

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Nazlı BERBEROĞLU**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN**

Ankara-2013

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Nazlı BERBEROĞLU**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN**

Ankara-2013

ONAY

Nazlı Berberoğlu tarafından hazırlanan “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, 27/03/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

Prof.Dr. Enver AYDOĞAN (Danışman)

Doç.Dr. Belgin AYDINTAN

Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında benden bilgisini ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Enver AYDOĞAN'a ve çalışmamda bana destek vermiş olan tüm dostlarıma teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	v
TABLolar DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ, POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ.....	5
1.1.1. Pozitif Psikolojinin Gelişimi.....	6
1.1.2. Pozitif Psikoloji Kavramı.....	9
1.2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ.....	10
1.2.1. Öz- Yeterlilik.....	14
1.2.2. Umut.....	14
1.2.3. Esneklik.....	15
1.2.4. İyimserlik.....	17
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE.....	18
1.4. BEŞERİ-SOSYAL- PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	23
2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	26
2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA TEMEL OLUŞTURAN KAVRAMLAR.....	28
2.3.1. Bireysel Özellikler.....	29
2.3.2. İşin Özellikleri.....	31
2.3.3. Örgütsel Özellikler.....	31

2.3.4. Liderlik Davranışları.....	32
2.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	33
2.4.1. Diğerkamlik.....	34
2.4.2. Vicdanlılık.....	35
2.4.3. Centilmenlik.....	36
2.4.4. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme.....	37
2.4.5. Sivil Erdem.....	37
2.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BENZER NİTELİKTEKİ DAVRANIŞLAR.....	38
2.5.1. Örgütsel Kendiliğindenlik (Spontanlık).....	39
2.5.2. Psikolojik Sözleşmeler.....	40
2.5.3. Pro-Sosyal Davranışlar.....	41
2.5.4. Rol ve Fazladan Rol Davranışları.....	42
2.6. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNE ÇALIŞMALAR.....	49
3.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ÇALIŞMALAR.....	53
3.3. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ.....	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: RİZE RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA.....	57
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	57
4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
4.1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	58
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	59

4.2.1. Araştırmanın Modeli.....	59
4.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	60
4.2.3. Veri Toplama Araçları.....	61
4.2.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu.....	64
4.3. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR.....	65
4.3.1. Demografik Bulgular.....	65
4.3.2. İstatistiksel Uygulamalar.....	68
4.3.2.1. Güvenirlilik Analizi.....	68
4.3.2.2. Faktör Analizi.....	69
4.3.2.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	69
4.3.2.3. Korelasyon Analizi ve Hipotez Testi.....	74
4.3.2.4. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi.....	76
4.3.2.5. Demografik Verilerin Örgütsel Vatandaşlık ve Psikolojik Sermaye Üzerine Etkileri.....	78
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA.....	104
EK1: ANKET FORMU.....	118
ÖZET.....	121
ABSTRACT.....	122

KISALTMALAR DİZİNİ

İK: İnsan Kaynakları

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

PÖD: Pozitif Örgütsel Davranış

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: ÖVD'nin Örgüt Etkinliğini Etkileyebilme Nedenleri.....	45
Tablo 2: Evren ve Örneklem Hesaplama Tablosu.....	61
Tablo 3: Demografik Bulguların Frekans Dağılımları.....	65
Tablo 4: Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Çıkarılan Değişkenler.....	69
Tablo 5: KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları.....	69
Tablo 6: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	70
Tablo 7: Döndürülmüş Bileşen Matrisi	71
Tablo 8: Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi SPSS Çıktısı.....	74
Tablo 9: Spearman Korelasyon Analizi SPSS Çıktısı.....	75
Tablo 10: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli İçin ANOVA Tablosu.....	76
Tablo 11: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli Özeti.....	76
Tablo 12: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli Katsayıları.....	77

Tablo 13: Cinsiyete Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	80
Tablo 14: Cinsiyete Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	80
Tablo 15: Medeni Duruma Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	81
Tablo 16: Medeni Duruma Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	81
Tablo 17: Görevlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	82
Tablo 18: Görevlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	83
Tablo 19: Doğum Yerlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	84
Tablo 20: Doğum Yerlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	84

Tablo 21: Yaşlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	85
Tablo 22: Yaşlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	86
Tablo 23: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	87
Tablo 24: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	87
Tablo 25: Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	88
Tablo 26: Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	89
Tablo 27: İlgili Kurumda Çalışma Süresine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	90
Tablo 28: İlgili Kurumda Çalışma Süresine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	91

Tablo 29: Aldığı Maaşa Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	92
---	----

Tablo 30: Aldığı Maaşa Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	92
--	----

Tablo 31: Rize’de Yaşadığı Süreye Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu.....	93
--	----

Tablo 32: Rize’de Yaşadığı Süreye Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu.....	94
---	----

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Beşeri ve Sosyal Sermayenin Bütünleyicisi Olarak Psikolojik Sermaye.....	21
Şekil 2: Pro-Sosyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı.....	42
Şekil 3: Araştırmanın Modeli.....	59

GİRİŞ

Günümüz örgütleri, hızlı çevresel değişimlere karşı sadece tepkisel davranmaya ya da sadece karşılaştıkları yeni durumlara uyum sağlamaya çalışmamalıdır. Bunun yerine örgüt yöneticileri değişimlerini sağlayacak olan rekabetçi üstünlük araçlarını bizzat kendileri yaratmalı ve hızla değişen çevrede üstünlüğü kendi ellerinde tutmayı başaramamalıdır.

Günümüzde örgütleri, küresel pazarda üstünlük sağlayabilmeleri ve değişimi kendileri yaratabilmeleri için farklı seçenekleri kullanabilirler. Teknoloji, ar-ge, finansal kaynaklar, çeşitli pazarlama ve halkla ilişkiler stratejileri doğru kullanıldığı takdirde örgütü rakiplerine karşı bir adım öne çıkartabilen araçlardır. Ancak bu araçların her biri rakipler tarafından izlenebilir ve tekrarlanabilir kaynaklardır. Örgütlerin bu noktada bahsedilen değişimleri yaratabilmeleri için kopyalanamayan ve tekrar edilemeyen kaynaklara ihtiyacı vardır. İnsan kaynağı örgüte ihtiyaç duyduğu eşsizliği sağlamaktadır. Günümüzde liderler ve yöneticiler ellerindeki gerçek gücün finansal kaynaklarının öncesinde işletme bünyesindeki beşeri kaynak olduğunun farkına varmıştır.

Örgütte çalışan birey örgüte daha önce edindiği ve kendisinde var olan beşeri sermayesi ile birlikte katılarak örgütün ilerlemesine ve rakiplerine üstünlük kurmasına katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda örgütten de sahip olduğu beşeri sermayesine ilave edebileceği argümanlar toplayıp harmanlayarak ortaya yeni bir insan sermayesi yapısı çıkartmış olurlar. Örgütteki her bir çalışanın örgüte katkısı başka bir örgüt tarafından tekrarlanamayacağı için eşsiz bir hal almaktadır.

Bilimsel yazında beşeri sermayenin ve sosyal sermayenin örgüte sağladığı katkılar ve etkileri çokça incelenmiş, incelenmeye devam eden konulardır. Son dönemlerde, pozitif psikolojiden türetilen pozitif örgütsel davranış ve bunun bileşeni olan psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmaktadır. Amerikalı Profesör Fred Luthans ve arkadaşlarının ortaya attığı ve geliştirdiği bu kavramın; çalışanlarda var olan bazı özelliklerin örgüte

aktarılabılır ve geliştirilebilir olduğunu iddia edilmektedir (Luthans vd., 2007a:18-19).

Luthans ve arkadaşları; pozitif örgütsel davranış konusunda akademisyen, lider ve yöneticilerin dikkatini, örgüt bünyesinde ve örgüt çalışanlarında neyin sorun yaratıp önlenmesi gerektiği paradigmasından, var olan pozitif unsurların ne olduğu ve bunların nasıl geliştirilebileceği ve örgüte aktarılabilir paradigmasına kaymaya başladığını iddia etmektedirler (Luthans vd., 2007a:9).

Psikolojik sermaye Luthans'ın tanımına göre; bireyin gelişiminin pozitif psikolojik durumudur (Luthans vd., 2007a:18). Psikolojik sermaye kavramı çerçevesinde boyutlandırılmış ve hala konuyla ilgili araştırmacılar tarafından geliştirilmekte olan çeşitli boyutları bulunmaktadır. Bunların içerisinde genel kabul görmüş olanları; Öz-yeterlilik, Umut, İyimserlik ve Esneklik boyutlarıdır.

Öz-yeterlilik; kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşadığı olayları kontrol edebileceği şekilde kullanabileceğine ve bu şekilde karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998:245). Umut bileşeni; Snyder ve diğerleri tarafından bireyleri başarıya ulaşmada amaca yönlendiren yol ve enerji olarak tanımlanmıştır (Snyder vd.,1991:570,571). Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan iyimserlik; kişinin amacına ulaşmak için yoluna devam etmesini sağlayacak şekilde hayatta başına iyi şeyler geleceğine dair genele yayılmış beklentisidir (Carver vd., 2002:102). Son bileşen olan esneklik ise; bireyin tüm zorluklarla başa çıkıp bunlara direnebilme gücü, dayanıklılığı, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir (Luthans, 2002:702).

Bahsi geçen boyutların çalışanlarda bulunduğu ve bunların geliştirilebilir olduğu Luthans ve arkadaşlarının bir diğer iddiasıdır. Bu iddiayı doğrular nitelikte gerek iddiayı ortaya atan araştırmacılar gerekse konuyla ilgilenen diğer araştırmacı ve akademisyenler farklı kavramlarla ilişkilendirerek çeşitli araştırmalar ortaya koymuşlardır. Bu araştırmalar psikolojik sermayenin performansa, örgütsel bağlılığa, iş tatminine pozitif yönde katkı sağladığını, işten ayrılma niyeti ve sinizim'e ise negatif yönde etki

yaptığını ortaya koymaktadır (Özyılmaz,2012; Luthans vd., 2006a; Luthans vd., 2005; Youssef, 2004; Çetin vd., 2012; Topcu ve Ocak, 2012; Bektaş ve Yılmaz, 2012; Fındıklı ve Erkuş, 2010; Gündoğdu vd., 2012; Met, 2010).

Çalışanların örgütlerine sağlayacakları rekabet üstünlüğü için kendilerinde var olan psikolojik sermayelerini örgüte aktarmaya gönüllü olmaları, bu sermayeden faydalanacak olan örgüt için önem arz etmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanın bu gönüllü davranışı; önemi yapılan araştırmalarla giderek daha fazla ortaya konan bir diğer kavram olan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)” nın psikolojik sermaye kavramı ile birlikte incelenmesi gerektiğini düşündürmüştür.

ÖVD, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek, etkin bir eşgüdüm kurarak örgütün verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır. Bu davranışı gösteren çalışanların maddi (prim,terfi vs.) bir beklenti içerisinde olmadıkları ilgili alanda yapılan bilimsel araştırmalarla ortaya konmuştur. Çalışanların bu özverili eylemleri iş tanımı içerisinde yer almamakta ve onlar örgütün düzenli işleyişine ayak uydurmaktadırlar (Buluç, 2008: s. 579).

Yapılan literatür taramasında görülmüştür ki ülkemizde psikolojik sermaye kavramı literatüre yeni ancak hızlı bir giriş yapmaktadır. Araştırmacıların ilgisini fazlaca çeken psikolojik sermaye konusunda yazılan makale ve bildiri sayısı gün geçtikçe artmaktadır. İlgili literatürün incelenmesi sonucunda; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık ile olan ilişkisi incelenmeyi bekleyen bir araştırma konusu olduğu fark edilmiştir. Psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkartan ve geliştiren Fred Luthans da “Psikolojik Sermaye: Bireyin Rekabet Eşiğini Geliştirmek” adlı eserinde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, örgütsel performansı arttırmasına yol açabilecek olan olası katkısından dolayı incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Luthans vd.,2007:138). Örgütün performansı ve çalışanın etkinliği açısından olan etkisiyle önem arz eden örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde bireyde var olan psikolojik sermayenin ve onun alt boyutlarının ne derece etkili olduğu sorusunun cevaplanması gerektiği düşüncesi bu tezin ana sorunsalını oluşturmuştur.

Çalışma kapsamında dört bölüm bulunmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikolojinin gelişimi ve buna bağlı olarak pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkması konusuna değinilmiş, pozitif örgütsel davranış tanımlanmıştır. İlgili kavramın kuramsal gelişimi açıklandıktan sonra, psikolojik sermaye kavramının alt boyutları; umut, iyimserlik, esneklik ve öz-yeterlilik kavramları açıklanmış ve bu boyutlar hakkında yapılan çalışmalara değinilmiştir. Daha sonra bunların oluşturduğu bir yapı olarak “Psikolojik Sermaye” kavramı ele alınmış ve detaylandırılmıştır. Bölümde son olarak psikolojik, beşeri ve sosyal sermaye arasındaki farklılıklara ve birbirlerini bütündedikleri noktalara değinilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışının literatürdeki kuramsal gelişimi anlatıldıktan sonra kavram tanımlanmıştır. Ardından ÖVD ile benzer özellikler gösteren kavramlar incelenmiş, ÖVD’nin boyutları ele alınmıştır. Daha sonra ÖVD’ye temel oluşturan kavramlar açıklanarak, bölüm örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları açıklanarak sonlandırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın sorunsalı olarak psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışına bir etkisinin olduğu düşüncesinin neden önemli olduğu açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünü ise psikolojik sermayenin ve boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini inceleyen bir uygulama oluşturmaktadır. Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görevli doktor ve hemşirelerden oluşan örneklem grubu ile psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ, POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ

Yıllarca süren olumsuz bakış açısına sahip sorun çözme çalışmaları, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimine (İKY) katkı sağlayan psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinlerde, insanın; güçlü, geliştirilebilir ve en uygun işlevlerinin daha iyi anlaşılabilmesi sağlanamamıştır. Ne yazık ki bu negatiflik insan kaynakları (İK) ve örgütsel davranış alanlarına da nüfuz etmiştir.

Bu tutumun kökeni İkinci Dünya Savaşı süreci ve sonrasındaki psikolojik çalışmalara dayanmaktadır. Esasen psikolojinin üç boyutlu faydasından söz edilebilir; akıl hastalıklarını iyileştirmek, sağlıklı insanların daha mutlu ve etkili olmalarını sağlamak, insanın potansiyelini fark etmesini ve gerçekleştirmesini sağlamaktır. Savaştan sonra oluşan travmayı tedavi etmek amacıyla psikologlar ve toplum bilimciler sadece insan psikolojisinin bozuk kısımlarını tedavi etmeye yoğunlaşarak bunu başaracak yolları aramışlardır. Diğer iki boyuta ise gerekli önem verilmemiştir. Bu negatiflik kıtlık zamanlarında enerji ve kaynakların, denenmiş ve onaylanmış hayatta kalma mekanizmalarının yatırılmasına neden olmuş, örgütleri ve bireyleri “savaş ya da kaç” seçimine itmiştir (Luthans vd. , 2007:8).

Negatif yaklaşım aynı zamanda yanlış ya da faydasız olanı minimize etmeye de odaklanmıştır. Daha zengin, potansiyel olarak daha yüksek geri dönüşleri olan, daha pozitif alternatifler çok riskli, fazla yumuşak veya çok zaman harcamacı olarak görülmüş ve uzak durulmuştur (Luthans v.d., 2007a:7).

Bahsedilen yaklaşımla bakıldığında bugün bilinen pek çok İK uygulamaları yeteneği cezbetmek için yeterli olabilir; ancak uzun dönem rekabet avantajı için insan kaynağını nasıl geliştirip yönetileceği konusunda

yeterli görülmemektedir. Örneğin teknik eğitime yapılan yatırım rakipler tarafından kolayca kopya edilebilmektedir. Benzer olarak ödeme ve kar paketleri, alternatif iş anlaşmalarının olduğu günümüz dünyasında gerekli olmayabilir, yapıldığında ise günümüzün taklitçi çevresinde rekabetçi kıyaslama (benchmarking) çabaları sayesinde standart hale gelebilmektedir. Takım kurma, karar verme ve diğer dikkate değer yetkinlikler endüstriler ve rakipler arasında norm haline gelmiştir. Bu nedenle; sadece daha istikrarlı ve bütünleşik İK uygulamaları için değil aynı zamanda seçici ve uyumlaştırıcı olarak, yeni sunulan psikolojik sermaye gibi daha geniş bir çatısı olan yatırımlara ve eşsiz yaklaşımları geliştirmeye çok ihtiyaç vardır (Luthans v.d., 2007a:53).

1.1.1. Pozitif Psikolojinin Gelişimi

21. yüzyıla girildiğinde, Amerikan Psikologlar Derneği'nin o dönemdeki başkanı Martin Seligman ve onun yönlendirdiği psikologlar, insanı ve hayatını yaşanmaya değer kılan durum ve özelliklere o güne kadar yeterli önemin verilmediğinden yola çıkarak yeni bir bakış açısı olan pozitif psikolojiyi ortaya koymuşlardır.

Psikolojinin görevinin sadece akıl hastalıklarına yardım etmek değil, bununla beraber insan yaşamını daha öngörülebilir hale getirmek ve yeteneklerini geliştirmek suretiyle artırarak onları mutlu etmek olduğu bundan 60 yıl önce de bilinen bir durumdur. Bu alanda çalışmalar 2000 yılında Seligman'ın pozitif psikolojiyi yeniden gündeme getirmesinden önce de mevcut olmuştur. Pozitif psikolojinin erken temsilcilerine örnek olarak; Terman'ın üstün zekalılık ve mental mutluluk çalışmaları, Watson'ın etkili ebeveynlik üzerine yazıları, Jung'un hayatın anlamını keşfetmeyi ve araştırmayı içeren çalışmaları, insancıl psikoloji ve tam işlevli insan üzerine vurgusu, Maslow'un kendini gerçekleştirme ve sağlıklı bireyler çalışması verilebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5-14; Linley vd., 2006:4).

Maslow bundan elli yıl kadar önce psikolojinin düzensizlik ve işlevsel bozukluk ile bu denli meşguliyetinden yakınmış ve;

“Psikoloji bilimi pozitif oranla negatif tarafta çok daha fazla başarılı olmuştur. Bizleri insanoğlunun eksikleri, hastalıkları, günahları konusunda fazlaca aydınlatırken, onun potansiyelleri, erdemleri, psikolojik zenginliği konusunda karanlıkta bırakmıştır. Sanki psikoloji kendini bile bile misyonunun daha karanlık, daha sert olan yarısıyla kısıtlamıştır” demiştir (Linley v.d., 2006:5).

Ancak; özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında Dünya genelinde oluşan post- travmatik bozukluğu tedavi etmeye yönelik psikoloji alanı negatif boyuta geçiş yapmış ve esas görevini akıl rahatsızlıklarını tedavi etmek olarak belirlemiştir. Bu eksen kaymasında ekonomik sebepler de rol oynamıştır. 1946’da Amerikan Eski Muharipler Dairesi (şimdiki Amerikan Muharipler Kuruluşu) kurulmuş ve binlerce psikoloğun akıl hastalıklarını tedavi ederek geçimlerini sağlayabileceklerini fark etmelerini sağlamıştır. 1947’de ise yine Amerika’da Ulusal Akıl Sağlığı Enstitüsü kurulmuş ve bu kuruluş da patolojik araştırmalara sağladığı maddi destek dolayısıyla akademisyenlerin araştırmalarını patolojiye yönlendirmesine sebep olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:6).

Klinik psikoloji, patolojik vakaların tanısının konması ve tedavisi konusunda psikoloji alanının ilgisinin büyük bölümünü çekerken, sosyal psikoloji insan davranışının bozuk, eksik ve kuruntulu halini inceleyen bir dal olarak bu ilgiden daha az oranda faydalanabilmiştir. Örneğin eş zamanlı olarak yayınlanmış psikoloji literatüründe; akıl hastalıklarının tedavisi ile ilgili 200.000, depresyon ile ilgili 80.000, endişe (anksiyete) ile ilgili 65000, korku ile ilgili 20.000, öfke ile ilgili 10.000 makale bulunurken insanın pozitif durum ve becerileriyle ilgili sadece 1000 adet makale bulunmaktadır. (Luthans, 2002a:697) Literatürdeki bu yoğunluktan da anlaşılacağı üzere psikoloji alanı kaynaklarının büyük çoğunluğu insanda neyin bozuk olduğuna, bunun teşhisine ve tedavisine ayırmaktadır.

Hastalık modeli psikoloji, altmış yıllık çalışmaları sonucunda mutsuz insanların daha az mutsuz olmasını sağlamışlardır. Ancak psikolojide hakim

olan bu bakış açısının üç sonucu olmuştur (Martin Seligman, http://www.ted.com/talks/martin_seligman_on_the_state_of_psychology.html, Erişim Tarihi: 14.09.2011):

1. Psikologlar ve psikiyatristler suç bilimci ve patoloji araştırmacı hale gelmişlerdir.
2. Normal hayatın iyileştirilmesinin ne olduğu unutulmuştur.
3. İnsanları daha mutlu kılacak müdahaleler, olumlu müdahaleler unutulmuştur

Oysaki psikoloji (Martin Seligman, http://www.ted.com/talks/martin_seligman_on_the_state_of_psychology.html, Erişim Tarihi: 14.09.2011):

- İnsanların güçsüz taraflarıyla olduğu kadar güçlü taraflarıyla da ilgilenmeli,
- Hastalıklı yanlarını iyileştirmeye çalıştığı kadar güçlü yanlarını inşa etmeye çalışmalı,
- Normal insanların hayatlarını tatmin olacakları hale getirmeye ve aynı zamanda daha yüksek yetenekleri geliştirmeye çalışmalıdır.

Psikolojideki negatif yönlü bu bakış açısının tüm sonuçları kötüdür denilememektedir. Örneğin; klinik psikolojinin, akıl hastalıkları ve kişilik bozukluklarını teşhis ve tedavide üstün bir seviyeye geldiği gözlenmektedir. Sağlık psikolojisi çevresel etkenlerin fizyolojik sistemimizdeki zarar verici etkisini insanlara göstermiştir. Bilişsel psikoloji yargılarımızdaki pek çok ikileme ve hataya ışık tutmuş, aydınlatmıştır. (Gable ve Haith, 2005: 105) Amerikan Ulusal Akıl Sağlığı Enstitüsü yaklaşık 30 milyar dolarlık bir yatırımda bulunarak mevcut akıl hastalıklarının tanısı ve tedavisi üzerine çalışmalar yapılmasını desteklemiştir. Günümüzden altmış yıl önce bugün bilinen hastalıkların hiçbirinin tedavisi bulunmamakta iken, yapılan çalışmalar sonucunda bu hastalıkların 14'ü tedavi edilebilir, 2'si ise tamamen iyileştirilebilir seviye gelmiştir. (Martin Seligman, <http://www.ted.com/talks/>

martin_seligman_on_the_state_of_psychology.html, Erişim Tarihi: 14.09.2011):

Bunların hepsi alanın önemli bulgularıdır ancak insanın güçlü yanları ve erdemine ilişkin çalışmalara yeterli önem verilmemesi psikolojinin üç sac ayaklı görevinin eksik icra edilmesine sebep olmaktadır.

Martin Seligman ve arkadaşları psikolojideki bu eksen kaymasını fark ederek psikolojinin unuttuğu diğer iki görevi üzerinde çalışmaya karar vermişler, bu doğrultuda psikoloji bilimine “pozitif” bakış açısını yeniden kazandırarak “pozitif psikoloji” paradigmasını ortaya atmışlardır.

1.1.2. Pozitif Psikoloji Kavramı

Yeni yüzyılın yeni bir çalışma alanı olarak; insanın pozitif deneyimleri üzerine kurulmuş olan “pozitif psikoloji” kabul edilmektedir. Pozitif psikoloji, ilk olarak 1960’larda hümanistik psikoloji bağlamında Abraham Maslow ve Carl Rogers tarafından öne sürülmüş, ancak Martin E. P. Seligman tarafından, insanlarda neyin yanlış olduğuna değil neyin doğru olduğuna vurgu yapan yeni psikoloji akımı olarak tanıtılmıştır.

Ocak 2000’de, Seligman ve Csikszentmihalyi “American Psychologist” dergisinin pozitif psikoloji için özel sayısını çıkarttıklarında psikolojinin, hayatı neyin yaşanılır kılacağına dair yeterli bilgiyi üretmediğine değinmişlerdir. 20. yy.’ın ikinci yarısında psikoloji; depresyon, ırkçılık, şiddet, öz saygı yönetimi, orantısızlık, zorluklar altında büyüme hakkında çok şey öğrenirken, güçlü karakter özellikleri, erdemlilik ve yüksek seviyede mutluluk ve sivil katılıma götüren koşullar hakkında aynı şeyi söylemek mümkün olmamıştır (Gable ve Haith, 2005: 103).

Hastalık modeli psikolojisi ile ilgilenen meslektaşlarının aksine pozitif psikoloji ile ilgilenen psikologlar insanların zayıf yanları yerine güçlü yanlarına, savunmasızlığı yerine esnekliğine ve dayanıklılığına odaklanılırken, negatif eğilimli psikolojideki patolojilerin iyileştirilmesi çabası,

pozitif psikolojide iyiliğin, başarı ve güzelliğin geliştirilmesine yönlendirildiği yapılan literatür taramasında göze çarpmaktadır.

Seligman ve araştırma grubundaki bilim adamları Ed Diener, Cristopher Peterson ve Rick Snyder gibi pozitif psikologlar tarafından pozitif psikolojinin amacı insanlarda neyin yanlış olduğundan neyin doğru olduğuna kaydırılmıştır. İnsanın zayıflıkları yerine güçlü yanlarına, savunmasızlığı ve güçsüzlüğü yerine esnekliği ve dayanıklılığına odaklanılmıştır. Patolojik vakaların iyileştirilmesi çabalarını takdir etmekle birlikte insan hayatında iyiliğin, başarının ve güzel hayatın da önemli olduğu ve bunların üzerinde çalışılması gereken alanlar olduğu vurgulanmıştır (Luthans vd., 2007:7).

Pozitif psikolojinin amacı; sadece hayattaki zorlukların üstesinden gelmek olarak yerleşen bakış açısını, bu odakla beraber pozitif yetkinlikleri inşa etmeye de yönelmesi için katalizör görevi görmektir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:8).

Pozitif psikoloji alanı öznel boyutta öznel deneyimlerle ilgilidir. Geçmiş tecrübeler için iyilik, hoşnutluk ve tatmin, içinde bulunulan zaman için mutluluk ve akışa bırakmak, gelecek için ise umut ve iyimserlik duyguları ile ilgilidir. Bireysel boyutta ise; pozitif bireysel özellikler olan sevgi ve görev aşkı, cesaret, azim, bağışlayıcılık, orijinallik, çevreye uyum becerisi, estetik hassasiyet, ileri görüşlülük, maneviyat, yüksek yetenekler ve dirayet ile ilgilidir. Grup boyutunda sivil erdem ile ilgiliyken kurum boyutunda; bireyi daha iyi bir vatandaş olmaya yönelten; sorumluluk, duygusal doyum, fedakarlık, nezaket, ılımlılık, tolerans ve iş etiği ile ilgili olduğu gözlenmiştir (Luthans, 2002: 697).

1.2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Hawthorne çalışmalarının yapıldığı dönemden beri çalışanların pozitif duyguları ile performansları arasındaki ilişki kabul görmüş bir gerçekliktir. Yıllardan beri az sayıda da olsa örgütsel davranış araştırmacıları yaptıkları araştırmalarda; pozitif güçlendirme, pozitif etkileme, pozitif kökenli iş gören

davranışları ve hatta neşenin performans üzerinde önemli etkilerinin olduğunu yaptıkları çeşitli araştırmalarla tespit etmişlerdir. Bununla birlikte psikoloji alanında olduğu gibi örgütsel davranış alanında da pozitiften çok negatif bakış açısının hâkim olduğu görülmektedir. Örneğin; pozitif duygulanmadan çok negatife önem verilmiş, östres yerine stres ve tükenmişlik üzerinde durulmuş, değişikliklerin kabullenilmesi ve yerleşmesi yerine değişikliklere karşı geliştirilen dirence ağırlık verilmiş, yönetici ve çalışanların gelişimi ve performans ilerlemeleri açısından güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri yerine eksiklikleri, sorunları ve bozuklukları üzerinde durulmuştur (Luthans, 2002: 698).

Pozitif psikoloji hareketini takip ederek, örgütsel davranış akademisyenleri olumluluk merkezli yaklaşımı örgütsel davranış alanına uygulamak istemişlerdir. Fred Luthans, Pozitif Örgütsel Davranışı (PÖD) yeni bir odak olarak alana tanıştıran ilk kişidir. Kendisi PÖD'ü; “günümüz işyerlerindeki gelişimi sağlamak için; ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir biçimde yönetilebilen; pozitif kökenli, insan kaynağının güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitesini konu alan çalışma ve uygulamalar” olarak tanımlamıştır (Luthans vd., 2007: 18). Tanımdan da anlaşılacağı üzere PÖD günümüzde pek çok kitapçada bulunabilen popüler “kişisel gelişim” kitaplarındaki pozitiflikten, akademik araştırma ve metodoloji yönüyle ayrılmaktadır. Luthans ‘ın PÖD tanımında değindiği bir diğer önemli nokta ise çalışanı örgütsel düzeyde olmaktan ziyade birey bazında ele almaktır.

Bütün bu önemli kriterlerden PÖD'ün temel kriterleri şu şekilde oluşmaktadır (Luthans ve Avolio; 2009: 299);

- a) Teori, araştırma ve geçerli bir ölçeğe dayalı olması,
- b) Geliştirilmeye açık olması,
- c) Performans üzerine etkisinin olması zorunluluğu.

İlk kriter kısaca PÖD'ü diğer popüler pozitif kökenli kişisel gelişim ve kendini iyileştirme literatüründen ayırmak için geliştirilmiştir, örneğin; Norman Vincent Peal'in Pozitif Düşünmenin Gücü, Stephen Covey'in Etkili İnsanın Yedi Alışkanlığı gibi. Bu önemli bilimsel kriter hem pozitif psikolojiden hem de

örgütsel davranış çalışmalarının geleneğinden kaynaklanmıştır. Bilimsellik kriteri olmadan PÖD'ün akademik araştırma veya kanıt tabanlı uygulama olarak ne sürdürülebilirliği ne de güvenilirliği sağlanamamaktadır (Luthans ve Avolio, 2009:299).

İkinci kriter olan geliştirilebilirlik; PÖD'ü, psikologların araştırma alanı ve büyük oranda değiştirilemeyen öğelerden oluşan karakter özellikleri ve davranışlar ile geleneksel örgütsel davranışın genelde sabit özellik gösteren pozitif yapıları; kişilik, öz değerlendirme, etki ve motivasyondan ayırmak için bir yöntem olarak belirlenmiştir (Luthans ve Avolio, 2009:299).

PÖD'ü diğer pozitif psikoloji ve örgütsel davranıştaki pozitif yapılardan ayırmak için, PÖD daha çok durumsal (state-like) psikolojik kaynaklara yönelmiştir. Burada durumsaldan kasıt değişime ve gelişime açık ve yatkın psikolojik kaynaklardır. Diğer pozitif yaklaşım ve yapılar ise daha çok tasarrufi ve daha durağan olan gelişmesi bir hayat döngüsünü gerektirecek, uygun faktörlerin varlığına ve engelleyici faktörlerin yokluğuna bağlı, uzun dönemli profesyonel müdahaleler gerektiren göreceli olarak daha sabit (trait-like) olan karakteristik özelliklere dayanmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007:776).

PÖD'ün kriterlerine uyan durumsal (state-like) psikolojik kaynaklar ile diğer sabit (trait-like) pozitif davranış ve yapıları karşılaştırdığımızda; durumsal psikolojik kaynaklar şekillendirilmeye ve değişime açık, geliştirilebilir kaynaklar olarak karşımıza çıkmaktadır. “Durumsal” özelliğini daha iyi kavrayabilmek için “durum-özellik” süreci aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (Luthans ve Avolio, 2009:299):

- Pozitif Durum; anlıktır ve çok değişkendir; duygularımızı yansıtmaktadır. Örnek olarak memnuniyet, pozitif hava veya mutluluk verilebilir.
- Durumsallık ; göreceli olarak şekillendirilebilir ve gelişime açıktır; yapı sadece öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşmamakta, aynı zamanda dirayet, değer bilirlilik, bağışlayıcılık ve cesaret de “durumsallık” özelliklerini göstermektedir. Durumsal kapasitenin zaman sınırlaması 6 ay kadardır ve literatürde değiştirilebilir olarak geçtikleri için geliştirilmeye açıktır.

- Karakteristik özellik ; Göreceli olarak durağandır ve değiştirilmesi zor olmaktadır. Bireysel faktörleri ve güçlü yönleri temsil etmektedir. Örnek olarak beş büyük kişilik boyutları, öz değerlendirme, güçlü karakter özellikleri ve erdemlilik verilebilir.
- Pozitif karakter; çok durağan, sabit ve değiştirilmesi çok zordur. Örnek olarak; zeka, yetenekler ve pozitif kalıtsal karakter özellikleri verilebilir.

Ayrıca durumsallık kriteri sayesinde bilim adamları insanın ve örgütün durumunu geliştirmek ve iyileştirmek için pozitif psikoloji kaynaklarını kullanıp kullanamayacağımız sorusuna yönelmişlerdir.

Son olarak performans etkisi kriteri; PÖD'ü hem kişisel gelişim literatüründen hem de pozitif psikolojinin kendisinden ayırmak için kullanılmaktadır. Genel anlamıyla ele alındığında, PÖD'e yönelen araştırma alanını daraltıyor gibi görülse de amaç; elde edilen sonucun PÖD'ün kendisi olmasından ziyade performansa etkisi olmaktadır. Ancak, performansa ek olarak PÖD'ün çalışma alanında negatifler de dahil olmak üzere tanımlanmış pek çok öncül, yönlendirici, aracı ve geniş çeşitlilikte, bağımlı değişken ve çıktı bulunmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009:299).

PÖD, diğer pozitivite modellerinden, geliştirilebilir ve yönetilebilir durumsal kapasiteye dayandığı tabanıyla ayrılmış olduğu yapılan literatür taramasında gözlenen bir durumdur. Diğer modeller, örneğin; pozitif örgütsel bilimin, geliştirmek ve yönetmek için olmayan, işe alma sürecinde kullanılan, bireyin karakterini belirlemeye yardım eden sabit kapasitelere odaklandığı görülmüştür.

Sayılan kriterler doğrultusunda pek çok psikolojik yetenek; yapıya dahil edilmek, çalışılmak ve ampirik olarak iş yerlerinde denenmek için gözden geçirilmiş, ancak bu kriterleri en uygun biçimde karşılayanlar olarak öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik seçilmiştir (Luthans vd., 2007: 16).

1.2.1. Öz Yeterlilik

İlk olarak psikolog Albert Bandura'nın 1977 yılında yaptığı "Bilişsel Davranış Değişimi" çalışması kapsamında ortaya konulan (Yiğitbaş ve Yetkin, 2003: 6) kavram ile ilgili olarak literatürde pek çok çalışmanın yer aldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda öz-yeterlilik ile vekaleten öğrenme, pozitif geri besleme, modelleme, idare ve psikolojik uyarılma arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir (Bandura, 1997:33).

Pozitif psikoloji literatürüne uyumlaştırılan öz yeterlilik tanımına göre ise; öz yeterlilik, bireyin verilen yapı içerisinde görevini başarıyla yapabilmesi için motivasyon oluşturabilmesine, bilişsel kaynaklarına ve başarıya ulaşmak için gerekli olan davranış biçimleri hakkındaki yeteneklerine atıfta bulunan özgüvenidir (Luthans, 2002:699). Buradaki anahtar kelime özgüvenin, verilen durumda belirli bir görev için geliştirilebilecek olmasıdır.

Daha önceki saptanmış PÖD kriterleri ile bağlantılı olmakla birlikte kendine güven sadece gelişime açık değildir aynı zamanda Bandura'nın araştırmasıyla desteklediği gibi bireyin (Luthans, 2002: 700);

- Görevine dört elle sarılmasını ve zorlukları göğüslemesini
- Görevin üstesinden gelmek için daha fazla efor harcaması ve motivasyon oluşturmalarını,
- Zorluklar karşısında daha istikrarlı olmasını sağlamaktadır

Bu yüksek özgüvenli lider ya da çalışan profili bugünün işyerlerinde etkililik ve yüksek performans için uygun görünmektedir.

1.2.2. Umut

Öz yeterlilik, örgütsel davranış literatüründe işlenmiş ve iş yerlerinde performans ile güçlü pozitif ilişkisi yapılan araştırmalarla belirlenmiş bir kriter olmasına karşın, aynısı umut kriteri için geçerli olmamıştır (Luthans vd.,

2007: 65). Günlük hayatta güzel dilekler için kullanılan bu ifade pozitif psikoloji literatüründe; aracılık (amaca yönelmiş enerji) ve yol-yöntem (amaçları karşılayan plan) duygusundan türetilmiş pozitif motivasyonel durum (Bailey vd., 2007:170; Snyder, 2000:10) olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntem ikililiği “umut” u günlük kullanılan “umut” dan, öz yeterlilik ve iyimserlik gibi kavramsal olarak yakın pozitif kavramlardan, pozitif psikoloji yeteneği bağlamında ayırmaktadır.

Umut; kapasitesinin ilk bileşeni aracılık, bir başka deyişle yapabilme gücüdür (Larson ve Luthans, 2006:80). Snyder ve Feldman aracılık etkisini; “bireyin amacına ulaşmak için seçtiği yola koyulma ve bu yolda ilerleme yeteneğine ilişkin düşüncesi” olarak tanımlamışlardır (Snyder ve Feldman, 2005:410). Umut kapasitesinin ikinci bileşeni yol-yöntem ya da bireyin amaçlarına ulaşan kavramsal yolu keşfetmeye yönelik olarak kendisinde algıladığı kapasite olarak tanımlanmaktadır (Bailey vd., 2007:172).

1.2.3. Esneklik (Dayanıklılık)

Diğer pozitif psikolojik yeteneklerde olduğu gibi esneklik de klinik psikoloji ve özellikle çocuk psiko-patolojisi ile derin bağlara sahiptir (Luthans, 2002a: 702).

Esneklik hakkında pek çok tanıma rastlanmaktadır ancak pozitif psikolojinin durumsal doğasına en çok uyan tanım; “bireyin köklü bir değişim, başarısızlık veya risk ile başarılı bir şekilde başa çıkabilmesi” dir (Luthans, 2002a: 702). Umut ve öz-yeterliliğin aksine esneklik ileriye yönelik olmaktan ziyade daha tepkici bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yetenek zamanla değişip, çevrenin ve bireyin koruyucu faktörleri tarafından geliştirilmektedir. Esneklik basit bir uyumun ötesinde olmasına rağmen insanın temel uyum sağlama becerisinden geliyormuş gibi görünmektedir. Örneğin; bağlılık, yetkililerle ilişkiler, destek alma ve çevrede etkili olma v.s. Esneklik; zorluklara, belirsizliklere, karışıklıklara, başarısızlıklara ve hatta

pozitif değişikliklere karşı dayanıklı olma anlamına gelen pozitif psikolojik bir yetenek, süreç ve sorumluluğun arttırılmasıdır (Luthans, 2002a:702).

Coutu'ya göre esnek insan profili şu özellikleri göstermektedir (Luthans vd., 2004:47);

- Gerçekleri olduğu gibi kabul etme,
- Hayatın anlamlı olduğuna dair derin bir inanç,
- Doğaçlama yeteneğine güven ve değişikliklere uyum sağlama.

Aynı kendine güven ve umut gibi esneklik de yaygın olarak kullanılmakta ve diğer pozitif yeteneklere pek çok açıdan benzemektedir. Bu nedenle kavramsal olarak ayrıştırılması gerekmektedir. En basit şekilde öz yeterlilik ile esneklik arasındaki ana farklılık; esnekliğin daha küçük bir etki alanının olması ve inisiyatifi ele almaktansa tepkisel olmasıdır (Luthans, 2002:702). Umut ile esnekliğin ilişkisindeki fark ise esnekliğin umudun yöntem boyutu ile benzerlik gösterirken, aracılık boyutunu içermemesidir. Esneklik, hem sıkıntılara hem de östrese karşı bir savunmadır ve Hans Selye'nin gözlemi olan "sana ne olduğu sorun değildir, önemli olan senin onu nasıl karşıladığıdır" paradigmasına en yakın PÖD yeteneğidir (Luthans, 2002:702).

PÖD yeteneklerine dahil olma noktasında esneklik; pozitif olma, teklik (eşsizlik) ve ölçülebilir olma kriterlerini iyi bir şekilde karşılamakta ve durumsallık özelliği sayesinde ise gelişime açık özellik göstermektedir. Bernard; esnek bireylerin niteliklerini şu şekilde açıklamıştır; sosyal yetenek, sorun çözme becerisi, otonomi, karar verebilme ve geleceği görebilme yetenekleri (Bernard, 1991:4). Sayılan özelliklerin hepsi duygusal zekayı ve öz yeterliliği oluşturmak için yapılan liderlik ve insan kaynakları programları içerisinde öğrenilebilir ve geliştirilebilirlerdir.

Yüksek esnekliğe sahip bireylerin günümüzün belirsizlikler dünyasında daha etkili olma eğiliminde oldukları yapılan araştırmalar sonucunda görölmüştür. Esneklik için klinik uygulamalar ve sosyal rekabet, sorun çözme becerisi, otonomi ve geleceği sezme yeteneği gibi esnek insanlara atfedilmiş

durumlar; psikolojik sermaye için esnekliğin geliştirilmesinde kullanılabilmektedir. Günümüzde bireyler ve örgütler için özel, esneklik geliştirme programları uygulanmaya başlanmıştır.

1.2.4. İyimserlik

Seligman'ın teori ve araştırması dolayısıyla; iyimserlik diğer yapılardan daha çok pozitif psikoloji ile bağdaştığı yapılan literatür araştırmasında gözlenmiştir. Umut gibi iyimserlik de yaygın olarak kullanılan bir terimdir ancak Seligman'ın tanımı, bireyin iyi ve kötüyü açıklama tarzındaki iki ayırt edici fark olan süreklilik ve yaygınlıktan çıkartılmıştır (Seligman, 2002:90).

İyimser insanların kötü olayları geçici olarak değerlendirirken, kötümser insanların kötü olayları kalıcı olarak değerlendirdikleri gözlenmiştir. Buna ek olarak, iyimserler iyi olayları kalıcı olarak değerlendirirken (ben yetenekliyim), kötümserler geçici olarak değerlendirmektedirler (bu sefer çok uğraştım, çalıştım). Ancak sürekliliğin zamanla, yaygınlığın ise yer ile ilgisi olmamaktadır. Kötü olaylar için kötümser insanlar evrensel bir atıfta bulunurken (ben bilgisayar konusunda cahilim), iyimserler duruma özel atıfta bulunmaktadırlar, örn; bu bilgisayar programıyla sorunum var. Yine tersi iyi olaylar için de geçerli olmaktadır; iyimser insanlar bilgisayar konusunda kendilerini uzman olarak varsayarken, kötümser insanlar kendilerinin sadece excel'i bilecek kadar bilgisayar kullanımından habersiz oldukları algısını taşırlar (Luthans vd., 2004:47).

Schulman (1999) psikolojik sermayenin gelişmesi için uygulanabilecek, iyimserliği oluşturan bazı özel yönergeler önermiştir (Schulman, 1999:31-37'dan aktaran Luthans vd., 2007a:101);

1. Bir zorlukla karşılaşıldığında, kendi kendini baltalayan inanışları tanımlamak,
2. İnanışların doğruluğunu değerlendirmek,
3. Yanlış inanışlar kırıldığında onların yerine geliştirilmiş, daha yapıcı ve doğru inanışlar koymak.

Aynı şekilde Schneider iş yerlerinde gerçekçi iyimserlik geliştirebilmek için üç bakış açısı önermiştir (Schneider, 2001:254-256);

1. Geçmişe hoşgörü ile bakmak,
2. Şu andan memnun olmak; ve
3. Gelecekteki fırsatları kollamak.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

Öz yeterlilik, esneklik, umut ve iyimserlik boyutları, “Psikolojik Sermaye” olarak adlandırılan farklı bir yapı içerisinde birleştirilmiştir (Avey vd., 2006:45-46).

Bir örgütün başarısını, borç ödeyebilme gücünü veya örgütün değerini ölçebilecek birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden biri sermaye biçimlerini ölçmektir. Örgütler; varlıklarından yola çıkarak finansal sermayelerini veya sahip oldukları değerlerden yola çıkarak fiziki sermayelerini ölçebilmektedirler. İnsan kaynakları yöneticileri ise çalışanlarından yola çıkarak beşeri sermayelerini veya sosyal sermayelerini ölçmektedirler (Hitt vd., 2001:20). Bir kişiye ait olan zımni bilgi olarak da tanımlanabilecek beşeri sermayeyi, kişisel beceriler, nitelik, yetenek, kişisel değerler, umutlar, sağlık, insan gücü, karar verme, davranış ve kişilik meydana getirir (Jakutyte-Sungailiene, 2009:342). Sosyal sermaye ise iktisadi ve sosyolojik bir kavramdır ve üretime katkıda bulunacak biçimde işlev gören, toplumdaki sosyal ağların içinde ve aralarındaki bağların bütünü olarak tanımlanır (Portes, 1998:4). Ancak bu yaklaşımların uygun olmakla birlikte; bireylerin psikolojik ve davranışsal olarak güçlü yönlerini ölçmek noktasında yetersiz kaldıkları gözlenmiştir. Motivasyon, güven, iş etiği ve tutku gibi boyutlar örgütün çalışan değerini ölçmek için kullanılan mevcut paradigmalara uymamaktadır. Bu açıktan yola çıkarak literatürde son zamanlarda “Psikolojik Sermaye” adıyla yeni bir sermaye çeşidi tanımlanmıştır (Luthans vd., 2008:223).

Psikolojik sermaye PÖD içerisinde tanımlanmış; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olarak dört mikro seviyedeki kapasitenin tek bir yapıda bütünleşmiş halidir. Psikolojik sermaye kavramı (açısından), çalışanların davranışsal alışkanlıkları ile dört kapasitenin her birinin ayrı ayrı sahip olduğu ilişkiden daha güçlü bir ilişkiye sahiptir (Luthans vd., 2008:225).

Luthans ve arkadaşlarının yaptığı tanıma göre psikolojik sermaye; bireyin gelişiminin pozitif psikoloji durumudur (Luthans vd.; 2007:18). Zorlu görevlerin üstesinden gelebilmek ve gerekli çabayı gösterebilmek, sorumluluk almak için güven (öz yeterlilik) sahibi olmak, bugün ve gelecekte başarılı olunacağına dair pozitif bir beklenti içerisinde olmak (iyimserlik), başarılı olmak için gerektiğinde gidiş yolunu baştan yönlendirmek ve amaçlar için gayretli olmak (umut), zorluklar ve sorunlar tarafından engellendiğinde kendini toparlayıp, başarmak için devam etmek (esneklik) olarak sayılan yetenekler tarafından karakterize edilmektedir.

Psikolojik sermaye, PÖD kriterlerini taşıyan yeteneklerin oluşturduğu yüksek düzeyde çekirdek bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer deyişle bütün (psikolojik sermaye), parçalarının toplamından (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklik) daha büyük olabilir (Luthans vd., 2007:19).

Analitik bir anlatımla; bireylerin psikolojik sermaye kapasiteleri arasındaki ayırt edici geçerlilik vasıtasıyla, her bir yetenek benzersiz bir varyans ekleyerek ve psikolojik sermayenin tamamına katkıda bulunmaktadır.

Sosyal sermaye ve beşeri sermayeye olduğu gibi psikolojik sermayeye de yatırım yapılabilmekte ve yönetilebilmektedir. Pozitif psikolojinin durumsal (state like) altyapısı; sabit özellik göstermeyen, geliştirilebilir boyutlardan meydana gelmiş olması onun yönetilmesine ve geliştirilebilmesine kaynak teşkil etmektedir (Luthans vd., 2004:47).

Psikolojik sermayenin özellikle çalışan performansı ve tatmini ile pozitif ilişkide olduğu Luthans ve arkadaşları tarafından yürütülen çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra psikolojik sermaye örgütlerde örgütsel sosyalizasyon, bilgi bütünleşmesi ve paylaşım gibi olguları da desteklediği de gözlemlenmiştir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin,

örgütsel vatandaşlık davranışını da pozitif yönde etkileyeceği ve psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği çalışmamızın ana fikrini oluşturmaktadır.

1.4. BEŞERİ-SOSYAL-PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ

Geleneksel bakış açısında ekonomik (iktisadi) sermaye tüm dikkati uzun yıllar üzerinde tutmuştur. İktisadi sermayesi yüksek olan işletmelerin daha başarılı ve zengin olarak kabul edilmesi alışıla gelmiş bir durumdur. Ancak günümüz işletmeleri küresel piyasa koşulları sebebiyle yoğun rekabet koşullarında yüksek performans göstererek varlıklarını devam ettirebilme savaşı vermektedirler. Bunu başarabilmek için ise sadece işletmelerinin iktisadi kaynaklarını değil maddi ve maddi olmayan tüm kaynaklarını bu yarışta etkin bir biçimde kullanmayı öğrenmek zorunda kalmışlardır. Günümüzün yöneticileri sadece maddi varlıklarının değil maddi olmayan varlıklarının da önemini kavramış bulunmaktadırlar. Somut olmayan varlıkların başında ise beşeri sermaye gelmektedir. Luthans ve arkadaşlarına göre; “beşeri” örgütün tüm seviyelerinde çalışan kişileri, “sermaye” ise gelecekte beklenen geri dönüş için yapılmış tüketimi ifade etmektedir (Luthans vd., 2007:21).

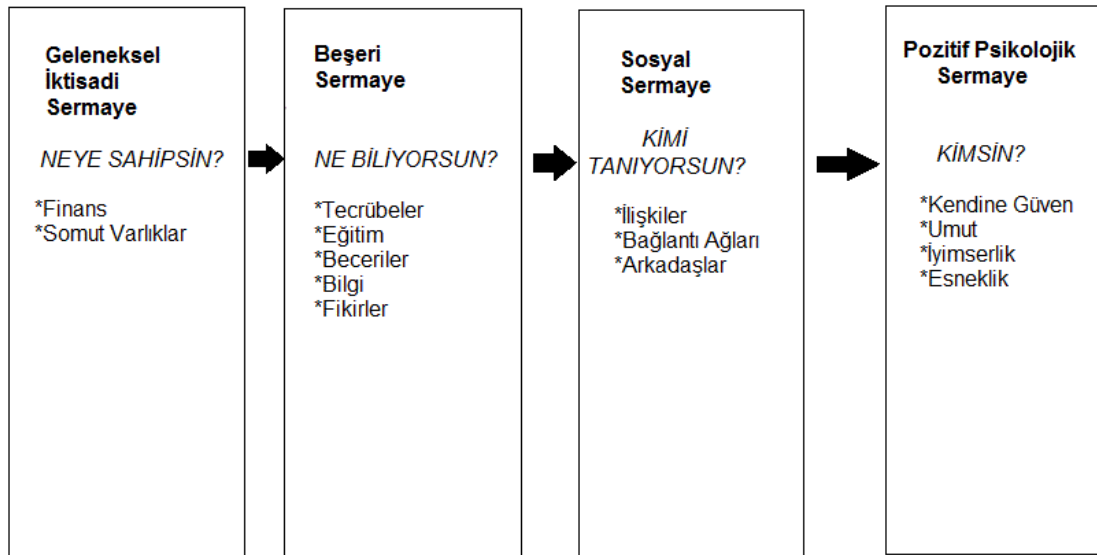
Beşeri sermayenin, ortak strateji ve işletme etkililiği ile birlikte yürütülmesi durumu Harter ve diğerleri tarafından detaylı olarak araştırılmış ve performans çıktısı üzerinde kayda değer bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Harter vd., 2002:14). Çalışanın kolektif bilgi, yetenek ve becerilerinin örgütü rakiplerinden ayıracak değeri ve ayırt edici üstünlükleri yarattığı günümüz araştırmacıları ve işletme yöneticileri tarafından kabul edilmekte ve bu üstünlüğü elde etmek adına çalışmalar yapılmaktadır (Luthans vd., 2004:45).

Beşeri sermayeyi yıllarca inceleyen ve geliştirmeye çalışan araştırmalar “sosyal sermaye” kavramını ortaya çıkarmıştır. Sosyal sermaye çalışanın bağlantılı olduğu ağlara atıfta bulunmaktadır. Çalışanın kimi tanıdığı

ile ilintili olan bu sermaye çeşidi, özellikle sorun çözmede kullanılabilen ağlar olarak işletmeyi rakiplerinin bir adım ötesine geçirmektedir.

Sosyal sermaye işletme içerisinde kullanılabileceği gibi (bu sorunun çözümü için kime başvurabilirim?), işletme dışında da kullanılabilmektedir (bana bu bütçe kararını verirken en iyi fiyat ve kalite tavsiyesini kim verir?).

Şekil 1’de psikolojik sermayenin, iktisadi, beşeri ve sosyal sermayenin ardından gelerek, mevcut sermayelerde olmayan ve bu kaynakları bütünler nitelikte olan birey kaynaklarını temsil ettiği görülmektedir.



Şekil 1: Beşeri ve Sosyal Sermayenin Bütünleyicisi Olarak Psikolojik Sermaye

Kaynak: (Luthans vd., 2004:46)

Beşeri sermayede olduğu gibi sosyal sermayenin de tanınması ve yatırım yapılması, firmanın başarısı ve rekabet avantajı açısından bugün olduğu gibi yarın da yaşamsal öneme sahip olacağı öngörülmektedir (Larson ve Luthans, 2004:15). Günümüzde işletmeler artık sadece maddi varlıklardan oluşmamakta, maddi olmayan varlıkları ile farkını yaratabilmekte ve sürdürebilmektedir. Bu sebeple yöneticiler soyut varlıkların başında gelen insan kaynağını daha iyi tanıyarak, onun özelliklerini geliştirerek yoğun rekabet ortamında rakiplerini geride bırakacağı üstünlüğü yakalamaya

alışmaktadırlar. Bu noktada çalışanın daha iyi tanınmasına ve mevcut özelliklerinin geliştirilmesine imkan tanıyan psikolojik sermaye yöneticilerin bu rekabetine yardımcı olmaktadır.

Beşeri sermaye, günümüz işletmelerine rekabet üstünlüğü elde etmek için büyük destek vermektedir. Beşeri sermayenin yanı sıra günümüzde sosyal sermaye ve yeni gelişmekte olan psikolojik sermayeden faydalanmak işletmeleri zor rekabet koşullarında kayda değer üstünlük elde etmelerini sağlayacaktır. “Ben kimim” sorusu, “ne biliyorum” ve “kimi tanıyorum” kadar önem taşımaktadır.

Beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçerek psikolojik sermayeye varmak, bizlere insan faktörünü daha iyi tanıyarak, örgütün bugün ve gelecekte karşılaşacağı zorluklarla başa çıkabilme ve rekabet edebilme becerilerini kazandıracağı düşünölmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Günümüzde örgütler yüksek rekabet koşullarında faaliyet göstermekte ve rakiplerine üstünlük sağlamaya çalışmaktadır. Böyle bir çevrede faaliyetlerini sürdüren örgütler için kendi arzusuyla, tanımlanmış rollerin ötesine geçebilen ve içinde bulunulan şartların gerektirdiği davranışları gösterebilen çalışanlara sahip olmak, örgütün ihtiyaç duyduğu üstünlüğü sağlayacaktır. Bu noktada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün rekabet üstünlüğü sağlamayı, kaynaklarını etkin kullanabilmesi ve performansa pozitif yönde yaptığı katkı ile öne çıkmaktadır.

Örgüt üyelerinin gönüllü olarak katıldığı örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD); örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılım şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmak şeklinde kendini göstermektedir (Baron ve Neuman, 1998:410, Spector ve Fox, 2002:270).

Bu iki tür arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örgüte katkı şeklinde olarak beliren türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise çalışanın sahip olduğu mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006:85).

2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

1980'li yıllardan önce yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını özellikle konu alan herhangi bir görgül çalışmaya rastlanmamaktadır. Fakat geçmiş yıllarda biçimsel olmayan örgütlerle ilgili görüşlerin yer aldığı bazı çalışmalarda, daha sonraki yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturacak kavramlara da yer

verilmiştir. Bu araştırmaların dikkatlice incelenmesi, biçimsel olmayan örgüt ve bu örgütlerde ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilgili 1980'lerden sonra ortaya atılan teorilerin anlaşılmasına önemli katkı sağlayacaktır. Bu amaçla aşağıdaki bölümde, literatürde geçen kavramlara yer verilmiştir.

ÖVD ilk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard biçimsel rol davranışı dışında “ fazladan rol davranışları” kavramını ilk kez kullanmıştır. Organ'a göre Barnard ilk olarak Aralık 1938 de ardından 1968 yılında tekrar yayınlanan “Yönetimin İşlevleri (The Function of the Executive)” adlı eseri ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temeli atmıştır (Ay, 2007:17).

Barnard, birbirleriyle uyumlu bireylerin oluşturdukları bileşimlerin sinerjik bir katkı sağladığını, bunun da otoritenin etkisi ile değil, kendiliğinden ortaya çıktığını belirtmiştir. Barnard'a göre biçimsel örgüte katkıda bulunma gönüllülüğüne ilişkin iki çarpıcı gerçekten söz edilebilir. Birincisi, gönüllülük yoğunluğunun bireyler arasında çok geniş bir yelpazede değişiklik göstermesi, ikincisi ise bireylerin gönüllülük derecelerinin asla sabit olmaması ve dolayısıyla kaçınılmaz biçimde düzensiz olmasıdır (İşbaşı, 2000:7)

Katz ve Kahn, verimli organizasyonlar için büyük önem taşıyan üç çalışan davranışı kategorisi tanımlamışlardır. Onlara göre bireyler öncelikle örgüte girmeye ve orada kalmaya ikna edilmeli; bağımlı bir şekilde biçimsel rollerinin gereklerini yerine getirmeli ve zorunlu rollerinin yanında onlarla eş anlı biçimde gelişecek yenilikçi faaliyetler içine girmelidirler (Katz ve Kahn, 1966:337).

İş arkadaşlarıyla işbirliğine yönelik ve sistemi koruyucu faaliyetlerde bulunmak, sistemin gelişmesine yönelik orijinal fikirler ortaya atmak, daha fazla katkı sağlayabilmek için kendi kendini eğitmek ve organizasyonun dış çevre içinde olumlu şekilde tanınmasını sağlayacak bir iklim yaratmak son kategori içinde yer alan davranışlardır (Organ, 1988:21). Smith ve arkadaşları bu son kategoride bahsedilen davranışı ÖVD şeklinde isimlendirmişlerdir (İşbaşı, 2000:11).

Smith ve diğerleri, Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışı

tanımını Barnard, Katz ve Kahn'ın çalışmalarına dayandırmışlardır. Altmış yıl önceki çalışmasında Barnard; biçimsel olmayan işbirliği sisteminin biçimsel işleyişe yardımcı olduğunu öne sürmüştür. Biçimsel işleyişin önemli bir bileşeni olarak "işbirliğine gönüllülük" davranışından bahsetmiştir. Bu davranış daha sonra ÖVD kavramının ilk yapı taşı olmuştur (Ünüvar, 2006:8).

Gouldner, "Karşılıklılık Modeli: İlk Açıklama (The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement)" (1960) başlıklı makalesinde, "karşılıklılık modeli" kavramından bahsetmiştir. Gouldner'a göre, karşılıklılık modelinin ortaya çıkması, birbiriyle ilişkili iki durumu gerektirmektedir: Kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleridir (Gouldner, 1960:171).

ÖVD ile ilgili araştırmaların bazılarında "karşılıklılık normu" kavramına özellikle yer verilmiştir. Smith vd., "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Yapısı ve Öncülleri" (Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents) başlıklı makalelerinde çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışını yöneticilerine karşılık vermenin bir aracı olarak görebileceklerini belirtmişlerdir (Smith vd., 1983:655).

Benzer şekilde, Moorman da çalışanların, yöneticilerin adil davranış ve tutumlarına karşılık verme ihtiyacı duyduklarında örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini arttırabileceklerini savunmuştur (İşbaşı,2000:13).

Blau, "Sosyal Yaşamda Mübadele ve Güç" (Exchange and Power in Social Life) (1964) adlı kitabında mübadele kavramından yola çıkarak, sosyal mübadele teorisini ortaya atmış ve sosyal mübadeleyi ekonomik mübadeleden ayırmıştır (Blau, 1964:94-95). Blau (1964)'nın sosyal takas kuramı, belirli koşullarda, insanların kendilerine yarar getireceğine inandıkları kişi ya da kişilere karşı olumlu bir şekilde karşılık verme eğiliminde olduklarını bildirmektedir (Bateman ve Organ, 1983:588). İşyeri bu değiş tokuş ilişkisinin gerçekleştiği bir ortam olarak ele alındığında, örgüt çalışanlarına karşı olumlu davrandığında, çalışanların da bu yaklaşıma bir karşılık verme ihtiyacı duyacakları ve genellikle örgütün yararına olacak şekilde olumlu davranacakları ifade edilmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008:60).

Yöneticiler ve çalışanları arasındaki sosyal mübadele, çalışanları, görevleri için daha fazla zaman ve enerji harcamaya, görevlerinde yaratıcı olmaya ve biçimsel iş anlaşmalarında belirtilenden daha fazla sorumluluk yüklenmeye sevk eder. Dolayısıyla sosyal mübadelenin, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik ettiği söylenebilmektedir (İşbaşı, 2000: 15).

Sözü edilen temel çalışmaların dışında örgütsel vatandaşlık davranışı çeşitli araştırmalar ile incelenmiş olup bunların bazıları:

Smith vd. (1983) ile Bateman ve Organ'ın (1983) yaptıkları araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde iş tatmininin var olduğu ortaya konulmuştur. Sonraki yıllarda yapılan araştırmalarla örgütsel vatandaşlık davranışının kişilikle olan ilgisi Organ (1990); Organ ve Lingl (1995), Penner ve diğerleri (1997) tarafından araştırılmış, adaletle olan ilişkisi Moorman (1993), Aquino (1995), Skarlicki ve Latham (1996), Podsakoff, Mackenzie ve Boommer (1996) tarafından araştırılmıştır. Motivasyon teorileri ile olan ilişkileri ise Kemery, Bedeian ve Zacur (1996), Tang ve İbrahim (1998) tarafından incelenmiştir. Bu araştırmaların sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin, örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003:118).

Örgütsel vatandaşlık davranışı başlangıçta alanında çok büyük bir etki yaratmasa da takip eden yıllarda bu teori hızla gelişmiş ve insan kaynakları yönetimi, pazarlama, iletişim psikolojisi, stratejik yönetim, askeri psikoloji, iktisat ve liderlik gibi örgütsel davranış alanlarında da yaygınlaşmıştır (Podsakoff vd.,2000:514).

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

ÖVD kavramı, Bateman ve Organ (1983) tarafından, Katz ve Kahn'ın (1966) "Fazladan Rol Davranışı" (Supra Role) kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "Vatandaşlık", rol tanımlarında yer almayan,

örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Katz ve Kahn,1966'dan aktaran Aslan, 2008:166).

Organ, “Fazladan Rol Davranışı” tanımını geliştirerek “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” (ÖVD) kavramını ileri sürmüştür. Organ ÖVD’i “Biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve kesin olarak dikkate alınmayan fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı birey davranışı” olarak tanımlamıştır (Organ, 1988:4).

Organ, bu tür gönüllü davranışları, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak değerlendirmiştir (Podsakoff vd., 2000:520).

ÖVD, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Burada verilen gönüllülük kavramı ile bu davranışın bireyin rolünün gerektirdiği bir davranış değil, kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmiştir (İşbaşı, 2000:359).

Greenberg ve Baron, örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır. Gönüllülüğe bağlı olarak gerçekleştirilen bu davranışlar örgütün ödül ve ceza sisteminden etkilenmemektedir (Özdevecioğlu, 2003:118).

Diğer bir tanıma göre örgütsel vatandaşlık, “çalışanların örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden fazlasını yapmasıdır (Çetin, 2004:4).

Schake, davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Kamer,2001:3)

George ve Brief, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün biçimsel ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan, rol kapsamı içinde ya da üzerinde

niteliğe sahip davranışlar olarak tanımlamışlardır. Örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye bireyin kendisi karar vermektedir (George ve Brief, 1992:315).

Hunt, örgütsel vatandaşlık davranışını önceden tanımlanmamış biçimsel görev davranışlarından farklı olarak çalışanlar tarafından gerçekleştirilen ve örgütün performansını geliştirmeye yönelik gönüllü olarak yapılan davranışlar olarak tanımlamıştır (Hunt, 2002:156).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların kendi arzularıyla gerçekleştirdikleri ve karşılığında doğrudan ya da açık olarak ödüllendirilmedikleri, yapılması kişinin kendi isteğine bağlı ancak yapıldığında örgüte büyük katkı sağlayan, çalışanın yapmaması durumunda herhangi bir cezayla karşılaşmadığı, diğer çalışanlara ve örgüte karşılık beklemeden fayda sağlamayı amaçlayan davranışlardır (Erken, 2010: 5).

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç temel karakteristiği olduğunu belirtmektedir (Organ, 1988' dan aktaran Buluç, 2008:579). Bunlar;

1. Davranışlar isteğe bağlıdır,
2. Davranışlar doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmez,
3. Toplumda davranışlar örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirir.

Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olup genellikle önemsiz görünmelerine karşın, bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştirme niteliğine sahiptirler.

2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA TEMEL OLUŞTURAN KAVRAMLAR

Ampirik araştırmalara dayalı olarak, ÖVD'e temel oluşturan kavramlar dört kategoride incelenmektedir (Podsakoff vd., 2000: 513-563).

2.3.1. Bireysel Özellikler

Örgütsel vatandaşlık davranışını en çok etkileyen bireysel özelliklerin başında çalışan tutumları gelmektedir. Bu tutumlar sırasıyla iş tatmini, örgüte bağlılık, adalet algısı ve lidere duyulan güvendir. Bu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına güçlü olumlu etkileri olduğu bulunmuştur. Diğerleri ise, kişilik ve demografik özelliklerdir (Öztürk, 2010:50).

Karakter ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmalarda insafılık, uyumluluk, pozitif/negatif duygulanma, içsel/dışsal denetim merkezi, kolektivizm ve kişisel inisiyatif ele alınmıştır. Araştırmalardan sağlanan sonuçlara göre karakterle örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin büyük ölçüde karakterin tatmin duygusu ve adalet algısı üzerindeki etkisiyle bağlantılı olarak kurulabilecek olan dolaylı bir ilişki olduğu, bu ilişkinin örgüte ve göreve ilişkin özelliklerden etkilendiğidir (Kendirligil, 2006:61).

Bir diğer görüşe göre, pozitif duygu, empati, yardımseverlik ve kontrolle örgütsel vatandaşlık kavramı arasındaki ilişkiye yöneliktir. Pozitif duygu bireyin bu davranışları sergileme eğilimini artırmakta ve ruh hali pozitif olan bir birey ruhsal durumu korumak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir (Spector ve Fox, 2002:282).

İş tatmini genel anlamda çalışanların işlerine duyduğu sevgiyi belirlemektedir. Bir çalışanın işi ile ilgili tutumları ne oranda olumlu hale gelirse, kişi bu durumu o oranda aldığı bir fayda veya iyilik olarak değerlendirerek karşılığını vermek istemektedir. Karşılığını da görev içi veya görev dışı performansını artırarak vermeye çalışmaktadır. Kişi bireysel yetkinliklerini ne oranda artırırorsa artırsın iş performansı belirli bir oranda kalacaktır. Yeteneklerini bir anda artıramayacağı için kişi durumsal performansını veya görev dışı (extra-role) davranışlarını artırma yoluna gitmektedir. Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır (Ünüvar, 2006:23).

Davis, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıtın iş tatmininin düşmesi olduğunu belirtmektedir. İş tatminsizliği

sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi sorunlar gözlenmektedir (Ege, 2000:9).

Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok vurgulanan bilişsel faktör, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. Cohen, dağıtım adaletini; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanması olarak tanımlamaktadır (İşbaşı, 2001:62). Folger, prosedür adaletini; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şekli olarak tanımlamaktadır (Çelik, 2007:178). Niehoff ve Moorman, etkileşim adaletini ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulatmaları sırasında sergiledikleri adil davranışlar olarak tanımlamaktadır (Niehoff ve Moorman, 1993:534). Alotaibi, çalışanların kendilerine adil bir şekilde davranılacağını hissetmelerinin örgütte çalışan arasında kurulan ilişkide sosyal alışverişin önem kazanmasına neden olacağını ifade etmiş, çalışanın örgüt tarafından kendisine yöneltilen adaletsizlik olduğu yönünde bir algıda bulunmasının ekonomik alışverişi ön plana çıkaracağını ve çalışanın kendi zararını telafi edebilmek yönünde davranışlar sergileyebileceğini belirtmektedir (Kendiriligil, 2006: 64).

Greenberg, alınan kararların niçin alındığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı, 2001: 62). Gerçekleştirilen araştırmaların çoğu adalet algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanlar adaleti algıladıkları sürece herhangi bir ödül beklentisi olmaksızın görev ötesi davranışlar sergilemektedir.

2.3.2. İşin Özellikleri

Bir işin düzenli geri bildirim ve özerklik sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel denetim duygusu geliştirmelerini sağlamaktadır. Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği modele göre özerklik, çeşitlilik, görevin kimliği, görevin önemi ve geri bildirim örgütsel vatandaşlık davranışlarının en sık ilişkilendirildiği başlıklardır. Çeşitlilik, görevin kimliği ve görevin önemi, işe anlamlılık kazandırmakta; özerklik, iş sonuçlarından sorumluluk duymayı ve geri bildirim ise iş sonuçları ile ilgili bilgi edinmeyi sağlamaktadır (Öztürk, 2010:51).

2.3.3. Örgütsel Özellikler

Yapılan literatür araştırması sonucunda ÖVD ile en çok ilişkili olan örgütsel özelliklerin; biçimselleşme derecesi, örgütsel politika, esneklik derecesi ve algılanan örgütsel destek olduğu gözlenmiştir.

Biçimselleşme derecesi, bir örgütte kural ve prosedürlerin ne oranda belirgin olduğu anlamına gelirken, esneklik derecesi örgütün belirlenmiş bu kurallara ne oranda sıkı sıkıya bağlı olduğu anlamına gelmektedir. Bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisine dair iki görüş mevcuttur. İlk görüşte, biçimselleşme artıp esneklik derecesi azaldıkça çalışanların kurallardan sıkılarak iş tatminlerinin azalmasına sebep olacağı ve bu yüzden vatandaşlık davranışlarının da azalacağı savunulmuştur. Diğer görüşte ise, kurallar netlik kazanıp (biçimselleşme yüksek) bu kurallara sıkı sıkıya bağlı kalındıkça (esneklik düşük) kurumun adil bir ortama sahip olacağı düşünüldükçe adil ortamın vatandaşlık davranışlarını artıracığı ifade edilmektedir. Bu ilişkiyi araştıran Organ ve arkadaşları (2006), yüksek biçimselleşme ve düşük esnekliğin çalışanların iş tatminini, örgüte bağlılık ve lidere duyulan güvenlerini artırarak vatandaşlık davranışlarını dolaylı olarak artırdığını ispatlamışlardır (Öztürk, 2010: 52).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde

etkili olan diğerk bir özelliktir. Coyle-Shapiro ve Kessler'e göre çalışanların kendi sağlık ve mutluluklarını ve örgüte yaptıkları katkının, örgüt tarafından önemsendiğı yönündeki inançlarını yansıtan algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimini etkilemektedir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2003:218). Örgüt tarafından önemsendiğini algılayan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek örgüte yararlı olma gibi yollarla bunun karşılığını verme ihtiyacını duymaktadır. Örgütsel destek algısının artması bireyin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminin artmasını sağlamaktadır (Kendirilgil, 2006:67).

2.3.4. Liderlik Davranışları

Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2001:59). Smith vd., lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, diğerkamlık boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Ay, 2007:31). Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000:85).

Butler'e göre, gerektiğinde çalışanların yanında olabilme, görevinde yeterlik ve tutarlılık gösterme, verdiği sözleri yerine getirme, tarafsız, adil ve dürüst olma, açıklık gibi özellikler çalışanların yöneticilerine olan güvenlerini arttırmaktadır. Çalışanların vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri, yöneticilerine karşı oluşan bu güvene karşılık vermek istemeleriyle ortaya çıkmaktadır. Deluga'ya göre, yöneticilerinin sadakatine inanan çalışanlar, örgütteki çalışmalarının samimi bir şekilde değerlendirileceğine ve takdir edileceğine inanarak örgüt içindeki önemsiz sorunları büyütmeekten kaçınırlar

(sportmenlik davranışı) veya geçerli mazeretleri olsa bile çalışmalarını (vicdanlılık davranışı) sürdürürler (İşbaşı, 2000:86-87).

2.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan çalışmalarda, ÖVD'nin boyutları farklı biçimlerde ele alınmıştır. Podsakoff ve MacKenzie diğerkamlık, nezaket, destekleyicilik ve uyumluluk davranışlarını yardım etme davranışları adı altında birleştirerek örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını yardım etme, sivil erdem ve centilmenlik şeklinde üç boyuta indirmiştir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994:355).

Graham itaat, sadakat ve katılım olmak üzere üç kategoride tanımlamış, Graham'ın çalışmalarını temel alan Van Dyne vd. (1994) örgütsel vatandaşlık boyutlarını; itaat, sadakat, sosyal katılım, savunmacı katılım ve biçimsel katılım şeklinde belirlemiştir (Graham, 1991:263; Van Dyne vd., 1994:770).

Moorman ve Blakely ise örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını; çalışanlar arasındaki yardımlaşma, bireysel girişkenlik, kişisel marifetlilik ve samimi destekleyicilik olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Moorman ve Blakely, 1995:130).

Podsakoff ve diğerleri, ise yapılan bütün bu tanımlamaları literatür yönünden bütünleştirerek; örgütsel vatandaşlık davranışını yardım etme, centilmenlik, örgütsel bağlılık (sadakat), örgütsel itaat (uyum), bireysel girişkenlik, sivil erdem, bireysel gelişim (kendini geliştirme) olmak üzere yedi boyutla açıklamışlardır (Podsakoff vd., 2000:516).

Organ'ın sınıflaması literatürde en çok referans gösterilen çalışmadır. Farklı bilim adamları tarafından ÖVD'nin 30 kadar farklı boyutu tanımlanmış olmasına rağmen genel kabul gören sınıflandırma Organ'ın sınıflandırmasıdır. Çünkü Organ ve arkadaşları bu davranışları ilk kez "örgütsel vatandaşlık davranışları" adıyla tanımlamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalara 1980'lerde başlanılmasından sonra,

vatandaşlık davranışlarını ölçmek amacıyla yapılan çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışının iki boyutu ortaya çıkmıştır. Organ ve arkadaşları tarafından ortaya çıkartılan bu boyutlar özgecilik ve vicdanlılık boyutlarıdır. Daha sonra Organ tarafından nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ortaya koyulmuştur (Bingöl vd., 2003:496).

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı literatüründe en çok kabul gören Organ'ın çalışması temel alınarak beş boyutta incelenmeye çalışılacaktır.

2.4.1. Diğerkamlık

Örgütsel vatandaşlığın bu boyutu literatürde; altruizm, fedakarlık, yardımseverlik, diğerlerini düşünme ve özgecilik olarak da ifade edilmektedir.

Diğerkamlık; birlikte ve yüz yüze çalışan bireylerin doğrudan ve isteyerek birbirlerine yardım etmek amacıyla yaptıkları davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Özler, 2010:107). Organ, yardımseverliği; örgütle ilgili bir görevde veya sorunda örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri gönüllü davranışlar olarak tanımlamışlardır (Kaynak, 2007:31). İşle ilgili görevlerde ve ortaya çıkan sorunlarda bireyin diğer bireylere yönelik yardım etme niteliğindeki bütün iradi davranışlarını içeren diğerkamlığın sadece çalışanlara yönelik değil, aynı zamanda örgüt ile ilişkisi olan bütün kişilere karşı sürekli olarak sergilenen bir davranış olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir.

Bir diğer deyişle diğerkamlık, çalışanlar karşısında doğrudan ve gönüllü olarak diğer bir çalışma arkadaşına yardım etmesini ifade etmektedir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işinin tamamlanabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan diğerkamlık davranışdır (Kaynak, 2007:31). Yeni iş görenin oryantasyonunda, herhangi bir bilgisayar programını anlamasında, ağır iş yükünün hafifletmesine yardımcı olunmasında (Bolat vd., 2009:218), çalışanların araç-gereç kullanmalarında, görevlerini tamamlamalarında, belirli bilgilere ulaşmalarında,

bir projeyi ya da sunuyu zamanında hazırlamalarında onlara destek vermeye yönelik davranışlar (Allison vd., 2001: 285) da diğerkamlik boyutuna örnek olarak verilebilir.

Diğerkamlik boyutu ile, örgüt içerisinde çalışan iş görenler arasındaki birlik ve beraberlik duygusunu artırmak ve işbirliği yapmalarını sağlamak mümkün olabilmektedir (Özler, 2010: 108).

2.4.2. Vicdanlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu literatürde ileri görev bilinci olarak da ifade edilmektedir.

Vicdanlılık boyutu; örgüt üyelerinin, kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olması şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle bu boyut, çalışanların gönüllü olarak, kendilerinden beklenenin üzerindeki davranışlarını içermektedir (Yoon ve Suh, 2003: 598).

İşe devam ve işte fazla mesaiye kalma, işgörenin kendisinden beklenenden fazla çaba göstermesi, zamanı etkin kullanma, işyerinde düzenli bir şekilde çalışma, dinlenme zamanlarını yerinde kullanma ve bu zamanları uzatmama, görevleri süresinde ve uygun bir şekilde yerine getirme, işletme düzenini sağlama amacıyla geliştirilen tüm biçimsel ve biçimsel olmayan kurallara bağlı kalmaya çalışma, davranışları izlenmediği ve denetlenmediği halde örgütün kurallarına uyma gibi davranışlar vicdanlılık davranışına literatürde örnek olarak gösterilen davranışlardır.

Vicdanlılık boyutu ile özgecilik boyutu yardımseverlik konusunda birbirine benzemektedir. Aralarındaki fark özgecilik boyutunda yardım etme davranışı kişilere yönelik iken vicdanlılık boyutun da örgütün kendisini hedef almaktadır (Erken, 2010: 7). Diğerkamlik boyutunda bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurken; vicdanlılıkta ise, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar. (İşbaşı, 2000: 26).

Vicdanlılık boyutu ile örgüt içerisinde işlerin düzenli ve sistemli bir şekilde yürütülmesi mümkün olabilecek, bu da örgütsel etkinliğe katkı sağlayacaktır.

2.4.3. Centilmenlik

Örgütsel vatandaşlığın bu boyutu literatürde sportmenlik ve gönüllülük olarak da ifade edilmektedir.

Literatürde nispeten daha az üzerinde durulan bir vatandaşlık davranışı olan centilmenlik, örgütte çalışanların kendi aralarında, çalışanlar ile yöneticiler arasında, örgütle doğrudan ilişkisi olan veya olmayan diğer kişilere karşı meydana gelen kaçınılmaz rahatsızlıkların, hoşnutsuzlukların ve zahmetlerin şikayetçi olmadan hoşgörü ile karşılanması şeklinde tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2005:517).

Bu davranışı gösterenler, sadece diğerleri tarafından rahatsız edildiklerinde şikayet etmeyenler değil aynı zamanda yolunda gitmeyen bir şeyler olduğunda bile olumlu tavır sergileyenler, arkadaşlarının önerilerini desteklemediğinde küsmeyenler, çalışma grubunun iyiliği için kendi kişisel işlerini feda etmeye istekli olanlar ve kişisel fikirlerinin reddini önemsemeyenlerdir (Dede, 2009:13).

Centilmenlik boyutunda yer alan davranışların olmaması, örgütsel mutluluğun ve olumlu bir örgüt ikliminin yaratılmasını engellemekte ve örgüte karşı sadakat duygusunun azalmasına neden olmaktadır (Atalay, 2009: 50).

Araştırmaların sonuçları göstermektedir ki; centilmenlik boyutu ile örgüt içerisinde daha huzurlu ve barışçıl bir iş ortamının oluşturulmasını sağlamak, çatışmaları ve anlaşmazlıkları en az düzeye indirmek mümkün olabilmektedir (Özler, 2010:108).

2.4.4. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme

Nezaket tabanlı bilgilendirme ya da bazı kaynaklarda ele alındığı şekliyle nezaketlilik örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer boyutudur.

İlk olarak Organ tarafından ele alınan nezaket kavramı, örgütte gerçekleştirilen iş yükü sebebiyle çalışanların sürekli birbirleri ile etkileşim içinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri birbirleri ile paylaşımları ve haberdar etmeleri olarak ifade edilen olumlu davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

Nezaket tabanlı bilgilendirme, başkalarının işlerini etkileyecek eylemlere girişmeden veya kararlar almadan önce onları bilgilendirmeyi temel alan faaliyetlere karşı örgütteki diğer bireyleri uyarmaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:368). Nezaket insanların işyerinde gösterdikleri jestleri tanımlar ve örgüt içindeki iş bölümü nedeniyle birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade eder (Öğüt vd.,2009:159).

Organ'a göre, özgecilik ve nezaket boyutları yardımseverlik temeline dayandıkları için birbirleriyle karıştırılmaktadır. Bu iki boyut arasındaki en önemli farklılık ise yardım etme davranışının gerçekleştirildiği zaman ile ilgilidir. Özgecilik davranışında sorunun ortaya çıkışından sonra çözüm bulmaya yönelik yardım edilirken, nezaket boyutunda sorun gerçekleşmeden bir uyarı niteliğinde yardımda bulunulur ve sorunun ortaya çıkması engellenmeye çalışılır (İşbaşı, 2000:29).

Nezaket tabanlı bilgilendirme boyutu ile çalışanlar arasındaki bilgi alışverişi güçlenmekte ve bilgi örgüt içerisinde herkesle etkili bir şekilde paylaşılabilmektedir.

2.4.5. Sivil Erdem

Bazı araştırmacılar tarafından örgütsel katılım veya örgütü koruma olarak ifade edilen bu boyut bir bütün olarak ele alındığında örgüte bağlılığı veya makro düzeyde ilgiyi belirten bir kavramdır (Karabey, 2005:64).

Organ'a göre sivil erdem davranışı, örgütü etkileyen olaylara karşı

Çalışanların kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır (Organ, 1997:94).

İyi bir örgüt vatandaşı kurumla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye yönelir ve bu fikirleri ifade eder, toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılır, yenilikleri kolay kabul eder, değişimleri yakından izler ve öğrendiklerini paylaşmaktan zevk duyar (Yücel, 2006:10).

Graham ve Van Dyne, sivil erdem davranışlarını bilgi sağlayıcı ve etki uyandırıcı sivil erdem davranışı olmak üzere iki kategoride incelemektedir. Buna göre bilgi sağlayıcı sivil erdem davranışı; örgütteki toplantılara ve törenlere katılmak, duyuru ve bültenleri okumak, örgüt açısından faydalı olabilecek diğer bilgi kaynaklarını takip etmek gibi davranışları içerir. Etki uyandırıcı sivil erdem davranışı ise, çalışanların örgüt içerisinde yaşanan değişime ve/veya gelişime uyabilmeleri açısından gerekli olan iletişimi sağlamaya yönelik davranışlardan oluşmaktadır (Graham ve Van Dyne, 2006:92).

Kişisel maliyeti fazla olsa da örgüt yönetiminde aktif katılıma isteklilik (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girmek), örgüt ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek (faaliyet gösterilen sektörün takibi), örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etmek (yangın tehlikesi durumlarını bildirip kapıları kilitlemek), gibi faaliyetler bu boyut kapsamındadır (Köse vd., 2003:1).

2.5. ÖRGÜTSEL VATANDAşLIK DAVRANIşI İLE BENZER NİTELİKTEKİ DAVRANIşLAR

VD'nın gelişiminde rol oynayan diğer kavramlar; "Pro-sosyal" (Pro-social) Davranış ve "rgtsel Spontanlık (Spontane) Davranışları"dır (George ve Brief, 1992:319).

"Pro-sosyal Davranış", bireylerin örgütsel hedeflere ulaşmada kendiliğinden ve gönüllü olarak yaptıkları davranışlarıdır. Diğer bir ifadeyle "Pro-sosyal Davranışlar", rol tanımlarında yer almayan "Fazladan Rol

Davranışı” nı ve rol tanımlarında yer alan “Biçimsel Rol Davranışı” nı kapsayan daha geniş bir kavramdır. “Spontan Davranış” ise, örgütteki işbirliğini artıran, sistemin faaliyetlerini koruyan ve örgütün imajını yükselten olumlu davranışlar anlamına gelmektedir (Aslan,2008:166).

Örgütsel vatandaşlık davranışının literatürde pro-sosyal davranış (Brief ve Motowidlo,1986:710), ilave rol davranışı (Van Dyne vd., 1994:765), örgütsel kendiliğindenlik (George ve Brief,1993:312) gibi kavramlarla benzer anlamda; biçimsel rol davranışı ile de karşıt anlamda kullanıldığı görülmektedir.

2.5.1. Örgütsel Kendiliğindenlik (Spontanlık)

Örgütsel spontanlık davranışlarının temeli Katz'ın yaptığı çalışmalara dayanmaktadır. Örgütsel spontanlık iş tanımlarında yer almayan, önceden planlanmayan, çalışanların özgür iradesine dayanarak gerçekleştirilen davranışlardır (Katz, 1964:138).

Örgüt ve çalışan ilişkisi içerisinde örgütsel kendiliğindenlik (spontanlık) olarak adlandırılan bu davranış, bireylerin içinden gelerek bir takım davranışlarda bulunmasını ifade etmekte ve örgütsel etkinliğe katkı sağlamaya yönelik sergilenen gönüllü fazladan rol davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (George ve Brief, 1992:321). Örgütsel kendiliğindenlik kapsamındaki davranışlar; çalışanlarla yardımlaşmak, örgütü korumak, yapıcı önerilerde bulunmak, kendini geliştirmek ve iyi niyet göstermek olmak üzere beş boyutta incelenmektedir (George ve Jones,1997:154).

Örgütsel spontanlığı, örgütsel vatandaşlık davranışından ayıran temel fark; örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün resmi ödül sisteminde dikkate alınmayan veya yazılı olmayan aktif ve pasif nitelikteki davranışları kapsarken, spontanlık ise örgüt resmi ödül sisteminde olan ve sadece aktif hareketleri kapsayan bir davranıştır. Örneğin, bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli öneriler arasından seçilecek olan davranış ödüllendirilecekse, bireylerin burada öneride bulunmaları örgütsel spontanlıktır ve aktif bir

harekettir. Örgütsel vatandaşlıkta ise bireyler şikâyet edebilecekken etmeme gibi pasif davranışları da gösterirler (Çakır, 2011:121-122).

2.5.2. Psikolojik Sözleşmeler

Psikolojik sözleşme, bir bireyin kendisi ile diğer taraf (işveren, firma ya da başka bir kişi) arasındaki karşılıklı yükümlülükler dair inancıdır. Bu inanç, bir vaadin (istihdam ya da kariyer olanakları gibi) verildiğine ve bunun karşılığında da bir bedel (bir pozisyonu kabul etmek, diğer iş tekliflerini geri çevirmek gibi) ödeneceğine ilişkin bir algıya dayanarak oluşur ve her iki tarafı birbirine bağlayan karşılıklı yükümlülüklerden meydana gelir (Öztürk, 2010:7). Bu yazılı olmayan anlaşma ile çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler. Karşılığında ise; sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Eğer örgüt sadece ekonomik anlaşmayı hesaba katar, psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlarlar.

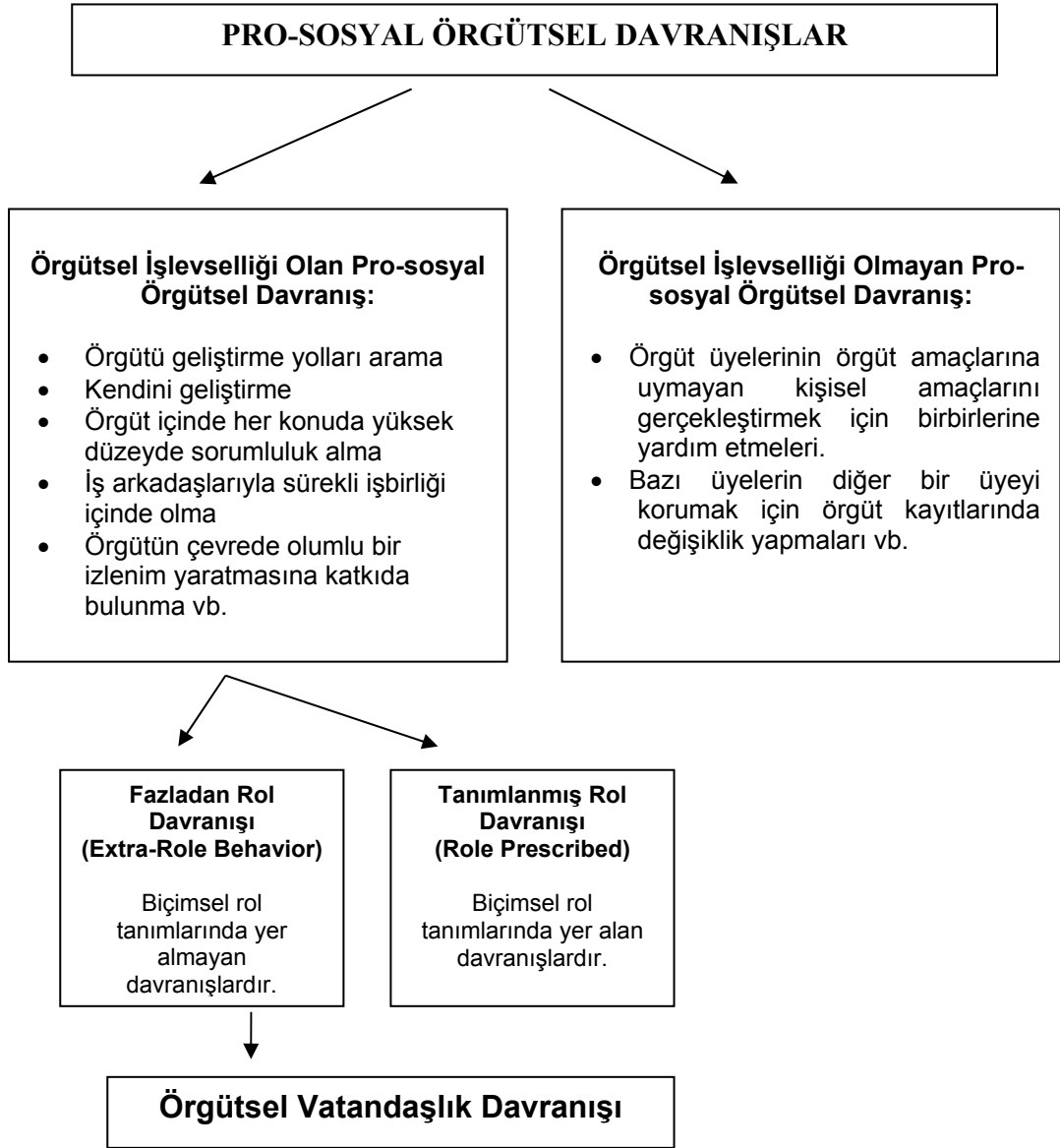
Psikolojik sözleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının her ikisi de sosyal mübadele teorisinden kaynaklanmakta, çalışan tutum ve davranışlarını belirlemede ise karşılıklılık normunu esas almaktadır. Psikolojik sözleşme yazını, bir çalışanın psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin durumuna dair inancının, bu çalışanın davranışlarını etkileyeceğini ifade etmektedir. Bu görüşten hareketle, bir çalışanın, örgütünün yükümlülüklerini yerine getirmesi ölçüsünde örgütsel vatandaşlık davranışları geliştireceği düşünülmektedir (Robinson ve Morrison, 1995:291).

2.5.3. Pro-Sosyal Davranışlar

Pro-sosyal davranışlar, bir örgüt üyesinin, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim halinde bulunduğu kişi, grup ya da örgüte yönelik olan ve onların mutluluğunu artırma niyeti ile yerine getirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Motowidlo,1986:711). Brief ve Motowidlo; örgüt odaklı, şahıs odaklı ve olumsuz pro-sosyal davranışlar nedeniyle, tanım yapma konusundaki zorluğa dikkat çekmektedir (Brief ve Motowidlo,1986:711). Örneğin; işe yeni başlayanlara yardımcı olup, yol göstermek konusundaki gönüllü davranışlar örgütün hedeflerine ulaşılmasında katkı sağlamaktadır. Oysaki sürekli örgütün hatalarını arayan veya başkalarının makamlarına göz koyan kişilere açıkça destek verme davranışları ise, örgütün hedeflerine ulaşması konusunda sıkıntılar yaratan olumsuz davranışlardır.

Pro-sosyal davranışlar, fazladan rol ve tanımlanmış rol davranışları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ekstra rol davranışları; tanımlanmış rol davranışlarının tersine, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu anlamda pro-sosyal davranış türlerinden biri olarak ifade edilebilir. Pro-sosyal örgütsel davranış, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren yardım etmeye yönelik davranışları geniş bir yelpazede tanımlamaktadır. Fakat pro-sosyal örgütsel davranış, örgütteki bir bireye yardım edilebilen fakat örgüt için işlevsel olmayabilecek davranışları da kapsamaktadır. Örneğin, bir çalışan, iş arkadaşının performans sorunlarını örtbas etmek için yardımcı olabilir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının kime yararlı olduğu önemlidir (Özdevecioğlu, 2009:49).

Pro-sosyal örgütsel davranış ile örgütsel vatandaşlık davranışının benzer yönü, ikisinin de rol ve rol üstü (ilave rol) davranışlarını içermesidir. İki davranış şeklinin farkı ise pro-sosyal örgütsel davranış, örgütün yararına davranışları içerdiği gibi örgüte zarar veren davranışları (örgüt amaçlarıyla uyuşmasa bile iş arkadaşlarına kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için yardım etme) da içerebilir (Türker, 2006:6).



Şekil 2: Pro-Sosyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı

Kaynak: (İşbaşı, 2000:20)

2.5.4. Rol ve Fazladan Rol Davranışları

Fazladan rol davranışları örgüte faydası olan ve mevcut rol beklentilerinin ötesinde yer alan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ vd.,2006:33). Fazladan rol davranışları, isteyerek ve gönüllü olarak yerine getirilen, biçimsel iş tanımları ve belirlenmiş roller arasında yer almayan, olumlu ve herhangi bir karşılık beklemeksizin yerine getirilen davranışlardır (Dyne vd., 1995:218). İlave-rol davranışı, iş görenlerin yaratıcı ve içten davranışları olarak ele alınmaktadır. Bu tür davranışlar, örgütsel etkinliği artıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2005:365).

Fazladan rol davranışı örgüt içerisinde bulunan yurttaşlık duygularından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle fazladan rol davranışı biçimsel gereksinimler olmaksızın iş görenlerin faaliyetlere örgüt adına gönüllü olarak katılmaları ile meydana gelmektedir (Acar, 2006:4).

Biçimsel rol davranışları, örgütlerin hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekliliği örgüt yönetimince kabul edilen, çalışanlara yerine getirmeleri emredilen ve sözleşmelere konu olan davranışlardır. Bu davranışlar, örgütün resmi ödül ve ceza sistemi tarafından tanınmaktadır. Bu davranışları yerine getirmeyenler cezalandırılmakta, yerine getirenler ise ödüllendirilmektedir (Barksdale ve Werner, 2001:146). Biçimsel rol davranışı, işte gerekli olan teknik bir durumdur ve yönetim tarafından kabul edilen davranışlardır. Biçimsel rol davranışı, biçimsel örgütlerdeki; örgütsel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:364)

Çalışanların rol tanımlamalarını anlamak, onların neden örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini açıklamak açısından oldukça önemlidir. Çalışanların, literatürde ÖVD diye tanımlanan davranışları rol davranışı olarak göstermesiyle, fazladan rol davranışı olarak göstermesi birbirinden farklı durumlardır. Çünkü rol ve fazladan rol davranışları hem kavramsal hem de motivasyonel temelleri bakımından birbirinden farklı kavramlardır (Türker, 2006:12).

2.6. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşam üzerinde; çalışanların yardımlaşma eğilimini artırmak, sorumluluk duygusunu geliştirmek ve pozitif tutum sergilemeye yardımcı olmak gibi olumlu etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:119).

Çalışanların yardımlaşma eğilimlerinin artması, bir yandan çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişimi güçlendirmekte, diğer yandan da işlerin daha kısa sürede ve daha etkili bir şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır. Sorumluluğunu yerine getiren bireyler vicdani yönden kendilerini daha rahat hissetmekte, bu da onların daha pozitif tavırlarda bulunmalarını kolaylaştırmaktadır. Olumlu ruh haline sahip ve pozitif düşünen kişilerin yüksek moral düzeyleri yaptıkları işte performanslarını artırmakta, aynı zamanda daha huzurlu ve barışçıl bir örgüt ikliminin yaratılmasını kolaylaştırmaktadır (Özler, 2010:122).

İşletmelerde, diğerlerine yardım etme ve gönüllülük davranışları gösteren çalışanlar yöneticileri tarafından daha az gözetim altında tutulmakta ve kendilerine daha fazla yetki devredilmektedir. Bu durum, çalışanın ödül beklemeden kendiliğinden yapmış olduğu davranışlar karşısında kendisine göreceli özgürlük sağlanması ve yetki devredilmesi yoluyla dolaylı olarak ödüllendirilmesi anlamını ortaya çıkarmakta ve bu şekilde, çalışanın iş tatmini ve güdülenmesi artmaktadır (Acar, 2006:11).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlarlar. Podsakoff ve MacKenzie'ye göre (1994), örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına uyumu kolaylaştırılabilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994' den aktaran Kaynak, 2007:40).

Nezaket dışında örgütsel vatandaşlığın tüm boyutlarının, yapılan çalışmaların çoğunda performans değerlendirmeleri üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir (Köse vd., 2003:9)

Organ, bu tür davranışların örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini

kolaylaştırdığını, öngörülemez durumlarda çalışmak için gereken esnekliği ve çalışanların karşılıklı bağımlılıkları sonucu ortaya çıkan sorunlarla mücadele etmeyi sağladığını belirtmiştir (Köse vd., 2003:1).

Podsakoff ve diğerleri, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün etkinliğini etkileyebilme nedenlerini aşağıdaki tabloda özetlemişlerdir;

Tablo 1: ÖVD'nin Örgüt Etkinliğini Etkileyebilme Nedenleri

ÖVD'lerin Çalışma Gruplarını ve/veya Örgütsel Performansı Etkilemesine İlişkin Potansiyel Nedenler	ÖRNEKLER
ÖVD'ler çalışanların verimliliğini artırabilir.	- İşin püf noktalarını öğrenme konusunda diğer iş arkadaşlarına yardımcı olan çalışanlar, arkadaşlarının daha hızlı bir şekilde daha üretken olmalarına yardımcı olabilirler. - Fazla mesai, yardımlaşma davranışı, grup ya da takım çalışmasının genelinde en iyi uygulamanın yayılmasında yardımcı olabilirler.
ÖVD'ler yönetsel verimliliği artırabilirler.	- Eğer çalışanlar erdemlilik (sivil erdem) ile bağlanırlarsa, yönetici birimin etkinliğini geliştirmek için değerli öneriler ve/veya geri bildirimler alabilir. - İş arkadaşları için sorun yaratmaktan kaçınan, nazik çalışanlar, yöneticiyi de kriz yönetmek zorunda kalmaktan kurtarırlar.

Tablo 1 - devam

ÖVD'ler kaynakların daha verimli amaçlar için kullanılmasını sağlayabilirler.	• Eğer çalışanlar işle ilgili problemlerde yöneticiye gerek kalmadan birbirlerine yardım ederlerse, yönetici planlama gibi üretken işlerde daha fazla zaman harcayabilir. • Sorumluluk gösteren çalışanlar için daha az yönetsel denetim gerekir ve yönetici onlara daha fazla yetki verebilir böylece yöneticinin daha fazla boş zamanı kalır. • Tecrübeli çalışanların yeni iş arkadaşlarının eğitim ve alıştırılmasına yardım ettikleri kadar, örgütsel kaynakların bu aktiviteler için kullanımı azalır. • Eğer çalışanlar sportmenlik davranışı gösterirlerse, yönetici zamanının çoğunu gereksiz şikayetlerle ilgilenerken harcamaktan kurtulur.
ÖVD'ler kıt kaynakların tümüyle koruma işlevlerine tahsis edilme ihtiyacını azaltabilirler.	• Yardımlaşma davranışının doğal olarak oluşumu, takım ruhunu, moralini ve kaynaşmasını geliştirir böylece grup üyelerinin grup koruma işlevlerine enerji ve zaman harcama ihtiyacını azaltır. • Diğerlerine karşı nezaket gösteren çalışanlar grup içi çatışmayı azaltırlar böylece çatışmayla ilgili yönetim aktivitelerine harcanan zamanda azalır.

Tablo 1 - devam

ÖVD'ler örgütün performansının sağlamlığını geliştirebilirler.	• İşyerinde olmayan ya da işyükü çok olanlar için boşluk doldurmak çalışma biriminin performansının sağlamlığını artırmaya yardım edebilir. • Vicdanlı çalışanlar sürekli olarak yüksek seviyede çıktıyı devam ettirirler böylece çalışma biriminin performansında değişkenliği azaltırlar.
ÖVD'ler örgütün çevresel değişikliklere uyum sağlama yeteneğini geliştirebilirler.	• Pazarla yakın iletişim halinde olan çalışanlar, çevredeki değişikliklerle ilgili bilgi alma konusunda gönüllüdürler ve bu değişikliklere nasıl cevap verileceği ile ilgili olan ve örgütün uyumuna yardım eden önerilerde bulunurlar. • Devamlılık gösteren ve aktif olarak toplantılara katılan çalışanlar örgütte bilginin yayılmasına yardım edebilirler böylece örgütün karşılık verme yeteneğini geliştirirler. • Sportmen çalışanlar, yeni sorumluklar almaya ve yeni yetenekler kazanmaya isteklilik göstererek, örgütün çevredeki değişimlere uyum sağlama yeteneğini geliştirirler.

Kaynak: (Podsakoff, Mackenzie, Paine, Bachrach, 2000:513-563)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve artan rekabet sonucu, yenilik yapmak işletmelerin hayatta kalması için zorunluluk haline gelmiştir. Yenilik, ürünleri çeşitlendirmek ve işletme alanlarını genişletmek ya da mevcut ürün hatlarını büyütmek ve korumak için kullanılmaktadır (Zerenler vd., 2007:661). Ancak işletmeler tüm bu rekabet yollarının rakipleri tarafından kolayca uygulanabilir ve hatta taklit edilebilir olduğunun farkında olup; tamamen kendilerine ait ve taklit edilemeyecek kaynaklar arama yoluna gitmişlerdir. Bu noktada insan kaynağının önemi ortaya çıkmıştır.

Beşeri sermayenin önemi akademik çalışmalarla da ortaya konmuş olup, çeşitli yöntemlerle beşeri sermayeyi daha kalifiye hale getirmenin ve böylelikle performansı arttırmanın yolları aranmıştır. Bu kapsamda 1990'lı yıllardan itibaren geliştirilen stratejik insan kaynakları yönetimi ile işletmelerin insan kaynağına öngörücü, bütünleşik ve değer güdümlü bir yaklaşım sergilediği gözlenmiştir. Bu yaklaşım sonucunda Omondi; örgütlerin elde ettikleri performansın, çalışanların etkinliklerinin, etkililiklerinin, üstlendikleri sorumluluğun ve sahip oldukları potansiyelin bir sonucu olduğunu vurgulamıştır (Bektaş ve Yılmaz, 2012:438)

Araştırmanın konusu olan psikolojik sermaye kavramı, insan sermayesi, sosyal sermaye ve insan kaynakları yönetiminin ötesine geçmeye başlamıştır. Psikolojik sermaye, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine dönük olarak iş görenlerin seçimi ve işe alınması, eğitimi, geliştirilmesi ve performanslarının değerlendirilmesine ilişkin uygulamalarda değişikliklere neden olabilir.

3.1. PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

İş yaşamında artan rekabet, bireylerin verimliliklerini ve örgütlere olan katkılarını gün geçtikçe daha önemli hale getirmektedir. Geleneksel bakış açısından farklı olarak pozitif psikolojiden geliştirilen pozitif örgütsel davranış; verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime ve çalışanların mutluluğuna daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu oldukları takdirde daha verimli ve başarılı olacaklarını belirtmektedir.

Seligman tarafından tanımlanan pozitif psikoloji; insanın potansiyel güçlü, olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye odaklanarak insanlara mutlu, başarılı ve içsel güdülemeye daha iyi olmayı öğretmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşımın örgütsel ortamdaki uygulaması olan psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayeden farklı olarak, kişinin “kim olduğu” ve “olumlu gelişim açısından ne olabileceği” sorularıyla ilişkili, olumlu örgütsel davranış odaklı çeşitli psikolojik durumları ifade etmektedir (Luthans vd., 2007a:10).

Örgütsel davranış alanındaki geleneksel yaklaşımlar ve nispeten daha yeni akımlar örgütlerde pozitifliğin önemini desteklemektedir. Pozitif psikoloji akımının örgütsel düzeyde incelenmesi ve uygulanması yoluyla ortaya çıkan pozitif örgütsel davranışın örgütlerde arzu edilen davranışların sergilenmesini desteklediği, yapılan bilimsel çalışmalarla ortaya konmuştur.

Bu özelliğiyle örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarındaki bilim insanlarının ve örgüt yönetici ve liderlerinin dikkatlerini üzerine çeken psikolojik sermaye ile ilgili olarak, ortaya çıktığı, 2000’li yılların başından günümüze kadar geçen kısa sürede pek çok çalışma yapıldığı gözlenmiştir. Bu çalışmaların genelde psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkilerini konu edindiği yapılan literatür taramasında öne çıkan bir durumdur.

Psikolojik sermaye bütün bir sistem olarak incelendiği gibi, alt boyutları olan umut, iyimserlik, esneklik ve öz-yeterliliğin de diğer kavramsal yapılarla ilişkileri açısından araştırmacılara konu oldukları gözlenmiştir. Yapılan

literatür taraması sonucu göze çarpan çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Stajkovic ve Luthans'ın 114 çalışma üzerinde yaptıkları meta analitik araştırmalarının sonucunda iş yerindeki performans ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü ve yüksek seviyede korelasyon tespit edilmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998:240-261).

Performans çıktısına ek olarak, öz yeterliliğin iş yerindeki kültürler arası davranışlarla da ilgili olduğu ve psikolojik durum ve sağlığı da geliştirdiği yapılan çalışmalarda gözlenmiştir (Luthans vd., 2006:130).

Peterson ve Luthans'ın Amerika'da ünlü bir fast food zincirinin Midwestern'daki 21 restoranında, 21 yönetici ve 38 asistan yönetici ile yaptığı çalışmasında yöneticilerin umut seviyelerinin iş ortamındaki etkilerini araştırmışlardır. Bu araştırma ile yöneticilerin umut seviyelerinin birimlerinin performansı ve çalışanların işte kalma niyetleri ve iş tatminleri için sağlıklı bir gösterge olduğu tespit edilmiştir (Peterson ve Luthans, 2002:11).

Youssef (2004) ise binin üzerinde çalışan ve yönetici ile yaptığı araştırmasında kişilerin umut seviyelerinin performansları, iş tatminleri, iş yerindeki mutlulukları ve örgütsel bağlılıkları ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca umut alt boyutuna sahip olan liderlerin ve yöneticilerin; sadece kendi işini yapan değil aynı zamanda diğer çalışanların da işlerine destek veren, umutlu çalışanlar geliştirme eğilimde olduğu görülmektedir (Youssef, 2004' den aktaran Luthans vd., 2007:74).

Peterson ve Byron (2008) tarafından yürütülen çalışmalardan çıkan sonuçlar göstermiştir ki; umutlu çalışanlar umutsuz olanlara göre işlerinde daha başarılı olmaktadır. Bu durumun nedeni araştırıldığında işyerlerinde daha farklı düşünüp davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Firestone, 2010:35).

Larson ve Luthans'ın psikolojik sermayenin iş yerindeki tutuma olası etkisini belirlemek amacıyla yürüttükleri çalışmada; umut ile akademik başarı, atletik başarı, mental ve fiziksel sağlık ve zorluklarla başa çıkabilme yeteneği arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006:80).

Peterson ve Stern (2002) Pozitif Psikolojinin El Kitabı'nda; iyimser bir düşünce tarzına sahip olan kişilerin, etraflarındaki insanları daha fazla

düşünerek pozitif sonuçlar doğuracak şekilde davrandıklarından, diğer taraftan kötümser düşünce tarzına sahip bireylerin bu tarz bir düşünce sistemi geliştirmediklerinden bahsetmektedir (Snyder ve Lopez, 2002:244-256).

Seligman'ın performans etkileri bakımından iyimserliği incelemek amacıyla hayat sigortası satış temsilcileri ile yaptığı çalışmada; daha iyimser olan satış temsilcilerinin daha çok satış yaptıklarını ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu tespit etmiştir (Larson ve Luthans, 2006:81).

Psikolojik sermaye bakımından iyimser olarak tanımlanan liderlerin, iyimser olmayanlar ile kıyaslandığında, akılcı ve hesaplanmış riskleri almaya daha eğilimli oldukları gözlenmiştir. Bu liderler kendilerini birer değişim ajanı olarak da tanımlamakta ve hem kendileri hem de örgütleri için daha iyinin hayalini kurmaya cesaret etmektedirler. Daha da önemlisi bu liderler takipçilerinin de psikolojik sermaye açısından iyimserlik duyguları geliştirmelerini sağlamaktadırlar (Luthans vd., 2007:100).

Luthans ve arkadaşlarının Çin'deki işçilerin psikolojik sermayeleri ile performansları arasındaki ilişkiyi ölçmeye dayalı olarak gerçekleştirdikleri çalışmada (2005) işçilerin esneklik yetenekleri ile süregelen anlamlı değişimleri ve denetimli performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd., 2005: 263). Luthans ve Youssef'in 2007 yılında yayınladıkları "*Psikolojik Sermaye Geliştirmek*" adlı makalede psikolojik sermayenin esneklik boyutunun iş yerindeki tatmin, mutluluk ve bağlılık davranışları ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Luthans ve Youssef, 2007b:340)

Bireysel düzeyde psikolojik sermayenin, örgütün büyümesi ve gelişmesinin psikolojik kaynağını oluşturduğu gözlenmişken; örgütsel düzeyde, insan sermayesi ve sosyal sermayeye benzer olarak, çalışanların performansının iyileştirilmesi yoluyla, yatırımın geri dönüşünü, sermayenin kaldıraçlanmasını ve sektördeki rekabet avantajını artırdığı yapılan çeşitli araştırmalar ile belirlenmiştir (Luthans vd., 2008b:234).

Psikolojik sermayenin dört temel bileşeni bulunmaktadır; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, esneklik (dayanıklılık). Öz yeterlilik, iş görenin kendisine verilen görevleri başarıyla yerine getirmesi için gerekli eylemlerde bulunma, motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını harekete geçirme konusundaki yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Seligman (1998) ise iyimserliği, pozitif olarak karşılaşılan olayları katkıda bulunan kişisel, sürekli ve yaygın olarak ve yine negatif olarak karşılaşılan olayları ise dışsal, geçici ve spesifik durumlara özgü olarak yorumlama tarzı şeklinde tanımlamaktadır. Umut, karşılıklı olarak başarılı olma duygusundan kaynaklanan ve (1) kişisel enerjinin hedefe odaklanması ve (2) hedeflere ulaşmak için planlama yapmaya dayalı olan pozitif motivasyon durumudur. Dayanıklılık, zorluk, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlardan başarıyla çıkabilmek, pozitif olaylarda ise ilerleme ve daha fazla sorumluluk üstlenebilmek için geliştirilebilir kapasiteye sahip olunması olarak ifade edilmektedir (Bektaş ve Yılmaz, 2012:438).

Ülkemizde son yıllarda psikolojik sermayenin önemi farkedilmiştir ve pozitif örgütsel davranış ile ilgili akademik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda çalışanın örgüt ile özdeşleşmesine, çalışan güçlenmesine, çalışanın iş yaşamındaki mutluluk ve tatminine ve çalışan performansına psikolojik sermayenin pozitif etki ettiği, tükenmişlik, işten ayrılma, sinizm gibi istenmeyen davranışlara ise negatif yönde etki ettiği ortaya konmuştur (Özyılmaz, 2012:698, Çetin vd., 2012:681-684; Topcu ve Ocak, 2012:685-690; Bektaş ve Yılmaz, 2012:438-444; Fındıklı ve Erkuş, 2010:766-772; Gündoğdu vd., 2012:106-111; Met, 2010:889-895).

Yapılan bu ve benzeri çalışmaların haricinde örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi, Luthans'ın *Psikolojik Sermaye: İnsanın Rekabetçi Eşiğinin Geliştirilmesi* adlı kitabında belirttiği gibi önemli bir konu olup araştırmacıların ilgisini yeteri kadar çekememiş bir konudur (Luthans vd., 2007:138).

3.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

Günümüz işletmelerinde çalışanların sadece kendileri için tanımlanmış görevleri değil bunların ötesine geçerek örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermesi arzu edilmektedir. Örgütler açısından ÖVD'nin önem arz etmesinin altında yatan başlıca sebepler; vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların örgütte oluşan yardımlaşma ve uyum havası ile beraber etkililiklerinin, motivasyonlarının, iş tatminlerinin ve dolayısıyla performanslarının artması olarak ifade edilebilir.

Organ (1977:48), Bateman ve Organ (1983:589), Katz ve Kahn (1966) tarafından öne sürülen fazladan rol davranışı kavramından yola çıkan ve doğrudan ya da dolaylı olarak örgütün ödüllendirme sistemi ile ilişkilendirilmemiş, isteğe bağlı gerçekleştirilen bireysel davranış olarak tanımlanan. ÖVD, son otuz yıl içerisinde araştırmacılar arasında büyük ilgi toplamıştır. ÖVD hakkında alanda yapılmış olan çalışmalardan bazıları ve sonuçları aşağıdaki gibidir.

Podsakoff ve MacKenzie'ye göre (1994); ÖVD kavramı, işletmelerdeki çalışanların ve yöneticilerin verimliliğini artırmakta, örgütün kaynaklarının üretken amaçlar için doğru bir şekilde kullanılmasına ve takım üyeleri ile çalışma gruplarının arasındaki eşgüdümün sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Örgütü çalışanlar için daha tatmin edici bir çalışma ortamı haline getirmektedir. Dolayısıyla, örgüte yaratıcı ve üretken çalışanların çekilmesi ve mevcut olanların da örgütte kalmaları konusunda da yardımcı olmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351-363'den aktaran Motowidlo, 2000:125).

Podsakoff ve MacKenzie yaptıkları çalışmada, çalışanların performanslarını direkt olarak etkileyen üç ÖVD boyutu tespit etmişlerdir. Bunlar; yardımcı olma, sivil erdem ve gönüllülük davranışlarıdır (Çelik, 2007:143).

Bernard'a göre gönüllülüğe bağlı oluşan informel organizasyon yapısı biçimsel otoritenin devamını sağlamaktadır. Kişilerin gönüllülük düzeylerinin yüksek olması biçimsel otoritede yaşanan sorunları azaltarak çalışanların bu otorite düzenini kabullenmelerini sağlamaktadır (İşbaşı,2000:8).

Tansky, lider- üye arasındaki etkileşimin kalitesinin örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracaklarını aynı zamanda çalışanın tatminini, bağlılığını ve adalet algılamasını da sağlayacağını belirtmiştir (Tansky, 1993:204).

Moorman ise yaptığı araştırmada Tansky'e benzer şekilde, örgütsel bağlılık ve iş tatminine bağlı etkiler kontrol altında tutulduğunda, çalışanların adalet algılamalarının bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olduğu ortaya çıkartmıştır (Moorman, 1991:851).

Organ'ın genel kabul görmüş sınıflandırmasına göre, örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu bulunmaktadır. Bunlar; özgecilik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem ve centilmenliktir (Podsakoff vd., 2000:513-563).

Vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı artırabilmektedir (Mercan, 2006:9).

Organ (1988), bu tür davranışların örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini kolaylaştırdığını, öngörülemeyen durumlarda çalışmak için gereken esnekliği ve çalışanların karşılıklı bağımlılıkları sonucu ortaya çıkan sorunlarla mücadele etmeyi sağladığını belirtmiştir (Organ, 1988' den aktaran Köse vd., 2003:1).

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda, olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda, bireylerin yardımseverlik davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:16-17).

3.3. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

Bireyler, farklı duygusal ve tutumsal eğilimlere sahip varlıklardır. Bu nedenle, içinde bulundukları durumsal ve örgütsel şartları algılama biçimleri ve bu şartlara yönelik olarak geliştirecekleri davranışlar birbirinden farklı olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, örgüt ortamında çalışanların güçlü ve olumlu yönlerini ve bunların nasıl ortaya çıkarılacağı ve geliştirileceği ile ilgili bir kavram olarak değerlendirilen ve bireysel verimliliğe katkıda bulunan kişilik özellikleri olarak tanımlanan psikolojik sermayenin, çalışanların işlerine yönelik tutum geliştirme süreçlerinde önemli bir rol oynadığı öngörülmektedir (Luthans, 2002b:59, Gohel, 2012:35).

Önceki araştırmalar, çalışanların pozitif güçleri ve psikolojik kapasitelerinin işyeri tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Bu davranışlar içerisinde örgüt için arz ettiği önem dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı bir adım öne çıkmaktadır.

Bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi için onu güdüleyen ya da bu davranışı göstermesine aracılık eden etkenlerin neler olduğu araştırılması gereken bir konudur. Örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturan kavramlardan biri, önceki sayfalarda belirtildiği gibi “bireysel özellikler” ’dir. Bireysel özelliklerin içerisinde yer alan, ruh halinin pozitif olması durumunda bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminin artması gözlemi, bu tezi oluşturan psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olumlu etkisinin olup olmadığı sorunun belirmesine sebep olmuştur.

Örgütler, örgütsel performansı artırmak ve çalışanların potansiyellerinden tam olarak faydalanabilmek amacıyla, çalışanların psikolojik sağlıkları ile işle ilgili mutluluklarını dikkate almak ve desteklemek durumundadır. Yapılan çalışmalar; çalışanların işle ilgili olumlu ve tatmin edici zihinsel düşüncelerini artırmanın, örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğünün elde edilmesinde önemli bir kuvvet çarpanı olduğunu göstermektedir (Bakker vd., 2007:274-275).

Organ, pozitif duygulanımın, ÖVD'nin özgecilik boyutuyla diğerlerine göre daha fazla ilgili olduğunu düşünmüştür. Organ'a göre, iş süreçleri veya becerileri örgütsel rol performansını belirlemede önemliyken, moral faktörleri de fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konu da yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür (Samancı, 2007:9).

Psikolojik sermaye kavramı, psikologlar tarafından bireysel verimliliğe katkıda bulunan kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Gohel, 2012:35).

Daha yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha yatkın oldukları tahmin edilmektedir. Psikolojik sermayesi diğer çalışanlara göre daha yüksek olan bireylerin, günümüz işletmelerinde istenen fazladan rol davranışlarını gösterecekleri var sayılmaktadır.

Pozitif psikolojiye sahip, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin iş yerinde çalışma koşullarına karşı daha esnek bir tavır ortaya koyacağı tahmin edilmektedir. Bunun neticesi olarak ise karşılaşılan sorunlar karşısında şikayet etmeme ve sorunların üstesinden gelmek için kendisinin bulacağı yöntemleri deneme yollarına giderek örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği düşünülmektedir. Oluşabilecek bu tutum psikolojik sermayenin esneklik, umut ve iyimserlik boyutları ile uyuşmaktadır.

Psikolojik sermayenin bir diğer bileşeni olan kendine güven boyutu ise bireyin yapılması gereken işi başarabilecek yeteneğe sahip olduğuna duyduğu güvendir. Kendine güven duyan çalışanın, örgütsel vatandaşlığın örgüte yapılan katkı boyutundaki davranışlarını sergileyeceği düşünülmektedir. Öz-yeterlilik psikolojik sermayesi yüksek olan bir çalışanın örgütte katıldığı toplantılarda fikirlerini dile getirerek örgütün gelişimine destek vermek isteyeceği düşünülmektedir. Yine özgüven sermayesi yüksek olan çalışanların örgütün yaşadığı sorunların çözümü için örgüt dışında kalan çevre ile iletişime geçmekten ve sorunun çözümüne ön ayak olmaktan çekinmeyeceği ve hatta gönüllü olacağı tahmin edilmektedir.

Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin örgüt ortamında çalışan bireyin örgüte ve birlikte çalıştığı kişilere karşı tutumunu olumlu yönde etkilemesine destekleyeceği ve bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesini sağlayacağı tahmin edilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: RİZE RECEP TAYYİP ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA

Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama başlıklı bu çalışmanın konusu; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye olumlu yönde etki edeceği düşüncesinden hareketle belirlenmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın öncelikli amacı, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, esneklik, iyimserlik ve öz-yeterliliğin tek tek ve psikolojik sermayenin bir bütün olarak, sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri üzerinde etkileri ve ilişkilerinin ortaya çıkarılmasıdır.

Araştırmanın öncelikli amaçlarına ilave olarak, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektörde çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermayelerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda hazırlanan bu çalışma; örgütlerin verimliliği için önem arz eden vatandaşlık davranışının bireylerdeki psikolojik sermayeyi etkilediğini ortaya koyarak, yöneticilerin çalışanlarında var olan bu potansiyeli fark edip, örgütleri için itici bir güce çevirmeleri noktasında ışık tutacak nitelikte olması açısından önemlidir.

4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma bir hastane ile sınırlı tutulmuştur, ulaşılabilen örneklem sayısı ve araştırma evreni olarak tek bir hastane olması bu araştırmanın sınırlılıklarıdır.

Uygulama alanı olarak tek hastane seçilmesinin sebebi söz konusu örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği farklı çalışmalarla ispatlamış olan “örgüt kültürü” kavramıdır. Farklı örgütlerde farklı kültürlerin var olduğu ve bunun çalışanın ÖVD göstermesi üzerinde etkisinin olduğu bilindiğinden çalışmayı tek bir örgüt üzerinde yapmanın daha doğru sonuçlar vereceği düşünülmüştür.

16.06.2012-15.08.2012 tarihleri arasında yapılan anket uygulamasının yaz tatiline denk gelmesi sebebiyle hastanede normal döneme kıyasla daha az sayıda hemşire ve doktorun bulunması, araştırmanın bir diğer kısıtı olan örneklem düşük kalmasına neden olmuştur.

Araştırmanın diğer sınırlılıkları; veri toplamada kullanılan anket tekniğinin nitelikleri, anketle toplanan nicel verilerin geçerlilik ve güvenilirliği, katılımcıların araştırma konusu ile algıları ve sosyal bilimler alanındaki çalışmalardaki genel sınırlılıklardır.

4.1.3. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada; katılımcıların anketteki soruları okuyup anlayabildikleri ve tarafsız olarak cevap verdikleri, katılımcıların araştırmanın amacına uygun olarak seçildikleri, veri toplamak üzere geliştirilen ölçeklerin araştırmanın amacını gerçekleştirmeye uygun olduğu, katılımcılardan elde edilen verilerin ve ulaşılacak sonuçların Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nin bütünü için geçerli olduğu varsayılmıştır.

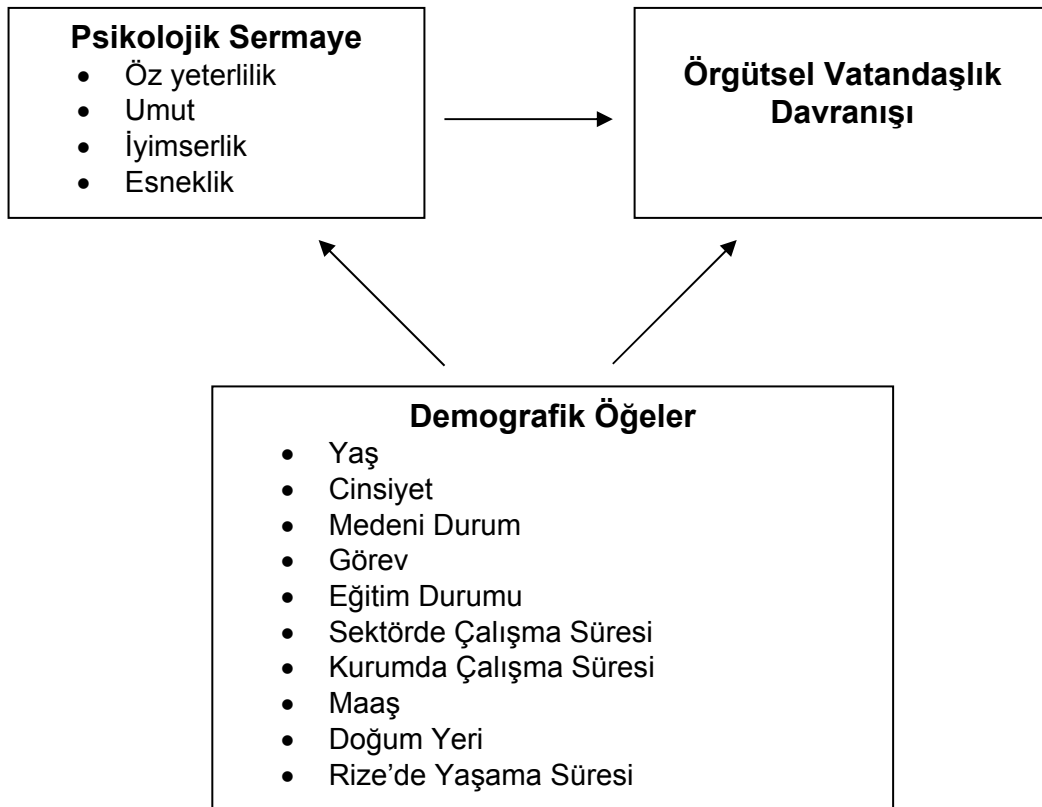
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.2.1. Araştırmanın Modeli

Saptama yapılırken şartların önceden ayarlanması ve insan kaynaklarının belirli cevapları vermeleri yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır. Bu hususlar dikkate alındığında, araştırmanın veri toplama modeli (survey) genel tarama modeli olarak nitelenebilir.

Genel tarama modeli, çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan oluşan bir grup üzerinde yapılan tarama çalışmasıdır (Arseven, 1994:13-14).

Araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutları bağımsız değişken olarak alınırken, ÖVD bağımlı değişken olmuştur. Demografik ögeler ise her iki değişkeni de etkileyen bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

4.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, Rize ili Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesi hemşire ve doktorlarından oluşmaktadır. Resmi kayıtlara göre ilgili hastanede doktor ve hemşire sayısı 450 kişidir. Ancak araştırmanın yapıldığı ve hastanenin araştırma izni verdiği 16.06.2012-15.08.2012 tarihleri arasında, mevcut personelin görevlendirmeler, izinler vb nedenlerle 299 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın evreninin 299 kişiden oluştuğu kabul edilmiştir. Bu mevcudun 158 kişisi doktor ve 141 kişisi hemşireden oluşmaktadır.

Araştırmanın evreni doğrultusunda, aşağıdaki örneklem formülü kullanılarak, araştırmanın asgari örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:46-50)

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot t_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot d^2 + p \cdot q \cdot t_{\alpha}^2}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem büyüklüğü

p: İncelenen olayın oluş sıklığı

q: İncelenen olayın olmayış sıklığı

t_{α} : Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosundan elde edilen teorik değer

d: Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatası

Yukarıdaki formülde p ve q 0,5 olarak, kabul edilebilir örnekleme hatası (d) ise %5 olarak alınmıştır. Sonuçların %90 güven aralığında ($t=1,645$) ve $d=0,05$ örnekleme hatası içerebileceği kabul edilmiştir. Buna göre asgari örneklem büyüklüğü 142 kişi olarak hesaplanmıştır.

Kota örnekleme yöntemi kullanılarak, aşağıdaki şekilde örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Örneklem hesabında evrendeki boyutların yüzdelikleri kullanmıştır.

Tablo 2: Evren ve Örneklem Hesaplama Tablosu

Mesleki Kategori	Evren	Yüzde	Örneklem
Doktor	158	% 52,84	75
Hemşire	141	% 47,16	67
Toplam	299		142

Sonuç olarak; Araştırmanın örneklemi, 75 doktor, 67 hemşire olmak üzere 142 kişiden oluşmaktadır.

4.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemine başvurulmuştur. Anket formunda iki ölçek kullanılmıştır. Dört sayfadan oluşan anket formunun ilk sayfasında katılımcıya çalışma hakkında bilgi verilmiş, ikinci sayfada katılımcının örgütsel vatandaşlık davranışı, üçüncü sayfada ise psikolojik sermayesi ölçülmüştür. Son sayfada katılımcıların sınıflandırılmasında yardımcı olacak demografik veriler yer almıştır.

Çalışmada katılımcıların psikolojik sermayelerini ölçmek amacıyla Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği 24 sorudan oluşan psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007:237-238) kullanılmıştır. Ölçekte psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik boyutlarını ölçen sorular yer almaktadır. Örnek olarak; “Uzun dönemli bir sorunu çözmeye çalışırken özgüven duyarım.” (öz yeterlilik), “Şu anda kendimi oldukça başarılı görüyorum.” (umut-aracılık), “İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.” (umut-yöntem), “İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.” (esneklik), “İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.”

(iyimserlik) ifadeleri verilebilir. Söz konusu ölçek gerek ülkemizde gerekse uluslararası literatürde psikolojik sermaye çalışmalarında kullanılan bir ölçek olup geçerliliği ve güvenilirliği yine bu çalışmalar ile kanıtlanmıştır.

Çalışmada ölçeğin orijinal dili İngilizceden Türkçeye uyarlaması yapılırken, bu tür çalışmalar için Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen bir yöntem esas alınmıştır. Bu yöntem hedef dile çeviri, hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çeviri, kaynak dile yapılan tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve uzmanlarla son değerlendirme aşamalarından oluşan beş temel adımı içeren bir model sunmaktadır.

Anketin Türkçe'ye çevirisi anadilleri Türkçe olan iki ayrı kişi tarafından, birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Çevirmenlerden birincisi yazarın kendisi, diğeri ise yazarlarla aynı bilim dalında görev yapan ve yüksek lisans çalışmasını anadili İngilizce olan bir ülkede tamamlamış bir öğretim elemanıdır. Her iki çevirmen de İngilizce ve Türkçe dillerine hakim kişilerdir. Yapılacak çeviride mümkün olduğunca orijinal ankette kullanılan kelimelere yakın anlamı olan Türkçe karşılıklarının kullanılmasına özen gösterilmiştir.

Yapılan Türkçe çevirilerin değerlendirilmesi altı kişilik bir uzman grubu tarafından yapılmıştır. Bu grup, araştırmacılarla aynı kurumda görev yapan ve eğitimlerinin bazı bölümlerini anadili İngilizce olan ülkelerde tamamlayan kişilerden oluşmuştur. Kişilerden iki farklı çeviriyi ayrı ayrı okuyarak, her bir maddeyi anlaşılabilirlik, Türkçe'ye uygunluk, kullanılan kelimelerin doğruluğu ve açıklığı yönlerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Sonuçta, her bir maddeye verilen cevaplar grup üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve üzerinde uzlaşılan çeviriler kullanılarak anket formu oluşturulmuştur.

Ortaya çıkan ölçek daha sonra ana dili İngilizce olan ve aynı kurumda görevli bir İngilizce öğretim görevlisi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye geri çevrilerek dil yapısı, kullanılan kelimelerin uygunluğu ve güncelliği yönlerinden kontrol edilmiş; orijinal anketle örtüşmesine bakılmıştır.

Oluşturulan ölçeğin son hali alanında uzmanlaşmış öğretim elemanları tarafından değerlendirilerek, ölçme için uygun bulunmuştur.

Ölçmede kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olarak Nejat Basım ve Harun Şeşen tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel vatandaşlık

davranışı ölçeği esas alınmıştır (Basım ve Şeşen, 2006:92-93). Ölçek ÖVD nin alt boyutları olan diğergamlık, centilmenlik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme ve sivil erdem davranışlarını ölçmeye yönelik ölçüm sorularından oluşmaktadır. Örnek olarak; "Aşırı iş yükü olan çalışanlara yardım ederim." (diğergamlık), "Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam." (vicdanlılık), "Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım." (nezaket tabanlı bilgilendirme), "Yaşanılan her sorun için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam." (centilmenlik), "Kurum yapısında yapılan değişikliklere ayak uydururum." (sivil erdem) ifadeleri verilebilir.

Kullanılan ÖVD ölçeği Organ'ın sınıflandırmasına uygun olduğu ve yapılan literatür taraması ile ulusal çalışmalarda ÖVD ölçeği olarak kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği gerek yazarlar gerekse diğer araştırmacılar tarafından kanıtlandığı görülmüştür.

Anketin üçüncü bölümünü oluşturan demografik özellikler bölümü, araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, iş yerindeki pozisyon ve sektördeki deneyim süreleri gibi 10 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmanın ilk iki bölümünde çok modellenli ölçeklerden en çok kullanılanlardan biri olan Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" dan "Kesinlikle Katılıyorum (5)" a kadar uzanan 5'li likert kullanılarak yapılmıştır.

Bu modele göre ölçekte yer alan ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" değerlerine karşılık gelmektedir.

Araştırmada birincil veriler kullanılmıştır. Birincil veriler; araştırmacının çalışması için ihtiyaç duyduğu özellikli verileri değişik yöntemlerle kendisinin toplamasıdır. Anket formlarının doldurulması esnasında çalışmanın önemi uygulayıcı tarafından anlatılarak ve veri gizliliği açısından güvence verilerek anketin güven düzeyi artırılmaya çalışılmıştır.

4.2.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Anket aracılığıyla toplanan veriler düzenlenerek Rize Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde lisanslı olarak kullanılan Windows için SPSS V17 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) paket programına girilerek araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiki analizler uygulanmıştır.

Öncelikle, ankette yer alan iki farklı ölçek güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ölçeklerin güvenilir olup olmadığı ve değişkenlerin elenip elenmediği tespit edilmiştir. Sonrasında Örgütsel Vatandaşlık ve Psikolojik Sermayeye ilişkin analizlerde kullanılmak üzere her bir anket cevaplayıcısına yönelik iki ölçek için toplam ölçek puanları hesaplanmıştır.

Her katılımcı için ayrı ayrı hesaplanan ölçek puanının, katılımcının örgütsel vatandaşlık seviyesi ve psikolojik sermaye seviyesine ait puanını göstereceği düşünülmektedir.

Ölçek toplam puanlarının hesaplanmasında, her bir anket cevaplayıcısının her bir ölçek için verdiği cevapların 1 ile 5 arasındaki ölçek puanlarının toplamı dikkate alınmıştır. Bu modele göre ölçekte yer alan ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" değerlerine karşılık gelmektedir. Burada güvenilirlik analizi sonrası değerlendirme dışı kalan değişkenler toplam ölçek puanı hesaplanmasında dikkate alınmamıştır.

Analizler için hazır hale gelen verilere, araştırma amaçları doğrultusunda istenilen sonuçlara ulaşabilmek amacıyla çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilere uygun istatistiksel analiz türünün belirlenmesi amacıyla Normallik Testi (Kolmogorov Smirnov Testi) yapılmış, testin sonucuna göre verilere uygulanacak analizlerin parametrik ve parametrik olmayan analizlerden hangisinin olacağına karar verilmiştir.

Kullanılacak analiz türü belirlendikten sonra psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla korelasyon analizi uygulanmış, analiz sonucunda pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayeye ilişkin alt boyutları ortaya koymak amacıyla yapılan faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda 18 değişken 4 farklı alt boyutta toplanmıştır. Elde edilen bu 4 boyut ile örgütsel vatandaşlık arasındaki etkinin ve nedenselliğin ortaya konulması amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analizler araştırmanın ana amacına yönelik sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada incelenen demografik verilere göre kişilerin örgütsel vatandaşlık seviyelerinde ve psikolojik sermayelerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığı sorusunu cevaplamak amacıyla, iki bağımsız grup için anlamlılık testi ile varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4.3. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR

4.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan hastane personeline ilişkin elde edilen demografik bulguların frekans dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bulguların Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Kadın	78	% 54,9	Orta Öğretim	20	%14,1
Erkek	64	% 45,1	Önlisans	17	%12,0
Toplam	142	% 100	Lisans	35	%24,6
			Yüksek Lisans	22	%15,5
Yaş	Frekans	Yüzde	Doktora - Uzmanlık	48	%33,8
18-25	17	%12,0	Toplam	142	%100
26-30	52	%36,6			
31-35	37	%26,1	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
36-40	20	%14,1	Evli	91	% 64,1
41-45	11	%7,7	Bekar	51	% 35,9
46 ve üzeri	5	%3,5	Toplam	142	% 100
Toplam	142	%100			

Görevi	Frekans	Yüzde	Doğum Yeri	Frekans	Yüzde
Doktor	75	%52,8	Rize ve çevresinde doğanlar	46	%32,4
Hemşire	67	%47,2	Diğer İllerde doğanlar	96	%67,6
Toplam	142	%100	Toplam	142	%100
Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Maaş	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	17	%12,0	1000-2000 TL	46	%32,4
1-3 yıl	40	%28,2	2001-3000 TL	62	%43,7
4-7 yıl	36	%25,4	3001-4000 TL	16	%11,3
8-10 yıl	14	%9,9	4001-5000 TL	10	%7,0
10 yıldan fazla	35	%24,6	5001 ve üzeri	8	%5,6
Toplam	142	%100	Toplam	142	%100
Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Rizede Yaşama Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	33	%23,2	1 yıldan az	31	%21,8
1-3 yıl	68	%47,9	1-3 yıl	52	%36,6
4-7 yıl	25	%17,6	4-6 yıl	20	%14,1
8-10 yıl	8	%5,6	7-9 yıl	12	%8,5
10 yıldan fazla	8	%5,6	10 yıldan fazla	27	%19,0
Toplam	142	%100	Toplam	142	%100

Buna göre; Araştırmaya %53 oranla 75 doktor ve %47 oranla 67 hemşire katılmıştır. Araştırmaya 78 kadın ve 64 erkek katılmıştır. Katılan bireylerin %55 i kadın %45 i erkektir. Örnekleme kadın katılımcıların erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Anketi cevaplayanların yaşları incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun 26-30 yaş aralığında olduğu(%37), bunu sırasıyla 31-35 yaş grubu (%31), 36-40 yaş grubu (%14), 18-25 yaş grubu (%12), 41-45 yaş grubu (%8) ve 46 ve üzeri yaş grubunun (%3) takip ettiği gözlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarının tespiti için yöneltilen soruya %65 i evli, %35 i ise bekar şeklinde cevap vermiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde; en yüksek oran %34 ile doktora-uzmanlık mezunlarına aittir. Bunu sırasıyla;%25 ile

lisans, %15 ile yüksek lisans, %14 ile orta öğretim ve %12 ile ön lisans mezunlarının takip ettiği gözlenmiştir.

Katılımcıların sağlık sektöründe çalışma süreleri incelendiğinde; 1-3 yıl arasında tecrübeye sahip grubun %28 oranla ve 40 kişi ile çoğunluğa sahip olduğu, en az katılımcının ise %9 oran ve 14 kişi ile 8-10 yıl arasında tecrübeye sahip gruba dahil olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara bulundukları kurumdaki (Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesi) çalışma süreleri sorulduğunda yine çoğunluğun %48 oran ile 1-3 yıl arasında kurumda çalışmakta olan grup olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerden aldıkları maaşı belirtmeleri istendiğinde; %44 ü 2001-3000 TL aralığını, %33 ü 1000-2000 TL aralığını, %11 i 3001-4000 TL aralığını, %7 si 4001-5000 TL aralığını, %5 i ise 5001 TL ve üzerini işaretlemiştir. Ancak anket uygulaması esnasında katılımcıların anketöre yönelttikleri “döner sermaye eklenmiş halini mi belirtelim” tarzında sorulardan aldıkları maaşı tam olarak belirtmekten kaçındıkları tahmin edilmektedir.

Katılımcılara yöneltilen “doğum yeriniz” sorusuna verilen cevaplar analiz esnasında “Rize ve çevresinde doğanlar” ve “Diğer illerde doğanlar” olmak üzere iki temel gruba ayrılmıştır. Rize ve çevresi; Rize, Trabzon ve Artvin illerini kapsamaktadır. Bu ayrım baz alındığında katılımcıların %33 ünün Rize ve çevre illerinde, %67 sinin ise diğer illerde doğduğu görülmüştür.

Katılımcıların Rize ilinde yaşadıkları süre incelendiğinde; %37 oran ile büyük çoğunluğun 1-3 yıl grubunda olduğu, bunu sırasıyla; %22 oran ile 1 yıldan az, %19 oran ile 10 yıldan fazla, %14 oran ile 4-6 yıl grubu ve %8 oran ile 7-9 yıl grubu takip etmektedir.

4.3.2. İstatistiksel Analizler

4.3.2.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik; bir araştırmada kullanılan veri toplama tekniklerinin, aynı konuda bir başka zaman ve mekanda yapılan bir diğer araştırma da aynı sonuçları ya da benzer sonuçları vermesi özelliğidir (Aziz, 2008;58).

Anket de kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye ölçeklerinin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla her bir ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerine Cronbach Alfa ile bakılmış, ölçeklerin güvenilir oldukları görülmüştür.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alfa değeri 0,866 olarak hesaplanmış ve ölçekten çıkartılması gereken herhangi bir değişkenin olmadığı tespit edilmiştir.

Cronbach Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçüt ise aşağıdaki gibidir (Özdamar, 2002:673):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir;
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük;
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir;
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bulunan %86,6 değeri ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda öncelikle değişken çıkartılmadan Cronbach Alfa değeri 0,896 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yüksek olmasına rağmen SPSS sonuçlarındaki “Değişken Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri” sütunu incelendiğinde, bazı değişkenlerin analizden çıkartılmasına karar verilerek güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve 12, 13, 20, 22, 23, 24 nolu soruların analizden çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğinin arttığı tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler çıkartıldıktan sonra Psikolojik Sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,922 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinden çıkarılan değişkenler aşağıdaki gibidir:

Tablo 4: Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Çıkarılan Değişkenler

12	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum.
13	İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.
20	İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir.
22	İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.
23	Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.
24	İşimle ilgili bazı olaylara “her işte bir hayır vardır” düşüncesi ile yaklaşırım.

Analiz sonucunda Psikolojik Sermaye ölçeğinin %92,2 Cronbach Alfa ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.3.2.2. Faktör Analizi

4.3.2.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Psikolojik Sermaye ölçeğinin alt boyutlarının ortaya çıkarılması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili analizde Varimax Rotasyonu uygulanmıştır.

Faktör Analizi işlem çıktıları aşağıdaki gibidir:

Tablo 5: KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		0,870
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	1425,568
	df	153
	Sig.	0,000

Değişkenler arasındaki ilişkilerin önemini ve verilerin faktör analizine uygunluğunu anlamak için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmaktadır. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için

uygun olup olmadığı, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO' nun sosyal bilimlerde 0.50'den yüksek çıkması beklenir (Karabuğa, 2008: 17). Analiz sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Ölçeğin KMO testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre KMO değeri %87(,870)'dir. $0,87 > 0,50$ olduğu için veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu, hatta faktör analizinin mükemmel biçimde kullanılabileceği söylenebilecektir.

Barelett testi sonucu da (Sig.=0,000<0,05) anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasında yüksek korelasyon mevcuttur, başka bir deyişle veri setimiz faktör analizi için uygundur.

Tablo 6: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

İFADELE R	Başlangıç Eigen/Özdeğer			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikim Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikim Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikim Yüzdesi
1	7,821	43,451	43,451	7,821	43,451	43,451	4,094	22,746	22,746
2	1,722	9,568	53,019	1,722	9,568	53,019	3,252	18,069	40,815
3	1,376	7,645	60,665	1,376	7,645	60,665	2,781	15,453	56,267
4	1,074	5,967	66,631	1,074	5,967	66,631	1,866	10,364	66,631
5	,800	4,443	71,075						
6	,752	4,178	75,252						
7	,658	3,656	78,908						
8	,626	3,478	82,387						
9	,488	2,713	85,099						
10	,445	2,475	87,574						
11	,433	2,407	89,980						
12	,368	2,047	92,028						
13	,323	1,795	93,823						
14	,294	1,636	95,459						
15	,281	1,560	97,018						
16	,230	1,280	98,298						
17	,174	,964	99,262						
18	,133	,738	100,00						

Yukarıdaki tablo faktör çıkarmadan önce, sonra ve rotasyondan sonra eigenvalues / özdeğer değerlerini göstermektedir. Analize toplam 18 değişken ile başlanmıştır. Yukarıdaki tablo bu 18 değişkenin kaç boyut altında toplanabileceğini göstermektedir. Özdeğerin 1'in üzerinde olduğu boyutlar, toplanabilecek boyut sayısını göstermektedir.

Buna göre yukarıdaki tabloda Eigenvalues/özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör görülmektedir. İlk faktör varyansın %43,45'ünü, 2. faktör % 9,57, 3. faktör %7,65'ini, 4. faktör ise %5,97'sini açıklamaktadır.

Bu analizlere ek olarak faktör analizinde Varimax Rotasyonu uygulanmıştır. Varimax yönteminde basit yapıya ve anlamlı faktörlere ulaşmada faktör yükleri matrisinin sütunlarına öncelik verilmektedir. Varimax yönteminde daha az değişkenle faktör varyanslarının maximum olması sağlanacak şekilde döndürme yapılmaktadır (Tavşancıl, 2010:192).

Rotasyon, faktörlerin göreceli önemini eşitlemiş, faktör 1'in katkısı %43,45'den %22,75'e düştüğü diğer faktörlerin önem derecelerinin arttığı görülmüştür.

Sonuç olarak 4 faktör birlikte toplam varyansın %66,63'ünü açıklamaktadır. Bu açıklama gücü sosyal bilimler için kabul edilebilir bir seviyesidir.

Tablo 7: Döndürülmüş Bileşen Matrisi

		Bileşen			
		1	2	3	4
2	Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissedirim.	,855			
6	Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.	,820			
3	Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.	,758			
4	Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	,745			
5	İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.	,677			
1	Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.	,581			
7	İş yerinde kendimi bir kaosu içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	,489			

14	İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.		,739		
15	Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.		,728		
16	İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.		,721		
17	İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.		,689		
18	Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum		,662		
11	İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.			,761	
8	İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.			,712	
10	Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.			,704	
9	Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.			,694	
29	Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığı anda genellikle iyimser yaklaşırım.				,827
21	İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.				,780

Çıkarım Metodu: Ana Bileşen Tahlili
 Rotasyon Metodu: Kaiser Normalleştirilmesi
 ile Varimax

Döndürülmüş Bileşen Matrisi tablosu birbiri ile yüksek derecede korelasyona sahip olan değişkenleri ve hangi boyut altında toplanabileceğini göstermektedir. Aralarında %40'ın üzerinde korelasyon olan bileşenler dikkate alınmıştır.

1. boyut olan **Öz Yeterlilik** altında toplanan değişkenler aşağıdaki gibidir:

- Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissedirim.
- Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.
- Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.
- Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.
- İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.
- Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.

- İş yerinde kendimi bir kaostan içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.

2. boyut olan **Esneklik** altında toplanan değişkenler aşağıdaki gibidir:

- İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.
- Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.
- İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.
- İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.
- Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum

3.boyut olan **Umut** altında toplanan değişkenler aşağıdaki gibidir:

- İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.
- İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.
- Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.
- Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.

4.boyut olan **İyimserlik** altında toplanan değişkenler aşağıdaki gibidir:

- Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığına genellikle iyimser yaklaşırım.
- İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.

Gruplanan değişkenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyut gruplandırması ile bire bir örtüşmesi; toplanan verilerin ve kullanılan ölçeğin doğruluğunu ve geçerliliğini ortaya koymaktadır.

Elde edilen bu dört boyut, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin ölçülmesinde kullanılacaktır. Bu Boyutlara ilişkin değerler SPSS tarafından otomatik olarak hesaplanmış ve yeni değişken olarak veri setine tanımlanmıştır.

4.3.2.3. Korelasyon Analizi ve Hipotez Testi

Örgütsel Vatandaşlık ile Psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon teknikleri toplum bilimlerinin hemen hemen tüm alanlarında kullanılan, değişkenler arası ilişkilerin varlığını, yönünü ve derecesini ortaya koyan istatistiksel çözümlemelerdir (Aziz, 2008:154).

Korelasyon analizi yapılmadan önce Kolmogorov-Smirnov testi ile dağılımın normal olup olmadığına bakılarak, parametrik veya parametrik olmayan korelasyon analizlerinden hangisinin uygulanacağına karar verilmiştir.

Kolmogorov-Smirnov testinin sonucu aşağıdaki gibidir;

Tablo 8: Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi SPSS Çıktısı

		Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
N		142	142
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	76,2606	73,0282
	Standart Hata	9,10746	9,37398
En Uç Farklar	Mutlak	,072	,086
	Pozitif	,046	,086
	Negatif	-,072	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,856	1,024
Asymp. Sig. (2-yanlı)		,457	,245

a. Test Dağılımı Normal.

b. Veriden Hesaplanan.

Yukarıdaki sonuçlara baktığımızda tüm sonuçlar için Sig. değeri, 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için veriler normal dağılıma uymaktadır. Bu nedenle Korelasyon analizi için Parametrik Testlerden Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Spearman Korelasyon analizine yönelik hipotezler ve SPSS işlem çıktıları aşağıdadır;

H₁: Hastane personelinin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışları puanı ile psikolojik sermayeleri puanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 9: Spearman Korelasyon Analizi SPSS Çıktısı

		Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Pearson Korelasyonu	1	0,702**
	Sig. (2-kuyruklu)		0,000
	N	142	142
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Pearson Korelasyonu	0,702**	1
	Sig. (2-kuyruklu)	0,000	
	N	142	142

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-yanlı) anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde sig. değeri, 0.05'den küçük olduğu için H₀ hipotezi red edilmiş ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Korelasyon katsayısının geçerlilik aralıkları sosyal bilimlerde;

- $0 < r < 0,25$ olması durumunda zayıf,
- $0,50 < r < 0,60$ olması durumunda orta,
- $0,70 < r < 0,89$ olması durumunda kuvvetli
- $0,90 < r < 1$ olması durumunda ise çok kuvvetli ilişki vardır

şeklinde yorumlanabilir(Aziz,2008;155).

Bu bilgi ışığında örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye puanları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,702$) vardır sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca katsayının + veya – olması ilişkinin yönünü göstermektedir. Bu bilgi ışığında örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye puanları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=+0,702$) vardır sonucu ortaya çıkmaktadır.

4.3.2.4. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi

Psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi ve alt boyutların bu ilişkiye olan etkilerini tespit etmeye yönelik olarak regresyon analizi yapılmıştır.

Elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 10: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli İçin ANOVA Tablosu

Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
1	Regresyon	6413,489	4	1603,372	41,588	,000 ^a
	Artık	5281,870	137	38,554		
	Toplam	11695,359	141			

a. Bağımlı Değişken: İyimserlik, Umut, Esneklik, Öz-yeterlilik

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde, psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak yapılan regresyon analizinin sonucunda, incelenen değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p=,000$) bir regresyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,741 ^a	,548	,535	6,20917

a. Bağımlı Değişken: İyimserlik, Umut, Esneklik, Öz-yeterlilik

Anova analizi sonuçlarına göre oluşturulacak regresyon modeline ilişkin model özet tablosu yukarıda yer almaktadır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, yapılan analiz sonucunda elde edilen “Düzeltilmiş R²”

değerine göre (0,535) bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %54'ünü açıkladığı yorumu yapılabilmektedir. Bu analiz örgütsel vatandaşlık davranışının yaklaşık %54 oranında psikolojik sermayenin alt boyutlarına bağımlı olduğunu göstermektedir. Geri kalan %46 gibi değişim çeşitli çevresel etkenlere bağlı olarak değişim gösterdiği söylenebilecektir. Ancak bu % 54 lük açıklama oranının bu çalışma için yeterli bir açıklama oranı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 12: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Modeli Katsayıları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Önem Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	76,261	,521		,000
	Öz-yeterlilik	5,265	,523	,578	,000
	Esneklik	3,251	,523	,357	,000
	Umut	1,242	,523	,136	,019
	İyimserlik	2,376	,523	,261	,000

Yukarıdaki tabloda, regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin anlamlı olup olmadığı ve modele katkısı görülmektedir. Hipotezler aşağıdaki gibidir;

H_{1a}: Psikolojik Sermayenin Öz-yeterlilik boyutu ÖVD üzerinde etkilidir.

H_{1b}: Psikolojik Sermayenin Esneklik boyutu ÖVD üzerinde etkilidir.

H_{1c}: Psikolojik Sermayenin Umut boyutu ÖVD üzerinde etkilidir.

H_{1d}: Psikolojik Sermayenin İyimserlik boyutu ÖVD üzerinde etkilidir.

Analiz sonucuna göre $p=0,000$ dır. Bu durum tüm bağımsız değişkenlerin anlamlı olduğu, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz-yeterlilik, esneklik, umut ve iyimserliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Tabloda yer alan veriler doğrultusunda elde edilen regresyon modeli şu şekildedir:

$$\hat{Y}=76.261+5,265.X_{\text{öz-yeterlilik}}+3,251.X_{\text{Esneklik}}+1,242.X_{\text{Umut}}+2,376.X_{\text{iyimserlik}}$$

Yukarıdaki veriler yorumlandığında ise; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında en çok etkiyi Öz-yeterlilik alt boyutu gösterirken, onu sırasıyla esneklik, iyimserlik ve son olarak da umut alt boyutları takip etmektedir.

4.3.2.5. Demografik Verilerin Örgütsel Vatandaşlık ve Psikolojik Sermaye Üzerine Etkileri

Demografik verilere göre farklılıklara yönelik analizlerde; demografik değişkenlerden iki boyutu olan doğum yeri, cinsiyet, medeni durum, görev değişkenleri için Mann-Whitney U testi, 2 den fazla boyutu olan yaş, eğitim düzeyi, sektörde çalışma süresi, ilgili kurumda çalışma süresi, maaş ve Rize’de yaşadığı süre değişkenleri için ise Kruskal Wallis H Testi uygulanacaktır. Analizin hipotezleri aşağıdaki gibidir:

1. Hipotez:

H₁: Katılımcı doktor ve hemşirelerin ... göre örgütsel vatandaşlık davranışı puan sıralamaları arasında önemli derecede farklılık vardır.

2. Hipotez:

H₁: Katılımcı doktor ve hemşirelerin ... göre psikolojik sermaye puan sıralamaları arasında önemli derecede farklılık vardır.

Demografik değişkenlere yönelik yapılan anlamlılık testlerinin bulgu ve değerlendirmeleri aşağıda yer almaktadır.

4.3.2.5.1. Cinsiyete Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Bu başlık altında katılımcı hastane personelinin cinsiyet farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları puan sıralamaları arasında ve psikolojik sermaye puan sıralamaları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak iki Bağımsız Örneklem İçin Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Mann Whitney U Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 13: Cinsiyete Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerlerinin Toplamı
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Kadın	78	72,23	5634,00
	Erkek	64	70,61	4519,00
	Toplam	142		
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Kadın	78	72,81	5679,00
	Erkek	64	69,91	4474,00
	Toplam	142		

Tablo 14: Cinsiyete Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Mann-Whitney U	2439,000	2394,000
Wilcoxon W	4519,000	4474,000
Z	-,234	-,419
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,815	0,675

a. Gruplanan Değişken: Cinsiyet

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastane personelinin cinsiyet farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir fark olmadığı yorumu yapılabilir. Aynı şekilde hastane personelinin cinsiyet farklılıklarına göre psikolojik sermayelerinde de anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

4.3.2.5.2. Medeni Duruma Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerin medeni durum farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları puan sıralamaları arasında ve psikolojik sermaye puan sıralamaları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak iki Bağımsız Örneklem İçin Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Mann Whitney U Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 15: Medeni Duruma Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerlerinin Toplamı
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Evli	91	71,59	6514,50
	Bekar	51	71,34	3638,50
	Toplam	142		

Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Evli	91	73,13	6655,00
	Bekar	51	68,59	3498,00
	Toplam	142		

Tablo 16: Medeni Duruma Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Mann-Whitney U	2312,500	2172,000
Wilcoxon W	3638,500	3498,000
Z	-,034	-,632
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,973	0,527

a. Gruplanan Değişken: Medeni Durum

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastanede görevli doktor ve hemşirelerin medeni durum farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında ve psikolojik sermayelerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.3.2.5.3. Görevlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerin meslek türü farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları puan sıralamaları arasında ve psikolojik sermaye puan sıralamaları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amacıyla ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak iki Bağımsız Örneklem İçin Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Mann Whitney U Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 17: Görevlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Görevi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerlerinin Toplamı
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Doktor	75	67,37	5053,00
	Hemşire	67	76,12	5100,00
	Toplam	142		
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Doktor	75	63,75	4781,50
	Hemşire	67	80,17	5371,50
	Toplam	142		

Tablo 18: Görevlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Mann-Whitney U	2203,000	1931,500
Wilcoxon W	5053,000	4781,500
Z	-1,266	-2,377
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,206	0,017

a. Gruplanan Değişken: Görevi

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Örgütsel Vatandaşlık toplam ölçek puanı için Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezinin red edilemediği görülmektedir. Ancak Psikolojik Sermaye toplam ölçek puanı için Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu için H_0 hipotezinin red edildiği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastanede görevli doktor ve hemşirelerin meslek türü farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir fark olmadığı, ancak psikolojik sermayelerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Veriler incelendiğinde, bu farklılığın daha çok hemşirelerde görüldüğü yorumu yapılabilecektir.

4.3.2.5.4. Doğum Yerlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerin doğum yeri farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları puan sıralamaları arasında ve psikolojik sermaye puan sıralamaları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amacıyla ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak iki Bağımsız Örneklem İçin Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda doğrultusunda yapılan Mann Whitney U Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 19: Doğum Yerlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Doğum Yeri	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerlerinin Toplamı
Örgütsel Vatan- daşlık Toplam Ölçek Puanı	Rize ve çevresinde doğanlar	46	79,10	3638,50
	Diğer İllerde doğanlar	96	67,86	6514,50
	Toplam	142		
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Rize ve çevresinde doğanlar	46	76,07	3499,00
	Diğer İllerde doğanlar	96	69,31	6654,00
	Toplam	142		

Tablo 20: Doğum Yerlerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Mann-Whitney U	1858,500	1998,000
Wilcoxon W	6514,500	6654,000
Z	-1,525	-,916
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,127	0,359

a. Gruplanan Değişken: Doğum Yeri

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda her bir Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastanede görevli doktor ve hemşirelerin doğum yeri farklılıklarına göre farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında ve psikolojik sermayelerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.3.2.5.5. Yaşlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların yaş farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak analiz için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Kruskal-Wallis H testi, bir değişkene ilişkin iki ya da daha fazla grubun karşılaştırılması amacı ile kullanılmaktadır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 21: Yaşlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	18-25	17	64,97
	26-30	52	60,43
	31-35	37	79,28
	36-40	20	80,75
	41-45	11	83,36
	46 ve üzeri	5	88,10
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	18-25	17	71,94
	26-30	52	60,44
	31-35	37	78,93
	36-40	20	83,98
	41-45	11	76,73
	46 ve üzeri	5	68,60
	Toplam	142	

Tablo 22: Yaşlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	8,270	7,024
df	5	5
Asymp. Sig.	0,142	0,219

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplanan Değişken: Yaş

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastanede çalışan katılımcı doktor ve hemşirelerin yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olmadığı yorumu yapılabilmektedir. Aynı şekilde hastanede çalışan katılımcı doktor ve hemşirelerin yaş gruplarına göre psikolojik sermayelerinde de anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

4.3.2.5.6. Eğitim Durumlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Bu başlık altında hastanede çalışan ve uygulamaya katılmayı kabul etmiş doktor ve hemşirelerin eğitim durumu gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları puanları ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla 5 alt boyutlu eğitim durumu değişkeninin analizi için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 23: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Orta Öğretim	20	62,10
	Önlisans	17	81,85
	Lisans	35	74,27
	Yüksek Lisans	22	49,34
	Doktora - Uzmanlık	48	79,89
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Orta Öğretim	20	71,18
	Önlisans	17	91,35
	Lisans	35	74,06
	Yüksek Lisans	22	46,77

	Doktora - Uzmanlık	48	74,07
	Toplam	142	

Tablo 24: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	10,675	12,260
df	4	4
Asymp. Sig.	0,030	0,016

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplanan Değişken: Eğitim Durumu

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, her iki hipotez için de 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edildiği görülmektedir.

Bu doğrultuda, katılımcı doktor ve hemşirelerin eğitimlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ve bu farklılığın en çok ön lisans mezunlarında, sonrasında doktora-uzmanlık grubunda ve en az yüksek lisans mezunlarında görüldüğü yorumu yapılabilmektedir.

Aynı şekilde uygulamaya katılan doktor ve hemşirelerin eğitimlerine göre psikolojik sermayelerinde anlamlı farklılıklar olduğu ve bu farklılığın yine en çok ön lisans mezunu, sonrasında doktora ve lisans mezunlarında görüldüğü, en az ise yüksek lisans mezunlarında görüldüğü yorumu yapılabilmektedir.

4.3.2.5.7. Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların sağlık sektöründe çalıştıkları sürelerin farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak analiz için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 25: Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Sektörde Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	17	70,71
	1-3 yıl	40	66,53
	4-7 yıl	36	73,38
	8-10 yıl	14	59,61
	10 yıldan fazla	35	80,40
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	17	64,41
	1-3 yıl	40	66,14
	4-7 yıl	36	79,90
	8-10 yıl	14	67,86
	10 yıldan fazla	35	73,89
	Toplam	142	

Tablo 26: Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	3,480	2,920
df	4	4
Asymp. Sig.	0,481	0,571

-
- a. Kruskal Wallis Testi
b. Gruplanan Değişken: Sektörde Çalışma Süresi

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu doğrultuda, hastanede çalışan katılımcı doktor ve hemşirelerin sektörde çalıştıkları süreye göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olmadığı yorumu yapılabilmektedir. Aynı şekilde hastanede çalışan katılımcı doktor ve hemşirelerin sektörde çalışma sürelerine göre psikolojik sermayelerinde de anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

4.3.2.5.8. İlgili Kurumda Çalışma Süresine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesinde çalıştıkları sürelerin farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak analiz için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 27: İlgili Kurumda Çalışma Süresine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	33	64,67
	1-3 yıl	68	68,88
	4-7 yıl	25	80,50
	8-10 yıl	8	67,75
	10 yıldan fazla	8	97,56
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	33	65,29
	1-3 yıl	68	66,66
	4-7 yıl	25	85,16
	8-10 yıl	8	70,94
	10 yıldan fazla	8	96,13
	Toplam	142	

Tablo 28: İlgili Kurumda Çalışma Süresine Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	5,669	7,334
df	4	4
Asymp. Sig.	,225	,119

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplanan Değişken: Kurumda Çalışma Süresi

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesinde çalıştıkları sürelerle göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve

psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı yorumu yapılabilmektedir.

4.3.2.5.9. Aldığı Maaşa Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların aldıkları maaş farklılıklarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak analiz için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 29: Aldığı Maaşa Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Maaş	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	1000-2000 TL	46	69,26
	2001-3000 TL	62	73,83
	3001-4000 TL	16	71,47
	4001-5000 TL	10	58,20
	5001 ve üzeri	8	83,00
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	1000-2000 TL	46	74,80
	2001-3000 TL	62	69,18
	3001-4000 TL	16	65,84
	4001-5000 TL	10	82,05
	5001 ve üzeri	8	68,63
	Toplam	142	

Tablo 30: Aldığı Maaşa Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	2,009	1,497
df	4	4
Asymp. Sig.	0,734	0,827

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplanan Değişken: Maaş

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezlerinin red edilemediği görülmektedir.

Yukarıdaki test istatistiği tablosu incelendiğinde; Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların aldıkları maaşa göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı yorumu yapılabilmektedir.

4.3.2.5.10. Rize’de Yaşadığı Süreye Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ve Psikolojik Sermayeleri Arasındaki Farklılıklar

Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların Rizede yaşadıkları süre göz önüne alınarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, ölçeklerden elde edilen toplam puanlar dikkate alınarak analiz için K Bağımsız Örneklem İçin Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan Kruskal Wallis H Testine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 31: Rize’de Yaşadığı Süreye Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Sıralamalar Tablosu

	Rizede Yaşama Süresi	N	Sıra Ortalaması
Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	31	59,31
	1-3 yıl	52	66,76
	4-6 yıl	20	90,10
	7-9 yıl	12	84,25
	10 yıldan fazla	27	75,19
	Toplam	142	
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	1 yıldan az	31	60,21
	1-3 yıl	52	62,18
	4-6 yıl	20	94,90
	7-9 yıl	12	92,92
	10 yıldan fazla	27	75,56
	Toplam	142	

Tablo 32: Rize’de Yaşadığı Süreye Göre Katılımcı Doktor ve Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Psikolojik Sermayeleri İçin Test İstatistiği Tablosu

	Örgütsel Vatandaşlık Toplam Ölçek Puanı	Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı
Chi-Square	8,887	15,022
df	4	4
Asymp. Sig.	0,064	0,005

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplanan Değişken: Rizede Yaşama Süresi

Yukarıdaki tabloda, her farklı hipotez için analiz sonuçları görülmektedir. %95 güven aralığında yapılan analiz doğrultusunda Örgütsel Vatandaşlık Toplam ölçek puanı için Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezinin red edilemediği görülmektedir. Ancak Psikolojik Sermaye Toplam ölçek puanı için Sig. değeri, 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu için H_0 hipotezinin red edildiği görülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, Hastanede görevli doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcıların Rize’de yaşadığı süreye göre örgütsel vatandaşlık

davranışları arasında anlamlı farklılıklar olmadığı, ancak psikolojik sermayelerine göre anlamlı farklılıklar olduğu, bu farklılığında en çok 4-6 yıl ve 7-9 yıl aralığında olduğu yorumu yapılabilmektedir.

SONUÇ

Günümüz işletmeleri lider ve çalışanlarına yatırım yaparak ve geliştirip yöneterek, örgütün karşılaştığı ve karşılaşacağı zorluklara karşı rekabet üstünlüğü elde edebilirler. Bu çalışma, firmalara rekabette üstünlüğün yollarını ararken, çalışanların potansiyel performanslarına ulaşmaları noktasında yardım eden iki kavramı ve aralarındaki ilişkiyi incelemektedir. Söz konusu iki kavram psikolojik sermaye ve ÖVD dir.

Psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet üstünlüğünü elde etmesinde entelektüel sermayenin ötesine geçen, merkezinde pozitifliğin yer aldığı psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Luthans vd., 2004:46). Umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve esneklik alt boyutlarından oluşan kavram, bireylerde var olan ancak kişilik özellikleri kadar katı, anlık hisler kadar geçici olmayan, geliştirilebilir, ölçülebilir ve yönetilebilir bir yapı olarak literatürde yer almaktadır. Luthans ve arkadaşları (2010), öz yeterliliği; çalışanların zor görevleri başarıyla yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yeteneklerin kendinde var olduğuna dair inancı, iyimserliği; karşılaşılan olumlu olayları kişisel, sürekli ve yaygın olarak, negatif olayları ise dışsal, geçici ve spesifik durumlara özgü olarak yorumlama tarzı, umudu; başarılı olmak için belirlenen hedeflere yönelmek ve gerektiğinde bunlara ulaşmak için önceden belirlenen yöntemleri değiştirebilmek ve esnekliği; başarıya ulaşmak için problemler veya zorluklarla karşılaştığında mücadeleyi ısrarla sürdürme şeklinde tanımlamaktadırlar (Luthans vd., 2010:435).

ÖVD ise; doğrudan ya da dolaylı olarak örgütün ödüllendirme sistemi ile ilişkilendirilmemiş, isteğe bağlı gerçekleştirilen bireysel davranış olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997:86). Ortaya çıktığı zamandan itibaren gerek dünyada gerekse ülkemizde ilgi gören kavram, sebepleri ve sonuçları ile pek çok araştırmacının ilgisini çekerek sadece örgüt ve yönetim alanlarında değil psikoloji alanında da kendine uygulama alanları bulmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi psikolojik sermaye çalışmaları da kökenini konunun yaratıcısı olan Amerika'dan almaktadır. Konu ile ilgili yapılan uluslar arası literatür taramasında psikolojik sermaye ile performans

arasındaki ilişkinin incelenmesine ağırlık verildiği gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilişkisi de yine incelenmiş konular arasındadır. Psikolojik sermayenin ÖVD ile ilişkisini dolaylı olarak inceleyen Luthans (söz konusu makale: *The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors*, 2010) iki kavram arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiş ve mevcut ilişkinin daha detaylı incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ülkemizde de Amerikan literatüründe olduğu gibi psikolojik sermaye ve ÖVD ilişkisinin yeterli ilgiyi görmediği tespit edilmiştir. Bu açıdan çalışma alanda öncü olma niteliği taşımaktadır.

Çalışma alanı olarak sağlık sektörü seçilmesini açıklamak gerekirse;

Sağlık kurumları günümüzde, hızla gelişen teknolojiye bolca faydalanan, hizmet çıktıları insan hayatının kalitesi ve toplum sağlık düzeyi ile bağıntılı olan kurumlardır. Hastaneye giden bir birey sağlık hizmeti almak istediğinde, hastalığının teşhisinden tedavisine kadar birimleri birbirleri ile eşgüdümlü olarak çalışan karmaşık bir örgüt yapısı devreye girmektedir. Bu yüzden sağlık kurumlarında azami disiplin gerektiren bu matriks örgüt yapısı içerisinde konusunda uzmanlaşmış, yüksek düzeyde eşgüdüm ile çalışan, hizmet sundukları hastalar ile çok yönlü ve karmaşık bir ilişki içinde olan meslek grupları faaliyet göstermektedir. Söz konusu örgütlerde uzmanlaşmanın yüksek olması, işgörenlere özerkleşme sağlanması ve yapının karmaşık olmasından kaynağını alan çatışma sorunlarını ortaya çıkartabilmektedir (Yıldırım ve Kavuncubaşı, 2010;54).

Sağlık kurumları, amaçlarına etkin olarak ulaşabilmeleri için eğitim ve deneyimleri birbirinden oldukça farklı bu işgören gruplarının eş zamanlı faaliyetlerini örgütlemek ve yönetmek zorundadırlar. Yapısı gereği sorunlar ile çokça karşılaşılacak bu örgütlerde, kendi görev tanımlarının üstünde davranış sergileme eğiliminde olan, olumsuz durumları büyütmeyle ortadan kaldırmaya eğilimli ve özveriyle çalışanlar yapının performansının artmasına büyük katkı sağlayacaklardır.

Başarılı olmak isteyen hastane yöneticilerinin, işgörenlerini örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda teşvik edici olmaları gerekmektedir (Geçer, 2008:37). Hastane örgütlerindeki insan unsurundan

en etkin seviyede faydalanılabilmesi adına, günlerinin çok büyük bir bölümünü hastanede geçiren personelin, özellikle doktor ve hemşirelerin ÖVD göstermeleri yapının etkin işleyişi açısından önem arz etmektedir.

Sayılan sebeplerden ve ulusal literatürde sağlık sektöründe ÖVD alanında yapılmış araştırma sayısının kısıtlı olması nedeniyle çalışmanın uygulama alanı olarak sağlık sektörü tercih edilmiş, doktor ve hemşirelerin ÖVD göstermelerinde psikolojik sermayelerinin bir etkisinin olup olmadığı sorusu araştırılmaya değer görülmüştür.

Psikolojik sermaye ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelenmesi noktasında öncü nitelikteki bu çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın ilk üç bölümünde gerekli literatür taraması yapılmış sonuç olarak; ilk bölümde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, psikolojik sermaye ve boyutları ortaya konulmuştur. İkinci bölümde ÖVD'nin gelişimi, ve literatürde yapılmış ÖVD tanımlarına yer verildikten sonra boyutları ve sonuçları incelenmiştir. Üçüncü bölümde iki kavram hakkında geçmişte literatürde yapılmış araştırmalarda elde edilen bulgulara yer verilerek söz konusu kavramların önemi vurgulanmış ve birbirleriyle olası ilişkileri üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın dördüncü bölümü olan uygulama kısmında ise psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, esneklik ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Çalışma kapsamın doktor ve hemşireler üzerinde gerçekleştirilen uygulama ile dört psikolojik sermaye boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda veri toplamak üzere kota örnekleme yöntemiyle belirlenen örnek kütleye anket uygulaması yoluna gidilmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler istatistiki analizlere tabi tutularak araştırma amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler sınanmıştır.

Öncelikle hastanede çalışan katılımcı doktor ve hemşirelerin doldurdukları anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda psikolojik sermayenin boyutları ve bunları etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik

sermaye Luthans ve arkadaşlarının belirlemiş olduğu boyutlarla uyumlu olarak umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve esneklik olmak üzere 4 faktör altında toplanmıştır.

Psikolojik sermayenin boyutları belirlendikten sonra, söz konusu sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olup olmadığını saptamak üzere geliştirilen hipotez Spearman korelasyon analizi aracılığıyla sınanmıştır. Örnek kütleyi oluşturan 142 kişiden sağlanan verilerle gerçekleştirilen bu analiz sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında 0,70 düzeyinde güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu saptama ile araştırmanın asıl sorusu cevaplanmış, var olduğu iddia edilen ilişki ortaya konmuştur. Buna göre örgütlerin günümüz yoğun rekabet koşullarında arzu ettiği bir davranış olan ÖVD'nin gösterilmesinde çalışanın psikolojik sermayesinin rolü yadsınamayacak derecede yüksektir. ÖVD'i psikolojik sermaye %70 oranında açıklarken geriye kalan %30 luk bölümün kültür, kişilik gibi değişkenler tarafından açıklandığı ve bunların da incelenmeye değer konular olduğu düşünülmektedir.

Örnek kütleden elde edilen verilerle yapılan bir diğer analiz olan regresyon analizi ile örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve esneklik boyutlarına bağımlı olup olmadığı ve eğer bağımlı ise ne ölçüde bağımlı olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının %54 düzeyinde psikolojik sermayenin alt boyutları tarafından açıklandığı tespit edilerek, dört alt boyut için oluşturulan hipotezlerin hepsinde H_0 red edilmiştir.

Yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre çalışanların gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen psikolojik sermaye alt boyutu öz yeterliliktir. Onu sırasıyla esneklik, iyimserlik ve umut alt boyutlarının takip ettiği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında demografik değişkenlerin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik sermayeleri üzerinde etkili olup

olmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler neticesinde, bireylerin gerek psikolojik sermaye gerekse örgütsel vatandaşlık davranışında, yaş, cinsiyet, medeni durum, sektörde çalışma süresi, ilgili kurumda çalışma süresi, maaş ve doğum yeri demografik değişkenlerine göre %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Demografik değişkenlerden “eğitim durumu” için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda bireylerin hem örgütsel vatandaşlık hem de psikolojik sermayelerinde, eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılardan ön lisans mezunlarının hem psikolojik sermaye seviyeleri hem de örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri en yüksek çıkmıştır. Bir başka deyişle en yüksek psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine sahip katılımcılar ön lisans mezunlarıdır. Onları sırası ile; doktora- uzmanlık mezunları, lisans mezunları, orta öğretim mezunları ve en son olarak da yüksek lisans mezunları takip etmektedir. Ön lisans mezunlarının ÖVD seviyelerinin yüksek çıkmasına neden olarak taşıdıkları amatör ruh gösterilebilir. Yüksek lisans ve lisans mezunları alanda uzmanlaşmanın getirdiği profesyonel bakış açısı ile örgütlerine karşı daha az bağımlı hissedebilirler. Bu da beraberinde daha az ÖVD gösterme eğilimini getirmektedir.

Psikolojik sermayeler arasındaki fark da yine aynı şekilde açıklanabilir. Ön lisans mezunları ilerletmeleri gereken bir kariyerleri olduğunu düşünürken, lisans ve yüksek lisans düzeyindeki çalışanları profesyonelleştikleri ve uzmanlıklarını kanıtladıkları algısına sahip olabilirler. Bu da işlerine karşı duydukları umut ve iyimserlik gibi psikolojik sermaye unsurlarını olumsuz etkilemiştir yorumu yapılabilir. Yine de elde edilen bulgular ile yapılan yorumlar sadece söz konusu uygulama alanında geçerli olup, genelleme yapılabilmesi için daha geniş çaplı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Demografik değişkenlerden “Görev” için yapılan Mann Whitney U testi sonucunda bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında hastanedeki

görevlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiş ancak psikolojik sermayelerinde, hastanedeki görevlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılardan hemşirelerin psikolojik sermaye seviyeleri daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının sebebi olarak; küçük yaşlardan itibaren almaya başladıkları eğitimin yüksek disiplin içermesi ve bu disiplinli eğitim sonrasında bireyde oluşan öz-yeterlilik duygusu olduğu düşünülmektedir.

Demografik değişkenlerden “Rize’de Yaşama Süresi” için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında Rize’de yaşadıkları süreye göre anlamlı farklılık tespit edilememiş ancak psikolojik sermayelerinde, Rize’de yaşadıkları süreye göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılardan Rize’de 4 ile 9 yıl arasında yaşayanların psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaşanılan ortamdan duyulan tatminin bireyin duygusal durumunu etkilediği gerçeği göz önüne alındığında ulaşılan sonuç anlamlı olmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde söz konusu şehirde yaşama süresi arttıkça psikolojik sermayenin de arttığı gözlenmektedir. Bu durum yaşanılan çevre tanındıkça ve uyum sağlandıkça psikolojik sermayenin de arttığı yorumunu doğurmuştur.

ÖNERİLER

Genel olarak çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde pozitif psikolojinin ÖVD’yi pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre; psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireyler, günümüz işletmelerinde arzu edilen bir davranış olarak fazladan rol davranışı göstermeye daha yatkındırlar.

Örgüt içerisinde yer alan pozitif profilli bireyler geleneksel olarak arzu edilen çalışan modeli olmakla birlikte, psikolojik sermayenin geliştirilebilir

doğasından dolayı, bu davranış biçimi daha da geliştirilerek potansiyel performansa ulaşabilecekleri düşünülmektedir.

Günümüz liderlerinin ve yöneticilerinin rekabet üstünlüğü sağlamak ve arzu edilen performans çıktılarına ulaşmak amacıyla ÖVD üzerinde durmaları ve bu davranış biçiminin geliştirilmesinde rol alan unsurları araştırmaları ve bu unsurlara yatırım yapmaları, örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu noktada araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda psikolojik sermayenin çalışanın ÖVD göstermesinde yüksek düzeyde katkıda bulunduğu bir örnek çalışma ile ortaya konmuştur. Bu doğrulama sadece uygulama yapılan örgüt, çalışan ve sektörü kapsamakla birlikte, yapılacak farklı uygulamalar ile benzer sonuçlar elde edileceği tahmin edilmektedir.

Bu sonuçtan hareketle örgüt liderlerinin çalışanlarında var olan psikolojik sermayeleri, psikolojik sermaye kavramının geliştirilebilir ve yönetilebilir doğasından faydalanarak, örgüt lehine sonuçlar verecek şekilde geliştirmeleri doğru bir yaklaşım olacaktır.

Pozitif psikolojinin örgüt alanına kazandırılmasında büyük emek sahibi olan Luthans 'ın yaptığı araştırmalar öz güven boyutunun (Luthans, 2002a:700);

- Uzmanlık ve performans başarısı,
- Vekaleten öğrenme ve model alma,
- Yönetim kademesi tarafından uygulanacak; pozitif yönde ikna, geribildirim, fizyolojik ve psikolojik takdir ile geliştirilebileceği ortaya koymuştur.

Aynı şekilde Schulman, satış danışmanlarında öğrenilmiş iyimserliği uygulamaya yönelik araştırmasında psikolojik sermayenin gelişmesi için uygulanabilecek, iyimserliği oluşturan bazı özel yönergeler önermiştir (Schulman, 1999:34);

- Bir zorlukla karşılaşıldığında, kendi kendini baltalayan inanışları tanımlamak,
- İnanışların doğruluğunu değerlendirmek,

- Yanlış inanışlar kırıldığında onların yerine geliştirilmiş, daha yapıcı ve doğru inanışlar yerleştirmek.

Bu ve benzeri psikolojik sermaye geliştirme uygulamaları yurt dışında özellikle özel firmalarda denemiş ve olumlu yönde yüksek geri dönüşler alındığı bildirilmiştir.

Bu çalışma ÖVD ve psikolojik sermaye literatürüne ampirik (ve teorik?) bir katkıda bulunmuş ve psikolojik sermayenin ÖVD üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise çalışanın ÖVD davranışına en yüksek katkıyı öz yeterliğin verdiği ortaya konulmuştur. Alanda yapılacak gelecek çalışmalarda araştırmacılar ÖVD'yi etkileyen unsurları incelerken bu katkıyı göz önünde bulundurabilirler. Ayrıca ÖVD ile öz yeterlilik arasındaki ilişki de ayrı bir çalışma konusu olarak incelenmelidir.

Çalışmada yer verilmeyen ancak incelenmesi gerektiği düşünülen bir diğer konu ise psikolojik sermayenin alt boyutları ile ÖVD'nin alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkisidir. Bu tarz bir çalışmanın ÖVD'nin ve çalışanların bu davranışı göstermesi altında yatan nedenlerin anlaşılmasına büyük katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Söz konusu çalışmadan elde edilecek sonuçların günümüz örgütlerinin en değerli sermayelerinden olan beşeri sermayesini daha etkin kullanabilmesi ve geliştirebilmesi açısından faydalı olacağı tahmin edilmektedir. Daha fazla zaman ve çaba sarf edilerek çalışanlarda ÖVD'yi geliştirebilecek psikolojik sermaye unsurlarının saptanabileceği ve geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma psikolojik sermaye ile ÖVD ilişkisini ortaya koymuştur. Ancak psikolojik sermaye ile örgüt ve kültürler üzerindeki ve arasındaki ilişkilerinin incelenmesi ve araştırmaya devam edilmesi; psikolojik sermayenin günümüz örgütlerini nasıl ve neden etkilediğinin kavranabilmesi açısından önemlidir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak ve pozitif psikoloji değişkenlerinin etkisinin giderek artan olumlu kanıtlarına bakılarak, örgüt teorisyenlerinin ve

uygulamacılarının psikolojik sermaye hakkındaki çalışmalara devam edebilecekleri ve etmeleri gerektiğini ortaya çıkartmaktadır.

KAYNAKÇA

ALLISON, Barbara J., VOSS Richard Steven, DRYER Sean; "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Education for Business**, Vol. 76, Issue 5, 2001, p. 282-294.

ASLAN, Şebnem; "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt 15, Sayı 2, 2008, s. 163-178.

ATALAY, Giderler Ceren; **Personel Güçlendirmeye Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Eczacıbaşı Topluluğu'nda bir Araştırma**, Kütahya, Yayınlanmış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

AVEY, James B., LUTHANS, Fred, YOUSEEF, Carolyn M.; "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors", **Journal of Management**, Vol. 36, Issue 2, 2010, p. 430-452.

AVEY, James B., PATERA, Jaime L., WEST, Bradley J.; "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol. 13, Issue 2, 2006, p. 42-60.

AY, Bilgen; "**Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**", Afyon, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

AZİZ, Aysel; **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri**, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2008.

BAILEY, Thomas C., ENG, Winnie, FRISCH, Michael B. , SNYDER, C. R.; “Hope and Optimism as Related to Life Satisfaction”, **The Journal of Positive Psychology**, Vol. 2, Issue 3, 2007, p. 168-175.

BAKKER, Arnold B., DEMEROUTI, Evangelia, HAKANEN, Jari J., XANTHOPOULOU; Despoina, “Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High”, **Journal of Educational Psychology**, Vol. 99, Issue 2, 2007, p. 274-284.

BANDURA, Albert; **Self-Efficacy: The Exercise of Control**, New York, W.H.Freeman & Co Ltd., 1997.

BASIM, Nejat ve ŞEŞEN, Harun; “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 61, Sayı 4, 2006, s. 83-102.

BATEMAN, S. Thomas ve ORGAN, W. Denis; “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship”, **Academy of Management Journal**, Vol. 26, Issue 4, 1983, p. 587-595.

BEKTAŞ, Çetin ve YILMAZ, Hüseyin; “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Sermaye Ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 438 – 444.

BENARD, Bonnie; **Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School and Community**, Portland, 1991.

BİNGÖL, Dursun, NAKTİYOK, Atılhan, İŞCAN, Ömer Faruk; “Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi”, Afyon, **11. Ulusal**

Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22-24 Mayıs 2003, s. 491-508.

BLAU, Peter Michael; **Exchange and Power in Social Life**, New York, Wiley, 1964.

BOLAT, Oya İnci, BOLAT, Tamer, SEYMEN, Aytemiz Oya; “Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12, Sayı 21, 2009, s. 215- 239.

BRISLIN, Richard W., LONNER, Walter J., THORNDIKE, Robert M.; **Cross-Cultural Research Methods**, New York, John Wiley&Sons Publication, 1973.

BULUÇ, Bekir; “Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 4, 2008, s. 571-602.

CARVER, Charles S., SCHEIER, Michael F., BRISSETTE, Ian; “The Role of Optimism in Social Network Development, Coping, and Psychological Adjustment During a Life Transition”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 82, Issue 1, 2002, p. 102–111.

COYLE-SHAPIRO; Jacqueline ve KESSLER, Ian, “The Employment Relationship in The UK Public Sector: A Psychological Contract Perspective”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, Vol. 13, Issue 2, 2003, p. 213-230.

ÇELİK, Mazlum; **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama** Erzurum, Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

ÇETİN Fatih, ŞEŞEN Harun, BASIM Nejat; “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Çalışan Tükenmişliğine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 681-684

ÇETİN, Ölçüm Münevver; **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004.

DEDE, Bahar; **Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği**, Trabzon, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

EDER, Paul ve EISENBERGER, Robert; “Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior”, **Journal of Management**, Vol. 34, Issue 1, 2008, p. 56-68.

EGE, Barış; **İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatmini ile İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**, Gebze, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2000.

ERKEN, Betül, **“Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”**, Bilecik, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2010.

FELDMAN, David B. ve SNYDER, C. R.; “Hope and the Meaningful Life: Theoretical and Empirical Associations Between Goal-Directed Thinking and Life Meaning”, **Journal of Social and Clinical Psychology**, Vol. 24, Issue 3, 2005, p. 401-421.

FINDIKLI AFACAN, Mine ve ERKUŞ, Ahmet; "Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi", **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Adana, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs 2010, s. 766-772.

FIRESTONE, David John; **Measuring Psychological Capital in Non-Profit Social Service Organizations**, Reno, Published Master of Social Work Thesis, University of Nevada, 2010.

GABLE, Shelly L. ve HAITH, Jonathan; "What (and Why) is Positive Psychology?", **Review of General Psychology**, Vol. 9, Issue 2, 2005, p. 103-110.

GEÇER, Hüseyin; **Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi**, Ankara, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008.

GEORGE, Jennifer. M. ve BRIEF, Arthur. P; "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship", **Psychological-Bulletin**, Vol. 112, 1992, p. 310–329.

GOHEL, Kirti; "Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction", **International Referred Research Journal**, Vol. 3, Issue 36, 2012, p. 34-37.

GOULDNER, W. Alvin, "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", **American Sociological Review**, Vol. 25, Issue 2, 1960, p. 161-178.

GRAHAM, W. Jill; "An Essay on Organizational Citizenship Behavior", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol. 4, 1991, p. 249–270.

GÜNDOĞDU, Zennure, USLU Tuna, ŞAHİN RODOPLU Didem; “Pozitif Psikoloji Çerçevesinden Örgüt İklimi ve Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Güçlenmesi Aracılığıyla Mesleki Özdeşleşmeye Etkileri”, İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 106-111.

HARTER, James K., SCHMIDT, Frank L., KEYES, Corey L. M.; “Well Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes”, KEYES, C.L, HAIDT, J., **Flourishing: The Positive Person and the Good Life**, Washington D.C., American Psychological Association, 2002 içinde p. 205-224.

HITT, Michael.A., BIERMANT, Leonard, SHIMIZU Katsuhiko, KOCHHAR, Rahul; “Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-based Perspective”, **Academy of Management Journal**, Vol. 44, Issue 1, 2001, p. 13-28.

HUNT, Steven T.; “On the Virtues of Staying ‘Inside of the Box’: Does Organizational Citizenship Behavior Detract from Performance in Taylorist Jobs?”, **International Journal of Selection and Assessment**, Vol. 10, Issue 1-2, 2002, p. 152–159.

İŞBAŞI, Özen Janset; "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma," Kapadokya, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-27 Mayıs 2000, s. 359-372 .

İŞBAŞI, Özen Janset; “**Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü**”, Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2000.

JAKUTYTE-SUNGAILIENE; Asta, “Intellectual Capital-New Object Regulated by Property Law?”, **Jurisprudence**, Vol. 3, Issue 117, 2009, p. 339-355.

KAMER, Meltem; “**Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri**”, İstanbul, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

KARABEY, Canan Nur; **Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Erzurum, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

KATZ, Daniel ve KAHN, L. Robert; **The Social Psychology of Organizations**, New York, Wiley Co. , 1966.

KAYNAK, Selma; **Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Afyon, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

KENDİRLİGİL, Sevilay; **Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Eğilimleri Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisi**, İstanbul, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2006.

KÖSE, Sevinç, KARTAL, Burak, KAYALI, Nilgün; “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 20, 2003, s. 1-19.

LARSON, Milan ve LUTHANS, Fred; “Beyond Human and Social Capital: The Additive Value of Psychological Capital on Employee Attitudes”, Working Paper, **Gallup Leadership Institute**, University of Nebraska-Lincoln, 2004

LARSON, Milan ve LUTHANS, Fred; "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol. 13, Issue 2, 2006, p. 75-92.

LINLEY, P. Alex, JOSEPH, Stephen, HARRINGTON, Susan, WOOD, Alex M.; "Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future", **The Journal of Positive Psychology**, Vol. 1, Issue 1, 2006, p. 3-16.

LUTHANS, Fred, ZHU, Weichun, AVOLIO, Bruce J.; "The Impact of Efficacy on Work Attitudes Across Cultures", **Journal of World Business**, Vol. 41, Issue 2, 2006, p. 121-132.

LUTHANS, Fred ve AVOLIO, Bruce; "The Point of Positive Organizational Behavior", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 30, 2009, p. 291-307.

LUTHANS, Fred ve YOUSSEF, Carolyn M.; "Emerging Positive Organizational Behavior", **Journal of Management**, Vol. 33, 2007b, p. 321-349.

LUTHANS, Fred; "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behaviour", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 23, 2002a, p. 695-706.

LUTHANS, Fred, AVEY James B., AVOLIO Bruce J., NORMAN Steven M., COMBS Gwendolyn M.; "Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention", **Journal of Organizational Behaviour**, Vol. 27, 2006, p. 387-393.

LUTHANS, Fred, AVOLIO, Bruce, WALUMBWA, Fred, LI, Weixing; "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance" **Management and Organization Review**, Vol. 1, 2005, p. 247-269.

LUTHANS, Fred, LUTHANS, Kyle W., LUTHANS, Brett C.; "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", **Business Horizons**, Vol. 47, Issue 1, 2004, p. 45-50.

LUTHANS, Fred, NORMAN, Steven M., AVOLIO, Bruce J., AVEY, James B.; "The Mediating Role of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 29, 2008, p. 219-238.

LUTHANS, Fred, YOUSSEF, M. Carolyn, AVOLIO, J. Bruce; **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**, New York, Oxford University Press, 2007a.

LUTHANS, Fred.; "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", **Academy of Management Executive**, Vol. 16, Issue 1, 2002b, p. 57-72.

MERCAN, Mustafa; **Öğretmenlerden Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık**, Afyonkarahisar, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

MET, L. Ömer; "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı", **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Adana, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs 2010, s. 889-895.

MOORMAN, H. Robert ve BLAKELY, L. Gerald; "Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 16, 1995, p. 127-142.

MOORMAN, Robert H.; "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 76, Issue 6, 1991, p. 845-855.

MOTOWIDLO, J. Stephan; "Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management", **Human Resource Management Review**, Vol. 10, Issue 1, 2000, p. 115 -126.

NEUMAN, Joel ve BARON, Robert; "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets", **Journal of Management**, Vol. 24, 1998, p. 391- 419.

NIEHOFF, Brian P. ve ROBERT H. Moorman; "Justice as A Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", **Academy of Management Journal**, Vol. 36, Issue 3, 1993, p. 527-556.

ORGAN, Dennis W.; "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis", **The Academy of Management Review**, Vol. 2, Issue 1, 1977, p. 46-53.

ORGAN, W. Dennis; **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**, Lexington, Lexington Books, 1988.

ORGAN, W. Dennis; "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", **Human Performance**, Vol. 10, Issue 2, 1997, p. 85-97.

ÖĞÜT, Adem, KAPLAN, Metin, BİÇKES, Durdu Mehmet; "Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Örneğinde Bir Analizi", Eskişehir, **17. Ulusal Yönetim Organizasyon**

Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü 21-23 Mayıs 2009, s. 158-164.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, 2003, s. 113 -130.

ÖZYILMAZ, Adnan; “Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Öz yeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? ”, İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 698-704.

PETERSON, J. Suzanne ve LUTHANS, Fred; “Does the Manager's Level of Hope Matter?; Preliminary Research Evidence of a Positive Impact”, **Organizational Behavior and Tack**, 2002.

PODSAKOFF, M. Philip, ORGAN, W. Dennis, MACKENZIE B. Scott; **Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents and Consequences**, United States of America, Sage Publication, 2005.

PODSAKOFF, Philip M. , MACKENZIE, Scott B., PAINE, Julie Beth, BACHRACH, Daniel G.; “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, **Journal of Management**, Vol. 26, Issue 3, 2000, p. 513-563.

PODSAKOFF, Philip ve MACKENZIE; Scott, “Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness”, **Journal of Marketing Research**, Vol. 31, 1994, p. 351-363.

PORTES, Alejandro; “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology”, **Annual Review of Sociology**, Vol. 24, 1998, p. 1-24.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ Melek; **Örgütsel Psikoloji**, Bursa, Alfa Aktüel Basım Yayın, 2005.

SAMANCI, Sevinç; **Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık**, Afyonkarahisar, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

SCHNEIDER, Sandra L.; “In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness”, **American Psychological Association**, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 250-263.

SCHULMAN, Peter; “Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity”, **Journal of Personal Selling & Sales Management**, Vol. 19, Issue 1, 1999, p. 31-37.

SELIGMAN, E. P. Martin ve CSIKSZENTMIHALYI Mihaly; “Positive psychology: An Introduction”, **The American Psychologist**, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 5–14.

SELIGMAN, Martin E. P.; **Authentic Happiness**, USA, The Free Press, 2002.

SMITH, C. Ann, ORGAN, Dennis W., NEAR, Janet P; “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 68, Issue 4, 1983, p. 653-663.

SNYDER C. R.; **Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications**, USA, Academic Press, 2000.

SNYDER C. R., HARRIS Cheri, ANDERSON John R., HOLLERAN Sharon A., IRVING Lori M., SIGMON Sandra, YOSHINOBU Lauren, GIBB June,

LANGELLE Charyle, and HARNEY Pat; “The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 60, Issue 4, 1991, p. 570-585.

SNYDER, C. R. ve LOPEZ, Shane; **Handbook of positive psychology**, Oxford University Press, Oxford, 2002.

SPECTOR Paul E., FOX Suzy; “An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior”, **Human Resource Management Review**, Vol. 12, 2002, p. 269–292.

STAJKOVIC D. Alexander ve LUTHANS Fred; “Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis” **Psychological Bulletin**, Vol. 124, Issue 2, 1998, p. 240-261.

TANSKY, Judith W., “Justice and Organizational Citizenship Behavior: What is The Relationship?”, **Employee Responsibilities And Rights Journal**, Vol. 6, Issue 3, 1993, p. 195-207.

TAVŞANCIL, Ezel; **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2010.

TOPCU Kemal M. ve OCAK Metin; “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye Ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği”, İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012 s. 685-690.

ÜNÜVAR, Tahir Gökhan; “An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship

Behavior”, Ankara, Yayınlanmış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

VAN DYNE, Linn, GRAHAM, W. Jill, DIENESCH, R. M.; “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation”, **Academy of Management Journal**, Vol. 37, 1994, p. 765–802.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye; **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2004.

YILDIRIM, Selami ve KAVUNCUBAŞI Şahin; **Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2010.

YİĞİTBAŞ, Çağla ve YETKİN Ayşen; “Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz etkililik-yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi”, **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2003, s. 6-13.

YOON, Mahn Hee ve SUH, Jaebeom; “Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employees”, **Journal of Business Research**, Vol. 56, 2003, p. 597-611.

YOUSSEF, M. Carolyn; **Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing**, Yayınlanmış Doktora Tezi, The University of Nebraska, 2004.

ZERENLER, Mumammer, TÜRKER, Necdet, ŞAHİN; Esen, “Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 17, 2007, s. 653-667

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim-Organizasyon Bilim Dalı'nda yürütülen bir yüksek lisans tezi ile ilgilidir.

Bu araştırma ile “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*” hakkında analizler yapılarak bilgi birikiminin artırılması amaçlanmaktadır. Bu araştırmada toplanan veriler tamamen akademik amaçla kullanılacaktır. Elde edilen veriler gizlilik içinde değerlendirilecek, bilgileriniz kesinlikle paylaşılmayacaktır. Bilimsel nitelikli bir araştırmanın veri setini oluşturacak olan sonuçların güvenilirliği, tamamen, verdiğiniz yanıtların içtenliğine bağlıdır. Bu nedenle anketle ilgili sorulara samimiyetle cevap vermeniz beklenmektedir. **Anket formuna lütfen isminizi yazmayınız.**

Değerli vaktinizi ayırarak araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla;

Araş. Gör. Nazlı BERBEROĞLU

Prof. Dr. Enver
AYDOĞAN

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi

İşletme Bölümü
Yönetim Organizasyon A.B.D
A.B.D

İşletme Bölümü
Yönetim Organizasyon

(0 464) 223 61 26 / 1233
nazli.berberoglu@rize.edu.tr

(0 312) 216 12 49
aydogan@gazi.edu.tr

Soru 1: Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği (X) işaretlemek suretiyle belirtiniz.

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Aşırı iş yükü olan diğer çalışanlara yardım ederim.					
2	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.					
3	İş esnasında sorunla karşılaşan çalışanlara yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.					
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğer çalışanlar ile paylaşmaktan kaçınmam.					
5	Yeni işe başlayan bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.					
6	Mesai saatleri içinde zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.					
7	Kurumum için olumlu imaj yaratacak faaliyetlere katılırım.					
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.					
9	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.					
10	Birlikte görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.					
11	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.					
12	Yaşanılan her sorun için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.					
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere olumsuz yaklaşmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım..					
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.					
15	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.					
16	Hastane için geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım					
17	Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.					
18	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum.					
19	Kurumun yapısında yapılan değişikliklere ayak uydururum.					

Soru 2: Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği (X) işaretlemek suretiyle belirtiniz.

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.					
2	Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissederim.					
3	Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.					
4	Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.					
5	İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.					
6	Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.					
7	İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
8	İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.					
9	Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.					
10	Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.					
11	İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.					
12	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum.					
13	İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.					
14	İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.					
15	İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.					
16	İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.					
17	Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.					
18	Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum					
19	Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığında genellikle iyimser yaklaşırım.					
20	İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir.					
21	İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.					

22	İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.					
23	Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.					
24	İşimle ilgili bazı olaylara “her işte bir hayır vardır” düşüncesi ile yaklaşırım.					

Soru 3: Sosyo- Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadelerden uygun olanını işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek	2. Medeni Haliniz? () Evli () Bekar
3. Göreviniz?	4. Yaşınız? ☐ 18-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46 ve üstü
5. Eğitim Durumunuz? ☐ Orta Öğretim ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora – Uzmanlık	6. Bu sektörde çalışma süreniz? ☐ 1 yıldan az ☐ 1- 3 yıl ☐ 4- 7 yıl ☐ 8- 10 yıl ☐ 10 yıldan fazla
7. Bu kurumda çalışma süreniz? ☐ 1 yıldan az ☐ 1- 3 yıl ☐ 4- 7 yıl ☐ 8- 10 yıl ☐ 10 yıldan fazla	8. Maaşınız? ☐ 1000- 2000 ☐ 2001- 3000 ☐ 3001- 4000 ☐ 4001 – 5000 ☐ 5001 ve yukarısı

9. Doğum yeriniz	10. Kaç yıldır Rize’de yaşıyorsunuz? ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl arası ☐ 4-6 yıl arası ☐ 7-9 yıl arası ☐ 10 yıldan fazla
-------------------------------	---

ÖZET

BERBEROĞLU, Nazlı. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013.

İşletmelerin rekabet üstünlüğünü elde etmek için kıyasıya yarıştığı günümüz örgütlerinde, örgüt içindeki insanın neyi bildiğini, kişisel bağlantılarını ve kendinde bulunan bu kaynakları kendisini örgütün bir vatandaşı olarak görüp örgüte aktarmasının örgüte sağladığı avantajları akademik düzeyde yapılan çalışmalar ortaya koymuştur. Örgüt içerisinde bulunan bireyin örgütün amaçlarını benimseyerek bu amaçlar doğrultusunda kendi kaynaklarını kullanması ve fazladan rol davranışlarını göstermesi, günümüz işletmelerine rekabet etme ve varlığını sürdürme noktasında ciddi bir ivme kazandırmaktadır.

Birer sağlık işletmesi olarak hastanelerde insan unsurunun ön planda olup, matriks örgüt yapısı içerisinde konusunda uzmanlaşmış, yüksek düzeyde eşgüdüm ile çalışan, hizmet sundukları hastalar ile çok yönlü ve karmaşık bir ilişki içinde olan meslek grupları faaliyet göstermektedir. Bu noktada hastane örgütü içerisinde yer alan bireylerin umut, iyimserlik, esneklik ve öz-yeterlilik boyutları ile karakterize edilen psikolojik sermayelerinin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi önem kazanmaktadır.

Bu çalışma örgüt içindeki insanın sahip olduğu kaynaklardan psikolojik sermayesinin örgütsel vatandaşlığına etkisini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Rize ili Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesinde çalışan doktor ve hemşirelerden oluşan evrende kota örnekleme yöntemiyle belirlenen örnek kütleye anket uygulaması yoluna gidilmiş, doktor ve hemşirelerin psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. İlk bölümde pozitif psikoloji akımından yola çıkılarak geliştirilen pozitif örgütsel davranış ve buna bağlı olarak da psikolojik sermaye kavramının literatürdeki gelişimine yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı boyutları ve

literatürdeki gelişimi ile ele alınırken üçüncü bölüm bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konmasını içermektedir. Son bölümde ise hipotez olarak ortaya atılan bu ilişkinin sınanmasına gidilmiş ve %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında 0,70 düzeyinde güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: : Psikolojik Sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Pozitif Örgütsel Davranış, Pozitif Psikoloji, İnsan Kaynağı.

ABSTRACT

BERBEROĞLU, Nazlı. The Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: A Field Study, Master Thesis, Ankara, 2013.

Concerning the modern organizations in which the businesses struggle to have the competition edge, academic researches have shown that what people in organization know, their personal contacts and the advantages gained from providing those resources to organizations by considering themselves as citizens of organizations. Modern businesses have gained a considerable acceleration in surviving and competing in the market because of the fact that the individuals who are in organizations not only adopted the purposes of those organizations but also used their resources to servet hem and displayed extra role behaviors.

As a health business, hospitals, at which human factor has an important role, have working groups that are specialized at their area in matrix organization structure, that work with high rate co-ordination and have multiple and complex relationship with patients. At that point the effect of an employees' psychological capital, which is characterized by hope, optimism, resiliency and self-efficiency, on organizational citizenship behavior that is exhibited by employees gains importance.

This study has been prepared for measuring the effect of human resource's psychological capital on their organizational behavior. For this purpose the questionnaire conducted on a group which chosen by quota sampling method from Rize Recep Tayyip Erdoğan University Research Hospital and the effect of psychological capital of nurses and doctors on their organizational behavior have been tried to measure. The positive organizational behavior and accordingly psychological capital's improvement in literature which is developed from positive psychology flow have been given place at the first chapter. When organizational citizenship behavior's

improvement and it's wages have been handled at the second chapter, the third chapter contains the expose of the relationship between two concept. At final chapter the relationship which is presented as a hyphothesis has been tested and detected that at %5 significance level there is level of 0.70 strong and positive relationship between organizational citizenship behavior and psychological capital.

Keywords: Pschological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Positive Organizational Behavior, Positive Psychology, Human Resource.