

DUYGUSAL VE PSİKOLOJİK FAKTÖRLERİN ÖRGÜTSEL TUTUM VE DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Vildan Hilal AKÇAY*

Alınış Tarihi: 24 Ocak 2018

Kabul Tarihi: 09 Mart 2018

Öz: Bu çalışmanın amacı örgütsel tutum ve davranışlar ile çalışanların sahip oldukları duygusal ve psikolojik faktörler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla yapılan araştırmaya İstanbul ve Ankara illerinde çeşitli sektörlerde farklı organizasyon ve düzeylerde çalışan 202 kişi katılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçta bütün değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup; gerek pozitif duygusal yatkınlık ve gerekse psikolojik sermayenin, örgütsel sinizm ve rol ötesi performansı anlamlı bir şekilde yordadığı bulgularına ulaşılmıştır. Pozitif duygusal yatkınlığın, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki arasında aracı rolü olmadığı fakat psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasında kısmi aracılık üstlendiği tespit edilmiştir. Sonuç ve tartışma bölümünde bu bulguların olası gerekçeleri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Rol ötesi performans, Örgütsel sinizm, Psikolojik sermaye, Pozitif duygusal yatkınlık

THE ROLE OF AFFECTIVE AND PSYCHOLOGICAL FACTORS ON ORGANISATIONAL ATTITUDES AND BEHAVIORS

Abstract: The purpose of this study is to examine the role of trait-like affective factors and state-like psychological factors on organisational attitudes and behaviors. To examine these relationships we studied 202 employees from a broad cross section of organizations in İstanbul and Ankara. To increase external validity of the results, we draw the sample from multiple organizations and industries. It was found that after controlling demographic variables, employees' state-like psychological capital is positively related to desired positive affectivity and extra-role performance, negatively related to undesired organizational cynicism. Also, it was found that the positive affects mediated the relationship between psychological capital and extra role performance. Finally, the implications and limitations of the study were discussed.

Keywords: Extra role performance, organizational cynicism, psychological capital, positive affect

I. Giriş

Örgütsel tutum (sinizm, iş tatmini, örgütle özdeşleşme, örgüte ve işe bağlılık gibi) ve davranışlar (rol ötesi performans, rol ötesi olumsuz iş davranışları, görev performansı gibi), örgüt psikolojisi içerisinde ortaya çıkışı ve sonuçları itibarıyla sıklıkla incelenen değişkenlerdir. Çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik tutumlarının incelenmesi, tutumların davranışlar ile ilişkili ve bunların yordayıcısı olduğu inancından kaynaklanmaktadır (Fishbein and

* Dr. Öğretim Üyesi, Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Ajzen, 1975). Bu çalışmada örgüte yönelik tutum ve davranış değişkenleri incelenirken bu inancın yanı sıra; psikolojik ve duygusal faktörler araştırmaya dâhil edilirken, işyerinde pozitif faktörlerin pozitif sonuçlar doğuracağı fikrinden yola çıkılmıştır. Son yıllarda yapılan araştırmalar da erdemlilik, şefkat, umut, psikolojik sermaye gibi pozitif faktörlerin örgütler açısından önemini vurgular niteliktedir (Ör; Avey vd.2010, Wright ve Cropanzano, 2007; Akçay, 2011; Cameron, Bright ve Caza, 2004). Psikolojik sermaye, bu çalışmadaki diğer değişkenler arasında nispeten yeni bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramı örgütsel davranış alanında incelenmeye başlanmadan önce; bileşenleri olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik kavramları ayrı ayrı araştırmalara konu edilmiştir. Sonrasında araştırmacılar hem kavramsal olarak (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans vd. 2007b) hem de deneysel olarak (Luthans vd, 2007a; Luthans vd., 2007b, Avey, Luthans ve Youssef, 2010; Akçay, 2011; Akçay, 2012; Akçay 2014) psikolojik sermayenin bir şemsiye kavram olduğunu ortaya koyan çalışmalar yapmak suretiyle örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatürüne çok boyutlu bir kavram kazandırmışlardır.

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin yanı sıra, pozitif duygusal yatkınlık değişkeni (Bknz. Lord, Klimoski ve Kanfer, 2002; Staw, Sutton ve Pelled, 1994) de incelenmek suretiyle çalışanların sahip oldukları pozitif gücün örgütsel tutum ve davranışlarını ne ölçüde ve nasıl yönlendireceği tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada izlenen süreçte; çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutum ve rol ötesi performansları üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisinin, pozitif duygusal yatkınlıkları vesilesiyle olup olmadığını belirlemek için aracılık rolü incelenmiştir. Böylece Fineman (2006) ve Hackman'ın (2009) yaptıkları eleştirilerde dikkat çektikleri üzere, bu araştırmanın, birçok araştırmada olduğu gibi, sadece bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkinin incelendiği bir araştırma olmakla kalmaması için; bağımlı değişkenlerin öncülleri tespit edilirken, bu öncüller ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin nasıl ortaya çıktığını, hangi durumlarda güçlü ya da zayıf olduğunu ortaya koyacak aracı değişkeni de hesaba katan bir inceleme yapılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın amacı, örgütsel tutum ve davranışlar ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin incelendiği gelişen araştırmalar dizisine, pozitif duygusal yatkınlığın aracı rolünün de incelendiği bir yeni araştırmayı eklemek suretiyle literatüre bu manada bir katkı sağlamak ve gerek iş hayatında bilfiil faaliyet gösteren her kademedeki, bilhassa İnsan Kaynakları Yönetim kademesinde çalışanlara ve gerekse akademisyen ve öğrencilere faydalı olması umulmaktadır.

II. Teorik Altyapı

A. Psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ilişkisi

Örgütsel davranış alanında, çalışanların pozitif duyguları ile performansları arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmadan önce bu alandaki genel bakış açısının, pozitiften ziyade negatif

özellik arzettiği görülmektedir (Staw vd., 1994). Zira odaklanılan konular çoğunlukla negatif nitelikli olup, örneğin “olumlu stres” yerine “stres ve psikolojik yıpranma”, “performans güçlendirme” yerine “değişime karşı direnç” gibi konular üzerinde durulmuştur. 20. yüzyılın son yıllarında pozitif psikoloji konusunda yapılan çalışmalar araştırmacıları, bu pozitif bakış açısının örgütsel davranışa nasıl uyarlanabileceği hususunda düşünmeye sevk etmiştir. Mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekilmiştir. Böylece işyerinde “güçlü ve pozitif yönleri odaklanarak yönetim” şeklinde uygulamalarda yerini alan pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranışı da beraberinde getirmiştir. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, çalışanlarda var olan pozitif gücü ve psikolojik sermaye unsurlarını ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışmak suretiyle, işyerinde performansta iyileşmeleri hedefleyen bir yaklaşımdır (Luthans, 2002).

Örgütsel davranış alanında olay ve süreçlere daha pozitif bakan bir yaklaşıma ihtiyaç duyulması ile önem kazanan ve gelişime açık bir anlayışı benimseyen pozitif örgütsel davranış, “Pozitif örgütsel davranışın ölçüleceği psikolojik sermaye unsurları nelerdir?” sorusunu beraberinde getirmiştir. Böylelikle geleneksel sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramı literatüre girmiştir (Luthans, 2002; Luthans vd. 2007b).

Psikolojik sermaye; sosyal sermaye ve insan sermayesinin ötesinde, çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” ile ilgilidir. Çalışanların kendilerini nasıl algıladıkları ve tanımladıkları sorusuna cevap aranırken ölçülmesi gereken özellikler, pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerini oluşturur. Bu bileşenler özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserliktir. Özyeterlilik, bireyin, belli bir görevi başarıyla yerine getirmede kendisini yeterli hissetmesi ve kendisine güvenmesi; umut, hedefe ulaşmak için azimli olması ve gerektiği takdirde hedefe ulaştıracak yeni yollar bulması; iyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin iyimser bakış açısına sahip olması; esneklik ise tüm olumsuzluklardan kurtulmak için gerekli esnekliğe sahip olmasıdır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu unsurların ortak özelliği, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili olmasıdır. Bu özellikleri itibarıyla da kişisel gelişim literatüründeki pozitif düşünce gücü gibi kavramlardan, beş büyük kişilik özelliği gibi sabit ve pozitif nitelikteki kişilik özelliklerinden farklılık arz etmektedir (Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2006; Wright ve Cropanzano, 2004). Söz konusu bu dört bileşen bakımından donanımlı olan bir çalışan, diğer bir ifadeyle psikolojik sermayesi yüksek olan bir çalışan; iddialı görevleri yerine getirme ve başarmak için gerekli çabayı göstermek hususunda kendisine güvenir (özyeterlilik), yaptığı işte halihazırda ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif bir beklenti içindedir (iyimserlik), amaçlarına ulaşma hususunda isteklidir ve karşılaşılabileceği olası engelleri öngörebilir ve amacına götüreceği alternatif yolları proaktif olarak belirleyebilir (umut), karşılaştığı problem ya da güçlük karşısında hızlı çözüm

üretebildiği ve kendisini toparlayabildiği için eskisinden daha yüksek performans sergileme potansiyeline sahiptir (esneklik) (Luthans vd., 2007b).

Bu bileşenlerin meydana getirdiği üst kavram olan psikolojik sermaye, ölçülebilir ve geliştirilebilir nitelikte olup, şimdiye kadar yapılan araştırmalara göre işle ve örgütle ilgili çeşitli tutumsal ve davranışsal değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Yakın tarihlerde yapılan çalışmalara göre bu değişkenler arasında çalışanların performansı (Peterson vd., 2011, Norman vd., 2010; Luthans vd., 2008; Luthans vd., 2007a), iş tatmini (Akçay, 2012; Luthans vd., 2008; Luthans vd., 2007a), örgüte sadakat (Luthans vd., 2008), rol ötesi performans (Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Norman vd., 2010), örgütsel sinizm (Avey vd., 2010), işten ayrılma niyeti ve rol ötesi olumsuz iş davranışları (Avey vd., 2010; Norman vd., 2010), örgütsel bağlılık (Norman vd., 2010), işe devamsızlık (Avey vd., 2006), yaratıcılık performansı (Sweetman, 2011) değişkenleri yer almaktadır. Yapılan araştırmalarda aynı zamanda, üst kavram olan psikolojik sermayenin, alt bileşenlerinin her birine nazaran yukarıdaki iş çıktılarına daha iyi yordadığı bulgusuna varılmıştır. Bu iş çıktılarından pozitif olanlar ile (rol ötesi performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans gibi) psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki, negatif olanlarla ise (örgütsel sinizm, rol ötesi olumsuz iş davranışları, işe devamsızlık gibi) negatif ilişki olduğu yönünde bulgular çoğunluktadır. Avey ve arkadaşları (2011), literatürdeki bu ilişkileri inceleyen 51 adet birbirinden bağımsız çalışmayı ele alarak yaptıkları meta analizinde, psikolojik sermaye ile performans, çeşitli örgütsel tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu analize göre psikolojik sermaye ile arzu edilen örgütsel tutumlar (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma gibi) ve arzu edilen örgütsel davranışlar (rol ötesi performans gibi) ve performans arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanısıra psikolojik sermaye ile arzu edilmeyen örgütsel tutumlar (örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve anksiyete gibi) ve arzu edilmeyen örgütsel davranışlar (rol ötesi olumsuz iş davranışları gibi) arasında anlamlı negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Avey vd.nin (2011) yaptığı çalışmadan elde edilen bu bulgular ve yukarıda belirtilen diğer araştırma bulguları bize, araştırmamızın hipotezlerini oluştururken ışık tutacaktır.

Bu araştırmanın birinci hipotezi psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerinedir. Örgütsel sinizm konusu, özellikle 1990'lı yıllardan bu yana araştırmalara konu olan değişkenlerden biridir. Teorik temelleri beklenti, atıfta bulunma, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme teorilerine dayanan örgütsel sinizm kavramı, "örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına ve örgüte yönelik olumsuz duygulara bağlı olarak ortaya çıkan aşağılayıcı ve eleştirel davranışta bulunma eğilimi" olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, bir tutum olarak kavramsallaştırıldığı için üç boyuttan oluşmaktadır. *Biliş boyutu*; sinizmin, bireyin çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına, dolayısıyla

örgütün resmi beyanlarının ciddiye alınamayacağına, çalışanların kendi menfaatleri doğrultusunda ilişkiler kurduklarına ve davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğu düşüncesine ilişkin boyuttur. *Duygu boyutu*; sinizmin, bireyin çalıştığı örgüte yönelik hissettiği küçümseme, nefret, heyecan, üzüntü, öfke gibi duygulara ilişkin boyuttur. *Davranış boyutu*; sinizmin, bireyin yukarıda bahsedilen duygu ve inançlar doğrultusunda çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavrını davranışlarına yansıtmasına ilişkin boyuttur. Örgütlerde en belirgin sinik davranışlar; örgütü eleştirmek, alaycı mizah (Brandes, 1997), imalı bakışmalar ve gülüşmelerdir (Brandes ve Das, 2006: 240).

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumları ile ilişkilendirilen rol ötesi performans, tükenmişlik, kişi-rol çatışması, işten çıkarılma olasılığı, örgüte güven, algılanan örgütsel destek, demografik faktörler, kişilik özellikleri gibi gerek kişisel gerekse örgütten kaynaklanan birçok sebep olduğu; bununla birlikte bu çalışmalardan elde edilen bulgular arasında tutarlılık olmadığı görülmektedir (Tartışma için bkz. Akçay, 2017a, Akçay, 2017b). Psikolojik sermaye ve ilgili kavramlar ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar (Avey vd., 2010; Avey vd., 2011) ise sonuçları itibarıyla tutarlı olup, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki beklenen negatif ilişkiyi desteklemektedir. Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların kurumlarına yönelik sinik tutumlarının düşük düzeyde olması beklenir. Bu beklenti temelde, psikolojik sermayenin her bir bileşeninin başarıyı hedeflemesi dolayısıyla doğası itibarıyla pozitif yönlü olmasına dayanır. Bu beklentinin sebeplerinden bir diğeri de amaçlarına ulaşma noktasında motive olmuş (umutlu) çalışanların sahip oldukları umudun, sinizmin beraberinde getirdiği umutsuzluğa düşme ve pes etmenin aksine azimli olmalarını sağlamasıdır (Avey vd., 2010). Ayrıca umutlu insanlar amaçlarına ulaştıracak alternatif yolları önceden hazırlama becerisine sahip olduklarından, işyerinde engellerle karşılaştıklarında bile çok az negatif duygusallık yaşarlar (Snyder vd., 2000). Avey vd.nin (2011) yaptıkları meta analiz kapsamındaki çalışmalardan elde ettikleri bulgulara göre, aksilikler ve problemler karşısında esnek/dirençli ve geleceğe yönelik iyimser bakış açısına sahip olmalarından dolayı psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların örgütsel değişimler karşısında daha az sinik tepki gösterdikleri belirtilmiştir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki vardır.

B. Psikolojik sermaye ve rol ötesi performans ilişkisi

Bu araştırmanın ikinci hipotezi psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasındaki ilişki üzerinedir. Rol ötesi performans, Smith ve arkadaşları (1983) tarafından ortaya çıkarılan; çalışanların gönüllü olarak ortaya koydukları, iş ya da görevleri için zorunlu olmayan, diğer çalışanlara yardım

etme niyeti ya da vicdanlı olma ve örgütü destekleme gibi biçimsel rollerinin ötesindeki davranışlar/performans olarak tanımlanmaktadır. Rol ötesi performans, biçimsel ödül ve terfi süreçlerinde değerlendirmeye alınmayan davranışlardan oluşur (Organ, 1988). Geleneksel iş performansının ötesinde olan bu davranışlar, literatürde 'rol ötesi performans' kavramının yanısıra, 'prososyal davranış', 'örgütsel vatandaşlık davranışı', 'bağlamsal performans', 'ekstra rol davranışları' ve 'işyerinde pozitif sosyal davranışlar' adı altında da incelenmiştir. Farklı adlarla ele alınan rol ötesi performans kavramı, yaygın olarak Organ (1988) tarafından oluşturulan beş boyutu ile incelenmektedir. Bu boyutlar diğergamlık, centilmenlik, sivil erdem, nezaket ve vicdanlılık/vazifeşinaslıktır. Diğergamlık; sosyal duyarlılık gereği, diğer kişilere yardım etmeye, işle ilgili sorunların ortaya çıkmasına engel olmaya (Organ, 1988), tecrübeli çalışanların işe yeni başlayanlara yardım etmesine dair gönüllü davranışları ifade eder (George ve Jones, 1997). Centilmenlik; işle ilgili kaçınılmaz nitelikteki zorluk ve problemleri şikayet etmeden kabul etmeyi ifade eder (Podsakoff vd., 2000). Sivil erdem; örgütün gelişimine katkı sağlamaya yönelik sorumluluk alma, karar ve toplantılara katılma biçiminde ortaya çıkan davranışları ifade eder (Thompson ve Werner, 1997). Nezaket; yine sosyal duyarlılık gereği, sergilenecek olan bir davranışın, diğer çalışanları nasıl etkileyeceği hususunda düşünceli olmaya, karar alırken ya da iş yaparken diğerlerini bilgilendirmeye yönelik davranışları ifade eder (Podsakoff vd., 2000). Vicdanlılık/vazifeşinaslık ise, çalışanların disiplinli bir şekilde, işlerini özümseyerek ve kurallara uygun biçimde yapmalarına dair davranışları ifade eder (Barksdale ve Werner, 2001).

Gönüllülük esasına dayanan rol ötesi performansın, psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler tarafından daha çok sergileneceği beklenir. Çünkü rol ötesi performans, doğası gereği, pozitif olmanın bir sonucudur. Şöyle ki, gerek çalışma arkadaşlarına yönelik olsun (örneğin işe yeni giren bir çalışma arkadaşına yardımcı olmak adına geç vakte kadar çalışmak), gerekse örgüte yönelik olsun (örneğin zorunluluk olmamasına rağmen örgütteki etkinliklere katılmak ya da işverene destek olmak adına gönüllü iş yapmak), işyerinde gönüllü ve ekstra performans sergilemek için pozitif bir yaklaşım gerekir (Lee ve Allen, 2002). Bu durumda psikolojik sermayenin, rol ötesi performans için bir belirleyici olarak nitelenmesi mantıklı bir çıkarım olacaktır. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler, iş hedeflerine ulaşmanın birden fazla yolunu belirleyebilme beceri ve yaratıcılığına sahip olan (umut), aksaklık ya da sorunla karşılaştığında dirençli davranıp bunlarla başedebilen (esneklik), yenilikleri denemekten korkmayan (özyeterlilik) bireyler oldukları için, resmi olarak işin gerektirdikleri dışında gönüllü olarak çalışma potansiyeline sahiptirler. Dolayısıyla da işyerinde rol ötesi performans sergilemeleriyle psikolojik sermayeleri arasında doğrusal bir ilişki kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Fredrickson'un (2001) Genişlet ve İnşa Et Teorisine göre, psikolojik

sermaye ile ilişkili pozitif duygular, çalışanların gönüllü davranışlar sergilemesine yardımcı olmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₂: Psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasında pozitif ilişki vardır.

C. Pozitif duygusal yatkınlık ve psikolojik sermaye ilişkisi

Bu araştırmanın üçüncü hipotezi psikolojik sermaye ile pozitif duygusal yatkınlık arasındaki ilişki üzerinedir. Fredrickson'un (2001; 2003) çalışmalarına göre, çalışanların sahip olduğu pozitif duyguların, çalıştıkları kurumda katılımcı tutum ve rol ötesi performans sergilemelerini sağlaması beklenir. Her ne kadar bu beklenti bazı araştırmalar (Lord vd. 2002; Brief ve Weiss, 2002; Payne ve Cooper, 2001) tarafından desteklenmişse de literatürde bilişsel ve duygusal değişkenler arasındaki ilişkide hangisinin sebep, hangisinin sonuç değişkeni olduğu noktasında tartışmalar devam etmektedir. Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Teorisi işyerindeki duygusal tecrübelerin yapısı, sebep ve sonuçlarını incelerken; işyerindeki bilişsel değerlendirmelerin yanısıra duygusal tepkilerin de ölçülmesinin önemini vurgular. Teoriye göre duygu; kişilere, nesnelere veya olaylara karşı bireyin tecrübeleriyle kazandığı ve bireyi bir davranışta bulunmaya hazır hale getiren, etki süresi uzun ve özel bir nedene dayanan his olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin yaşayıp da etkilendikleri duygusal tecrübeler, şimdiki örgütsel tutum ve davranışları üzerinde etkiye sahiptir. Dolayısıyla örgütlerde algılama, tutum veya davranışla ilgili konularda duygusal olayların etkisinin olup olmadığı sorusuna teorinin verdiği cevap, duyguların etkisi olduğu yönündedir (Özdevecioğlu, 2004). Lazarus'un (1999) Bilişsel Aracılık Teorisi (Cognitive Mediation Theory) ve Duyguların Bilişsel Değerlendirmesi Teorisine (Cognitive Appraisal Theory of Emotion) göre birey bir uyarıcı ile karşılaştığında, bireyin sahip olduğu bilişsel özellikleri, o uyarıcıyla ilgili duygularını ortaya çıkarır. Söz konusu uyarıcıya ilişkin bilişsel değerlendirme, o uyarıcıya gelecekte vereceği duygusal tepkileri oluşturan unsurdur. Dolayısıyla teoriye göre bireyler açısından bilişsel unsurlar/düşünceler duyguların belirleyicisidir. Örneğin örgütlerin küçülme, süreç yenileme, dış kaynaklardan faydalanma, kademe azaltma, stratejik ortaklıklar kurma gibi birtakım uygulamalar aracılığıyla uyum sağlamaya çalıştıkları acımasız ve rekabetçi iş ortamında psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan esneklik, değişime ayak uydurmak ve tehditleri fırsata çevirmek noktasında çalışanların zorunlu olarak sahip olmaları gereken bir sermaye bileşenidir. Esnek çalışanlar, karşılaştıkları zorlukları bir sıçrama tahtası olarak kullanacakları için (Tedeschi vd., 1998) duygularının da bu azim ve dirençlerinden pozitif olarak etkilenmesi beklenir. Kaldı ki bilişsel durumun, duyguları pozitif yönde etkilediğini ortaya koyarak bu beklentiye destekleyen,

yüksek esnekliğin stres içindeki bir bireyin duygularını bile pozitif yönde etkilediğini, esnek bireylerin sorunlarla başa çıkmada pozitif duygularını kullandıklarını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Ör. Tugade and Fredrickson, 2004; Ashford, 1998; Masten, 1994; Werner ve Smith, 1992, Murphy ve Moriarty, 1976). Dahası esnek bireylerin karşılaştıkları risk faktörlerini bir sıçrama tahtası olarak kullanmaları, onların özyeterliliklerini de geliştirebilmelerini sağlayacağından (Ryff ve Singer, 2003), bu durum psikolojik sermayelerini kat be kat artırmaktadır. Böylece birey özyeterliliği dolayısıyla üstleneceği yeni görevlerin üstesinden gelebileceği hususunda kendisine güvendiğinden ve esnekliği dolayısıyla herhangi bir olumsuzlukla azimle başedeceğine inandığından, bu düşüncelerin onun duygusal yatkınlığını da pozitif yönde etkilemesi beklenir. Bu açıklamalar ışığında araştırmamızın birinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₃: Psikolojik sermaye ile pozitif duygusal yatkınlık arasında pozitif ilişki vardır.

D. Pozitif duygusal yatkınlığın rol ötesi performans ve örgütsel sinizm ile ilişkisi

Duygusal Olaylar Teorisine göre örgütlerde algılama, tutum veya davranışla ilgili konularda duygusal olayların etkisi olduğunu yukarıda belirtmiştik. Örneğin bir çalışanın rol ötesi performans düzeyi belirlenmeye çalışılırken, onun bazı duygusal olayların etkisi altında kalmış olabileceği ve bunu rol ötesi performansına yansıtılabileceği düşünülmeli ve buna göre duygusal yatkınlıkları/durumları da ölçüme tabi olmalıdır. Fredrickson'un (2001) Genişlet ve İnşa Et Teorisine (The Broaden and Build Theory) göre de çalışanların, sahip olduğu pozitif duygular sayesinde, çalıştıkları kurumda katılımcı tutum ve rol ötesi performans sergileyebileceklerini ifade etmiştir (Fredrickson, 2001; Fredrickson, 2003). Diamond ve Aspinwall'a (2003) göre pozitif duygusal yatkınlığın etkili karar verme becerisini geliştirmek, birinin sorununu çözmeye yönelik çözümler bulmak gibi sonuçları vardır. Pozitif duygular, insanlara yardımcı olma, çalışılan kurumu koruma, yapıcı öneriler sunma, kendini geliştirmeye önayak olabilir (George ve Brief, 1992). Dolayısıyla pozitif duygu durumunun, rol ötesi performans gibi arzu edilen iş çıktıları ile arasındaki ilişkinin pozitif, örgütsel sinizm gibi arzu edilmeyen iş çıktıları ile arasındaki ilişkinin negatif olması beklenir (Cole, 2006; Treadway vd., 2004; Hochwarter vd., 2004). Bu beklentiye bir diğer gerekçe ise genel geçer bir teori olan Sosyal Değişim Teorisinin örgütlerde de geçerli olmasıdır. Teoriye göre pozitif duygular içinde olan insanlar, kendilerine bu pozitif duygusallığı sağlayan ve yaşatan işlerine ve işyerlerine karşı vefa duygusuyla daha iyi performans göstermeye eğilimli olabilirler (Van Dyne ve Soon, 1998). Bu açıklamalar ışığında araştırmamızın dördüncü ve beşinci hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₄: Pozitif duygusal yakınlık ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki vardır.

H₅: Pozitif duygusal yakınlık ile rol ötesi performans arasında pozitif ilişki vardır.

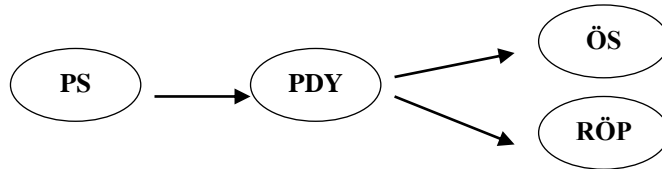
E. Pozitif duygusal yakınlığın aracı rolü

Bu araştırmanın ilk beş hipotezine göre; psikolojik sermaye ile pozitif duygusal yakınlık arasında pozitif, pozitif duygusal yakınlık ile sinizm arasında negatif, rol ötesi davranış arasında ise pozitif ilişki vardır. Buradan hareketle çalışanların pozitif duygusal yakınlıklarının, psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm ve rol ötesi performans arasındaki ilişkilere aracılık etmesi yönünde bir beklenti doğmaktadır. Bu beklentinin teorik altyapısı, psikolojik sermaye ve pozitif duygusal yakınlık ilişkisini incelerken ele aldığımız Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Teorisi ve Lazarus'un (1999) Bilişsel Aracılık Teorisi ve Duyguların Bilişsel Değerlendirmesi Teorisine dayanmaktadır. Literatürde araştırmaya dayalı çalışmalar da bu beklentiye destekler niteliktedir. Şöyle ki; psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalarda (Tugade vd., 2004; Fredricson vd.,2003), esnekliği yüksek olan bireylerin stresle başa çıkmada pozitif duygularından faydalandıkları ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin, umut ve iyimserlik gibi niteliklerinin pozitif duygularını tetiklediği bulgusuna ulaşılmıştır (Snyder vd., 1991). Böylece pozitif duygusal yakınlığın psikolojik sermaye ile iş çıktıları arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu yönündeki beklenti araştırmalarla desteklenmiştir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₆: Pozitif duygusal yakınlık, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ilişkisinde aracı rol oynamaktadır.

H₇: Pozitif duygusal yakınlık, psikolojik sermaye ile rol ötesi performans ilişkisinde aracı rol oynamaktadır.

Araştırmamızın yedi hipotezine göre modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Pozitif duygusal yakınlığın, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide ve psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasındaki ilişkide aracılık etkisi

III. Yöntem

A. Örneklem

İdeal evren, araştırmacı için herhangi bir sınırlılığın olmadığı çalışmalarda kabul edilebilecek evren türü olarak tanımlanır (Altunışık vd. 2012). Dolayısıyla bu çalışmada, Türkiye’deki tüm çalışanlar demografik faktörler bakımından ayırdedilmeksizin ideal evren olarak benimsenmiştir. Altunışık ve arkadaşları (2012), evrende yer alan her kişinin örnekte yer alma şansının eşit olmadığı çalışmalarda olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinin kullanılmasının doğru olacağını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, bu araştırma için olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örneklemenin uygun bir örnekleme tekniği olduğu değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın heterojen örnekleme, Ankara ve İstanbul’da çeşitli sektörlerde farklı örgüt, meslek ve pozisyonlarda tam zamanlı olarak çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 202 kişiden oluşmaktadır. Örnekleme ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. *Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler*

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	93	46
Erkek	109	54
Toplam	202	100
Yaş		
20-30	63	31,2
31-40	71	35,1
41-50	40	19,8
51-60	27	13,4
>60	1	5
Toplam	202	100
Görev süresi (yıl)		
<1	34	16,8
1-5	64	31,7
6-10	39	19,3
11-20	38	18,8
>20	27	13,4
Toplam	202	100
Sektör		
Kamu	125	61,9
Özel	77	38,1
Toplam	202	100
Eğitim		
Lise	6	3
Lisans	107	53
Yüksek lisans	51	25,2
Doktora	38	28,8
Toplam	202	100

Katılımcıların çalıştıkları sektörler eğitim, finans, sağlık, ulaştırma, iletişim sektörü olup; meslek ve ünvanları ise memur, uzman, uzman yardımcısı, öğretim üyesi/görevlisi, öğretmen, müdür, müdür yardımcısı, danışman, mühendis, bürokrat, büro şefi olmak üzere farklılık arz etmektedir.

Örnekleme farklı sektör, meslek, pozisyon ve örgütlerden oluşturmada, elde edilecek bulguların geçerlilik düzeyinin yüksek olmasını sağlamak amaçlanmıştır.

B. Veri toplama yöntemi ve süreci

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, kapalı uçlu soruların yer aldığı ve soruların önceden hazırlandığı anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sektör, görev ve çalışma sürelerinden oluşan demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan çalışanların durumsal özelliklerini ölçen psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin 8 soru, diğer bağımsız değişken olan çalışanların durumsal olmayan (kişisel) özelliklerini ölçen pozitif duygusal yatkınlık ölçeğine ilişkin 10 soru, bağımlı değişkenlerden örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 14 soru ve rol ötesi performans ölçeğine ilişkin 19 soru mevcuttur. Katılımcılardan yargılara, 5’li likert ölçeği kullanarak cevap verilmeleri istenmiştir.

Araştırma kapsamında dönmeyecek anketler de hesap edilerek 300 kişiye elektronik posta (e-posta) yoluyla anket gönderilmiştir. Anketlerin 202’si katılımcılar tarafından cevaplanmıştır. Anket uygulaması 13 Mart 2017 – 18 Mayıs 2017 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Ankette yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ölçekler katılımcılara, Podscaff vd.(2003) tarafından önerildiği üzere, iki farklı zamanda uygulanmıştır. Böylece katılımcıların; yordayıcı ve bağımlı değişken arasındaki gözlenen ilişkide taraflı davranarak, toplumsal olarak arzu edilene temayül ederek, tutarlı olmayı gözeterek ve diğer şahsi isnatlarıyla anketi önyargılı bir şekilde cevaplamalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Öncelikle katılımcılar demografik özellikler ve bağımsız değişken ölçeklerini cevaplamışlar, bir hafta sonra ise kendilerine bağımlı değişken ölçekleri gönderilmiş ve anketi tamamlamaları sağlanmıştır.

C. Ölçekler

Psikolojik sermaye. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği tespit edilmiş olan 24 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye ölçeğinin (Luthans vd. 2007a; Luthans vd. 2007b) 12 maddelik kısaltılmış formu (Avey vd. 2008) ile ölçülmüştür. Ölçeğin her bir bileşeni 3 soru ile temsil edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere şu ifadeler örnek olarak gösterilebilir: “Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim” (özyeterlilik boyutu), “İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim” (umut boyutu), “İşimle ilgili

konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım” (iyimserlik boyutu), “Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım” (esneklik boyutu). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması daha önce Akçay (2011) ve Akçay (2014) tarafından farklı örneklemeler üzerinde yapılmış ve güvenilirliği saptanmıştır. Daha önce keşfedilmiş olan ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin Tablo 2’de gösterilen uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001).

Tablo 2: Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum değerleri

ÖLÇEK	X ²	df	p	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Psikolojik sermaye	110.336	48	0.000	2.299	0.92	0.94	0.080
Pozitif duygusal yatkinlik	48.103	26	0.005	1.850	0.95	0.96	0.065
Örgütsel sinizm	64.029	24	0.000	2.668	0.93	0.97	0.079
Rol ötesi perf.	193.098	109	0.000	1.772	0.90	0.92	0.062
İyi uyum değerleri*				≤3	≥0.90	≥0.97	≤0.05
Kabul edilebilir uyum değerleri*				≤4-5	0.89-0.85	≥0.95	0.06-0.08

X²= Chi-square (ki-kare); df= Degree of freedom (serbestlik derecesi); GFI = Goodness of fit index (iyilik uyum indeksi); CFI = Comparative fit index (karşılaştırmalı uyum indeksi); RMSEA = Root mean square error of approximation (yaklaşık hataların ortalama karekökü)

* Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011.

Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 3’te gösterildiği üzere, psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Tablo 3: Ölçeklerin güvenilirlik değerleri

ÖLÇEK	Cronbach alfa
Psikolojik sermaye ölçeği	0.84
Özyeterlilik	0.72
Umut	0.80
İyimserlik	0.88
Esneklik	0.61
Pozitif duygusal yakınlık ölçeği	0.80
Örgütsel sinizm ölçeği	0.87
Davranış	0.65
Duygu	0.93
Düşünce	0.91
Rol ötesi performans ölçeği	0.87
Diğergam olmak	0.79
Centilmen olmak	0.60
Sivil erdem	0.74
Nezakət	0.83
Vicdanlılık	0.61

Pozitif duygusal yakınlık. Katılımcıların pozitif duygusal yakınlıkları, Watson ve çalışma arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiş olan (Panas: Positive and negative affect schedule) ölçekte yer alan 10 ifade (örnek ifadeler: Hevesli, güçlü) kullanılarak ölçülmüştür. Katılımcıların duygusal yakınlıkları test edilirken “kendinizi genel olarak nasıl hissediyorsunuz?” sorusu sorulmuş ve böylece o ana ilişkin duygu durumları değil, bir kişilik özelliği olarak duygusal yakınlıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda ölçekten bir ifade (“ilham dolu/yaratıcı” ifadesi) yordama gücü anlamlı olmadığı için çıkarılmıştır. Modifikasyon sonrasında ölçüm modellerinin ürettiği Tablo 2’de gösterilen uyum değerlerinin, kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 3’te gösterildiği üzere, pozitif duygusal yakınlık ölçeğinin güvenilirlik değerinin ($\alpha=0.80$) kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alınçık, 2014).

Örgütsel sinizm. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla Brandes’in (1997) Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; “bilişsel boyut” (5 madde), “duygusal boyut” (4 madde), “davranışsal boyut” (5 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Daha önce keşfedilmiş olan ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda davranış boyutundan 2, duygu boyutundan 1 ve düşünce boyutundan 2 olmak üzere

toplam 5 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında sinizm ölçeğinin, Tablo 2’de gösterilen uyum değerlerinin, kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 3’te gösterildiği üzere, örgütsel sinizm ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Rol ötesi performans. Katılımcıların rol ötesi performans düzeylerini ölçmek amacıyla iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williamsishia, 1999) yararlanılarak hazırlanmış ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, diğergamlık (5 madde), centilmenlik (4 madde), sivil erdem (4 madde), nezaket (3 madde) ve vicdanlılık/vazifeşinaslık (3 madde) olmak üzere beş temel boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda diğergamlık boyutundan 1 ve centilmenlik boyutundan 1 olmak üzere toplam 2 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında ölçeğin, Tablo 2’de gösterilen uyum değerlerinin, kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 3’te gösterildiği üzere, rol ötesi performans ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

IV. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından, değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini tespit edebilmek için öncelikli korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve bunlar arasındaki korelasyon değerleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: *Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Değerleri ve Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri*

Değişkenler	Ort.	Ss	1	2	3	4
1. Poz. duygusal yatkınlık	3.79	.60	1			
2. Psikolojik sermaye ¹	3.82	.58	.44**	1		
3. Örgütsel sinizm ²	2.96	.81	-.15*	-.23**	1	
4. Rol ötesi performans ³	3.91	.50	.40**	.67**	-.19**	1

n=202, *p < .05, **p < .01

¹ Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik boyutlarının ortalamaları sırasıyla: 4.13, 3.76, 3.37, 4.04

² Davranış, duygu ve düşünce boyutlarının ortalamaları sırasıyla: 3.19, 2.58, 3.11

³ Diğergamlık, centilmenlik, sivil erdem, nezaket, vazifeşinaslık boyutlarının ortalamaları sırasıyla: 4.15, 3.71, 3.68, 4.41, 3.61

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri; rol ötesi performans, psikolojik sermaye ve pozitif duygusal yakınlık düzeylerine göre daha düşüktür. Tablo 4'teki bulgulara göre, pozitif duygusal yakınlık ile pozitif ilişkili olan değişkenler psikolojik sermaye ve rol ötesi performanstır. Pozitif duygusal yakınlık ile örgütsel sinizm arasındaki ise negatif ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye; örgütsel sinizm ile negatif ilişkiliyken, rol ötesi performans ile pozitif ilişkilidir. Örgütsel sinizm ile rol ötesi performans arasında ise negatif ilişki gözlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde yordayıcı gücünü ve aracı değişkenin aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce, araştırma değişkenlerinin normal dağılım ve çoklu doğrusal bağıntı istatistiklerini elde etmek üzere gerekli analizler yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık değerlerinin +/- 2.0 aralığında olup olmadığına bakılarak tespit edilmeye çalışılmış; bütün değişkenlere ait değerlerin bu aralıkta olduğu, dolayısıyla dağılımların normale yakın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Modeldeki değişkenlerde çoklu doğrusal bağıntı problemi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre, değişkenlerin tolerans değerlerinin hepsinin 0.2'den büyük, VIF (Varyans Büyütme Faktörü - Variance Inflation Factor) değerlerinin hepsinin de 10'dan küçük olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dolayısıyla araştırma modeli açısından çoklu doğrusal bağıntı olmadığı ve modelin kurulabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Tatlıdil, 1996).

Araştırmamızdaki aracı değişken olan pozitif duygusal yakınlığın, psikolojik sermaye ile sinizm arasında ve psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasında aracılık etkisini tespit etmek üzere Kenny, Kashy ve Bolger (1998) tarafından yapılmış olan çalışma referans alınmıştır. Bu çalışmaya göre bir aracılık etkisinden söz edebilmek için değişkenler arasında şu koşulların sağlanması gerekir: (1) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (2) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (3) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (4) Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücü, aracı değişken modele dahil edildiğinde azalmalıdır. Bununla birlikte, eğer bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki uzaksa sayılan koşullardan üçüncüsü sağlanmak zorunda değildir (Bknz. Kenny vd., 1998: 260). Bu aşamalar gözetilerek yapılan hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 5: Psikolojik Sermayenin Pozitif Duygusal Yatkinlık, Örgütsel Sinizm ve Rol Ötesi Performans Üzerindeki Etkisi

	Örgütsel sinizm		Rol ötesi per.		P. duygusal yatkinlık	
	1.Aşama	2.Aşama	1.Aşama	2.Aşama	1.Aşama	2.Aşama
	β	β	β	β	β	β
Yaş	-.12	-.11	.16	.08	-.07	-.12
Cinsiyet	-.06	-.04	-.12	-.18**	.14	.10
Eğitim	.19**	.19**	.01	.02	.10	.11
Sektör	-.12	-.08	.01	-.09	.09	.02
Çalışma süresi	.12	.12	-.09	-.04	-.04	-.01
P.sermaye		-.20**		.65**		.44*
R ²	.07*	.11**	.02	.42**	.05	.23**
ΔR^2		.04**		.40**		.18**

n=202, *p < .05, **p < .01

Araştırmanın birinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan, bağımlı değişkenin örgütsel sinizm olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra psikolojik sermaye analize dahil edilmiştir. Tablo 5'te de sunulduğu üzere, psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ($\beta = -.20$, $p < .01$) vardır. Dolayısıyla araştırmanın birinci hipotezi desteklenmiştir; psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki negatiftir.

Bağımlı değişkenin rol ötesi performans olduğu ve demografik faktörlerin kontrol edildiği durumda psikolojik sermayenin rol ötesi performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = .65$, $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi desteklenmiştir; psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasındaki ilişki pozitifdir.

Benzer şekilde; bağımlı değişkenin pozitif duygusal yatkinlık olduğu ve demografik faktörlerin kontrol edildiği durumda psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde modele anlamlı katkı sağlamış ($\Delta R^2 = .18$, $p < .01$), pozitif duygusal yatkinlık üzerindeki etkisi pozitif ($\beta = .44$, $p < .01$) olmuştur. Dolayısıyla araştırmanın üçüncü hipotezi desteklenmiştir; psikolojik sermaye ile pozitif duygusal yatkinlık arasındaki ilişki pozitifdir.

Tablo 6: Pozitif Duygusal Yatkinlığın Örgütsel Sinizm Ve Rol Ötesi Performans Üzerindeki Etkisi

	Örgütsel sinizm		Rol ötesi performans	
	1.Aşama	2.Aşama	1.Aşama	2.Aşama
	β	β	β	β
Yaş	-.13	-.14	.16	.19*
Cinsiyet	-.06	-.04	-.12	-.18**
Eğitim	.19*	.21*	.01	-.04
Sektör	-.12	-.10	.01	-.03
Çalışma süresi	-.12	.11	-.09	-.07

P. Duygusal yatkınlık		-.17*		.43**
R ²	.06*	.09**	.02	.20**
ΔR ²		.03*		.18**

n=202, *p < .05, **p < .01

Araştırmanın dördüncü ve beşinci hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra pozitif duygusal yatkınlık analize dahil edilmiştir. Tablo 6'da da sunulduğu üzere, bağımlı değişken örgütsel sinizm iken, pozitif duygusal yatkınlık modele dahil edildiğinde modele anlamlı katkı sağlamaktadır ($\Delta R^2=.03$, $p<.05$). Dolayısıyla araştırmanın dördüncü hipotezi desteklenmiştir; pozitif duygusal yatkınlık ile örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($\beta=-.17$, $p<.05$). Bağımlı değişken rol ötesi performans iken, pozitif duygusal yatkınlık modele dahil edildiğinde modele anlamlı katkı sağlamaktadır ($\Delta R^2=.18$, $p<.01$). Dolayısıyla araştırmanın beşinci hipotezi desteklenmiştir; pozitif duygusal yatkınlık ile rol ötesi performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($\beta=-.43$, $p<.01$).

Tablo 7: Pozitif duygusal yatkınlığın, psikolojik sermaye ile örgütsel tutum ve davranışlar arasındaki ilişkide aracı rolü

	Örgütsel sinizm			Rol ötesi performans		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	β	β	β	β	β	β
Yaş	-.12	-.11	-.12	.16	.08	.10
Cinsiyet	-.06	-.04	-.03	-.12	-.18**	-.20**
Eğitim	.19**	.19**	.20**	.01	.02	.01
Sektör	-.12	-.08	-.09	.01	-.09	-.09
Çalışma süresi	.12	.12	.10	-.09	-.04	-.04
P. sermaye		-.20**	-.16*		.65**	.57**
P.duyg.yatkınlık			-.10			.18**
R ²	.07*	.11**	.11	.02	.42**	.45**
ΔR ²		.04**	.007		.40**	.03**

n=202, *p < .05, **p < .01

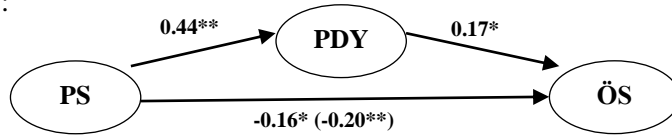
Araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizinin son aşamasında modele eklenen pozitif duygusal yatkınlığın modelde yarattığı etkiler Tablo 7'de görülmektedir. Bağımlı değişkenin örgütsel sinizm olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra psikolojik sermaye, son aşamada ise pozitif duygusal yatkınlık analize dahil edilmiştir. Pozitif duygusal yatkınlık modele girdiğinde psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki anlamlı etkisini düşürmüştür ($\beta_{PS1} = -.20^{**}$,

$\beta_{PS2} = -.16^*$) fakat modele anlamlı bir katkısı olmamıştır ($\Delta R^2 = .007$, $p > .05$). Dolayısıyla araştırmanın altıncı hipotezi desteklenmemiştir; pozitif duygusal yatkinlik psikolojik sermaye ile sinizm arasındaki ilişkide aracı role sahip değildir. Bu durumda psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde, pozitif duygusal yatkinlikten bağımsız bir etkisi olduğu yorumu yapılabilir.

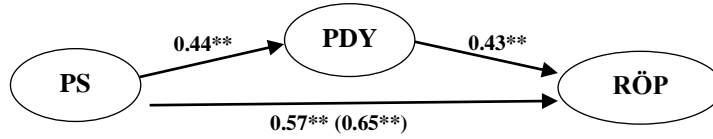
Bağımlı değişkenin rol ötesi performans olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra psikolojik sermaye, son aşamada ise pozitif duygusal yatkinlik analize dahil edilmiştir. Pozitif duygusal yatkinlik modele girdiğinde psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki anlamlı etkisini düşürmüştür ($\beta_{PS1} = .65^{**}$, $\beta_{PS2} = .57^{**}$) ve modele anlamlı bir katkı sağlamıştır ($\Delta R^2 = .03$, $p < .01$). Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi kullanılarak yapılmıştır. Sobel Testi sonuçları $Z = 4.840$, $p = 0.000$ şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre, beta değerlerinde meydana gelen azalma anlamlıdır. Bu durumda araştırmanın yedinci hipotezi kısmen desteklenmiştir; pozitif duygusal yatkinlik, psikolojik sermaye ile rol ötesi performans arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahiptir. Zira tam aracılık etkisi, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki anlamsız hale geldiği durumda; kısmi aracılık etkisi ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir azalma meydana geldiği durumda söz konusudur (Baron ve Kenny, 1986; Fraizer, Tix ve Barron, 2004).

Yukarıdaki analizlerden elde edilen değerler, araştırma modeli (model 1 ve model 2 şeklinde ayrı ayrı gösterilmiştir) üzerinde aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Model 1:



Model 2:



Şekil 3: Aracılık etkisi

* $p < .05$, ** $p < .01$; Parantez içindeki değerler Tablo 7'de analizlerin 2. aşamalarında psikolojik sermaye değişkeninin standartlaştırılmış regresyon (β) katsayısıdır.

V. Sonuç ve tartışma

Bu çalışmanın amacı örgütsel tutum ve davranışlar ile çalışanların sahip oldukları duygusal ve psikolojik faktörler arasındaki ilişki ve etkileşimleri incelemektir. Örgütsel tutumu temsilen örgütsel sinizm, örgütsel davranış temsilen rol ötesi performans, psikolojik faktörleri temsilen psikolojik sermaye, duygusal faktörleri temsilen ise pozitif duygusal yatkınlık değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmayı bu şekilde yapılandırmak suretiyle, pozitif (rol ötesi performans değişkeni) ve negatif (örgütsel sinizm değişkeni) tutum ve davranış değişkenlerini birarada bulundurarak, bağımlı değişkenler açısından bir denge oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bütün analizlerde araştırmada ölçülen demografik faktörlerin değişkenler üzerindeki etkisi kontrol altında tutulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular, oluşturulan hipotezlerin çoğunu desteklemiştir. Araştırma bulguları; çalışanların psikolojik sermayeleri ile rol ötesi performans gibi pozitif iş çıktıları arasında pozitif ilişki olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla (Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Norman vd., 2010), örgütsel sinizm gibi negatif iş çıktıları arasında negatif ilişki olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla (Avey vd.,2011; Avey vd., 2010) paralellik arz etmektedir. Çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumlarının rol içi ya da rol ötesi performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık vb. iş çıktılarına yapacağı olası negatif etkiler ve ayrıca sinik tutumların işyerinde bulaşıcı olması (Bknz. Akçay, 2017a; Akçay, 2017b) göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde, psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların sinik tutumlarının azalması ve rol ötesi performanslarının artması, İnsan Kaynakları yöneticilerini çalışanların psikolojik sermayelerine yatırım yapmaya sevk edecektir.

Örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde psikolojik sermayenin etkisinin nasıl gerçekleştiğini tespit etmek üzere, pozitif duygusal yatkınlığın aracı rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların pozitif duyguları, psikolojik sermayeleri ve rol ötesi performansları arasında aracı rol oynamaktadır. Bir diğer ifadeyle, psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanlar daha pozitif duygulara sahip oldukları için rol ötesi performans (işyerindeki gönüllülüğe dayalı davranış) düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır.

Bununla birlikte, pozitif duygusal yatkınlığın aracılık rolü, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide gözlenmemiş, dolayısıyla desteklenmeyen tek hipotez araştırmanın altıncı hipotezi olmuştur. Buna göre, pozitif duygusal yatkınlığın psikolojik sermaye ile sinizm arasındaki ilişkide aracı rolü yoktur. Bir başka ifadeyle psikolojik sermaye, örgütsel sinizm üzerinde pozitif duygusal yatkınlıktan bağımsız bir etkiye sahiptir. Örgütsel sinizmin Tablo 4'te sunulan davranış, duygu ve düşünce boyutlarının ortalamalarının sırasıyla 3.19, 2.58, 3.11 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel sinizm düzeyini en çok yükselten unsurun davranış boyutu, en az yönlendiren boyutun ise duygu boyutu olduğu görülmektedir. Bu bulgu, çalışanların duygusal yatkınlığının psikolojik sermaye

ile örgütsel sinizm ilişkisini yordamada yetersiz kalmasını açıklayıcı niteliktedir.

Pozitif duygusal yatkınlığın psikolojik sermaye ve rol ötesi performans arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiğine dair araştırma bulgusu, Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Teorisi ve Lazarus'un (1999) Bilişsel Aracılık Teorisi ve Duyguların Bilişsel Değerlendirmesi Teorisine ampirik bir destek sunmaktadır.

Çalışmamızın olası kısıtlarından biri, araştırmaya katılanların anketleri cevaplarken önyargılı olmalarına ilişkindir. Hemen hemen bütün araştırmalar için geçerli olan bu kısıtı, mümkün olduğunca ortadan kaldırmak üzere aldığımız tedbir, Podskaff vd.nin (2003) önerdiği üzere, ölçekleri farklı zamanlarda uygulamak oldu. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi sıhhatli bir şekilde saptayabilmek için uyguladığımız bu yönteme rağmen katılımcıların potansiyel önyargıları, araştırma sonuçlarına etki etmiş olabilir.

Çalışmamızın olası kısıtlarından bir diğeri ise örnekleme ilişkindir. Araştırma örneklemini, elde edeceğimiz bulguların geçerlilik düzeyinin yüksek olmasını sağlamak amacıyla farklı sektör, meslek, pozisyon ve örgütlerde çalışanlardan oluşturduk. Fakat bundan sonraki çalışmalarda örneklem büyüklüğü ve kapsamı daha da artırılıp genişletilerek; belli sektörlerle (örneğin hizmet sektörü) yönelik araştırmalar yapılarak bu araştırma sonuçları arasında kıyaslamalar yapılabilir.

Yanısıra; farklı değişkenler, örneğin farklı örgütsel tutum ve davranış değişkenleri ile farklı aracı değişkenler (örneğin çalışma ortamına ilişkin algılar) kullanılarak bunlar arasındaki ilişkiler daha kapsamlı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca katılımcıların rol ötesi performansları, yöneticilerinin yaptığı değerlemeyle ölçülerek elde edilen bulgular, bu çalışmada olduğu üzere 'katılımcının kendi rol ötesi performansını kendisinin değerlemesi' yöntemi ile elde edilen bulgularla kıyaslanabilir.

Kaynaklar

- Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Akçay, V.H. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi" *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2 (1), ss.123-141.
- Akçay, V.H. (2014). "Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 49 (2), ss.72-85.

- Akçay, V.H. (2017a). "Cynicism at Universities: A Research Based on Pervasion of Academics's Cynicism and its Relationship With Performance", Chapter 43. R.Efe, I.Koleva, E.Atasoy, V.Kotseva (Eds.), Current Trends in Educational Sciences Sofia: St. Kliment Ohridski University Press, ss.537-551.
- Akçay, V.H. (2017b). "Örgütlerde İş Rolü Algıları, Sinizm ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. Özel sayı, ss.476-486.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Sakarya Yayıncılık.
- Ashford, S. J. (1988). "Individual strategies for coping with stress during organizational transitions". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24, ss.19-36.
- Avey, J.B., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2008). "A call for longitudinal designs in POB and PsyCap research", *Journal of Organizational Behavior*, 29, ss.1-7.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). "The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors", *Journal of Management*, 36(2), ss.430-452.
- Avey, J.B., Patera, J.L., West, B.J. (2006). "Positive psychological capital: A new approach for understanding absenteeism". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, ss.42-60.
- Avey J.B., Reichard, R., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2011). "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance". *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), ss.127-152.
- Barksdale, K., Werner, J.M. (2001). "Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship". *Journal of Business Research*, 51, ss.145-155.
- Basım, N., Şeşen, H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), ss.83-102.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, ss.1173-1182.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.

- Brandes, P., Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, P.L.Perrewe, D.C. Ganster (Eds.) *Employee Health, Coping and Methodologies*, New York: JAI Press. ss.233-266.
- Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). "Organizational behavior: Affect in the workplace". *Annual Review of Psychology*, 53, ss.279-307.
- Cameron, K.S., Bright, D., & Caza, A. (2004). "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance", *American Behavioral Scientist*, 47(6), ss.766-790.
- Cole, M.S., Bruch, H., Source, B.V. (2006). "Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), ss.463-484.
- Dean, J.W., Brandes, P.Jr., Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism", *The Academy of Management Review*. 23 (2), ss.341-352
- Diamond, L.M., Aspinwall L.G. (2003). "Emotion Regulation Across the Life Span: An integrative Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect, and Dyadic Processes", *Motivation and Emotion*, 27 (2), ss.125-156.
- Fineman, S. (2006). "On being positive: Concerns and counterpoints", *Academy of Management Review*, 31(2), ss.270-291.
- Frazier, P.A., Tix A.P., Barron K.E. (2004). "Testing moderator and mediator effects in conseling psychology research," *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), ss.115-134.
- Fredrickson, B. L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-andbuild theory of positive emotions", *American Psychologist*, 56, ss.218-226.
- Fredrickson, B. L. (2003). "The value of positive emotions". *American Scientist*, 91, ss.330-335.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., & Larkin, G.R. (2003). "What good are positiveemotions in a crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attackon the United States on September 11th". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, ss.365-376.
- George, J.M., & Brief, A.P. (1992). "Feeling good—doing good: A conceptual analysis of the mood at work—organizational spontaneity relationship". *Psychological Bulletin*, 112, ss.310–329.
- George, J.M., Jones, G.R. (1997). "Organizational Spontaneity in Context". *Human Performance*, 10, ss.153-170.
- Hackman, J.R. (2009). "The perils of positivity", *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), ss.309-319.

- Hochwarter, W.A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G.R. (2004). "The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10 (4), ss.44-57.
- Hu, L., Bentler, M. (1995). "Evaluating model fit. R. H. Hoyle, (Ed.), Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, ss.76-99.
- Izard, C. E. (1993). "Four systems for emotion activation: Cognitive and noncognitive processes". *Psychological Review*, 100, ss.68-90.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnaçık, Ü. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Beta, İstanbul.
- Kenny, D.A., Kashy, D.A., & Bolger, N. (1998). "Data analysis in social psychology". D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed.), Boston: McGraw-Hill, ss.233-265.
- Lazarus, R. (1999). *Stress and Emotion, A New Synthesis*, NY: Springer
- Lee, K. & Allen, N.J. (2002). "Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions". *Journal of Applied Psychology*, 87, ss.131-142.
- Lord, R. G., Klimoski, R.J., & Kanfer, R. (2002). *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Luthans, F. (2002). "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, ss.695-706.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2004). "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33 (2), ss.143-160.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). "Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, ss.387-393.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). "Emerging positive organizational behavior". *Journal of Management*, 33, ss.321-349.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007a), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, ss.541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York, Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), ss.219-238.

- Masten, A.S. (1994) "Resilience in individual development: successful adaptation despite risk and adversity". M.C. Wang & E.W. Gordon (Ed.) *Educational resilience in inner-city America: challenges and prospects*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, ss. 3–25.
- Murphy, L.B. & Moriarty, A. (1976), *Vulnerability, coping and growth: from infancy to adolescence*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Nafei, W. (2015). "Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University", *International Journal of Business Administration*, 6 (2), ss.42-59.
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). "The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviours". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, ss.380–391.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*, England: Lexington Books.
- Özdevecioğlu, M. (2004). "Duygusal Olaylar Teorisi çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalılık", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (3), ss.181-202.
- Payne, R. L., & Cooper, C. L. (2001). *Emotions at work: Theory, Research and applications in management*. New York: John Wiley.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Zhang, Z. (2011). "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach", *Personnel Psychology*, 62 (2), ss.427-450.
- Podsakoff, P.M., MacKensie, S.B., Paine, J., Bachrach, D. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26, ss.513–563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. C., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88, ss.879-903.
- Ryff, C., Singer, B. (2003). "Flourishing Under Fire: Resilience as a Prototype of Challenged Thriving", C. Keyes, J. Haidt (ed.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, Washington, DC: American Psychological Association, ss.15-16.
- Schermelleh, E., Karin, M. ve Helfried, M.H. (2003), "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), ss.23-74.

- Sharma, S. K. & Sharma, S. (2015). "Psychological capital as a predictor of workplace behavior". *Journal of Management Research*, 15, ss.60-70.
- Smith, C.A., Organ, D.W., Near, J.P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 68, ss.653-663.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). "The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, ss.570-585.
- Snyder, C.R., Ilardi, S., Michael, S.T., & Cheavens, J. (2000). "Hope theory: Updating a common process for psychological change". C.R. Snyder, & R.E. Ingram (Ed.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century*, New York: John Wiley & Sons, ss. 128-153.
- Staw, B.M., Sutton, R.I., & Pelled, L.H. (1994). "Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace", *Organization Science*, 5, ss.51-71.
- Steiger, J.H. (1990). "Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach", *Multivariate behavioural research*, 25, ss.173-180.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B., Luthans, B.C. (2011). "Relationship between positive psychological capital and creative performance", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), ss.4 -13.
- Tatlıdil, H. (1996). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*, Cem Ofset, Ankara.
- Tedeschi, R., Park, C., Calhoun, L. (1998). *Posttraumatic Growth: Positive Changes in the Aftermath of Crisis*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Thompson, H.B., Werner, J.M. (1997). "The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model", *Journal of Management*, 23 (4), ss.583-601.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., & Buckley, M.R. (2004). "Leader Political Skill and Employee Reactions". *The Leadership Quarterly*, 15(4), ss.493-513.
- Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (2004). "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences". *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, ss.320-333.
- Tugade, M.M., Fredrickson, B.L., & Barrett, L. (2004). "Psychological resilience and positive emotional granularity". *Journal of Personality*, 72, ss.1161-1190.

- Ullman, J.B. (2001). "Structural equation modeling", B. G. Tabachnick ve L. S. Fidel (Ed.), Using multivariate statistics (4. Edition), Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, , ss.653-771.
- Werner, E. & Smith, R.S. (1992), Overcoming the odds: high risk children from birth to adulthood. Ithaca, NY: Cornell.
- Williams, S., Shiaw, W.T. (1999). "Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions", *The Journal of Psychology*, 133(6), ss.656-668.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2004). "The role of psychological well-being in job performance", *Organizational Dynamics*, 33, ss.338-351.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2007). "The happy/productive worker thesis revisited", J. Martocchio (Ed.), Research in personnel and human resources management, Amsterdam: Elsevier, ss.269-313.
- Van Dyne, L., Soon, A. (1998). "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore". *Academy of Management Journal*, 41, ss.692-796.
- Vey, M.A., Cambell, J.P. (2004). "In-role or Extra-role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?", *Human Performance*, 17(1), ss.119-135.