

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ GÖREN SESLİLİĞİNE ETKİSİNDE
İYİ OLMA HALİNİN ARACI ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

**HAZIRLAYAN
OLCAY OKUN**

GAZİANTEP – 2017

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ GÖREN SESLİLİĞİNE ETKİSİNDE
İYİ OLMA HALİNİN ARACI ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

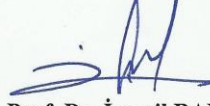
**HAZIRLAYAN
OLCAY OKUN**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. TUBA BÜYÜKBEŞE**

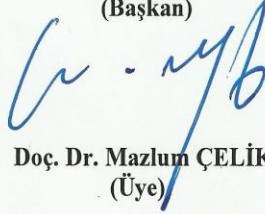
GAZİANTEP – 2017

KABUL VE ONAY

Olca OKUN tarafından hazırlanan “**Psikolojik Sermayenin İş Gören Sessliliğine Etkisinde İyi Olma Halinin Aracı Rolü**” başlıklı bu çalışma 17/04/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. İsmail BAKAN
(Başkan)



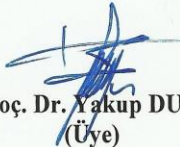
Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
(Üye)



Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE
(Üye)



Doç. Dr. Burcu ERŞAHAN
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Yakup DURMAZ
(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 17.04.2017

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Psikolojik Sermayenin İş gören Sesliliğine Olan Etkisinde İyi Olma Halinin Aracı Rolü**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 17/04/2017

Olçay OKUN



ÖNSÖZ

Zihin kendi içi ve yerinde, cenneti cehennem, cehennemi cennet yapabilir.

John Milton (İngiliz şair, 1608-1674).

Organizasyonların en önemli varlığını iş görenleri oluşturmaktadır. Psikoloji, antropoloji, sosyoloji, iş bilimi, ekonomi ve siyasal bilimler ile sıkı bir ilişki içerisinde olan örgütsel davranış disiplini, iş gören davranışlarını anlayarak, iş göreni daha etkin ve başarılı kılmaya çalışır.

Hayatı daha yaşanılabilir kılan bilginin peşinde olan pozitif psikolojinin örgütsel davranışta karşılığını bulduğu psikolojik sermaye çekirdek yapısı, iş gören ve organizasyon açısından pek çok pozitif sonuç ile ilişkilendirilmekte ve günümüz iş yerinde verimin yükseltilmesi bağlamında umut vaad etmektedir.

İş görenlerin seslilik davranışı göstererek, organizasyonlarına geri besleme sağlamaları ve olumlu yönde katkıları, organizasyonların rekabet avantajı elde etmesi ve başarı için hayatidir. İş görenlerin daha fazla seslilik davranışı göstermelerini destekleyecek psikolojik sermaye ve potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olarak iyi olma hali gibi pozitif psikolojik kaynakların güçlendirilmesi organizasyonlar için zorunludur.

Sayıları giderek artan çok uluslu organizasyonları daha iyi tanımak amacıyla, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenleri örnekleminde, örgütsel davranış kavramlarının çok uluslu bir ortamda birbirlerine olan etkilerini analiz eden çalışmada ele alınan kavramlar, örgütsel davranış disiplininin pozitif perspektifi çerçevesinde modellenerek incelenmiştir.

Çalışmamda desteğini esirgemeyen, beni sürekli yüreklendiren ve kapısı sürekli bana açık olan kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE'ye teşekkür ederim.

Çalışmamın tüm bölümlerinde zamanlı zamansız kendisini aramaktan çekinmediğim ve değerli katkıları ile araştırmama katkı sağlayan kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Mazlum ÇELİK'e, sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri konusunda bilgilerini benim ile paylaşan Sayın Yrd. Doç. Dr. Sedat ŞEN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Gaziantep, 2017

Olca OKUN

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolünün bütüncül bir model çerçevesinde çok uluslu bir örneklem üzerinde incelenmesidir. Araştırmanın evrenini NATO bünyesinde Afganistan’da bulunan kamplarda görev yapan çeşitli uluslardan 4000 sivil ve resmi çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada 13 ayrı ülkeden 598 personelden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak, SPSS.21.0 ve AMOS istatistiksel analiz paket programları ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin, iyi olma hali ve iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, iyi olma halinin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulguları elde edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye, iyi olma hali alt boyutları ve iş gören sesliliği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Aracılık rolünün incelenmesinde, öz yeterliliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif iyi olma halinin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur. Ayrıca her üç değişkenin çok uluslu bir örnekleme demografik faktörlere göre farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye, İyi Olma Hali, İş Gören Sesliliği.

ABSTRACT

The main aim of the study is to explore the effects of psychological capital and wellbeing on employee voice in a frame of integrated model on a multinational sample. The universe of the research was formed by the 4,000 civilians and official employees of NATO operating in Afghanistan. Data were collected from 598 personnel from 13 different countries using the questionnaire method. The data in this study were analyzed with the Structural Equation Modeling techniques using SPSS.21.0 and AMOS statistical program.

As a result of the research, it was found that the psychological capital significantly affected the wellbeing and the employee voice in the positive direction. Significant relationships were also found between psychological capital, well-being subscales and employee voice. In examining the intermediary role, it was found that self-efficacy has a partial mediating role between positive wellbeing and employee voice. It was also found that all three variables showed differences according to demographic factors in a multinational sample.

Key Words: Positive Organizational Behavior, Psychological Capital, Employee Voice, Well-being

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.5. Araştırmanın Yöntemi.....	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1. Pozitif Psikoloji.....	10
2.1.1. Pozitif Psikoloji Akımının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	10
2.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Psikolojik Sermaye.....	13
2.2. Psikolojik Sermaye.....	16
2.2.1. Sermaye.....	16
2.2.2. İnsan Odaklı Sermaye.....	18
2.2.3. Psikolojik Sermaye.....	20
2.2.4. Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	22
2.2.4.1. Umut.....	23
2.2.4.2. Öz Yeterlilik.....	24
2.2.4.3. Psikolojik Dayanıklılık.....	26
2.2.4.4. İyimserlik.....	27
2.2.4.5. Potansiyel Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	28
2.2.5. Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi.....	29
2.2.5.1. Umut Geliştirme.....	31
2.2.5.2. İyimserlik Geliştirme.....	32
2.2.5.3. Öz yeterlilik Geliştirme.....	33
2.2.5.4. Psikolojik Dayanıklılık Geliştirme.....	34
2.3. İyi Olma Hali Kavramı.....	34
2.3.1. İyi Olma Hali Araştırmaları.....	36
2.3.2. Pozitif Psikoloji ve İyi Olma Hali.....	38
2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranış ve İyi Olma Hali.....	41
2.3.4. İyi Olma Hali Öğeleri.....	42
2.3.4.1. İyi Olma Halinin Bilişsel Öğesi (Yaşamdan Tatmin).....	43
2.3.4.2. İyi Olma Halinin Duygusal Öğesi (Pozitif ve Negatif Etkiler).....	44

2.3.5. Yazında İyi Olma Halinin İncelendiği Başlıklar	47
2.3.5.1. Öznel İyilik Hali	48
2.3.5.2. Psikolojik İyilik Hali	51
2.3.5.3. İşyeri İyilik Hali.....	53
2.3.6. Yapılan Çalışmada İyilik Hali	55
2.4. İş Gören Sessliliği Kavramı	55
2.4.1. Proaktif Bir Davranış Olarak İş Gören Sessliliği.....	59
2.4.2. Rol Ötesi Davranışı Olarak İş Gören Sessliliği	61
2.4.3. İş gören Sessliliği Kuramsal Temelleri.....	62
2.4.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı	62
2.4.3.2. Vroom Bekleyiş Kuramı.....	63
2.4.3.3. Sessizlik Sarmalı Kuramı	64
2.4.3.4. Planlamış Davranış Kuramı.....	65
2.4.4. İş Görenlerin Motivasyonuna Göre Konuşma Türleri.....	65
2.4.4.1. Kabullenici Sesslilik (Acquiescent Voice).....	67
2.4.4.2. Savunmacı Sesslilik (Defensive Voice).....	68
2.4.4.3. Toplum Yanlısı Sesslilik (ProSocial Voice)	68
2.4.5. İş Görenlerin Konuşma Biçimleri	68
2.4.5.1. Üstleri Etkileme (Upward Influence) Yukarı Doğru İletişim (Upward Communication)	69
2.4.5.2. Açıkça Konuşma (Speaking Up)	69
2.4.5.3. Konu Benimsetme (Issue Selling)	69
2.4.5.4. Sorumluluk Alma (Taking Charge).....	70
2.4.5.5. İlkeli Örgütsel Muhalefet (Principled Organizational Dissent).....	70
2.4.5.6. Sesini Çıkarma (Voice)	71
2.4.5.7. Sorun bildirme (Whistleblowing).....	71
2.4.5.8. Sözel Saldırganlık (Verbal Aggressiveness) ve Tartışma (Aggressiveness).....	71
2.4.5.9. Şikâyet Etme (Complaining) (Negatif Word of Mouth Behaviour)....	72
2.4.5.10. Geri Bildirim Arayışı (Feedback Seeking).....	72
2.4.6. İş Gören Sesslilik Modelleri	73
2.5. Çalışılan Kavramlar Arasındaki İlişkiler.....	77
2.5.1. Psikolojik Sermaye ve İyi Olma Hali	78
2.5.1.1. İyi Olma Hali ve Umut İlişkisi	83
2.5.1.2. İyi Olma Hali ve Öz yeterlilik İlişkisi	83
2.5.1.3. İyi Olma Hali ve İyimserlik İlişkisi	84
2.5.1.4. İyi Olma Hali ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi	85
2.5.2. Psikolojik Sermaye ve İş gören Sessliliği İlişkisi	85
2.5.2.1. Umut ve İş gören Sessliliği İlişkisi	87
2.5.2.2. Öz yeterlilik ve İş gören Sessliliği İlişkisi	88
2.5.2.3. İyimserlik ve İş gören Sessliliği İlişkisi	90
2.5.2.4. Psikolojik Dayanıklılık ve İş gören Sessliliği İlişkisi	90
2.5.3. İyi Olma Hali ve İş gören Sessliliği İlişkisi	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM	97
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	97
3.2. Evren ve Örneklem.....	100
3.3. Veri Toplama Araçları	100

3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	101
3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği	104
3.4.2. İş gören Sessliliği Ölçeği	111
3.4.3. İyi Olma Hali Ölçeği	114

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM	122
4.1. Betimleyici İstatistikler	122
4.2. Kontrol Değişkenlerinin Diğer Değişkenlere Etkileri	128
4.2.1. Medeni Hal Değişkeni t Testi	128
4.2.2. Yaş Değişkeni ANOVA Testi	130
4.2.3. Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi	133
4.2.4. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni ANOVA Testi	137
4.2.5. Gelir Değişkeni ANOVA Testi	141
4.3. Değişkenler Arası Korelasyonlar	144
4.4. Araştırma Modelinin (YEM) Test Edilmesi ve Bulgular	147
4.4.1. İyi Olma Halinin Aracılık Rolünün Testi	155

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	161
5.1. Kontrol Değişkenleri Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler	161
5.1.1. Psikolojik Sermayenin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi	162
5.1.2. İyi Olma Halinin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi	165
5.1.3. İş Gören Sessliliğinin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi	167
5.2. Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler	168
5.2.1. Psikolojik Sermaye İyi Olma Hali İlişkisinin Değerlendirilmesi	169
5.2.2. Psikolojik Sermaye İş gören Sessliliği İlişkisinin Değerlendirilmesi	173
5.2.3. İyi Olma Hali İş gören Sessliliği İlişkisinin Değerlendirilmesi	175
5.2.4. İyi Olma Hali Aracı Rolünün Değerlendirilmesi	176
5.3. Sonuç	177
5.4. Öneriler	179
5.4.1. İşletme ve Organizasyonlara Öneriler	179
5.4.2. Daha Sonra Yapılacak Çalışmalara Öneriler	181
KAYNAKÇA	184
EKLER	209
Ek 1: Anket Formu	209

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması.....	20
Tablo 2. Potansiyel ile Mevcut Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Mukayesesi	29
Tablo 3. İş gören Sessizlik ve Sessizlik Türleri ve Örnekleri.....	67
Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	105
Tablo 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri	106
Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri	107
Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi	108
Tablo 8. Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İndeksleri	110
Tablo 9. İş gören Sessizliği Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri	111
Tablo 10. İş Gören Sessizliği Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri	112
Tablo 11. İş Gören Sessizliği Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi.....	113
Tablo 12. İş Gören Sessizliği Ölçeği Uyum İndeksleri	114
Tablo 13. İyi Olma Hali Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	116
Tablo 14. İyi Olma Hali Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri	117
Tablo 15. İyi Olma Hali Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri	118
Tablo 16. İyi Olma Ölçeği Hali Keşfedici Faktör Analizi	119
Tablo 17. Genel İyi Olma Hali Ölçeği Uyum İndeksleri	121
Tablo 18. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler	122
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Personelin Ülkeleri	124
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Personelin Cinsiyet ve Medeni Halleri	125
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Personelin Yaş Durumu	125
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Personelin İş Tecrübesi.....	126
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Personelin Afganistan İş Tecrübesi	126
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Personelin Aylık Geliri	127
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Personelin Eğitim Durumu	127
Tablo 26. Medeni Hal Değişkeni t Testi Sonuçları	128
Tablo 27. Medeni Hal Değişkeni Alt Boyutlar Testi Sonuçları	129
Tablo 28. Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	130
Tablo 29. Yaş Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları.....	132
Tablo 30. Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	134
Tablo 31. Çalışma Süresi Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları.....	135
Tablo 32. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	137

Tablo 33. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları.....	139
Tablo 34. Gelir Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	141
Tablo 35. Gelir Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları.....	143
Tablo 36. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi.....	144
Tablo 37. Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları	146
Tablo 38. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri	150
Tablo 39. Genel Değişkenler Regresyon Ağırlıkları	152
Tablo 40. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri	152
Tablo 41. Yapısal Model Regresyon Yükleri	153
Tablo 42. Pozitif İyi Olma Hali Aracılık Rolü Test Sonuçları	157
Tablo 43. Negatif İyi Olma Hali Aracılık Rolü Test Sonuçları.....	159
Tablo 44. Kontrol Değişkenleri Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar	161
Tablo 45. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar.....	168

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Pozitif Psikoloji Psikolojik Sermaye İlişkisi	15
Şekil 2. Üretim Faktörleri ve Sermaye.....	17
Şekil 3. Rekabet Avantajı İçin Genişleyen Sermaye	18
Şekil 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları	23
Şekil 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Geliştirme Modeli	30
Şekil 6. Dinamik Etkileşim Yolu İle Karşılıklı Etkiler	35
Şekil 7. Mutluluğun Belirleyicileri	40
Şekil 8. İki Boyutlu Duygusal İyilik Hali	44
Şekil 9. Duygusal İyi Olma Hali Temel Eksenleri.....	45
Şekil 10. Ruhsal Mutluluk Modeli	46
Şekil 11. İş Gören İyi Olma Hali	48
Şekil 12. İki Eksenli İş Yeri İyilik Hali Modeli	54
Şekil 13. Sessizlik, Terk Etme, Görmezden Gelme, Sadakat Tipolojisi	57
Şekil 14. Kişisel İnisiyatif Öncülleri ve Sonuçları.....	60
Şekil 15. Sessizlik ve Sessizlik Davranışında İş Görenin Motivasyonu	66
Şekil 16. Morrison'un İş Gören Sessizliği Modeli.....	75
Şekil 17. Premeaux'un İş Gören Sessizliği Modeli.....	76
Şekil 18. Psikolojik Sermaye Bütüncül Kavramsal Çerçeve ve İş Yeri Sonuçları	79
Şekil 19. İş Yeri ve Ötesinde Bütüncül Pozitiflik Modeli	82
Şekil 20. Etkinlik ve Sonuç Beklentileri Arasındaki Fark	89
Şekil 21. Pozitif Duygular ve İşyeri Pozitif Sonuçları Arasındaki Bağlantı.....	94
Şekil 22. Araştırma Modeli	97
Şekil 23. Psikolojik Sermaye Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	109
Şekil 24. İş Gören Sessizliği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	113
Şekil 25. İyi Olma Hali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	120
Şekil 26. Genel Değişkenler Yapısal Eşitlik Modeli	149
Şekil 27. Yapısal Eşitlik Modeli	151

KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- AGFI** : Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
- CFI** : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI** : Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
- KFA** : Keşfedici Faktör Analizi
- KMO** : Kaiser-Meyer- Olkin Katsayısı
- NFI** : Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)
- POS** : Pozitif Örgütsel Bilim
- POB** : Pozitif Organizasyonel Davranış
- RMSEA** : Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü)
- YEM** : Yapısal Eşitlik Modeli
- SD** : Serbestlik Derecesi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bir organizasyonun kaynakları ve kabiliyetleri, söz konusu organizasyonun müşterilerine ürün veya hizmetler geliştirmesi, üretmesi ve sunması için kullandığı finansal, fiziksel, beşeri ve örgütsel varlıkların tümünü içerir. Finansal kaynaklar, borç, öz sermaye, dağıtılmamış karlar ve benzeri kaynaklardır. Fiziksel kaynaklar, makineler, üretim tesisleri ve binalardır. İnsan kaynakları, organizasyon ile ilişkili bireylerin tüm deneyim, bilgi, yargılama, risk alma eğilimi ve bilgeliğini içerir. Örgütsel kaynaklar arasında, firmanın resmi raporlama yapısı, açık yönetim kontrol sistemleri ve telafi politikaları ile birlikte, bir firma ile ilişkili kişilerin gruplarının nitelikleri olan tarih, ilişkiler, güven ve örgüt kültürü yer alır (Barney, 1995: 50).

Organizasyonel yönetim alanının en önemli kaynağı insan sermayesidir. Bill Gates (Microsoft şirketinin kurucularındandır) insan sermayesini “Her akşam Microsoft’un kapısından çıkıp evine giden, firmanın en önemli varlığı” olarak tanımlamaktadır.

Günümüzde iş görenlerin deneyimlerini, bilgi ve görüşlerini iş yerlerinde dile getirerek pozitif katkı sağlamaları rekabet avantajı elde edilmesi anlamında hayati öneme sahiptir. İş yerinde hataların ve problemlerin görmezden gelinmesi ve daha ötesinde iş yerine pozitif ilerlemeler sağlayacak katkıların iş görenler tarafından kendilerinde tutulması, işletmeler için sorun alanlarıdır. Bu doğrultuda iş gören seslilik davranışını artıracak pozitif psikoloji kaynaklarının anlaşılması ve geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Yaşamı anlamlı ve yaşanılabilir kılan bilginin peşinde olan pozitif psikoloji 2000’li yıllardan itibaren araştırmacıların ilgisini çekerek pozitif psikoloji akımı haline gelmiştir. Teorik alt yapısı sağlam ampirik çalışmaların yanısıra, yeterli araştırma alt yapısından yoksun kişisel gelişim kitapları, bu sihirli kavramı ele alarak yaşamın ve dolayısı ile iş hayatının tüm bölümlerine sirayet ettirmişlerdir.

Pozitif psikoloji örgütsel davranış çalışma alanında, pozitif örgütsel davranış olarak karşılığını bulmuş ve psikolojik sermaye çekirdek yapısı altında ölçülebilir ve geliştirilebilir bir kavram olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002a, 2002b). Yönetim araştırmalarında psikolojik sermayenin, iş gören ve organizasyonlar açısından pek çok pozitif sonuç ile ilişkili olduğu ampirik olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda psikolojik sermaye gelişimi devam eden ve potansiyel bileşenleri ile üzerinde çalışılan pozitif insan kaynağı sermayesidir.

İyi olma hali pozitif örgütsel davranış, dolayısı ile psikolojik sermaye çatısı altında çalışılan, psikolojik iyi olma, öznel iyi olma ve iş yeri iyi olma halini bünyesinde barındıran şemsiye bir kavramdır. Psikolojik sermayenin potansiyel bir bileşeni olarak görülme eğiliminde olan iyi olma hali geliştirilebilir ve ölçülebilir bir kavramdır. İyi olma halinin yaşamın pekçok bölümüne uygulanabileceği ve bu alanlar üzerinden ölçülebileceği önerilmektedir (Diener, 1984; Luthans vd., 2013). İyi olma halinin geliştirilmesinin de psikolojik sermayede olduğu gibi iş gören ve iş yeri açısından pek çok pozitif geri dönüşü vardır.

Bu tez çalışmasında iş gören sesliliği davranışının artırılması bağlamında pozitif örgütsel davranışın karşılığını en iyi bulduğu psikolojik sermaye (Luthans 2002a, 2002b) ve iyi olma halinin etkileri incelenmiştir. Yapılan çalışmada ele alınan kavramlar, örgütsel davranış disiplininin pozitif perspektifi çerçevesinde modellenerek incelenmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın temel sorusu, alt soruları ile amacı, önemi, yöntemi, sınırlılıkları ortaya koyulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, yapılan araştırmanın değişkenleri olan psikolojik sermaye, iyi olma ve iş gören sesliliği kavramları incelenmiş, üç kavram ve alt boyutlarının kuramsal ve teorik ilişkileri açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde araştırmanın örnekleme, hipotezleri, modeli ortaya koyulmuştur. Yapılan araştırma kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır.

Dördüncü bölümde değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılıkları ile ikinci bölümde ele alınan kuramsal alt yapı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerimiz çerçevesinde ilişkileri yapısal eşitlik modeli üzerinden analiz edilmiştir.

Beşinci bölümde değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ve hipotezlere ilişkin değerlendirmeler, daha önce yapılmış olan çalışmalar ışığında değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar ortaya koyularak organizasyonlara ve daha sonra benzer konularda çalışacak araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Günümüz organizasyonları artan rekabet ortamında kendilerini diğer organizasyonlardan farklılaştıracak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak kaynaklara ihtiyaç duymaktadır.

Organizasyonlar, rakipleri tarafından taklit edilmesi zor olan rekabet avantajı kaynağını, mali veya stratejik araçların ötesinde, taklit etmek için zor olan örgütsel kültür, tarih ve rutinlerden alır. Fiziksel kaynaklar (sistem, prosedür, yönetim, karar alma modelleri ve teknikleri gibi) ve organizasyonel kaynaklar günümüzde “kıyaslama” (benchmarking) ve “ben de” stratejileri ile kopya ve taklit edilebilmektedir. Bu zamana kadar rekabet avantajının temel kaynağı olan bilgi teknolojileri, günümüzde azalan maliyetler ve tersine mühendislik ile nerdeyse tüm firmalarda aynı düzeye ulaşmıştır. Sayılan bu gelişmeler artık geleneksel rekabet avantajı kaynaklarının günümüzde sürdürülebilir bir avantaj sağlamadığını göstermektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 144-145).

İnsan sermayesi organizasyonların en değerli sermayesidir. İnsan sermayesi organizasyonun stratejik perspektifini değiştirmektedir. Bu bağlamda çalışan davranışını yönetmek, her zaman örgütsel araştırma ve uygulamada ön planda olmuştur.

Organizasyonun insan kaynağına dayalı olan iş gören sesliliği, yenilik getiren, bir gelişim ve ilerleme elde etme hedefli bir iş gören davranışı olarak günümüz organizasyonlarına rekabet avantajı sağlama konusunda fırsatlar sunmaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin daha fazla seslilik davranışı göstermelerini sağlamak organizasyonel davranış alanında bir araştırma konusu olarak belirmektedir.

Pozitif psikoloji akımı ve örgütsel davranışa yansması olan pozitif örgütsel davranış, Luthans ve arkadaşları (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans vd., 2004; Luthans vd 2006) tarafından en iyi biçimde psikolojik sermaye çekirdek yapısı ile tanımlanmaktadır. Psikolojik sermaye, iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri üzerindeki çalışma ve uygulamalar şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b).

Toplumsal sağduyu ve son araştırma bulguları, işyerinde pozitif yapıların önemini desteklemektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye gibi ölçülebilen ve geliştirilebilen pozitif yapıların, iş görenin iş tutumları ve davranışlarını ön görmede katma değerini araştıran çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Avey vd., 2008: 2).

Günümüzde genelde bireyin, özelde iş görenin mutluluğu ve iyi olma hali, organizasyonlara pozitif ve negatif dönüşleri ve iş gören verimi bakımından daha da ilgi çeker hale gelmiştir. İyi olma hali ve mutluluk, psikolojik iyi olma hali, öznel iyi olma hali, işyeri iyi olma hali, pozitif ve negatif duygular ve yaşam doyumu gibi kavramlar çerçevesinde incelenmektedir.

Pozitiflik, pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermaye ile iyi olma hali arasındaki ilişkiler daha önce yapılan çalışmalar (Avey vd., 2010; Avey vd 2011; Luthans vd. 2013; Çelik vd., 2014, Roche vd., 2014) ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda psikolojik sermaye yazınında iyi olma hali potansiyel bir psikolojik sermaye bileşeni olarak görülmektedir.

Yazında iş gören sesliliği, kendisini oluşturan sosyal ve kolektif olgular ile incelenirken iş görenin psikolojik sermaye ve iyi olma hali bağlamında incelenmediği ve iş gören yönünden bu anlamda boşluklar olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif örgütsel davranış yazını iyi olma halini önemli bir sonuç kabul etmesine rağmen yazın taramasında iyi olma halinin öncüllerine ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmaktadır.

Pozitif örgütsel davranış yazınında sıkça birlikte anılan iyi olma hali ve psikolojik sermaye ilişkisinin, iş gören sesliliği üzerinde nasıl bir etki oluşturduğuna dair bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Yapılan yazın taramasında, iş gören sesliliği ile psikolojik sermaye ve iyi olma hali pozitif yapılarının kuramsal olarak ilişkilendiği görülmüş ve temel problem cümlesi; “Psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisinde iyilik halinin aracı rolünün olup olmadığı” olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenlerinin demografik değişkenlere göre gösterdikleri farklılıklar çok uluslu bir örneklem üzerinde incelenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Çalışmanın temel problem cümlesinden hareket ile alt problem cümleleri tespit edilmiştir. Bunlar;

Alt Problem Cümlesi 1: Psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır?

Alt Problem Cümlesi 2: Çalışanların psikolojik sermayeleri ve alt boyutları, iyi olma hali ve alt boyutlarına etki etmekte midir?

Alt Problem Cümlesi 3: Çalışanların psikolojik sermayeleri ve alt boyutları, iş gören sesliliğine etki etmekte midir?

Alt Problem Cümlesi 4: Çalışanların iyi olma halleri ve alt boyutları, iş gören sesliliğine etki etmekte midir?

Alt Problem Cümlesi 5: Çalışanların pozitif iyi olma halleri psikolojik sermaye alt boyutları ile çalışan sesliliği arasında bir aracılık rolü oynar mı?

Alt Problem Cümlesi 6: Çalışanların negatif iyi olma halleri psikolojik sermaye alt boyutları ile çalışan sesliliği arasında bir aracılık rolü oynar mı? şeklinde ifade edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı, iş gören sesliliği üzerinde, iş görenin psikolojik sermayesinin ne oranda etkisinin olduğunu ortaya koymaktır. Ayrıca bu etkide, psikolojik sermaye yazınının önemli değişkeni olan iyi olma halinin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir.

Psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenlerin tamamını tek bir yapıda ele alarak, bütüncül bir model içerisinde ortaya koymak çalışmanın temel amaçlarından biridir.

Ayrıca, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenlerinin demografik değişkenlere göre gösterdikleri farklılıkları uluslararası bir örneklerde gözlemlemek araştırmanın bir diğer amacıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Wright (2003: 441) iş görenlerin, arzulanan daha fazla organizasyonel üretkenliğin aracı olarak düşünülmesinden çok, örgütsel davranış alanına kıymetli bir katkı yapmak için, pozitif örgütsel davranış misyonunun, uygulanabilir bir hedef olarak iş görenlerin mutluluğu, sağlığı ve iyileştirme konuları peşinde olması gerektiği görüşünü ileri sürmüştür.

Bu perspektif bağımsız değişken olarak pozitif yaklaşımlar ile bağımlı değişken iyi olma hali arasındaki ilişkilerin, bireysel düzey sınırlarının ötesine geçerek bir organizasyonun olumlu sosyal etkileşimlerinin, çalışanların sağlığı ve iyi olma hali üzerindeki bağlamsal etkilerinin anlaşılmasına doğru genişlemektedir (Avey vd., 2010: 18).

Örgütsel davranış yazınında hak ettiği derecede ilgi görmemiş, pozitif yapılar (ör. yaratıcılık, bilgelik, refah, akıcılık, mizah, şükran, bağışlama, duygusal zekâ, maneviyat, özgünlük ve cesaret) bulunmaktadır ve bu yapıların daha fazla çalışılması gerekmektedir (Luthans vd., 2007b). Bu yapılardan bir tanesi de iyi olma halidir.

İş görenler niçin fayda sağlaması muhtemel olan bilgilere sahip olmalarına rağmen konuşmayı veya sessiz kalmayı tercih ederler? Bu soru kolay cevaplanabilecek bir soru değildir. Birçok etken iş görenin seslilik veya sessizlik davranışı tercihini belirleyebilmektedir. Dolayısı ile bu soru organizasyonel araştırmalar yapanlar için cevaplanması gereken önemli bir sorudur (Morrison, 2014: 174).

İnsan sermayesi organizasyonlar için en önemli sermaye çeşididir. Bu kıymetli kaynak iş öncelikleri ve stratejik perspektifi değiştirmektedir. Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin performansında büyük farklılıklara neden olan faktörlerinden biridir. Günümüzde birçok organizasyon çalışanlarının daha yaratıcı olmasını, organizasyon hakkında yorum yapmasını ve daha fazla sorumluluk almasını istemektedir. Bu amaca ulaşmak için iş görenlerin güçlendirilmesi ve açık iletişim kanallarının desteklenerek, bilgi ve düşüncelerin paylaşılması gerekir. Pek çok organizasyon, çok sayıda iş görenin organizasyonun problemleri hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen, gerçekleri yöneticilerine söyleme cesaretini bulamadıklarını tespit etmiştir (Hoveyda ve Seyedpoor, 2015: 501).

Bu bilgiler ışığında, iş görenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye ve iyi olma hallerinin iş görenlerin seslilik davranışına etki edip etmediğinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Luthans (2012: 6) psikolojik sermayenin bileşenleri ile iş gören performansı ve diğer iş tutumları arasındaki ilişkilere yönelik farklı kültürlerde yapılacak araştırmaların önemine vurgu yapmıştır. Pozitif yapılar üzerine yapılacak çalışmalar iş gören ve organizasyon için umut vaat eden sonuçlar sunmaktadır.

Bu bağlamda NATO çatısı altında uluslararası bir ortamda yapılan çalışma, farklı millet ve kültürlerden bir araya gelmiş örnekleme değişkenler açısından gözlemlemek anlamında yazına katkı sağlayacaktır. Elde edilecek bilgiler sayıları giderek artan çok uluslu organizasyonlara rekabet avantajı kazandıracak kaynakların güçlendirilmesine olanak sağlayacaktır.

Ayrıca değişkenlerin çok uluslu bir örnekleme demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya koyulması sayıları giderek artan çok uluslu organizasyonlar bağlamında yazına katkı sağlayacaktır.

Genelde yönetim organizasyon özelde örgütsel davranış yazınında, yer alan çalışmaların genellikle “sessizlik” üzerine odaklandığı “seslilik” kavramında önemli bir boşluğun bulunduğu söylenebilir. İş gören sesliliği davranışının öncüllerinin incelenmesinin,

organizasyon lehine olan iş gören sesliliğinin artırılması bağlamında fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu alanda çalışmada ulusal ve uluslararası yazında iş gören sesliliğini etkileyen öncüllerin tespiti bakımından boşluğun doldurması ve yönetim yazınına katkıda bulunabilmek hedeflenmiştir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

NATO bünyesinde Afganistan faaliyet gösteren kamplarda görev yapan personelin psikolojik sermayesinin iş gören sesliliğine olan etkisinde iyi olma halinin aracı rolünün ölçüldüğü bu çalışmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmada, kullanılan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan personelin uygulan ölçme araçlarına samimi ve gerçeğe uygun cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Anketler orijinal dilleri olan İngilizce olarak uygulandığından, tüm iş görenlerin anlayabilecek seviyede İngilizce bildikleri varsayılmıştır.
- Araştırmanın örnekleminin yansıtacağı sonuçların genellenebileceği varsayılmıştır.
- Araştırmada kontrol altına alınamayan değişkenlerin, her iki grubu da aynı oranda etkilediği varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma temel felsefesi bakımından uygulamalı çalışmadır. Araştırmada değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ortaya çıkarılması hedeflendiğinden amacı bakımından açıklayıcı bir çalışmadır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel çalışmaların sayısal veriler üretmesi ve yapılan gözlem ölçümlerinin tekrarlanabilmesi temel üstünlüğüdür. Ancak insan davranışlarının ve sosyal gerçeğin arkasında yatan nedenleri ortaya çıkarmak konusunda tek başına yeterli olmaması araştırmanın kuramsal olarak bir kısıttır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 98-101).

Araştırma tarama (survey) çalışması olarak önceden yapılandırılmış anketler ile yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerin orijinal İngilizce halleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, araştırma soruları doğrultusunda analiz edilmiştir. Bu bağlamda, çok değişkenli istatistiksel analizlerden faydalanılmıştır. Öncelikle çalışmada yer alan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli çalışmalarının en temel özelliği tamamen teoriye dayalı olmalarıdır (Gürbüz ve Şahin,

2015: 323). Çalışma pratiği ile yazın taramasından kurgulanan teori nedensel model ile sınanmıştır.

Çalışma kapsadığı süre bakımından kesitsel bir araştırmadır ve 20 Ağustos 2015- 12 Mart 2016 tarihleri arasında kapsamaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler kişisel beyana dayalıdır. Katılımcılar kendilerine yöneltilen sorulara ideal olduğunu düşündükleri cevapları vererek gerçekte olanı yansıtmamış olabilirler.

NATO çalışanlarının bilgi güvenliği kapsamında sınırlarının olması daha fazla veriye ulaşılmasını engellemiştir.

Veriler belli bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırma için toplanan veriler 20 Ağustos 2015- 12 Mart 2016 tarihleri arasında Afganistan’da çalışan personeli kapsamaktadır. Farklı dönemlerde ve farklı bir coğrafyada toplanacak verilerle farklı bulgular elde edilebileceği dikkate alınmalıdır.

Araştırma bulguları NATO bünyesinde görev yapan resmi ve sivil kurum çalışanlarını kapsamaktadır bu kapsamda tüm organizasyonlara genellenemez.

1.7. Tanımlar

Araştırma konusuyla ilgili, araştırmada kullanılacak ve araştırma içeriğini açıkça yansıtacak nitelikteki anahtar kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

Pozitif psikoloji: Bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, pozitif deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi oluşlarını artırıcı programlar aracılığı ile onların ruh sağlıklarının korunmasına odaklanan bir disiplindir. Pozitif psikoloji, pozitif duygunun, katılımın ve anlamın çalışmasıdır. Pozitif psikoloji, yaşamın bu üç yönünü ölçmeye, sınıflandırmaya ve geliştirmeye çalışır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-7).

Psikolojik sermaye: Bireyin, (1) Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çaba göstermek için; güvene (öz yeterlilik) sahip olma (2) Şu an ve gelecekte başarılı olmak için olumlu (iyimserlik) atıflarda bulunma (3) Hedeflere doğru azmetme ve gerektiğinde başarılı olmak için hedefe giden yeni yollar bulma (umut) (4) Zorluk ve sorunlar ile kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için dayanmak ve esneklik göstermek (dayanıklılık) bileşenleri ile karakterize edilen pozitif psikolojik gelişimdir (Avey vd., 2008: 4).

İş gören sesliliği: organizasyon uygulamalarının eleştirilmesinden ziyade, organizasyonun lehine, yapıcı düşüncelerin dile getirilmesidir. Seslilik, diğer iş görenler bu düşüncelerin karşısında olsa dahi, standart prosedürlerin geliştirilmesi ve değişim için yaratıcı fikirlerin dile getirilmesidir (Van Dyne ve LePine, 1998: 109).

İyi olma hali: Mutluluk ve iyi olma hali sıkça birbirinin yerine kullanılsa da, iyi olma hali, kişinin hislerini kuşatan, duygusal iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali, sosyal iyi olma hali, fiziksel ve zihinsel iyi olma hali kavramları altında barındıran şemsiye benzeri bir yapı olarak daha fazla tanınma eğilimindedir (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 181).

İyi olma hali, pozitif etkilerin varlığı, negatif etkilerin yokluğu, duygusal tükenmişliğin görülmemesi ve psikolojik iyi olma halidir (Wright, 2015: 221). İyi olma hali, hem hazzı (hedonik) hem de işlevsellik (ödamonik) iyi olma hali kavramlarını içeren, çok boyutlu bir olgudur (Ryan ve Deci, 2001).

Pozitif iyi olma hali, yeterli kişisel özelliklerin ve başarının algılanması, dünya ile güçlü bir etkileşim ve sosyal bütünleşme ile zaman içerisinde pozitif ilerlemeye gösterilen duyuşsal ve bilişsel tepkidir. Negatif iyi olma hali ise söz konusu alanlarda algılanan eksikliklere karşı gösterilen bilişsel ve duyuşsal tepki olarak ifade edilebilir (Karademas, 2007: 277-278).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerimiz olan kavramlar incelenmiştir. Öncelikle pozitif psikoloji ve pozitif psikoloji akımından pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermayeye giden süreç, sonrasında iyi olma hali kavramı pozitif psikoloji ve potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olması çerçevesinde incelenmiştir.

İşletmelere rekabet avantajı kazandıran iş gören sesliliğinin kavramsal çerçevesinin çizilmesini takiben üç değişkenimiz arasındaki kuramsal ilişkiler incelenerek çalışma hipotezleri ortaya koyulmuştur.

2.1. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji, yaşamı anlamlı ve yaşanılabilir kılan bilginin peşindedir. Pozitif psikoloji yaşam kalitesini iyileştirmeyi, iyi olma halini yükselten eylemler aracılığıyla, pozitif bireyler ve gelişen topluluklara giden yolları araştırmayı ve yaşamın kısır ve anlamsız olduğu durumda ortaya çıkan rahatsızlıkları önlemeyi hedefler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı, bu akımın günümüz organizasyonlarına geçişi, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermayeye giden yolu anlamak, kavramların daha kolay anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.1.1. Pozitif Psikoloji Akımının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Elli yıl önce, psikolojinin bilinen misyonu sadece zihinsel rahatsızlıkları olanlara yardımcı olmak değil, aynı zamanda insanların hayatlarını daha üretken ve tatmin edici hale getirmektir. İkinci dünya savaşından sonra klinik psikolojideki iş imkânları ve Amerikan Ulusal Zihni Sağlık Enstitüsünün (Martin Seligman isminin Zihni Rahatsızlık Enstitüsü olması gerektiğini önermektedir) bu alanda yapılan çalışmalara sağladığı kaynaklar, alanın negatife yoğunlaşmasına neden olmuştur. Günümüzde psikoloji yazınında yayımlanmış 200.000 makalenin, 80.000'i depresyon, 65.000'i kaygı, 20.000'i korku, 10.000'i kızgınlık iken sadece 1000 tanesi pozitif yapılar ve insan kapasitesi üzerinedir (Luthans, 2002a: 697).

Amerikalı psikolog Martin Seligman (öğrenilmiş çaresizlik çalışmaları ile tanınmaktadır) günümüz pozitif psikoloji hareketinin kurucusu olarak görülmektedir. Birçok psikolog gibi kariyerinin büyük bir bölümünde insanlardaki güçsüzlükleri, sorunları, zayıflıkları tedavi etmek ile uğraşmıştır. Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı seçilmesinden

birkaç yıl sonra, küçük kızının “Beş yaşına geldiğimde kimseye mızızlanmamaya karar verdim. Şimdiye kadar yaptığım en zor iş bu oldu. Mızızlanmayı bırakabilirsem, sen de bana homurdanmayı bırakabilirsin” sözleri Seligman’a farklı bir tezahür yaşatmıştır. Seligman bir anda çocuk büyüyenlerin, insanlar ile çalışanların, insanların güçlü yönlerini tespit ederek bunları geliştirmek, nelere sahip oldukları ve hangi konularda en iyi olduklarını bulmak ve kendilerine bu güçlü yönlerinde yardımcı olmak yerine hep hataları düzeltmeye (ör. kendi kızının mızızlanması, insanlardaki fonksiyon bozuklukları) odaklandıklarını fark etmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Psikoloji uzun bir süre insan varlığının “karanlık tarafı” ile büyülenmiştir. Bu süre zarfında, psikoloji öğrencileri insan zaaflarıyla ilgili temel bilgiler verilmiş ve patoloji modeli psikolojinin akademik ve uygulamalı dallarını şekillendiren genç, yaratıcı zihinlerin dikkatini çekmiştir. Bu süreçte negative psikoloji kabul görmüş ve çalışılmış ve 20. yüzyılın son yarısına kadar, insan erdemlerini anlamak için psikolojinin sınırlı bir katkısı olmuştur (Snyder ve McCullough, 2000: 151-152).

Bir metafor ile açıklanacak olursa psikoloji öğrenme, kişiyi eksi sekizden sıfıra getirmek olduğu, fakat sıfırdan artı sekize getirmenin öğrenilmediği bir bilim olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu özel sayısının yayımlanmasını takip eden beş yıl içerisinde pozitif psikoloji hareketi olarak adlandırılan bir akım ortaya çıkmıştır. Bu akım ile birlikte pozitif psikoloji ile ilgili pek çok yayım, dergi özel sayısı ve kitap yayımlanmıştır. Dünyanın pek çok yerinden araştırmacıları bir araya getiren konferanslar düzenlenmiş, genç araştırmacıların çalışmalarını kolaylaştıracak pek çok yardım ve ödül ihdas edilmiştir. Üniversitelerde ve liselerde pozitif psikoloji dersleri verilmeye başlanmıştır. Pozitif psikoloji ile ilgilenenler, içinde buldukları bu trenin ne kadar hızla ilerlediği konusunda kendileri dâhil şaşırımlardır (Gable ve Haidt, 2005: 103).

Seligman’ın öncülüğünde Ed Diener, Christopher Peterson, Rich Snyder gibi tanınmış araştırma odaklı çekirdek grup, psikolog pozitif psikolojinin hedefini, insanlarda neyin yanlış olduğundan çok neyin doğru olduğuna, zayıflıklara odaklanmak yerine güçlü taraflara odaklanmaya, iyi bulunma halini geliştirmeye ve artırmaya yöneltmeye çalışmaktadır (Luthans, 2002a: 698).

Pozitif psikolojinin bir takım varsayımları bulunmaktadır. Bu varsayımlardan birisi bireylerin kendi gelişimlerine yön verebilecek düzeyde olan aktif varlıklar olmalarıdır. İkincisi, bireylerin davranışlarını değiştirmek ve düzenlemek için gerekli olan içsel güce sahip

olmalarıdır. Üçüncüsü ise pozitif psikolojiye dayalı davranış değiştirme, bireylerde yaşama bağlanmaya yönelik motivasyon oluşturmaktadır (Akin-Little ve Little'dan [2004] aktaran Eryılmaz, 2013: 2).

Pozitif psikoloji yaklaşımı; zihinsel rahatsızlıkları tedavi etmek olan anlayışı, insanların yaşamlarını daha anlamlı ve üretken kılmak, insan potansiyelini gerçekleştirmek misyonuna çevirmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 151). Pozitif psikoloji ne yeni bir keşif olduğunu ne de pozitiflik üzerinde tekel olduğunu iddia eder; sadece değişik bir bakış açısına geçmenin gerekliliğini vurgular (Avey vd., 2008: 5).

Pozitif psikoloji; bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, pozitif deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi oluşlarını artırıcı programlar aracılığı ile onların ruh sağlıklarının korunmasına odaklanan bir disiplindir. Pozitif psikoloji, pozitif duygunun, katılımın ve anlamın çalışmasıdır. Pozitif psikoloji, yaşamın bu üç yönünü ölçmeye, sınıflandırmaya ve geliştirmeye çalışır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-7). Pozitif psikolojinin ilgi alanı olan üç seviyeyi aşağıda sıralanan şekilde ifade edilmektedir.

- Öznel seviyede, değerli öznel deneyimler: İyi olma hali, hoşnutluk ve tatmin (geçmişte), umut ve iyimserlik (gelecekte), akış ve mutluluk (şimdiki zamanda).

- Bireysel seviyede, pozitif bireysel özellikler: Sevgi ve iş kapasitesi, cesaret, çevreyle uyum becerisi, estetik duyarlılık, sabır, affedicilik, özgünlük, ileri görüşlülük, maneviyat, yüksek yetenek ve erdemlilik.

- Organizasyonel seviyede, kişileri daha iyi bir organizasyonel vatandaşlığa doğru götüren yerleşmiş davranış ve sivil erdemler: Sorumluluk, fiziksel ve duygusal doyum, fedakârlık, incelik, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı.

Pozitif yaklaşım merkezli “Bir dakika yöneticisi”, “Etkili insanın yedi alışkanlığı” gibi kişisel gelişim kitapları, önemli bir boşluğu doldurarak, pozitif anlayışa katkıda bulunsa da, bilimsel teori ve araştırma alt yapısı olma ve kanıt temelli olmadan uzaktır (Luthans vd., 2007b: 12). Pozitif yönelimli popüler kişisel gelişim kitaplarından farklı olarak pozitif psikoloji insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışa sürdürülebilir, kanıt temelli pozitif bir yaklaşım olarak tanımlanır (Luthans, 2012: 1).

Bunun yanı sıra pozitif örgütsel davranışı diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran ölçütler vardır (Luthans vd., 2007a: 542). Bu ölçütler şunlardır:

- Pozitif örgütsel davranış araştırma ve teori temellidir,

- Geçerli ölçümleri vardır,
- Organizasyonel davranış alanında nispeten benzersizdir,
- Değişime ve gelişime açıktır,
- İşle ilgili bireysel performans ve tatmine pozitif etkisi vardır.

2.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji işyerinde pozitif ve güç temelli yönetim uygulamaları olan birbiri ile ilişkili iki harekete dönüşmüştür. Birincisi Michigan Üniversitesinin akademisyenlerinin kriz ve ters koşullarda iş yerlerinde performansı artırmak üzere ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif odaklı varlığını sürdürme ve etkinliğini artırma çalışmalarını temel alan Pozitif Örgütsel Bilim (POS)'dir. İkincisi Luthans ve arkadaşlarının Pozitif Organizasyonel Davranış (POB) olarak isimlendirdiği, günümüz insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasiteleri uygulamalarıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Örgütsel davranışa yapılan bu pozitif vurgu, geleneksel olarak teori inşa etme süreci ve araştırma metodolojisi üzerine temellendirilse de, bu vurgu yeni veya en azından iş yerine özgü pozitif psikolojik kaynak kapasitesi bir araştırma girişimidir. Bugüne kadar birbirine paralel, fakat birbirini tamamlayan, olaylar işyerinde bu iki pozitif yaklaşım Pozitif Örgütsel Bilim (POS; Cameron vd., 2003; Cameron ve Caza, 2004) ve Pozitif Organizasyonel Davranış (POB; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007; Luthans vd., 2007b; Wright, 2003) ile tanımlanmıştır.

İki yaklaşım birbirini tamamlamaktadır. Pozitif Örgütsel Bilim (POS) makro ve örgüt düzeyine odaklanırken, Pozitif Örgütsel Davranış (POB) ise mikro ve bireysel düzeye odaklanmaktadır. Bir diğer fark Pozitif Örgütsel Bilim (POS) gelişime ve performansa etkisi olan veya olmayan merhamet (şefkat) ve erdem gibi kavramları çalışırken, Pozitif Örgütsel Davranış (POB) durumsal özellikler (state-like), gelişime açık ve performansa etkisi olan yapılara yönelik çalışır (Luthans vd., 2007b: 10).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5) pozitif psikolojinin amacının “psikolojinin odak noktasına, yalnız hayattaki en kötü şeyleri onarmaktan ziyade, pozitif nitelikler oluşturmaya odaklanan bir değişimi harekete geçirmektir” şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde Luthans (2002a, 2002b) örgütsel davranışa daha pozitif bir yaklaşım gerektiğini belirterek, bu anlayışı pozitif örgütsel davranış olarak ifade etmiş ve pozitif psikolojiyi iş yerine taşımışlardır. Luthans ve Avolio (2009), pozitif örgütsel davranışın psikolojinin

tamamından ziyade pozitif yaklaşımlara daha fazla önem verdiğini kabul etmektedir. Pozitif örgütsel davranış pozitif odaklanmanın çalışma ortamına nasıl uygulanabileceğini göstermenin önemli olduğu düşüncesinden ortaya çıkmıştır.

Luthans (2002a: 698), pozitif örgütsel davranışı iş yerinde performansı artırmak için ölçülebilen, geliştirilebilen, etkili şekilde yönetilebilen, pozitif odaklı, psikolojik kapasite ve insan kaynaklı güçlerin uygulanması ve çalışılması olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda özellikle dikkat çekmesi gereken konu ölçülebilme ve iş yeri performansında bir gelişim sağlamasıdır.

Pozitif örgütsel davranışı diğer pozitif yaklaşımlardan ve pozitif örgütsel bilimden ayıran özellik, ölçülebilir ve geliştirilebilir psikolojik kapasitelere yoğunlaşmasıdır. Bireylerin pozitif örgütsel davranış kapasiteleri gelişime ve değişime açıktır. Pozitif örgütsel davranış, “yeni bir yaklaşım değildir ve yeni şişede eski şaraptır” metaforu ile itham edilmektedir. Bu bağlamda pozitif örgütsel davranışı klasik örgütsel davranıştan ayıran nüanslara vurgu yapan çalışmalar yapılmıştır (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve Avolio, 2009).

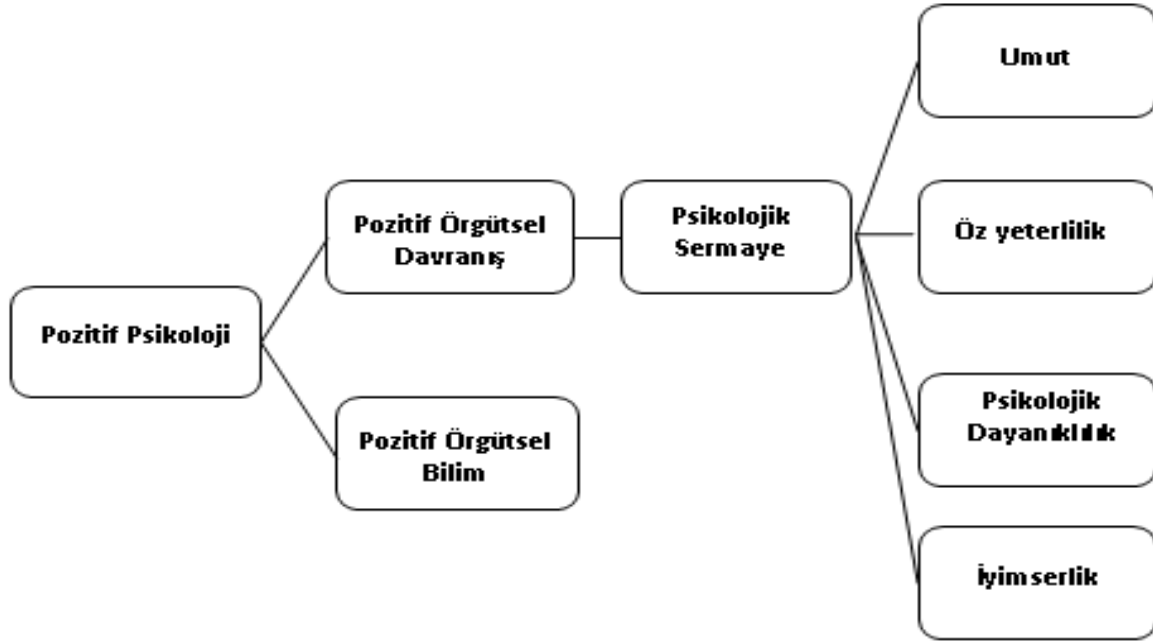
Eleştirel bu eski şarap metaforuna, Luthans ve Avolio (2009: 296-297) pozitif örgütsel davranışın yeni restoranda sunulan tanıdık menüler olduğu önermesi ile yanıt vermiştir. “Yeni restoran” metaforu ile kastedilen iş yerindeki pozitif yapıların yeni olduğu değildir. Bu metafor günümüzde organizasyonların karşı karşıya kaldığı, değişen çevre koşulları (ör. globalizasyon, gelişmiş teknoloji), örgütsel davranış alanı yapılarında bazı yenilikler (ör. umut, iyimserlik, dayanıklılık), iş gören beklentilerinde değişiklik (ör. organizasyonel vatandaşlık davranışı, rol içi performans davranışı) ve iş gören (ör. ömür boyu istihdam ve alternatif kariyer yolları, maaş ve kıdem temeline göre istihdam tartışması), alanlarında yapılan pozitif araştırmaları tanımlamaktadır.

Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış tanıdık menüleri olan yeni bir restoran olarak tanımlanabilir. Pozitif örgütsel davranışta amaç, geliştirmeye değer olan fakat bu zamana kadar bir kapasite, kaynak ve güç olarak görülmeyen pozitif yapılara dikkat çekmektir (Avey vd., 2008: 5). Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış yazınında yer alan beş faktör kişilik kuramı, çekirdek öz değerlendirmeler, karakter güçleri ve erdemleri gibi pozitif özellikleri tespit etmiş ve bu özelliklere “geliştirilemez” özelliklerin tersi, pozitif “geliştirilebilir” özellikler olan, umut, dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve bu özelliklerin teşkil ettiği üst yapı olan psikolojik sermaye kavramını eklemiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel vatandaşlık ve

ilkeli eylem gibi pozitif davranışlar ve pozitif organizasyonlar çalışma alanına dâhil edilmiştir (Luthans ve Youssef, 2007).

Luthans ve arkadaşları (2007b), pozitif örgütsel davranışı ve onun özelliklerini en iyi karşılayan kavramın pozitif psikolojik sermaye olduğunu öne sürmüşlerdir. Luthans (2002b) psikolojik sermayeyi günümüz iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri üzerindeki çalışma ve uygulamalar şeklinde tanımlar. Pozitif psikolojik sermaye; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavramdır.

Pozitif örgütsel davranış kapasitesi, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık kavramlarını içine alır. Söz konusu kavramlar Şekil 1’de sunulduğu üzere pozitif psikolojik sermaye adı altında tanımlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).



Şekil 1. Pozitif Psikoloji Psikolojik Sermaye İlişkisi

Kaynak: Kutanis ve Oruç, 2014: 147.

Luthans (2002b: 52), pozitif örgütsel davranışı, günümüzün iş ortamında performansın geliştirilmesi için, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin olarak yönetilebilir pozitif yönlü

psikolojik kapasite, insan kaynakları gücü, uygulama ve çalışması olarak tanımlamıştır. Pozitif örgütsel sermayenin temel kriterleri;

- Kapasitenin araştırma ve teori temelli ölçülebilir olması,
- Kapasitenin “gelişime açık” (durumsal özellik) olması,
- Performansa etkisinin olmasıdır.

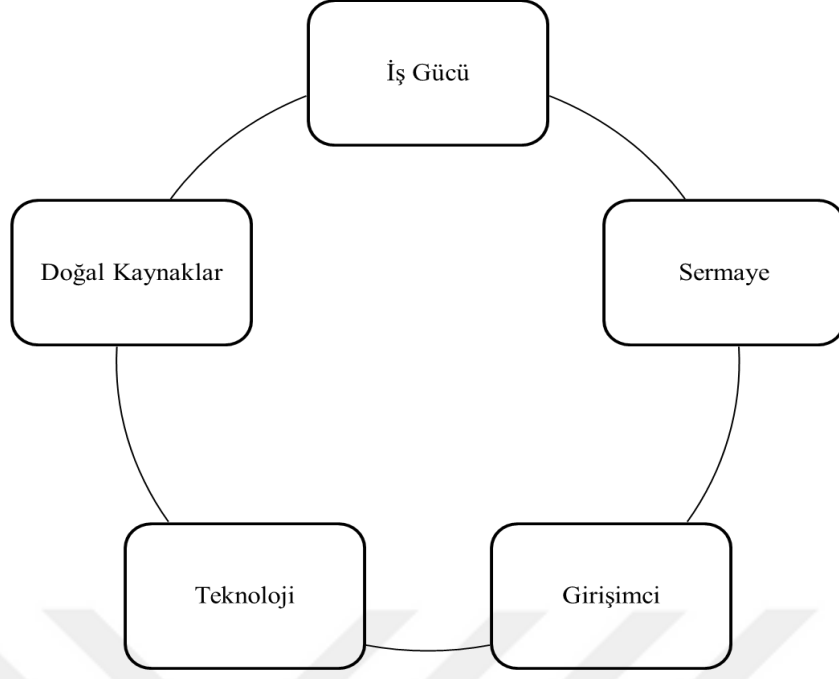
Bu pozitif yapı ve kavramların daha önce örgütsel davranış yazınında çalışılmasına rağmen iş görenin psikolojik kaynak kapasitelerinin yazında yeterince çalışılmadığı, psikolojik sermaye ve bileşenlerinin ise pozitif örgütsel davranış açısından bir bütün olarak sunulmadığı görülmüştür. Psikolojik sermaye, bileşenlerinden daha fazla anlam ve güç ifade eden bir çekirdek kavramdır. Bu bağlamda yazında yapılan çalışmalardaki eksiklikler pozitif örgütsel davranışı temellendirmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 328-335).

2.2. Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji akımı ve örgütsel davranışa yansımaları olan pozitif örgütsel davranış, en iyi biçimde Psikolojik Sermaye çekirdek yapısı ile tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007b). Psikolojik sermayede çekirdek yapısı incelenmeden önce, sermaye ve insan sermayesi tanımları yapılmıştır. Geleneksel sermaye tanımından insan sermayesine geçiş vurgulanmıştır.

2.2.1. Sermaye

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayacak olan ürün ve hizmetlerin üretilebilmesi için bazı kaynakların bir araya getirilmesi gerekir. Şekil 2’de gösterilen üretim faktörü olarak adlandırılan bu kaynaklar; doğal kaynaklar, iş gücü ve sermaye ve bu üç unsurun işlevselliğini geliştiren teknoloji ve girişimcilik ruhudur. Üretim faktörlerinden bir tanesi olan sermaye kavramı farklı açılardan değişik şekillerde tanımlanabilir. Bir üretim faktörü olarak ekonomik açıdan sermaye; araçlar, makineler, binalar gibi işletmeler tarafından ürün ve hizmet üretiminde kullanılan fiziksel kaynakları ifade eder. Fabrika binaları, bilgisayarlar, taşımacılıkta kullanılan kamyonlar sermaye olarak nitelendirilirler. İşletme yönetimine göre ise sermaye, ürün ve hizmet üretiminde kullanılan maddi olan ve olmayan tüm varlıkları ifade etmektedir. Maddi varlıklar arasında; doğal kaynaklar, mamul ve yarı mamuller, bina, makine, alacaklar ve nakit para sayılabilir. Maddi olmayan varlıklar arasında ise; imtiyaz, lisans, marka, patent ve telif hakları ya da know-how (bir şeyi yapabilme bilgisi) ve işletme hakları sayılabilir (Turan vd., 2013: 12-13).



Şekil 2. Üretim Faktörleri ve Sermaye

Kaynak: Turan vd., 2013: 13.

Finans ve ekonomide kullanılan sermaye kavramı aynı zamanda insan kaynaklarının da değerini tıpkı diğer konseptlerde olduğu gibi (ör. entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi) betimlemek için de kullanılmıştır (Luthans vd., 2007a: 542).

Geleneksel fiziksel, yapısal ve finansal kaynaklara dayalı sermaye anlayışına kıyasla insan kaynaklarına dayalı sermaye türleri organizasyonlara rekabet avantajı ve yapılan yatırımların geri dönüşü bağlamında daha önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu yaklaşım insana dayalı sermayeyi daha kıymetli hale getirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 143).

Bir zamanlar organizasyonların başarılı olması için hayati olan, ekonomik, mali, ileri teknoloji ve patentli bilgiler gibi geleneksel kaynaklara yoğunlaşmak ve biriktirmek, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için yetersiz kalmaktadır. Günümüzde sürdürülebilir rekabet avantajı için içeriğe özel, birikimli, yenilenebilir ve taklit edilmesi zor kaynaklara yönelmesi gerekmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermayeye yatırım yapılması, geliştirilmesi ve yönetilmesi, organizasyonlara rekabet avantajı sağlayacaktır (Luthans vd., 2007b: 7).

2.2.2. İnsan Odaklı Sermaye

Hewlett-Packard CEO'su Carly Fiorina günümüzde en büyüğü, somut ve en önemli maddenin insan olduğunu söylemiştir. İnsan sermayesi işletmenin sahip olduğu en büyük varlıktır (Luthans ve Youssef, 2004: 143).

Günümüzde aydın yöneticiler, sadece maddi yetenek, bilgi ve fiziksel kaynaklara değil aynı zamanda fiziksel olmayan insan sermayesinin (entelektüel sermaye olarak da anılmaktadır) önemini fark etmiştir. Ekonomik bir tanım olan sermaye, beklenen sonuçlara ulaşmak için tüketilmekten kaçınılan kaynakları ifade eder. Geleneksel olarak ekonomik sermaye (fabrika, araçlar gibi ekonomik ve maddi varlıklar) tüm dikkati üzerine çeker. Bill Gates insan sermayesini "Her akşam Microsoft'un kapısından çıkıp evine giden, firmanın en önemli varlığı" olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle çalışanlarının kolektif bilgi, yetenek ve becerilerini, Microsoft'u rakiplerinden farklılaştıran, ayırt edici bir değer olarak tanımlamaktadır (Luthans vd., 2004: 145).

Günümüzde ekonomik mücadelelerin aşılması bakımından yatırım yapılması gereken en temel sermaye çeşidi insan sermayesidir (Luthans ve Youssef, 2004: 144). Başarılı yöneticiler, insan kaynaklarına yapılan yatırımların ölçülen, geliştirilen ve istenen sonuçlar için kaldıraç etkisi yarattığını bilmektedir. Şekil 3'te sunulduğu üzere sermaye kavramı da günümüz rekabet ortamında insan odaklı olarak evirilmektedir. İş görenlerin pozitif psikolojik kaynakları bu bağlamda önem arz etmektedir.



Şekil 3. Rekabet Avantajı İçin Genişleyen Sermaye

Kaynak: Luthans vd., 2004: 46.

Farklı konseptler olmalarına rağmen psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye arasında dikkate değer bir sinerji vardır. Örneğin kendine öz saygısı ve güveni yüksek olan birey hem akademik olarak hem de iş yerinde daha başarılıdır ve daha sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirir (sosyal sermaye). Sağlıklı sosyal ilişkiler (sosyal sermaye) insanın kendisine verilen değeri (psikolojik sermaye) artırır (Cole vd., 2009: 465).

Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden farklı olarak, “ne bildiğin” veya “kimi tanıdığın” ile ilgilenmektense, “kim olduğundan” ve gelişimsel bir anlayış ile “kim olmakta olduğun” ile ilgilenir (Luthans vd., 2004: 45).

İnsan kaynakları genellikle bilgi, kabiliyet, yetenek veya eğitim ve tecrübeden edinilen kabiliyetler ve ayırt edilebilen yetenekler ile eş tutulur. Bu yaklaşım insan kaynaklarına “açık bilgi” yaklaşımıdır ve günümüzde insan kaynaklarına yapılan yatırımın çoğu bu yöndedir. Açık bilgi azalan eğitim giderleri, rakip firmadan tecrübeli eleman transferi gibi nedenlerden dolayı günümüzde kolayca taklit edilebilir hale gelmiştir. İnsan kaynaklarının başka bir boyutu olan “kapalı bilgi” gözden kaçırılmaktadır. Bu organizasyona özel bilgi türü üyelerin organizasyon ile kaynaştıkça, kültürünün bir parçası oldukça yapıyı, prosedürleri ve dinamikleri anlayarak bir bütün olarak nasıl hareket ettiğini öğrendikçe zaman içerisinde oluşur. Bu bilgi “Microsoft’u yeniliğe yetenekli”, Nike’ı “marka yönetiminde başarılı” yapan bilgi bütünüdür. Organizasyon yapısından dolayı iyi değildir, organizasyonda bulunan kapasitelerden dolayı iyidir. Kapalı bilginin taklit edilmesi mümkün değildir. Organizasyondan kaybedilen her iş gören insan sermayesinden bir kayıp olarak görülmelidir (Luthans ve Youssef, 2004: 146).

Kapalı bilgi yaklaşımından hareketle, iş görenin “oyunda kalmasının sağlanarak”, iş gören sesliliğinin sağlanması ve organizasyona pozitif katkılar sağlayacak şekilde psikolojik sermayenin ve iyi bulunma halinin yükseltilmesi organizasyona taklit edilmesi mümkün olmayan rekabet avantajı sağlayabilecektir.

Tablo 1’de ilk satırda rekabet avantajı sağlayan geleneksel sermaye unsurlarının durumu özetlenmektedir. Son üç satırda ise, daha sonra ortaya çıkan insan ve sosyal sermaye ve yeni önerilen pozitif psikolojik sermaye aynı ölçütler üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Karşılaştırılması

Sermaye Çeşidi	Uzun Dönemli mi?	Emsalsiz mi?	Birikerek Artan mı? (Kümülatif)	Birbirine Bağlı mı?	Yenilenebilir mi?
Geleneksel Sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal/Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Olabilir	Olabilir
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Olabilir	Hayır
İnsan Sermayesi					
Açık Bilgi	Olabilir	Hayır	Evet	Hayır	Olabilir
Örtülü Bilgi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal Sermaye					
Ağlar	Olabilir	Evet	Evet	Evet	Olabilir
Norm ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik Sermaye					
Öz yeterlilik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 145.

Geleneksel sermaye türleri ile kıyaslandığında insan kaynaklarının taklit edilmesinin daha güç olduğu görülmektedir. Kapalı bilgi, çalışanlar ve yöneticiler tarafından yüksek örgütsel bağlılık gerektiren uzun vade odaklıdır.

2.2.3. Psikolojik Sermaye

Günümüz rekabet ortamında performansı arttırmak giderek zorlaşmaktadır. Hızlı bilgi akışı, uzmanlaşma gerektiren işlerin daha belirgin nitelikleri gerektirmesi ve çalışanların değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri örgüt psikolojisi alanında yeni yaklaşımların doğmasına yol açmıştır. Böylece pozitif psikoloji alanından hareketle olumsuz davranışlar yerine pozitif davranışlara yönelen pozitif örgütsel davranış akımı ortaya çıkmıştır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında yapılan çalışmalar sonucu örgütlerde insanın değerini anlamak ve onun gerçek potansiyelini açığa çıkarmak için insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermaye kavramı önem kazanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio'dan [2007] aktaran Kutanis ve Oruç, 2014: 146).

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 yazına girmiştir (Akçay, 2010: 79).

Günümüz organizasyonlarının karşılaştığı zorlukların yoğunluğu, çeşitliliği sıkça dile getirilmektedir. Bu zorlukların aşılması için insan kaynaklarının, sosyal ve psikolojik kapasitelerini arttırmak ve geliştirmek için yenilikçi yollar bulmak daha önemli hale gelmektedir. Rekabet avantajı elde etmek için yapılan bu mücadele bir anlamda “yetenek savaşıdır”. Bu savaş perspektifinden, psikolojik sermaye kapsadığı dört bileşeni ile üst seviye pozitif yapı olarak gelişime açıklığı ile bugünün ve geleceğin zorluklarının üstesinden gelebilecek bir insan kaynağı gücüdür (Luthans vd., 2007b).

Psikolojik sermaye, bireyin, (1) Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çaba göstermek için; güvene (öz yeterlilik) sahip olma (2) Şu an ve gelecekte başarılı olmak için olumlu (iyimserlik) atıflarda bulunma (3) Hedeflere doğru azmetme ve başarılı olmak için hedefe giden yeni yollar bulma (umut) (4) Zorluk ve sorunlar ile kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için dayanmak ve esneklik göstermek (dayanıklılık) bileşenleri ile karakterize edilen pozitif psikolojik gelişimdir (Avey vd., 2008: 4). Yapılan çalışmalarda, psikolojik sermayenin bileşenlerinin sinerjik bir etki gösterdiği, performans ve tatminin ön görülmesinde, kendisini oluşturan her bir yapıdan daha fazla bilgi sağlayan çekirdek bir yapı olduğu bulunmuştur (Luthans vd., 2006: 388).

Psikolojik sermaye faktörlerinin nasıl etkileşime girdiğine ilişkin bir örnek vermek gerekirse, hedeflerini gerçekleştirmek için araç (amaca yönelik enerji) ve yolları (hedeflerinize ulaşmak için planlama) olan umutlu birey, zorlukların üstesinden gelmek için daha motivasyonlu olacak böylece daha fazla psikolojik dayanıklılık gösterecektir. Kendine güveni olan birey umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığını yaşamlarının belirli alanlarındaki belirli görevlere yönlendirip uygulayabilecektir. Dayanıklı birey, gerçekçi ve esnek iyimserlik için gerekli adaptasyon mekanizmasını kullanmada ustalık sahibi olur. Öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık içselleştirilmiş algılamalar yoluyla olayları ve durumları iyimser açıklayıcı bir stile katkıda bulunur. Bu örnek psikolojik sermaye faktörlerinin etkileşiminden ortaya çıkabilecek pek çok olası pozitif sonuçtan bir tanesidir (Luthans vd., 2007b: 19). Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermayenin yazının daha iyi anlaşılabilmesi için sıklıkla kullanılan kavramlara daha yakından bakmak gerekmektedir. Bu kavramlar aşağıda sıralanmıştır (Luthans vd., 2007a: 544; Luthans vd., 2010: 43).

• Pozitif Durumlar (Positive states): Anlık ve çabuk değişebilir; duygularımızı temsil eder. Bu duygulara pozitif ruh hali, zevk ve mutluluk (iyi olma hali) dâhil edilebilir.

• Durumsal Özellikler (State-like): Beş büyük kişilik karakteristiği, çekirdek öz değerlendirme veya pozitif duygulanmada geniş bir şekilde tanınan karakteristik özelliklerin (Trait-like) aksine işlenebilir ve gelişime açık kapasiteleri tanımlar (Luthans vd., 2008a: 209) Esnek ve gelişime açık, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının yanı sıra potansiyel psikolojik sermaye boyutları olan, akıllık, iyi olma hali, minnettarlık, affedicilik ve cesaret gibi geliştirilebilir kavramları içerir

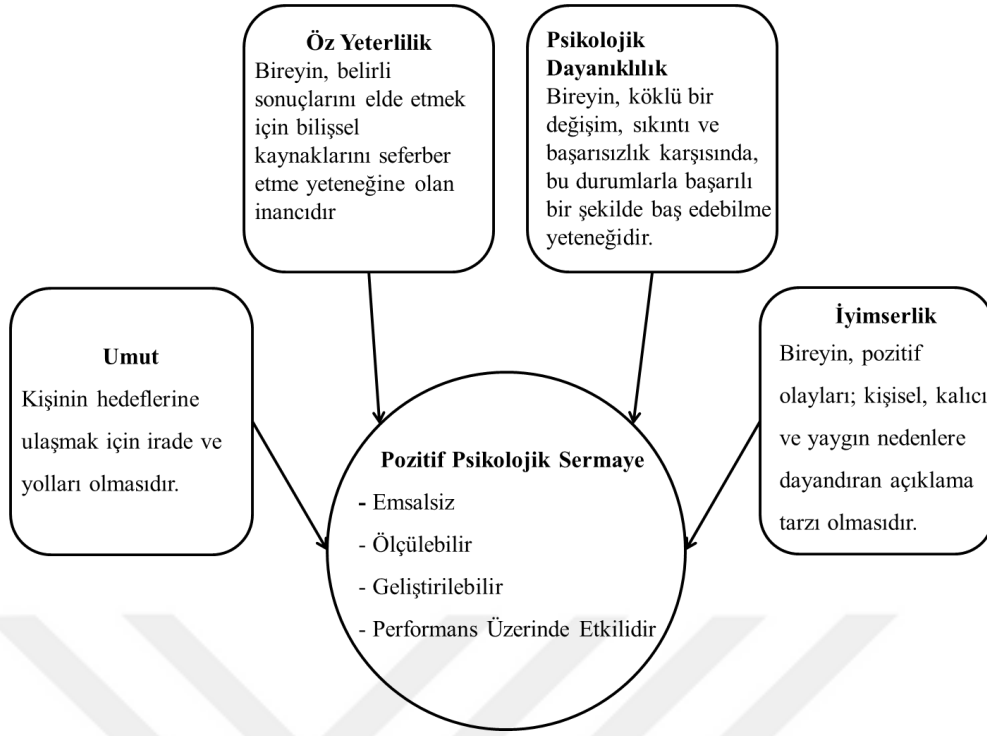
• Karakteristik Özellikler (Trait-like): Nispeten sabit ve değiştirilmesi zor; kişilik faktörleri ve güçleridir. Beş büyük kişilik boyutu, öz kişisel değerlendirme, karakter güçlülükleri ve erdemleri örnek olarak verilebilir.

• Pozitif Karakteristik (Positive traits): Oldukça sabit, yerleşmiş ve değiştirilmesi çok zor özelliklerdir. Zekâ, yetenekler ve pozitif kalıtımsal karakteristikler örnek olarak verilebilir

Bu kavramlar içinde psikolojik sermaye yoğun olarak durumsal özellikler (state-like) üzerinde çalışmaktadır. İş görenlerin durumsal özelliklerinin ve bu bağlamda psikolojik sermayenin yapılan ampirik çalışmalarda gelişime açık olduğu ortaya koyulmuştur (Luthans vd., 2010; Luthans vd., 2013: 120).

2.2.4. Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Psikolojik sermaye bileşenleri günlük konuşma dilinde sık sık kullanılsa da, pozitif psikoloji alanında her birinin teorik bir temeli, ciddi bir araştırma alt yapısı ve geçerli ölçütleri vardır (Luthans vd., 2008a: 210). Psikolojik sermaye, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri ile ifade edilmiştir (Luthans vd., 2007b). Şekil 4'te her bir bileşenin ifade ettiği anlam öz olarak belirtilmiştir.



Şekil 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152.

Dört bileşenin her birinin teorik temelleri ve araştırmaları, psikolojik sermaye için bütünleştirici bir teorik temel geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Luthans vd., 2007a: 545). Çalışma değişkenleri arasında ilerleyen bölümlerinde kurulan kuramsal ilişkiler yine bu dört bileşenin teorik temeli ve bu temeller çerçevesinde psikolojik sermayenin teorik alt yapısı ışığında incelenmiştir.

2.2.4.1. Umut

İradeli misiniz? Hedeflerinizi gerçekleştirmeye kararlı mısınız? Kaderiniz üzerinde kontrolünüzün olduğunu düşünüyor musunuz? Yapmayı kafaya koyduğunuz şey için saatlerce, günlerce, hatta aylarca bıkip usanmadan çalışabilir misiniz? Hedeflediğiniz amaçlardan sizi çevirmek zor mudur? Bir hedef olmadığında kendi hedeflerinizi oluşturur musunuz? Kendinize koyduğunuz hedefler zor mudur? Bu tür hedefler ile meşgul olmaktan hoşlanır mısınız? Bu soruların çoğuna evet yanıtı verilmesi umudun araç (irade/kararlılık/azim) bileşenine sahip olduğuna işaret edebilir. İrade umut bileşeni için gerekli olsa da tek başına yeterli değildir. Yol kapalı olduğunda alternatif yolları (pathways) bilmeniz, irade gücünü sürdürmek için gereklidir (Luthans vd., 2007b: 63).

Psikolojik sermayenin umut boyutu temel olarak, pozitif psikolog Rich Snyder (1995, 2000, 2002)'in araştırma, teori ve yazınından ithal edilmiştir (Luthans vd., 2006: 388). Umut, istenilen hedeflere doğru yolları türetmek ve o yolları kullanma düşüncesiyle kendini motive etme yeteneği olarak tanımlanır (Snyder, 2002: 249).

Umut teorisini formüle ederken, Snyder (1995) insanların genellikle hedef odaklı olduğu varsayımı ile başlamıştır. İnsanlar bir şeyleri başarmak üzere hareket ederler. Snyder'ın tanımladığı üzere umudu oluşturan iki boyut vardır. Araç (agency – amaca yönelik azim/kararlılık/irade gücü) ve yollar (pathways – hedeflere ulaştıracak yolların planlanması) (Snyder, 1995: 355). Bu iki boyut ile tanımlanan umut psikolojik sermayenin bir psikolojik güç kaynağı olarak, günlük yaşantımızda sıkça kullandığımız umut ifadesinden ayrılır (Luthans vd., 2007b: 66).

Umut, araç (amaca yönelik enerji) ve yollar (hedeflerinize ulaşmak için planlama) ile etkileşimli şekilde türetilmiş başarı duygusu üzerine kurulu pozitif bir motivasyonel durumdur (Snyder vd., 1991: 287). Umut, bireyin gerçekçi ancak zorlu hedefler ve beklentiler belirleyebileceği ve bu hedeflere kendiliğinden yönelerek, enerji ve içselleştirilmiş denetim algısı yoluyla ulaşabileceği bir bilişsel durumdur. Umudun temel unsuru, bireyde ulaşılabilir olarak kabul edilen hedeflere ulaşmanın olumlu beklentisidir (Snyder vd., 2006: 89).

Umutlu iş görenler, bağımsız düşünür olma eğilimindedir. İç kontrol odağı vardır (Bir görev üzerinde başarılarını yorumlama çabaları gibi içsel atıflar yapma eğilimindedir). Bu nedenle, amaca yönelik irade güçlerini ifade etmek ve kullanmak için yüksek bir özerkliğe ihtiyaç duyarlar. Umutlu çalışanlar, sıkı bütçelerle bile yaratıcı ve becerikli olma eğilimindedir; ancak, geleneksel olmayan, belirlenmiş yolların dışına çıktıklarında, kaos ve dağınıklık izlenimini gösterebilirler. Yüksek umut sahibi iş görenler yüzeysel bakıldığında sorun yaratan veya risk alanlar gibi görünebilir. Bu tip çalışanlar başarılı girişimcilerdir (Luthans vd., 2007b: 74).

2.2.4.2. Öz Yeterlilik

Kendinize inanıyor musunuz? Başarılı olmak için gerekenlere sahip olduğunuzu biliyor musunuz? Her şeyin içinizde olduğuna inanıyor musunuz? Bu sorular umut ve iyimserlik boyutlarını da kapsamakla birlikte, özellikle öz yeterlilik boyutu ile ilgilidir. Psikolojik sermaye, insanların neler yapabileceklerine olan inancına, yaptıklarına ve kim olabileceğine büyük katkı sağlar. Bir mücadele ile karşılaşınca gücünü ve yeteneklerini kullanmaya motive eder. Hedeflere ulaşmak için yüreklendirir ve çok çalışmak için enerji

verir. Bir engel ile karşılaştığında aşmak için azim verir. İnsanın kendisi ile ilgili öğrendiği ve geliştirebildiği bir kavramdır (Luthans vd., 2007b: 33-34).

Öz yeterlilik, Bandura (1977)'nin Sosyal Öğrenme Kuramı'nda (Sosyal Bilişsel Kuram) geçen önemli bir kavramdır. Öz yeterlilik kavramı Bandura (1977)'nin kapsamlı araştırma ve teorisinden psikolojik sermayeye ithal edilmiştir. Öz yeterlilik, bireyin, motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını harekete geçirme ve belirli bir görevi başarı ile yürütmek için verilen şartlar içerisinde gerekli aksiyonları alma kabiliyetine olan inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 66; Wood ve Bandura, 1989: 408).

Algılanan öz yeterlilik, bireyin sahip olduğu şeyle değil, bireyin sahip olduğu şeyle ne yapabileceğinin kararlarıyla ilgilidir. Bireyin zorluklar ile başa çıkmada eksik olduğunu düşünmesi, yapabilecekleri konusunda korkuları algılanan öz yeterliliğini düşürür (Bandura, 1983: 467).

Algılanan öz yeterlilik aynı zamanda, bireylerin hayatlarını etkileyen olayları etkisi altına alabilecek istenen seviyede performans üretebilme kapasitesine olan inancıdır. Öz yeterlilik bireylerin nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, motive olduklarını ve davrandıklarını belirler. Bu fikirler dört ana süreç aracılığıyla farklı sonuçlar üretir. Bu sonuçlar bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçme süreçlerini kapsar (Bandura, 1994: 71).

Öz yeterlilik belirleyici etkenleri dört ana kaynaktan elde edilir: Ustalık deneyimini (tecrübesini) pratiğe geçirme, vekâleten öğrenme, sözlü ikna, psikolojik ve duygusal uyarılma (fizyolojik durumlar) (Bandura, 1977: 191). Ustalık deneyimini pratiğe geçirme, zorlu görevlerin yapılarak, öz yeterliliğe olan inancın artmasını sağlar. İş gören bir önceki performansından öğrenerek bir sonraki performansını artırır. Vekâleten öğrenme iş görenin sosyal çevresi içerisinde işinin ehli kişileri izlerken de öğrenmesidir. Sözlü ikna, iş görenin işinin ehli gördüğü veya güvendiği biri tarafından öz yeterliliğinin güçlendirilmesidir. İş görenin yetenek ve kabiliyetinin artırılmasıyla da kendine olan inancı artar. Psikolojik ve duygusal uyarılma, aşırı stres performansı düşürürken, etkin iş gören psikolojik uyarılmayı enerji veren faktör olarak görebilir (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 66-73).

Bireyler mücadele kapasitelerinin üzerinde olduğunu düşündükleri aktivitelerden kaçınırken, başarabileceklerini düşündükleri aktiviteleri yüklenirler ve yaparlar (Bandura, 1977: 194). Öz yeterlilik teorisi, bireylerin olaylar ile baş etmede etkinliklerini algılayamamalarının, korkuya neden olacağına, sonuçları zararlı olabilecek olayların üzerine kontrol sağlayabileceklerini algıladıklarında korkunun ortadan kalktığını savunur. Bu kontrol

algısı, olaylar karşısında gösterilecek performans beklentisi üzerindeki baskıyı da azaltır (Bandura, 1983: 465).

Öz yeterlilik bireylerin önemli karar anlarında yaptıkları seçimleri etkiler. Bulunacakları ortamı seçerek, kim olacaklarını tayin ederler. Öz yeterlilik düşüncesi bu bağlamda bireyin yaşayacağı hayatı belirleyebilir (Bandura, 2008: 3).

Bandura (1997)'nin çalışmasında işyeri performansı ve öz yeterlilik arasındaki belirgin ilişkiyi gösteren pek çok çalışma rapor edilmektedir (Bandura'dan [1997] aktaran Stajkovic ve Luthans, 1998a: 73). Yapılan çalışmalarda öz yeterliliğin iş gören performansını %28 oranında artırdığı tespit edilmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 252).

2.2.4.3. Psikolojik Dayanıklılık

En son ne zaman olumsuz, sıkıntılı, çelişkili ve zorlu veya çok yoğun ve baskılı bir olay ile karşılaştınız? Bu olayın veya durumun mahiyeti neydi? Ani, beklenmedik, kademeli ve duygusal tükenme miydi? Formüle ettiğiniz ve uyguladığınız baş etme stratejilerinden bazıları nelerdi? Eninde sonunda geri döndüğünüzü ve bu olaydan veya durumdan tamamen kurtulduğunuzu düşünüyor musunuz? Bu düşünceniz neden pozitif veya negatif? Bu tecrübeden neler öğrendiniz? Bu tecrübenin yanı sıra, bu durum ile başa çıkmanızın size öğrettiklerini başka bir şekilde de öğrenebilir miydiniz? Genel olarak, geride kalan olayı veya durumunu değerlendirirseniz, büyüdüğünüzü ve olgunlaştığınızı, normal durumunuza geri döndüğünüzü veya ötesinde olduğunuzu ya da kötüye gittiğinizi ve biraz küçüldüğünüzü düşünüyor musunuz? Soruları psikolojik dayanıklılığı anlamamıza yardımcı olabilecek sorulardır (Luthans vd., 2007b: 113).

Psikolojik dayanıklılık, uyum sağlamak için tehdit ve gelişmelere rağmen iyi sonuçlar olarak sınıflandırılan bir takım olgular olarak tanımlanır. Psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan araştırmalar iyi sonuçların nasıl ortaya çıktığı üzerinedir. Psikolojik dayanıklılık nadir ve özel niteliklerden değil sıradanlığın büyümesinden, bireyin beyninin ve zihninin normatif kaynaklarından, bireyin vücudundan, ailesinden, ilişkilerinden ve toplumundan kaynaklanır. Bu birey ve toplumun insan sermayesi ve psikolojik dayanıklılığın (yeterliliğin) ilerletilmesi için derin öneriler sunar (Masten, 2001: 228-235).

Psikolojik dayanıklılık, her yaştaki ve psikolojik koşullardaki bireylerde tanımlanabilen, ölçülen, muhafaza edilen ve beslenebilen günlük becerileri ve psikolojik güçleri içerir. Psikolojik dayanıklılık sonuçlara ve bu sonuçların nedenlerine göre açıklanır (Masten, 2001: 227).

Basit fakat kesin terimler ile psikolojik dayanıklılık, zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık hatta pozitif değişimden sonra esneme, kendini toparlama (iyiye gitme), artan sorumluluk ve gelişme olarak tanımlanan pozitif psikoloji kapasitesidir. Psikolojik dayanıklılık psikolojik sermayenin bir bileşeni olarak, bireyin önemli bir değişim, sorun veya risk ile başarılı bir şekilde mücadele edebilme yeteneğidir. Günümüzün yönetici ve iş görenleri hızlı değişen ve stresli iş ortamına psikolojik dayanıklılık ile karşı koymaktadır (Luthans, 2002a: 702).

Dünya çapında liderlerin biyografileri incelendiğinde, başarısızlık üzerine başarısızlık yaşamalarına rağmen kendileri, organizasyonları ve tüm toplum için başarmaya çalıştıkları hedeflerinden vazgeçemedikleri, dayanıklı oldukları görülmektedir. Nelson Mandela, Rahibe Teresa, Winston Churchill ve Abraham Lincoln gibi liderler en sıra dışı durumlarda kendini toparlama kapasitesinin örneğini temsil ederek, söz konusu kapasitenin önemini canlı örneği olmuşlardır. Bir pozitif psikoloji kavramı olan psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermaye bileşeni olarak biraz daha ileri taşınarak sadece zor durumlardan toparlanma olmanın ötesinde, oldukça zorlu olayların sonunda normalin ve denge durumunun daha ötesine geçmektir (Luthans vd., 2007b: 111-116).

2.2.4.4. İyimserlik

İyimserlik en fazla konuşulan fakat en az anlaşılan psikolojik kapasite gücüdür. Günlük konuşma dilinde iyimser kişi, gelecekte pozitif ve arzu edilen olayların olacağını uman, kötümser kişi ise sürekli negatif düşünceleri olan ve istenmeyen olayların olacağına inanan kimsedir. Psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserlik, sadece gelecekte iyi şeylerin olan inanç değildir, bunun ötesinde geçmişte, gelecekte ve şimdiki zamanda pozitif veya negatif olsa da olayların oluş nedenini pozitif yönde açıklama ve pozitif sebeplere dayandırmadır. Pozitif olaylara odaklanmak için enerji harcasanız da eğer olayları iyimser bakış açısı ile yorumlamazsanız halen kötümser tarafta olabilirsiniz (Luthans vd., 2007b: 87). Psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserlik bileşenin de olayların oluş nedenleri hakkında pozitif atıflar ön plana çıkar.

İyimserlik, dışsal olaylar ile bireyin bunları yorumlaması arasında aracılık eden bir eğilimdir. İyimserliğin bilişsel, duygusal ve motivasyonel bileşenleri mevcuttur. İyimser bireyler fiziksel olarak daha sağlıklı, başarılı, daha azimli ve daha iyi bir ruh halinde olma eğilimindedirler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 9).

İyimser bireyler kötü bir olayı dış nedenlere bağlar, durumu olaya özgü ve geçici olarak görürler. Bu şekilde pozitif kalarak gelecek konusunda kendinden emin olur. İyi olayları ise kişisel, kalıcı ve her zaman hissedilen olaylar biçiminde açıklarlar (Luthans vd., 2007b: 91).

Peterson (2000: 45) modern yaklaşımların iyimserliğe bir hedef, beklenti veya nedensel yordama olarak bilişsel bir karakteristik olarak yaklaşırsa da iyimserliğin duygusal ve motivasyonel bileşenleri olduğunu önerir. Gerçekte insanların meseleler hakkında iyimser olmaya ihtiyaçları olabilir. Bu anlamda iyimserliğin savunma tarafı gibi ego yükseltici tarafı da vardır.

Umut gibi, iyimserlik de hem karakteristik özellik olarak, hem de psikolojik sermaye kavramsal alt yapısı bakımından durumsal ve gelişime açık özellik olarak teorize edilmiştir. Pozitif psikoloji akımının öncüsü Seligman (1998) iyimserliğin gelişimsel doğasını “öğrenilmiş iyimserlik” konsepti ile açıklar.

2.2.4.5. Potansiyel Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermayenin; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavram olduğu (Luthans ve Youssef, 2004: 152) ve umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık güçlerinin bu kriterleri karşılayarak psikolojik sermaye çekirdek yapısının birer bileşeni olduğu önceki bölümlerde açıklanmıştır.

Yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin bu dört bileşen ile ifade edilmesi, söz konusu dört kavramın psikolojik sermaye faktörlerinin tamamını temsil ettiği anlamına gelmemektedir. Pozitif psikoloji alanında zenginleşmekte olan araştırma ve bilgi birikimi, potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olarak yeni bireysel, grup ve organizasyonel güçler ve erdemler sunmaktadır. Bu pozitif yapıların birçoğunun hem teorik temelleri hem de iş yerinde potansiyel uygulanabilirlik açısından son derece umut verici olduğu değerlendirilmektedir. Potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olarak pozitif kapasiteler ile mevcut psikolojik sermaye bileşenleri mukayesesi Tablo 2’de sunulmuştur (Luthans vd., 2007b: 147). Potansiyel psikolojik sermaye bileşenlerinin gelecekte yapılacak psikolojik sermaye çalışmalarına yön vereceği değerlendirilmektedir.

Tablo 2. Potansiyel ile Mevcut Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Mukayesesi

Kategori	Pozitif Yapı	Teori Temelli mi?	Sabit mi? (Trait-like)	Gelişime Açık mı? (State-like)	Ölçülebilir mi?	Performansa etkili mi?	Diğer Pozitif Sonuçlar ile İlgili mi?
Psi.Ser.	Öz yeterlilik	✓		✓	✓	✓	✓
	Umut	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	İyimserlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Dayanıklılık	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bilişsel	Yaratıcılık	✓	✓	?	✓	?	?
	Bilgelik	✓	✓	✓	✓	?	?
Duyuşsal	İyi Olma hali	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Akış	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Mizah	✓	✓	✓	✓	?	✓
Sosyal	Kadirşinashık	✓	✓	✓	?	?	✓
	Bağışlayıcılık	✓	✓	✓	✓	?	✓
	Duygusal Zeka	✓	?	?	✓	✓	✓
	Maneviyat	✓	✓	✓	✓	?	✓
Üst düzey değer	Otantiklik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Bilgelik	✓	✓	✓	✓	?	✓

Kaynak: Luthans vd., 2007b: 146.

2.2.5. Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi

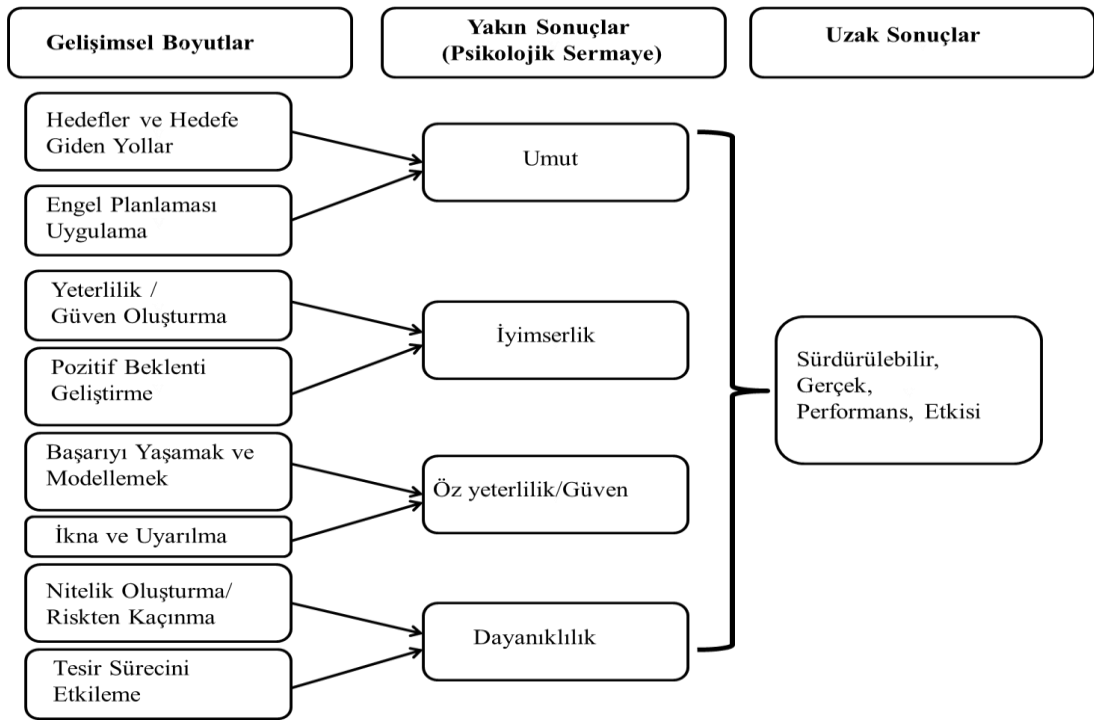
Günümüzde küresel rekabet artarken, bu rekabete ayak uydurmak için insan kaynaklarına yapılan yatırımda artmaktadır. Söz konusu rekabet gereği yapılan bu yatırımların geri dönüşlerinin görülmesi ve hesap verilebilirliğini gerektirmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmada da kullanılan, psikolojik sermaye bileşenlerinin kuramsal temelleri çerçevesinde, psikolojik sermayenin geçerli ve güvenilir bir ölçümünü sağlayan psikolojik sermaye ölçeği geliştirilmiştir (Luthans vd., 2007b).

İşe yönelik olarak pozitif yönde bir performans gelişimi sağlamak için, güvenilir ve geçerli bir ölçümü yapılabilen psikolojik sermayenin, odaklanmış ve kısa süreli eğitimleri kapsayan web tabanlı kısa bir eğitim programı ile geliştirilebileceği ve bununla iş görenin çalışma performansını yükselttiği görülmüştür (Luthans vd., 2006; Luthans vd. 2010).

Psikolojik Sermaye kendisini oluşturan her bir parçadan daha büyük bir etki yaratan çekirdek bir kavramdır. Psikolojik sermaye geliştirme çalışmalarında, her bir bileşeni geliştirmek için yapılan eğitimlerin sinerjik bir etki göstererek, çekirdek bir kavram olarak Psikolojik Sermayeyi daha fazla geliştirdiği tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye seviyesinde sağlanacak %2'lik bir artışın, bugün insan kaynaklarında kullanılan formüller baz alınarak Forbes orta sınıf üst firma verileri baz alındığında (yıllık 1.7 milyar dolar gelirli standart sapsması 1.3 milyar dolar olan), yıllık 10 milyon doların üstünde gelir artışı sağlayabileceği iddia edilmektedir (Luthans vd., 2006: 391).

Psikolojik sermaye geliştirme eğitimi insan sermayesi temelli bir bakış açısıyla, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları, klinik, gelişimsel pozitif psikolojide kullanılan teknik ve programlardan ve hedef belirleme ve grup öğrenme süreç ve egzersizleri gibi denenmiş doğru insan kaynakları geliştirme tekniklerinden alınmıştır (Luthans, 2012: 3).

Psikolojik sermaye web tabanlı yoğun bir eğitim ile geliştirilmektedir. Bu eğitim grubun büyüklüğü, izletilecek video klip ve yapılacak egzersiz sayısına göre 1 ila 3 saat arasında değişmektedir (Luthans vd., 2008a: 212-213). Psikolojik sermaye geliştirme modeli Şekil 5'te sunulmuştur.



Şekil 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Geliştirme Modeli

Kaynak: Luthans vd., 2007b: 146.

Psikolojik sermaye seviyesine yükseltmek için birçok yolun olabileceği ve bu müdahalelerin her birinin psikolojik sermayenin her bir boyutunu ve toplamda kendisini artıracığı açıktır. Yukarıda sunulan model bu yollardan bir tanesidir (Luthans vd., 2010: 57-61).

Ülkemizde Kalman ve Summak (2016) tarafından Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerine uygulanan haftada 2 saat olmak üzere toplam 8 haftalık psikolojik sermaye geliştirme eğitiminde söz konusu öğretmenlerin psikolojik sermayeleri geliştirilmiştir.

Söz konusu eğitimlerin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi ile iş gören ve organizasyon açısından pekçok pozitif sonucun elde edileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutmak üzere kısaca her bir bileşenin geliştirilmesi açıklanmıştır.

2.2.5.1. Umut Geliştirme

Psikolojik sermayenin umut boyutu temel olarak Rich Snyder (1995, 2000 2002)'ın araştırma teori ve yazınından ithal edilmiştir. Snyder (1995: 358) umut geliştirilmesi bağlamında aşağıda sıralanan faaliyetleri önerir. Bu öneriler yüksek umut düzeyine sahip insanların söylediği ve yaptığı ayrıca araç (agency-amaca yönelik azim/kararlılık/irade gücü) ve yolların (pathways-hedeflere ulaştıracak yolların planlanması) geliştirilmesi araştırmaları sonucu ortaya koyulan faaliyetlerdir.

- Başarılı olacağına ilişkin içsel konuşmayı öğrenme,
- Karşılaşılan zorlukların yetenek eksikliğinden değil, yanlış stratejiden kaynaklandığını düşünmek,
- Hedefleri ve engelleri başarısızlık olarak değil, mücadele olarak görmek,
- Geçmiş başarıları hatırlamak,
- Başka insanların nasıl başarıya ulaştıklarını dinlemek (ör. film, kaset, kitap),
- Hedefler ile ilgili konuşulabilecek bireyler ile arkadaşlık geliştirmek,
- Özenilebilecek rol modelleri bulmak,
- Fiziksel egzersiz yapmak (vücut ve akılın birbirine bağlı olduğunu yeniden öğrenmek),
- Uygun bir şekilde beslenmek.

Luthans ve arkadaşlarının psikolojik sermaye geliştirme çalışmasında ilk önce katılımcılardan eğitim boyunca kullanacakları, kendileri için değerli bir hedef tespit etmeleri istenir. Hedeflerin tespitinden sonra eğitim yöneticisi, aşağıda belirtilen konuları da içeren ideal hedef modelini açıklar (Luthans vd., 2006: 388).

- Başarıyı ölçen somut bitiş noktaları,
- Hedefi gerçekleştirmek için pozitif hareketler (ör. ürünlerin reddedilmesini engellemeyi hedeflemek yerine kalitenin hedeflenmesi),
- Alt hedeflerin önemini kavrayarak, küçük kazanımların semeresini görmek.

İlk aşamada kişisel hedefler belirlendikten sonra, hedefe giden yollar geliştirilir. Katılımcıdan hedefe giden birçok yol geliştirmesi istenir, yolların pratik olarak uygulanma imkânı gözetilmeden beyin fırtınası teşvik edilir. İkinci aşamada küçük gruplar oluşturularak, grubun birbirlerinin hedeflerinden ve ulaşma yollarından haberdar olması ve katkısı sağlanır. Son aşamada hedefler ve ulaşma yolları ve gereken kaynaklar listelenerek gerçekçi olmayanlar kaldırılır (Luthans vd., 2006: 388).

İkinci aşamada katılımcılardan hedeflerini gerçekleştirirken karşılaşılabilecekleri gerçek ve potansiyel engellerin belirlenmesi istenir. Son aşamada problemlerin etrafından nasıl dolaşacaklarını belirlemeleri istenir (Luthans, 2012: 3).

Psikolojik sermaye geliştirme sürecinde, yönetici negatif yerine pozitif iç konuşmayı teşvik eder. Yönetici, katılımcının iş yerinde uygulayacağı, hedeflere odaklanma, hedefe giden yolları oluşturma, engelleri aşma konuları üzerinde durur. Sürekli olarak iş yerinde bu süreçlerin nasıl uygulanacağı vurgulanır. Bu çalışmalar ile katılımcıların umut düzeyi yükseltilir (Luthans vd., 2006: 388-389).

2.2.5.2. İyimserlik Geliştirme

Öz yeterlilik ve umut çalışmalarının aynı zamanda iyimserlik boyutunu geliştirdiğini önerilmektedir (Luthans vd., 2006: 389). Psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserliğin, kötümser açıklayıcı stili değiştirerek veya iyimser açıklayıcı stil boyutlarını zenginleştirerek geliştirilebileceği önerilmiştir. İş yerinde gerçekçi ve esnek iyimserlik geliştirmek için uygulanabilir üç perspektif sunulmaktadır (Luthans vd., 2007b: 101).

- Geçmiş için hoşnutluk,
- Günümüz için memnuniyet,

- Gelecek için fırsat arama.

Geçmiş hakkında hoşnut olma, olayları reddetme veya sorumluluktan kaçınma anlamına gelmez. Aksine, gerçekçi iyimserlik doğrultusunda durumun gerçeklerini kabul eden olumlu bir tekrar çizim tekniğidir. Durumun kontrol edilebilir yönlerine doğru, durumun kontrol edilemeyen yönlerini mümkün olan en iyi şekilde yeniden konumlandırmak için, problem merkezli başa çıkma yaklaşımını benimser. Günümüz için memnuniyet perspektifinde, içinde bulunulan durum ne kadar olumsuz olursa olsun olumlu yönleri yansıtılabilir ve olumlu yönlerinden faydalanılabilir düşüncesi hâkimdir. İş gören zorluklara rağmen ortaya koyulan pozitif sonuçlardan memnun olmayı öğrenmelidir. İş gören kendisinin, biriminin ve organizasyonunun bir ilerleme içinde olduğunu kabul ederse, sadece günümüz için memnuniyet duymaz, aynı zamanda sunacağı tüm fırsatlar ile geleceği de iyimserlik içerisinde bekler (Snyder'dan [2000] aktaran Luthans vd., 2007b: 101).

2.2.5.3. Öz yeterlilik Geliştirme

Öz yeterlilik veya güven geliştirme (iş yeri uygulamalarında sıkça bu terimde kullanılmaktadır) öz yeterlilik dört bileşeni olan ustalık deneyimini (tecrübesini) pratiğe geçirme, vekâleten öğrenme, sözlü ikna, psikolojik ve duygusal uyarılma (fizyolojik durumlar) üzerinde çalışır (Luthans vd., 2008a: 211). Psikolojik sermaye geliştirme eğitiminde, Bandura (1983, 2008)'nin hedef odaklı olmanın öz yeterlilik geliştirmede oynadığı rol vurgusu ışığında, daha önce tanımlanan hedef çalışması ile öz yeterliliğin dört kaynağı entegre edilir. Özellikle eğitim yöneticisi, katılımcılara eğitimin başında belirlenen kişisel hedeflere sosyal ikna ve uyarılma yoluyla ulaşmalarına yardımcı olarak, başarıyı ve başarı modellemesini tecrübe etmelerini sağlar.

Bu etki oluşturma süreci, hedefleri gerçekleştirmede plan hazırlama ve uygulama için pozitif duygular oluşturur ve kişinin kendine güvenini pekiştirir. Katılımcılar hedefe giden yolları oluşturup, bu yollar için gereken kaynakları ortaya çıkardıklarında ara hedefleri gerçekleştirerek hayali bir başarıyı tecrübe ederler. Bu başarı tüm katılımcılarca modellenir. Bu aşamadan sonra katılımcılar hedeflere giden yolları gerçekleştirebilmeyi hayal edebilmektedirler. Başka bir ifade ile katılımcılar bu eğitim sonunda, başarıya giden süreçler üzerine yetenek kazanmış hale gelirler (Luthans vd., 2006: 390).

Öz yeterlilik geliştirmede, katılımcı hedef belirleme sürecinde başarıyı tecrübe etmenin yanı sıra grup üyelerinin de başarı tecrübe etmesini de görerek vekâleten öğrenir ve başarıyı modeller. Eğitim sürecinde katılımcılar kendi değerlerinin farkına vararak,

gerektiğinde zorluklar karşısında bu değerleri nasıl kullanacaklarını öğrenirler. Eğitim süreci katılımcının şimdi ve gelecekte karşılaşılabileceği engel ve risklerden kaçınmanın yollarını öğretmeye odaklanır (Luthans, 2012: 3).

2.2.5.4. Psikolojik Dayanıklılık Geliştirme

Psikolojik sermaye geliştirme eğitimi, psikolojik dayanıklılık bileşenini Ann Masten (2001)'in çalışmalarından alır ve katılımcının bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçler üzerinde algısını değiştirmeye ve geliştirmeye odaklanır (Luthans vd., 2006: 390).

Masten (2001)'in çalışmalarına atfen psikolojik sermaye geliştirme eğitiminde dayanıklılığın üç ana bileşeni olan, varlık faktörleri, risk faktörleri ve etki süreçleri odaklı stratejiler hedeflenir. Varlık merkezli stratejilerde amaç, pozitif sonuçların olasılığını artıracak, insan sermayesi (iyi bir eğitim, tecrübe, bilgi), sosyal sermaye (ağlar, ilişkiler) ve diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenleri (iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) düzeyini arttırmaya odaklanmaktır. Risk merkezli stratejiler, istenmeyen sonuçların önlenmesi ihtimalini artırabilmek için, riskli görünen konulardan kaçınmaya odaklanır. Örneğin terfi etmek pozitif bir olay görünmesine rağmen, bazı durumlarda yüksek riskli, çok yoğun ve baskılı bir durum olarak görülebilir. Bu durumda uygulanacak risk merkezli strateji, terfiyi geri çevirmek olabilir. Bu duruma uyacak başka bir risk yönetimi stratejisi de, terfi sonrası yeni etki alanındaki öz yeterliliği arttırmaya dayanan gelişimsel bir yaklaşımı içerebilir. Etki süreçleri merkezli stratejiler, risk faktörlerini yönetmek için, uygun varlık faktörlerinin karışımını belirleme, geliştirme ve uygulamayı esas alır (Luthans vd., 2007b: 116-126).

2.3. İyi Olma Hali Kavramı

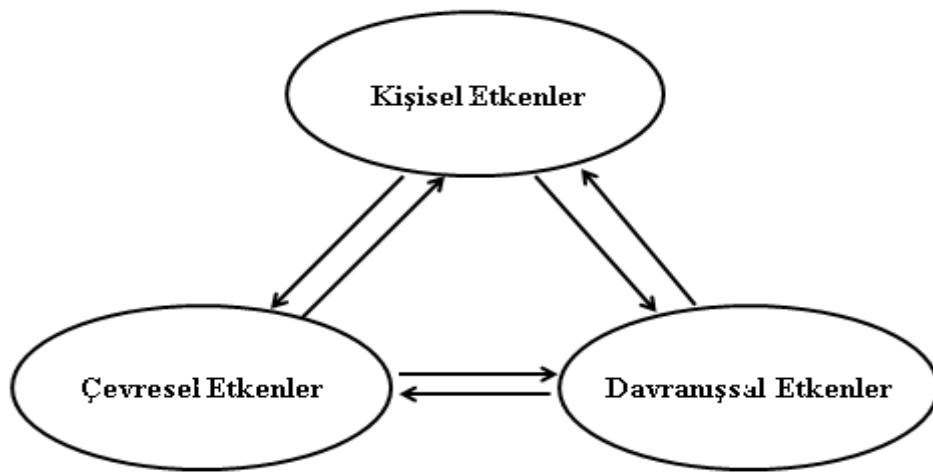
42 ülkeden 7204 kişi üzerinde yapılan araştırmada, bireylere hayatlarında en çok istedikleri şeyin ne olduğu sorulduğunda, verilen cevapların başında “mutluluk” yer almıştır (Diener, 2000: 34). Mutluluk arayışı, mutsuzluktan kaçınma ile birleşince, insan motivasyonu için temel kabul edilir. Pek çok motivasyon teorisinin temelinde, insanların zevkli olanı aradıkları ve acı veren şeylerden kaçındıkları inancı vardır (Sullivan, 1989).

Aristoteles insanların davranışlarının sonucunda elde edebilecekleri en büyük sonucun mutluluk (yunanca, eudaimonia) olduğunu söylemiştir. Diener (1984: 543) “eudaimonia” kelimesinin “bireyin gerçek potansiyeli ile uyumlu duyguların davranışlara eşlik etmesi” olarak tercümesinin daha doğru olabileceğini belirtir. Aristoteles burada bireyin gerçek potansiyelini fark etmesinin altını çizmektedir.

Eski uygarlıklarda iyi olma hali bir değer ve ideal olarak hayatta sahip olunabilecek en kıymetli varlık olarak görülmüştür. İyi olma hali sadece bir son değil, toplumun ve uygarlığın gelişmesinin (ilerlemesinin) sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Bugün, sağlık sadece çalışkanlık ve üretkenlik olarak görülmemekte aynı zamanda ulusun bolluğunun büyümesinin ve gelişmesinin büyük bir kaynağı olarak görülmektedir (Keyes, 2006: 5).

Diener (1984) iyi olma ve mutluluk tanımlarının üç grup altında toplanabileceğini önermiştir. Bu tanımlardan ilki iyi olma halini dışsal bir ölçüt olarak, kutsiyet veya erdem olarak gören normatif tanımlardır. Bu tanımlarda, iyi olma halinin öznel düşüncelere dayanmadığı, arzu edilen bir takım niteliklere sahip olmak olduğu, vurgusu ön plandadır. İkinci tanımda bireyin hayatını pozitif terimler ile tanımlamasına neden olan etkenlere dikkat çekilmiş, yaşam doyumu ve yaşamın bir bütün olarak tatmin edici olarak değerlendirilmesini kapsayan bilişsel tanım benimsenmiştir. Üçüncü grup ise, pozitif ve negatif duyguların tecrübe edilmesi, bu duyguların tecrübe edildiği zaman aralığını öne çıkaran duygusal tanımlardır.

İyi olma hali, gerçek koşullar ve tesadüflerden ziyade, olay ve durumların bilişsel işleme tabi tutulması, algılama ve duygusal açıklamalar ile ilgilidir (Youssef ve Luthans, 2007: 783). Birey ne özerk bir faktör ne de durumsal etki ile belirlenmiş bir davranış ile hareket etmez, aksine, Şekil 6'da sunulduğu üzere bireyin iyi olma hali ve becerileri, çevresel, kişisel ve davranışsal etkenlerin karşılıklı etkileşiminin bir ürünüdür. Bu üç etken bireyin iyi olma haline hizmet eder (Bandura, 2008: 11).



Şekil 6. Dinamik Etkileşim Yolu İle Karşılıklı Etkiler

Kaynak: Bandura, 2008: 27.

İyi olma halinin geleneksel iki teorik tanımı vardır. Birincisi kişilik farklılıklarının iyi olma halinin öncülü olduğuna dair yukarıdan-aşağıya (ruhsal) yaklaşımdır. İkincisi ise, iyi olma halinin ve yaşam tatmininin, durumsal belirleyicilerinin olduğunu esas alan (bir durumun sebep olduğu) aşağıdan yukarı yaklaşımdır (Luthans vd., 2013: 119).

Bradburn ve Caplovitz (1965: 16-17) iyi olma halinin pozitif ve negative etkiler altında olması ile iki boyutta gösterilebileceğini önermişlerdir. İyi olma hali bu iki etki arasındaki denge olarak ifade edilmektedir.

İyi olma hali pozitif ve negatif yönü birbiri ile ilişkili fakat iki bağımsız yapıdır. Pozitif iyi olma hali, yeterli kişisel özelliklerin ve başarının algılanması, dünya ile güçlü bir etkileşim ve sosyal bütünleşme ile zaman içerisinde pozitif ilerlemeye gösterilen duyuşsal ve bilişsel tepkidir. Negatif iyi olma hali ise söz konusu alanlarda algılanan eksikliklere karşı gösterilen bilişsel ve duyuşsal tepki olarak ifade edilebilir (Karademas, 2007: 277-278).

İyi olma hali genellikle değişmeksizin mutluluk ile birlikte kullanılmaktadır. Mutluluğun pek çok tanımı ve kullanımı olsa da akademik dünyada iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali (kendini kabul etme, hayatın amacı, çevresel hâkimiyet, özerklik ve diğer insanlar ile pozitif ilişkiler, kişisel gelişim), duygusal iyi olma hali (pozitif ve negatif etkiler, yaşam tatmini ve mutluluğu), sosyal iyi olma hali (sosyal kabul, gerçekleştirme, kabul, tutarlılık, bütünleşme), fiziksel ve mental iyi olma halini kapsayan geniş, şemsiye bir kavram olarak kullanılmaktadır (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 182).

2.3.1. İyi Olma Hali Araştırmaları

Mutluluk, iyi olma hali ve insanları mutlu eden, iyi olma halini yükselten faktörlerin neler olduğu insanlık tarihi ile birlikte dikkati çeken bir konu olmuştur.

Geçen yüzyılın çoğunda, psikopatolojinin iyileştirilmesine odaklanan psikoloji, iyi olma hali ve kişisel gelişimin desteklenmesini gölgelemiştir. Fakat 1960'lı yıllardan başlayarak bir değişim yaşanmaya başlamış, araştırmacılar, ekonomik açıdan avantajlı olanlar için maddi güvenlik ve lüksün kendi başına mutluluğu sağlamadığını bulduklarında, pozitif psikoloji, iyi olma hali ve insan potansiyelinin büyütülmesi ve geliştirilmesi konuları fazlası ile dikkat çeker ve çalışılır hale gelmiştir (Ryan ve Deci, 2001: 142-143). 1973 yılında "Psychological Abstracts International" mutluluğu indeksine almıştır. 1974 yılında yayımlanan makalelerin büyük bölümünü öznel iyi olma hali çalışmalarına ayıran "Social Indicators Research" yayımlanmaya başlamıştır (Diener, 1984: 542). Günümüzde çok sayıda yerli ve yabancı indeksli yayın iyi olma hali ve mutluluk çalışmalarını yayımlamaktadır.

İyi olma hali araştırmaları iki genel perspektiften türemektedir. Bu iki perspektifin ilki mutluluğa odaklanan, iyi olma halini zevk alma, üzüntüden kaçınma olarak gören hazcı (hedonik) yaklaşımdır. Hazcı bakış açısına göre iyilik hali hazzal zevkler ve mutluluklardır. İkinci yaklaşım olan işlevsellik (ödamonik) yaklaşımı ise kendini gerçekleştirme ve anlama odaklanır ve iyi olma halini bireyin tam olarak işleme (faal olma) derecesi olarak tanımlar. İşlevsel (ödamonik) bakış açısı, iyilik halinin haz ile bir tutulamayacağını daha üst bir kavram olduğunu ve temelinde bireyin potansiyelini gerçekleştirmenin olduğunu vurgular (Ryan ve Deci, 2001: 141-148).

Ryff (1995: 100), Aristoteles'den yararlanarak iyi olma halinin, yalnızca hazzın elde edilmesi olarak değil, "bireyin gerçek potansiyelinin gerçekleşmesini temsil eden mükemmellik için çaba" olduğunu belirtir.

Günümüzde kişilik farklılıklarının iyi olma haline etkisi, duygular ve iyi olma hali, fiziksel sağlık ve iyi olma hali ile ilişkisi, iyi olma halinin belirleyicisi olarak sosyal sınıf ve zenginlik, hedefleri gerçekleştirme ve iyi olma hali ilişkisi gibi konular araştırmacılar tarafından sıkça çalışılan konulardır. Birçok araştırmanın bulguları, iyi olma halinin, hem hazcı (hedonik) hem de işlevsellik (ödamonik) iyi olma hali kavramlarını içeren, çok boyutlu bir olgu olarak, en iyi şekilde anlaşılabilceğini ortaya koymuştur. Bu iki yaklaşımın birbirini tamamlayan ve farklılaşan yönleri vardır. Araştırmacılar hazcı yaklaşım ile öznel iyilik halini, işlevsel (ödamonik) yaklaşım ile psikolojik iyilik halini bağdaştırmaktadırlar (Ryan ve Deci, 2001: 141-148).

Organizasyonel çalışmalarda ve sosyal yaşamda öznel iyi olma haline ilgi giderek artmaktadır. Bunun başlıca nedeni özellikle batı toplumunun ekonomik olarak belli bir seviyeye gelmesi, bireyleri sadece hayatta kalma düşüncesinin ilerisine taşıyarak daha güzel bir yaşam arayışına itmektedir. İnsanlar refah bir hayatın ötesinde yaşam kalitesi ile ilgilenmeye başlamıştır. Ayrıca öznel iyi olma hali demokratik bir kavram olmasından dolayı da popüler hale gelmektedir. Bireylerin hayatlarına nasıl baktıklarına ve hissettiklerine saygı gösterir. Önemli olan bireyin kendi hayatı hakkında değerlendirmeleridir, bir uzmanın bireyin yaşamını değerlendirmesinin bir anlamı yoktur. Ayrıca artan bireysellik eğilimi de, bireyin kendi hayatı hakkındaki değerlendirmeleri merkezde olduğundan kavramın popüler hale gelmesinde rol oynamaktadır (Diener vd., 2012: 65-67).

İyi olma hali, iş gören ve iş yeri öncülleri ve ardılları bağlamında, pozitif örgütsel davranışın çalışma konularından bir tanesidir. Pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel

davranışı en iyi tanımlayan psikolojik sermaye, iyi olma halini konu edinmektedir. Anektodlara ve ispat edilmemiş iddialara dayanan kişisel gelişim veya kendine yardım kitaplarının aksine, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermayenin iyi olma hali araştırmaları, sağlam bir teorik altyapı, titiz araştırma ve geçerli ölçütler üzerinde durmaktadır (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 182-183).

Ayrıca kavramın popülerliğine bağlı olarak iyi olma hali ve mutluluğun artırılması ve daha pozitif yaklaşımlar üzerine çok sayıda akademik ve kişisel gelişim kitabı da mevcuttur.

2.3.2. Pozitif Psikoloji ve İyi Olma Hali

İkinci Dünya savaşından sonra insan psikolojisindeki aksaklıkları gidermeye odaklanan psikoloji bilimi, pozitif psikoloji akımı ile yön değiştirerek aksaklıkları gidermenin yanında, pozitif kapasiteler de inşa etmeye başlamıştır. Psikolojinin fazlasıyla negatif kavramlar üzerinde çalışması, yaşamı anlamlı ve yaşanılabilir kılan pozitif kavramların gözden kaçırılmasına neden olmuştur. Pozitif psikoloji verimsiz ve anlamsız bir hayatın çeşitli patolojilerin nedeni olduğunu değerlendirmiş ve bireyin kötü yönlerini değiştirmeye çabalamak yerine, olumlu niteliklere sahip olmasına odaklanan bir değişiklik başlatmıştır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin babası olarak görülen Pennsylvania Üniversitesi'nden Prof. Martin Seligman ve tanınmış pozitif psikolog Mihaly Csikszentmihalyi pozitif psikolojinin ilgi alanını öznel, bireysel ve organizasyonel olmak üzere üç seviyede ifade etmiştir. Bu seviyelerde çalışılan konular birinci bölümde pozitif psikoloji başlığı altında açıklanmıştır. Bu üç seviyeden biri olan öznel seviyede (değerli öznel deneyimler), iyi olma hali (wellbeing), hoşnutluk ve tatmin (geçmişte), umut ve iyimserlik (gelecekte), akış ve mutluluk (şimdiki zamanda) çalışılmaktadır. Bu yaklaşımın konseptlerinden bir tanesi de iyi olma halidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Bu bağlamda pozitif psikoloji öznel bazda hem hazcı yaklaşımların yoğunlaştığı öznel iyi olma halini hem de işlevsellik (ödamonik) yaklaşımların yoğunlaştığı psikolojik iyi olma halini konu edinir.

Seligman (1998) Amerikan Psikoloji Birliği Ulusal Basın Kulübü ile yaptığı radyo programında, günümüzde, şiddet ve depresyon salgınının Amerikan toplumu için en büyük iki tehdit olduğunu söylemiştir. Depresyonun 50 yıl öncesine göre 10 ila 20 kat arasında daha sık görüldüğünü ve depresyon yaşının ve 20 yıl önce 29,5 iken 14-15 yaş aralığına düştüğünü söylemiştir. Amerika'da günümüzde iyi olma halini destekleyebilecek daha fazla satın alma gücü, daha fazla kitap, daha fazla eğitim, daha fazla sosyalleşme imkânı gibi somut

göstergeler varken, niçin iyi olma halinin kötüye gittiğinin araştırılması gereken bir konu olduğunu belirtir.

Seligman (1998) madde istismarı, depresyon ve şiddete karşı en iyi tampon setinin bir dizi insan gücüyle ilgisi olduğunu belirtir. Cesaret; beceri, iyimserlik; umut; azim; iş ahlakı; dürüstlük bu insan güçlerinin sadece birkaçıdır. Pozitif psikoloji bozuk tarafları onarmaktan ziyade, doğru tarafları bulup inşa etmeye ve geliştirmeye odaklanır. Sevdiğiniz insanlarla, arkadaşlarınızla, okulda, oyun sahasında iyi iseniz, iyi olma hali sayacağınızın da yüksek kaydedeceğini, genel olarak kötü iseniz, iyi olma hali sayacağınızın düşük kaydedeceğini belirtir. Pozitif psikolojinin iyi olma haline bakışı bu perspektiftedir.

Pozitif psikoloji, gelişimini sürdürürken pek çok disiplin alanına katkılar sunmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ve bu çatı altına psikolojik sermaye kavramını yazına kazandıran Fred Luthans (2002a, 2002b), psikoloji, sosyoloji ve diğer temel davranış bilimlerinin, önemini kabul etmekle birlikte, mental rahatsızlıklar ve disfonksiyonel davranışlar üzerine çok fazla ve kapsamlı araştırmalar yaptığını fakat genel iyi olma hali üzerinde etkisi olan gelişen ve optimal işleyen insan gücünün rolünü anlamayı ihmal ettiğini ve başarısız olduğunu belirtmiştir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015: 180).

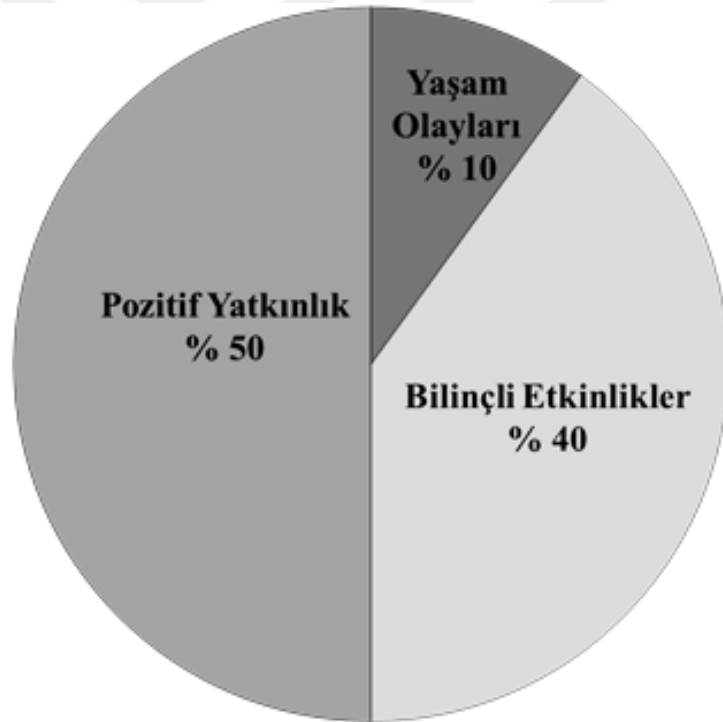
Pozitif örgütsel davranış, günümüzün iş yerinde performansın geliştirilmesi için, ölçülebilen, geliştirilebilen, etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasitelerinin çalışılması ve uygulanmasıdır (Luthans, 2002b: 59). Bireyin anılarının, hatıralarının, hedeflerinin ve değerlendirmelerinin pozitiflik düzeyi, pozitif olayların etkisini güçlendirmesine yardımcı olur. Bu pozitiflik olumsuz olayların etkisini tamponlar. Diğer bir deyişle pozitiflik, tatmin ve genel iyi olma hali üzerinde nesnel yaşam olayları ve koşullarından daha etkili hale gelir (Luthans vd., 2013: 119).

Mutluluk olmak sadece iyi hissettirmez, mutluluk iyidir. Mutlu bireylerin daha az mutlu bireylere göre, evlilikleri daha sağlam, bağışıklık sistemleri daha güçlü ve yaratıcılıkları daha fazladır. Yapılan çalışmalar başarı ile mutluluğun arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin yönü sadece başarının mutluluğu üretmesi değil aynı zamanda mutluluğun başarıyı üretmesidir (Lyubomirsky vd., 2005: 803).

Mutluluk kelimesi birçok anlamı ifade eder. Bir bireyi “mutlu” olarak tanımladığımızda en az iki şey ifade ederiz. Birincisi mutlu bireyler mutsuz bireylere göre, pozitif duyguları negatif duygulardan daha fazla hissetme eğilimindedir. İkincisi mutluluk genel bir kavramdır ve mutlu olmak tüm yaşamdan memnuniyeti ifade eder. Zenginlik, işteki

mutluluk, huzurlu bir aile yaşantısı gibi kavramlar mutluluğun birçok bileşeninden sadece bir kaçıdır (Wright ve Cropanzano, 2004: 254).

Daha özel olarak, pozitif psikoloji araştırma yazınında yapılan çalışmalardan nesnel yaşam olayları ve koşullarının (demografik değişkenler dahil) mutluluk üzerinde Şekil 7’de sunulduğu üzere % 10 etkisi olduğu tahmin edilmektedir. Bu yaşam koşulları zengin veya fakir olma, sağlıklı veya sağlıksız olma, evli veya bekâr olma gibi durumlardır. Öte yandan, pozitif yatkınlığın (genetik yatkınlık), iyi olma haline % 50 etkisi olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan % 40’lık kısmı bilinçli etkinlikler belirler. Bu etkinlikler genlerimiz tarafından getirilen veya yaşam olay ve koşullarının dışında davranışlarımız ve etkinliklerimiz ile belirlediğimiz bölümdür. Bu bakış açısı ile iyi olma halinin % 40’lık kısmı gelişime ve büyümeye açıktır (Lyubormirsky, 2007: 20). Düşüncelerde ve davranışlarda yapılacak bilinçli değişiklikler mutluluğu hızla artırabilir (Lyubomirsky ve Layous, 2013: 60).



Şekil 7. Mutluluğun Belirleyicileri

Kaynak: Lyubomirsky, 2007: 20.

Mutlu bireylerin, mutsuz bireylere göre tanıdıkları insanlara daha pozitif oldukları, arkadaşlarını, eşlerini ve ailelerini daha pozitif değerlendirdikleri belirlenmiştir (Lyubomirsky

vd., 2005: 826). Mutlu bireyler sosyal ve fiziksel aktivitelere daha fazla katılırlar. Grup içerisinde daha sosyal, enerjik ve aktiftirler. Rakiplerini daha az kıskanırlar. Lyubomirsky yaptığı çalışmalarda vardığı sonuç mutlu ve daha pozitif bireylerin zorluklara karşı daha dirençli oldukları, daha güçlü bağışıklık sistemine sahip oldukları ve fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları, hatta mutlu bireylerin daha fazla yaşadıklarıdır (Lyubomirsky'den [2007] aktaran Avey vd., 2010: 18).

Birçok çalışmada stres ve negatif duyguların kardiyovasküler aktiviteler ile bağlantılı olduğu ortaya koyulmuştur. Yoğun ve uzun süreli stres ve negatif duygular kalp rahatsızlıklarını artırmaktadır. Pozitif duygular bireyin düşünce ve hareket repertuarını genişleterek, negatif duyguların etkisini azaltır. Pozitif duygular gelecekte de iyi hissedeceğinizi olasılığını artırmaktadır (Fredrickson, 2003: 334-335).

2.3.3. Pozitif Örgütsel Davranış ve İyi Olma Hali

Mutluluk ve iyi olma hali sıkça birbirinin yerine kullanılsa da, iyi olma hali, bireyin hislerini kuşatan, duygusal iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali, sosyal iyi olma hali, fiziksel ve zihinsel iyi olma hali kavramları altında barındıran şemsiye bir yapı olarak daha fazla tanınma eğilimindedir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015: 181).

Mutluluk örgütsel davranışta genel olarak, iş tatmini, pozitif etkilerin varlığı, negatif etkilerin yokluğu, duygusal tükenmişliğin görülmemesi ve psikolojik iyi olma hali olarak ele alınmıştır (Wright, 2015: 221). Yapılan çalışmada iyi olma haline benzer yaklaşım gösterilmiştir.

Pozitif örgütsel davranış, bireysel seviyede teoriye ve araştırmaya dayalı, işyerinde arzulanan tutumsal, davranışsal ve özellikle performans sonuçlarını etkileyen, psikolojik kaynaklar üzerine yoğunlaşır (Luthans, 2002a: 698-699). Bu bağlamda, mutluluk değerli, bazen kıt olan bir kaynak olarak görülebilir. Kaynaklar, birey tarafından değer verilen veya bu nesnelere, kişisel özelliklerin, koşulların veya enerjilerin elde edilmesi için bir araç görevi gören nesnelere, kişisel özellikler, koşullar veya enerjiler olarak tanımlanır. Tanımdan anlaşılacağı üzere söz konusu kaynaklar 4 çeşittir. Sosyo-ekonomik seviye ile ilişkilendirilen ev, araba gibi nesnel kaynaklar, evlilik süresi, görev süresi ve kıdemi gibi değerlendirmeye alınan koşullar, stres gibi iyi olma halini azaltan olgular ile mücadele eden kişisel özellikler ve zaman, para ve bilgi gibi diğer kaynakların türetilmesine katkıda bulunan enerjilerdir (Hobfoll, 1989: 516-517).

Mutlu çalışanın üretken çalışan olduğu ön kabulü örgütsel psikoloji çalışma ve pratiklerinde uzun yıllar boyunca kullanılmış daha sonrasında ise bu ilişki ampirik bulgular ile desteklenmiştir (Wright ve Cropanzano, 2004; Luthans vd., 2007b: 158). İyi halinin yükseltilmesi ve iş yeri stresinin azaltılması ile üretkenliğin ve performansın artırılmasının yanı sıra daha pek çok pozitif sonuç elde edilmektedir. İyi olma halinin genel ve özel işaretçileri ile daha kapsamlı tanımlanmasının, iyi olma hali ile pozitif sonuçlar arasındaki ilişkilerin daha güçlü bir şekilde tespit edilmesini sağlayacağı ifade edilmektedir (Page ve Vella-Brodrick, 2009: 450).

Yazında yapılan iyi olma hali çalışmaları, iyi olma halinin fiziksel ve psikolojik sağlık (Ryff ve Singer, 2003), önemli yaşam alanlarından memnuniyet (Diener, 2000, Diener vd., 1999), iş tatmini (Bakker ve Oerlemans, 2011), mutlu bir evlilik, uzun yaşam, iyi bir gelir gibi yaşam alanlarında başarı (Lyubomirsky vd., 2005) gibi çok geniş kapsamlı pozitif sonuçlar ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda geliştirilebilir bir insan kaynağı olan iyi olma hali pozitif örgütsel davranışın bir çalışma konusu olarak görülmektedir.

Uzun yıllardır örgüt bilimcileri ve uygulayıcılarını büyüleyen mutlu verimli iş gören tezinde mutlu çalışanlar mutsuz çalışanlara kıyasla iş yerinde daha yüksek düzeyde performans göstermektedir. Bununla birlikte, yıllar süren araştırmalara rağmen, mutlu üretken iş gören tezi için belirsiz bulgular da elde edilmektedir. Bu belirsiz bulgular, mutluluğun faaliyete geçirildiği çeşitli aracı yollardan kaynaklanmaktadır. Mutluluk iş gören üzerinde, iş doyumu, pozitif etkilerin varlığı, negatif etkinin olmaması, duygusal tükenmenin eksikliği, psikolojik mutluluk olarak dört şekilde işlerlik kazanır. Bu etkilerin bazıları iş görenin performansı ile önemli ilişkiler sergilerken, bazıları sergilememektedir. Pozitif ve negatif etki (öne çıkan bir yön), duygusal tükenmenin eksikliği (mevcut bir başka öne çıkan yön) ve psikolojik iyi olma (giderek öne çıkan mevcut ve öngörülen gelecek yönü) olarak dikkat çekmektedir. Daha özel belirtmek gerekirse, mutluluğun kavramsal tanımlamasıyla ilgili makul bir görüş birliği olmasına rağmen (Diener, 1984), operasyonel tanım açısından daha az mutabakat vardır (Cropanzano ve Wright, 2001; Davis-Blake ve Pfeffer, 1989).

2.3.4. İyi Olma Hali Ögeleri

Diener (1984) mutluluğa yönelik bilimsel yaklaşımların üç farklı belirleyici fenomene yakınsadığını söyler. Birincisi mutluluk öznel bir deneyimdir. İnsan mutlu olduğuna inandığı mertebe kadar mutludur. Mutluluk, bireyin hayatının artıları ve eksileri konusunda bir takım yargılamalar yapmasını gerektirir. İkincisi, mutluluk pozitif duyguların göreceli varlığı ve

negatif duyguların göreceli yokluğunu içerir. Üçüncüsü mutluluk genel bir değerlendirmedir, özel bir olaya bağlı değildir. Bireyin hayatını bir bütün olarak değerlendirmesini ifade eder.

Mutluluk, çevresel olaylara ve terapötik (tedavi edici) müdahalelere duyarlı olmasına rağmen, zaman içinde bir miktar istikrar sergileyen genel bir değerlendirme olarak düşünülebilir (Wright, 2015: 223).

Bu fenomenler birlikte ele alındığında, mutluluk, bireyin çoğunlukla pozitif, nispeten daha az negatif duygular yaşadığı, öznel ve genel bir değerlendirmedir (Cropanzano ve Wright, 2001: 188-190). Bu bağlamda iyi olma hali (mutluluğun) öğeleri aşağıda incelenen üç fenomen çerçevesinde şekillenmektedir.

2.3.4.1. İyi Olma Halinin Bilişsel Öğesi (Yaşamdan Tatmin)

Bireyler, bilişsel iyilik hallerini toplumdaki sosyal sınıflara dayalı olarak değerlendirmeye eğilimlidirler. Zengin ülkelerdeki bireylerin fakir ülkelerdeki bireylere göre, daha iyi sağlık, eğitim ve yaşam koşullarına sahip olduklarından daha mutlu oldukları tespit edilmiştir (Diener ve Biswas-Diener, 2002). Sosyal hiyerarşide eşit dağılmamış olan sosyoekonomik seviyeye bağlı olarak bu farklar bireyin, yaşam ve çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişimi, sosyal ilişkileri ve farklı yaşam stilleri olarak karşılık bulur (Luo ve Waite, 2005: 93). Bu bağlamda maddi koşullar ile bilişsel iyi olma hali arasında güçlü, duygusal iyi olma hali arasında düşük bir ilişki olduğu önerilmektedir (Diener vd., 2010: 59-60).

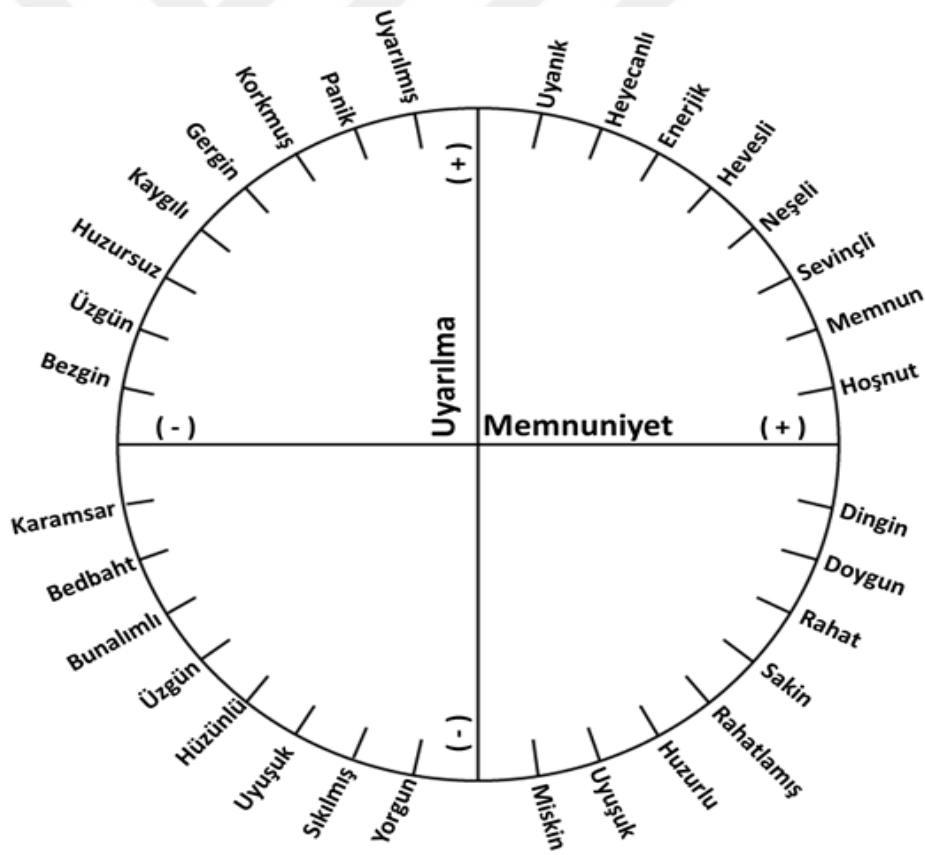
Mikroekonomi, kaynakların rasyonel kullanımı ile ilgilidir ve bireyin ekonomik kararları nasıl aldığını inceler. Bireyin karar verme mekanizması oldukça karmaşıktır ve davranışsaldır. Bu yönüyle mikroekonomi teorisi davranışsaldır. Neo-klasik fayda fonksiyonu bireyin iyi olma halini tanımlarken psikolojik faktörleri göz ardı eder. Betimleyici amaçlar için bu yaklaşım doğru olabileceği kabul edilse de normatif düşünceler söz konusu olduğunda şüphelidir. Refah (iyilik, mutluluk) ekonomisi bilişsel kavramlar olan “iyi olma hali”, “mutluluk” ve “tatmin” gibi kavramları ele alır. Bu kavramlar ise istek ve ihtiyaçlar, memnuniyet ve hayal kırıklığı gibi kavramlarla ilgilidir. Bireyin iyi olma hali içsel olarak belirlediği arzularını gerçekleştirmesine bağlıdır. Bireyin kazanç elde etme geçmişi, onun isteklerini etkiler. Bir birey belirli bir yaşam standardına alışık olduğunda, iyi olma hali çoğunlukla o standarttan sapmalara bağlıdır. Bireyler akran grubu olarak algıladıkları bireyler ile kendilerini kıyaslarlar. Diğer bireylerin kazançları, bir bireyin arzularının belirleyicisidir. Eğer birinin fazla kazanmaya başlaması ile diğer kişi gelir sınıfında geriye gidiyorsa kazanç-

arzu ilişkisi daha şiddetlenir (Giboa ve Itzhak, 2001). Bu anlamda da iyi olma hali pek çok yaşam olayı ve etkilerine bağlıdır.

Bilişsel iyilik, kişinin çevresi ve diğer bireyler ile olan etkileşimlerinin değerlendirilmesi yoluyla geliştirilir. Kısaca tanımlamak gerekirse, bilişsel iyi olma hali, hayatın ve hayat içerisindeki olayların verdiği doyumun değerlendirilmesidir (Luhmann vd., 2012: 431).

2.3.4.2. İyi Olma Halinin Duygusal Ögesi (Pozitif ve Negatif Etkiler)

Pozitif ve negatif duygularımızın deneyimleri nasıl daha ayrıntılı tanımlanabilir? sorusuna yanıt olarak Warr (1990: 1994), yazında yapılmış olan duygusal iyi olma hali araştırmaları sonucu elde edilen, duyguların ve ruh hallerinin yapısına ilişkin bulguları Şekil 8’de iki eksen üzerinde göstermiştir.

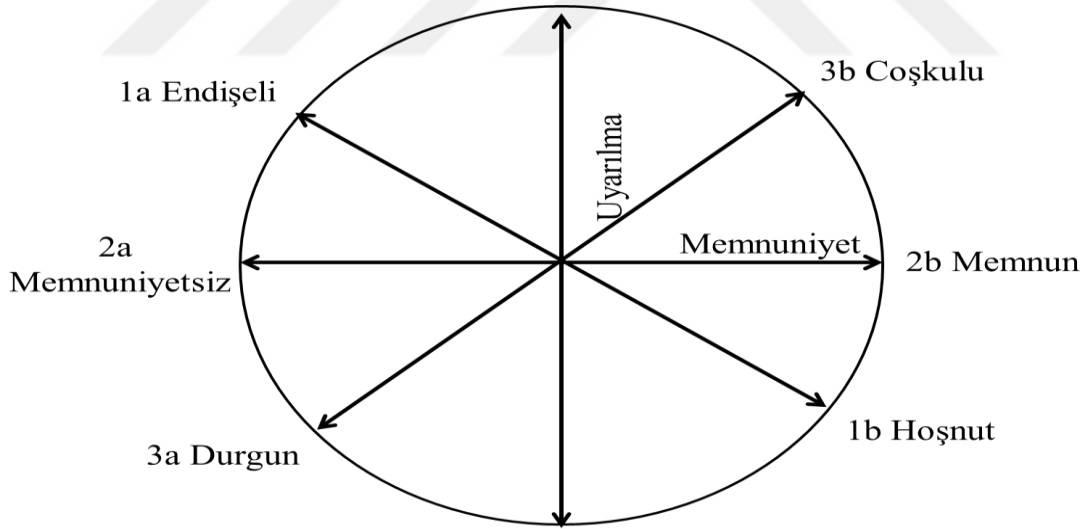


Şekil 8. İki Boyutlu Duygusal İyi Olma Hali

Kaynak: Warr, 1990: 194.

Bu eksenler Russell (1979, 1980)'ın eksenleri ile çok benzerdir. Russell (1979, 1980) tarafından yapılan çalışmalar, Warr (1990) tarafından geliştirilerek devam ettirilmiştir. Duygusal iyi olma halinin herhangi bir biçimini, bu ayrı eksenlere konumu ve figürün orta noktasına olan mesafesine göre tanımlayabiliriz. Belirli bir memnuniyet seviyesine, yüksek veya düşük seviyede uyarılma eşlik edebilir ve belirli bir uyarılma seviyesi ya memnuniyet veya memnuniyetsizlik verebilir. Duygusal iyi olma hali pozitif ve negatif duyguların ve ruh halinin frekansı ve yoğunluğunu belirtir (Luhmann ve arkadaşları, 2012: 431).

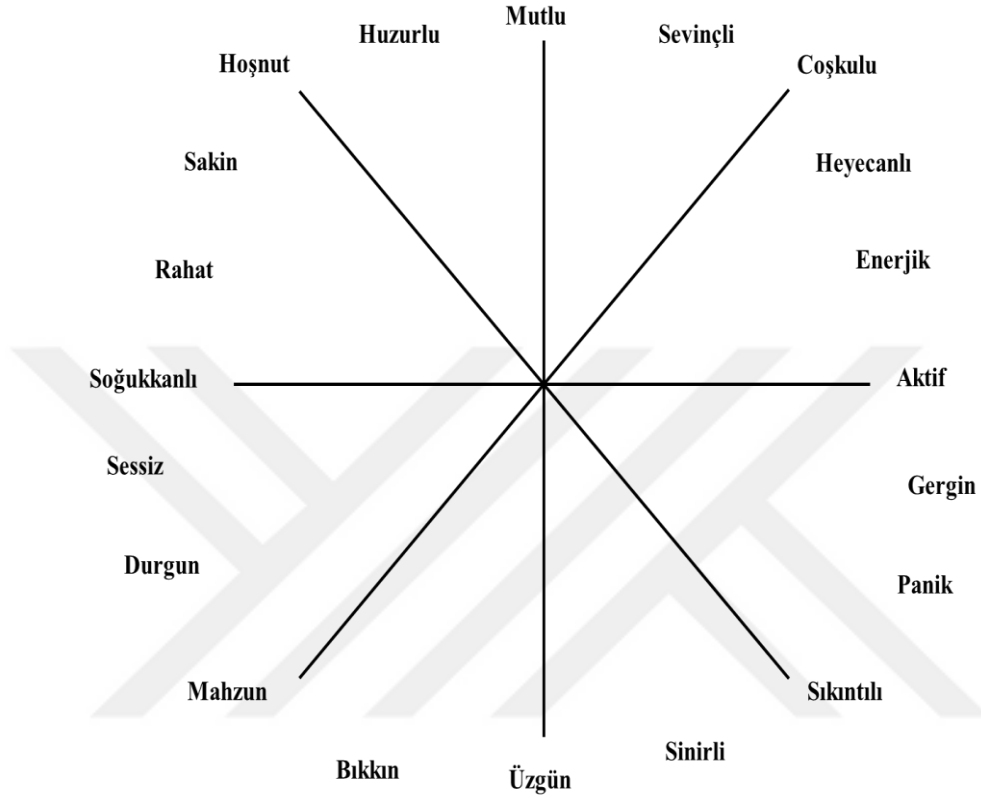
Warr (1990) bu duygusal çeşitlilikten üç tanesinin duygusal iyi olma halini tespit etmek için ana eksenler olduğunu önerir. Bu eksenler 1-Hoşnut-Endişeli, 2-Memnun-Memnuniyetsiz 3-Coşkulu-Durgun eksenleridir. Uyarılma boyutu kendi başına iyi olma yansıttığı düşünülmediğinden kutupları etiketsiz bırakılmıştır. Şeklin elips olmasının nedeni duygusal iyi olma halinde, memnuniyetin, uyarılmadan ampirik olarak daha fazla etkisinin olmasıdır. Warr (1990) duygusal iyilik hali çalışmalarının model önerilerine göre eksenlerin kesim noktalarının kaydırılabileceğini önerir. Ayrıca Şekil 9'da sunulan duygular eksenlerinde gösterilebilir.



Şekil 9. Duygusal İyi Olma Hali Temel Eksenleri

Kaynak: Warr, 1990: 195.

Cropanzano ve Wright (2001)'in Warr (1990)'un çalışmasına benzer şekilde pozitif ve negatif duygularımızın deneyimlerini tanımlamak için Şekil 10'da sunulan ruhsal mutluluk modelini geliştirmişlerdir.



Şekil 10. Ruhsal Mutluluk Modeli

Kaynak: Cropanzano ve Wright 2001: 187.

Örgütsel davranış araştırmalarında, iyi olma hali (mutluluk) kavramında karışıklık yaşanmaktadır. Bu karışıklığın en büyük nedeninin, pozitif ve negatif etkinin genel yapısı olduğu düşünülmektedir. Şekil 10'da sunulan modelde duygular iki eksende gösterilir. Dikey eksen mutluluğun hedonik veya hoşnut (pozitif iyi olma hali) olma veya olmama (negatif iyi olma hali) tarafını vurgular ve genel olarak bu eksen psikolojik iyi olma hali veya öznel iyi olma hali olarak yorumlanır. Yatay eksen ise duygusal tecrübenin aktivasyon seviyesini veya "etkileyici yoğunluğunu" ifade eder. Örgütsel davranışta bu uyarılma boyutu bazen duygusal tükenme olarak ifade edilir. İyi olma halinin yüksek olması negatif duygu ekseninde düşük ve pozitif duygu üzerinde yüksek olmaktır. Bu nedenlerden dolayı, akademisyenler iyi olma halini mutluluğa sahip olmakla özdeşleşmişlerdir (Wright, 2015: 240).

Pozitif iyi olma hali yaşam doyumu, pozitif ruh hali ve enerji gibi unsurları, negatif iyi olma hali sıkıntı, negatif ruh hali ve aşırı uyarılma gibi unsurları içerir (Karademas, 2007: 278). Pozitiflik ve negatiflik karakteristikleri karşılaştırıldığında, ilk olarak pozitif ve negatiflik farklı düşünce ve hareket repertuarlarını tetikler. Pozitiflik düşünce-hareket repertuarını genişletip, sosyal, fiziksel ve psikolojik kaynakları inşa eder. Negatiflik zorluklar karşısında kaç ve savaş stratejisi gibi daha dar bir hareket repertuarı sunar. İkinci olarak pozitiflik kaçamak yapmaya meyilli olabilir. Negatiflik dikkat, enerji ve aksiyon için şiddetli sinyaller verme eğilimindedir. Zorlu bir durum karşısında pozitiflik (profesyonellik, ilerleme vb. adına) hareketleri baskılarken, negatiflik hareketi teşvik eder. Üçüncü olarak negatiflik dar bir tekillik gösterirken, pozitiflik geniş bir perspektif gerektirir. Örneğin bir yanlış davranış ile birinin pozitif ünü zarar görürken, birinin şerefli bir davranışı negatif ününü silmez. Bireyin yaşam alanlarından bir tanesindeki başarısızlığı diğer alanlara sirayet ederken, bir alandaki başarısı diğer alanlarda başarılı olacağı anlamına gelmez. Bu ünik (eşsiz) tanımı ile pozitiflik geçmiş, işlemler, uygulamalar ve sonuçların bütünleşik sistemi olarak farklı gözlemciler ve paydaşlar tarafından tanımlanan ve üzerinde fikir birliğine varılan, bireye ve yapıya sürdürülebilir değer katan, yeterli işleyişin eşsiz standartıdır (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015).

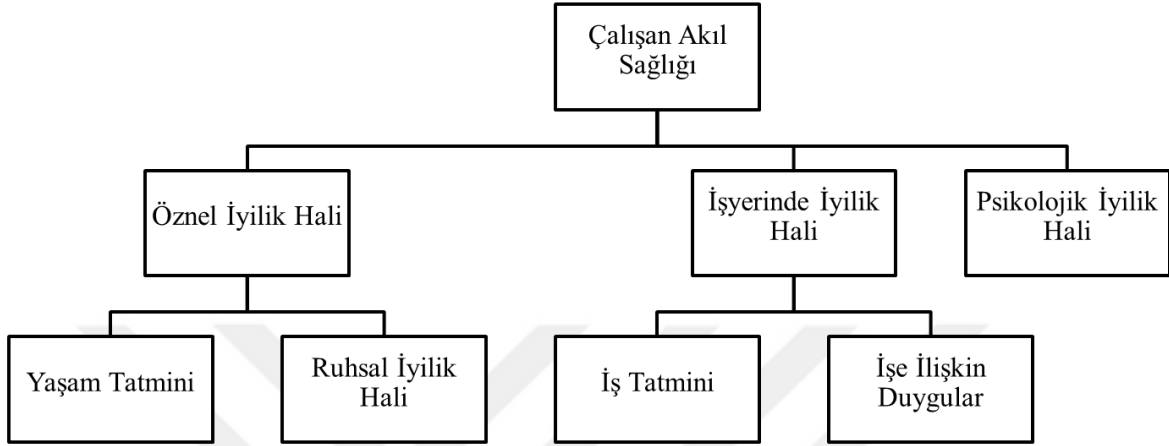
Fredrickson (2001) öznel iyi oluşun, pozitif ve negatif duyguların dengesiyle nasıl öngörülebileceğini “Genişlet ve İnşa Et” olarak isimlendirdiği teorisinde ortaya koymuştur. Teoride, sevinç, ilgi, memnuniyet, gurur ve sevgi gibi pozitif duyguların, bireyin belirli durumlarda uygulayacağı düşünce-eylem şemalarına katkıda bulunacağını ve bireyin fiziksel, entelektüel, sosyal ve psikolojik kaynaklarını geliştireceğini önerir. Pozitif duygular zaman içinde davranışlarımızı daha geniş bir kapsamda iyileştirebilir. Bir diğer deyişle, ne kadar pozitif duygular beslersek, o kadar pozitif davranışlarda bulunuruz. Genişlet ve inşa et teorisi, pozitif etkiler altındaki bireylerin, sıra dışı, esnek, yaratıcı, entegre, bilgilenmeye açık ve verimli düşünceler gösterdiklerini önermektedir.

2.3.5. Yazında İyi Olma Halinin İncelendiği Başlıklar

Fiziksel ve ruhsal sağlığı kapsayan iyilik hali, üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, öznel iyilik, psikolojik iyilik ve iş yeri ile ilgili iyiliktir (Çelik vd., 2014: 562). Page ve Vella-Brodrick (2009) çalışmalarında iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını merkeze almış, iş gören iyi olma halinin;

- Öznel iyi olma hali,

- İş yeri iyi olma hali,
- Psikolojik iyi olma hali, olmak üzere Şekil 11’de sunulan üç bileşenin olduğunu önermişlerdir.



Şekil 11. İş Gören İyi Olma Hali

Kaynak: Page ve Vella-Brodrick, 2009: 451.

2.3.5.1. Öznel İyi Hali

Eski çağlardan beri, insanlar iyi bir hayatın ne olduğunu merak etmişlerdir. Öznel iyilik hali çalışmaları, iyi bir hayatın temel ögesinin insanın kendi hayatını sevmesi olduğunu kabul etmektedir. Öznel iyilik hali bireyin bilişsel ve duygusal olarak hayatını değerlendirmesidir. Bu değerlendirme olaylara karşı duygusal tepkileri ve bilişsel olarak doyumların değerlendirmesi ve tatminini içine alır. Öznel iyi olma hali yüksek düzeyde pozitif duyguların ve yaşam tatmininin, düşük düzeyde negatif ruh halinin tecrübe edilmesidir. Öznel iyi olma hali çekirdek bir pozitif psikoloji kavramıdır, hayatı yaşanabilir ve değerli kılar (Diener vd., 2012: 63). Öznel iyilik, bireylerin kendi hayatlarına ilişkin yorum ve değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Çelik vd., 2014: 562).

Duygusal iyi olma hali ve bilişsel iyi olma halinin, bir biri ile ilişkili fakat farklı yapılar olduğunu birçok çalışmada ortaya koyulmuştur (Diener, 2000, Diener vd., 2010). İki kavram zamansal istikrar bakımından farklıdır ve farklı öngörü ve sonuçları (sağlık, uzun yaşam vb.) vardır. Duygusal iyi olma hali tecrübe edilen pozitif ve negatif duyguların sıklığına bağlı olarak zamansal olarak değişim göstermekte, bilişsel iyi olma hali ise genel bir

değerlendirmeyi kapsamaktadır. Öznel iyi olma, duygusal ve bilişsel bileşenleri içeren çok yönlü bir yapıdır (Luhmann vd., 2012: 431).

Öznel iyi oluş bireylerin hayatlarını nasıl değerlendikleri ile ilgilidir. Bu değerlendirme bazen bilişsel formda bireyin bir bütün olarak yaşamından tatmini hakkında bir değerlendirmesi olabilir. Bazen de bireyin hayatını değerlendirmesi duygusal formda, pozitif ve negatif duygularının tesiri altında olabilir. Bu şekilde birey yaşamından tatmin oluyorsa ve sıklıkla mutluluk ve neşe gibi pozitif duygular tecrübe ederken, nadiren üzüntü, kızgınlık gibi negatif duygular tecrübe ediyorsa öznel iyilik hali yüksek olacaktır (Diener vd., 1991: 119).

Öznel iyi olma halinin tanımına yapılan birçok atıfta hedonik lezzet vardır (Bandura, 2008: 12). Keyes'e göre hedonik veya duygusal iyi olma, hayata ilgi, mutluluk, hayattan tatmin ve negatif ve pozitif etkiler arasında dengeden oluşan öznel iyi olma halinin spesifik bir boyutudur (Keyes, 2006: 4).

Çalışmalar öznel iyi olma halini, yüksek düzeyde pozitif duygular (tepkiler), düşük seviyede negatif duygular (tepkiler) ve iş görenin yaşamını bilişsel olarak genel anlamda tatmin edici (yaşam doyumu) değerlendirmesi olarak tanımlamıştır (Page ve Vella-Brodrick, 2009: 443; Diener ve Tay, 2015: 136).

Öznel iyilik halinin üç karakteristiği mevcuttur. İlki bireyin deneyimlerine bağlıdır. İkincisi negatif ölçümlerin olmaması yeterli değildir, pozitif ölçümler gerektirir. Üçüncüsü, öznel iyilik hali yaşamın tüm bölümlerinin genel bir ölçümüdür. Yaşamın belli alanlarındaki iyi olma hali ölçülebilse de öznel iyi olma halinde yaşamın bütün olarak değerlendirilmesi esastır (Diener, 1984: 543-544).

Keyes (1998: 121) iyi olma halini, negatif durum ve duyguların yokluğu, tehlikeli dış dünyaya adaptasyon ve uyumun sonucu olarak görür. Yapılan araştırmalar, sağlığın sadece hastalıkların görülmemesi değil yüksek düzeyde öznel iyi olma halinin de görülmesi olduğu hipotezini desteklemektedir (Keyes, 2006: 6).

Diener (1984) öznel iyilik halini genelde psikolojik karakteristik, özelde kişilik özelliklerine bağlar. Araştırmacı bu özelliklerin, öznel iyilik hali üzerinde, gelir ve yaşam olaylarından daha fazla varyansa neden olduğunu önerir. Bu bağlamda beş büyük karakter özelliğinin (dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge) öznel iyilik hali ile olan ilişkisi hakkında birçok çalışma bulunmaktadır.

Mutlu üretken çalışan teorisi, işini seven ve tatmin olan iş görenin öznel iyi oluşunun yüksek olacağını ve bu durumun iş performansı, üretkenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı

ile pozitif, iş gören devir hızı ve devamsızlık ile negatif korelasyonunun olacağını ön görür (Gilchrist vd., 2015: 33).

Yapılan araştırmalarda memnuniyet duyguları içerisinde olma veya iyi bir ruh halinde olmak olarak tanımlanan pozitif etkinin, karar verme ve problem çözmeyi pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Estrada vd., 1994, 1997). Bu yönde bir etkinin iş görenin seslilik davranışını destekleyeceği düşünülmektedir.

Kültürel ve sosyal faktörler öznel iyi olma halini birçok yönden etkiler. Öncelikle bazı ülkeler yiyecek, temiz su, sağlık gibi bireylerin temel ihtiyaçlarını daha fazla karşıladıklarından bu milletler daha yüksek öznel iyilik hali gösterirler. Kültürün bir diğer etkisi de, bireylerin hedeflerini ve değerlerini etkileyerek öznel iyilik halinin açıklayıcı faktörlerini değiştirmektir (Diener, 2000: 40).

Özel iyi olma hali üzerine yapılan çalışmalar ile kavramın daha iyi anlaşılması öncül ve ardıllarının daha sağlıklı tespit edilmesi ve iyi olma halinin daha doğru ölçülmesi yönünde ilerlemeler kaydedilmektedir. Wilson (1967)'un mutlu bireylerin, genç, sağlıklı, iyi eğitimli, iyi bir gelire sahip, dindar, iş morali yüksek bireyler olduğunu düşüncesinden bu yana çok ilerleme kaydedilmiştir. Mutlu bireyler, pozitif yaklaşımlar ile kutsanmış, bardağın dolu tarafına bakan, olumsuz olayların üzerinde fazlaca durmayan, toplum içerisinde yaşayan ve sosyal sırdaşları olan ve hedeflerine ulaşmak için yeterli kaynaklara sahip olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Muhtemelen bir on yıl sonra bu tanımın da yeniden yapılacağı araştırmacılar tarafından düşünülmektedir (Diener vd., 1999).

Öznel iyi oluşun yaşantısal kaynaklarına ilişkin ileri sürülen kuramsal yaklaşımların özgün yapıda açıklamalar olmaktan çok, çeşitli görüşleri derleyen genel bir çerçeveyi tanımladıkları ve bu kuramların; ereksel kuramlar, etkinlik kuramları, aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramları, bağ kuramları ve yargı kuramları gibi çok çeşitli başlıklar altında toplandıkları görülmektedir (Yetim'den, [2001] aktaran Duru ve Türkdoğan, 2012: 2430).

• **Etkinlik kuramı**, mutluluğu bireylerin aktivitelerinin sonucu olarak görür. Dağa tırmanma faaliyeti, bireye zirveye ulaşmaktan daha büyük mutluluk verir (Diener, 1984).

• **Erek veya son-nokta kuramlarına**, göre ihtiyaçların doyurulması, hedeflere ve istenen durumlara ulaşılması beraberinde mutluluk getirir. Aksi durum ise mutsuzluğa sebep olur. Bu kuramda iyi olma hali ve mutluluk belli bir amaç ve gereksinime bağlıdır ve ancak bu gerçekleştirildiğinde mutluluk sağlanabilir (Wilson'dan [1967] aktaran Diener, 1984: 542-543).

• **Tavandan tabana ve tabandan tavana kuramlar**, tabandan tavana kuramlarda, küçük mutluluklar birikerek genel mutluluğu sebep olurlar. Birey yaşamından memnuniyetini dile getirdiğinde, zihinsel olarak memnuniyet ve memnuniyetsizliklerinin bir toplamını yapar ve bu toplamın pozitif yönde olması söz konusudur. Mutlu yaşam mutlu zamanların toplamından olmaktadır.

Tavandan tabana kuramlarda birey genel olarak hayatı ve olayları pozitif değerlendirme eğilimindedir. Başka bir ifadeyle birey mutlu olduğu için hayatından memnundur, keyif almaktadır (Diener, 1984: 564-568). Daha öz bir şekilde açıklanacak olursa, tabandan tavana teorilerde, kişilik farklılıklarının iyi olma halinin öncülü olarak görülür, tavandan tabana teorilerde ise sağlığın ve genel yaşam doyumunun durumsal belirleyicileri iyi olma halini belirlemektedir (Luthans vd., 2013: 119).

• **Yargı kuramları**, birey olması gerekenle (standart) mevcut olanı kıyaslar, eğer elde edilen gerekende (standarttan) fazla ise birey mutlu olur. Yargı kuramları içerisinde yer alan sosyal karşılaştırma kuramında birey standartlarını diğer bireyler ile kendini kıyaslayarak belirlemektedir (Diener, 1984: 564-568).

• **Çağrışım kuramları**, bu kuramlar bilişsel kavramları referans alarak bireyin mutlu olmaya yatkınlığını açıklamaktadır (Diener, 1984: 564-568).

Bu kuramlardan geleneksel olarak en fazla kabul edilen tabandan tavana ve tavandan tabana kuramlardır. Ampirik bulgular her iki teorinin bütünleştiğine dair kanıtlar sunmaktadır (Brief vd., 1993; Diener vd., 1999; Heller vd., 2004). Bu bulgular bireysel farklılıkların ve bağlamsal faktörlerin etkisinin dolaylı ve bütünleştirici olduğunu ve çoğunlukla nesnel yaşam olaylarının bilişsel değerlendirmelerinden etkilendiğini gösteren güçlü kanıtlar sunmaktadır. Bu bulgular aynı zamanda pozitif psikolojinin iyi olma halinin, ruhsal, durumsal ve bilinçli faktörlerin kombinasyonu yoluyla belirlendiğine ilişkin görüşler ile tutarlıdır (Luthans vd., 2013; Lyubomirsky, 2007).

2.3.5.2. Psikolojik İyi Olma Hali

Psikolojik iyi olma hali genellikle bir bireyin psikolojik işleyişinin genel etkinliği açısından tanımlanmıştır. Örgütsel davranış araştırmacıları, iş görenin psikolojik işlevselliğinin (iyi olma halinin) düşük olmasının pek çok maliyetinin olduğunu uzun zamandır kabul etmiştir (Wright, 2015).

İnsan ihtiyaçlarına ilişkin öne sürülmüş gelmiş geçmiş başlıca kuramların, özellikle psikolojik iyi oluş geleneğinin önemli temsilcileri tarafından günümüzde pozitif ruh sağlığı ve

bireysel gelişim çerçevesinde daha eklektik bir bakış açısıyla yeniden değerlendirildiği görülmektedir (Duru ve Türkdoğan, 2012: 2430).

Diener (1984) öznel iyi olma halinin, tek başına pozitif psikolojik fonksiyonun göstergesi olamayacağını belirtir. Pozitif psikolojik fonksiyon halinde olma, Maslow (1968)'un kendini gerçekleştirme, Rogers (1961)'in tam işlev yapan insan, Jung (1933)'un ve Von Franz (1964)'in bireyselleşme formülasyonlarından, Allport (1961)'un olgunlaşma konseptinden kuramsal temellerini almaktadır (Ryff, 1989: 1070; Ryff ve Keyes, 1995: 720).

Psikolojik iyi olma halini tanımlayan kuramların bir diğer bölümü, yaşam döngüsünün çeşitli aşamalarında karşılaşılan farklı zorlukları vurgulayan ömür boyu gelişim perspektiflerinden gelmektedir. Bu kuramlar Erickson (1959)'un psikolojik gelişim, Buhler (1935)'in temel yaşam doyumu getiren, temel yaşam eğilimleri, Neugarten (1973)'in olgunluk ve yaşlılıkta kişilik değişimleridir. Jahoda (1958)'nin pozitif zihinsel sağlık kriterleri, psikolojik iyi olma halini, salt hastalığın olmaması durumu tanımından farklılaştırmış ve psikolojik iyi olma halinin kapsamlı bir tanımını yaparak sağlıklı olmanın kriterlerini belirlemiştir (Ryff, 1989: 1070; Ryff ve Keyes, 1995: 720).

Pozitif işleyişin bu çoklu kuramsal alt yapısı ve özellikle Jahoda (1958)'nin çalışmalarından etkilenen Ryff (1989: 1071) çok boyutlu psikolojik iyi olma hali modelini geliştirmiştir. Ryff (1989, 1995) bu modelde psikolojik iyi olma halini yaşam süreçleri içinde altı aşamadan oluşan boyutlarda değerlendirmektedir. Bu yaklaşıma göre, pozitif ruh sağlığı ve bireysel gelişim çerçevesinde ele alınan psikolojik ihtiyaçlar aşağıda belirtilmiştir (Ryff, 1989: 1071).

• **Kendini kabul**, zihinsel sağlığın ve aynı şekilde kendini gerçekleştirmenin, olgunluğun ve optimal işleyiş içerisinde olmanın temel karakteristiğidir. “Kendine karşı olumlu tutumları olmak” “mevcut yaşamdan rahatsızlık duymama” pozitif psikolojik işleyişin temel özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

• **Diğer bireyler ile pozitif ilişkiler**, çevresindeki bireyler ile samimi, sıcak, güvene dayalı ilişkilerdir.

• **Özerklik**, bağımsızlık, kendi kaderini tayin etme ve bireyin davranışlarını içsel olarak düzenlemesidir.

• **Çevreye hâkimiyet (üstünlük)**, zihinsel sağlığın karakteristiğinden olan bireyin ruhsal şartlarına uygun çevre oluşturma veya yaratabilme, kişisel ihtiyaçlar ve görevler doğrultusunda dış etkenlerin, gereksinimlere engel oluşturmamasının önüne geçmedir.

• **Yaşam amacı**, hayatın bir anlamının ve hedefinin olduğuna, yaşanılan hayatın beklentileri karşıladığına inançtır.

• **Kişisel gelişim**, optimum psikolojik işleyiş bireyin sadece haiz bulunduğu karakteristiklerini yerine getirmesi değil, kendi potansiyelini geliştirmeye, büyütme ve devam etmesi, bireyin gelişim ve ilerleme gösterdiğine dair duyduğu inançtır.

Psikolojik iyi olma hali zaman içerisinde tutarlılık (süreklilik) gösterir. Bireyin bugün nasıl hissettiği yarın, gelecek hafta, gelecek ay ve yıl nasıl hissedeceğini etkiler. Fakat bu durum psikolojik iyi olma halinin değişmez olduğu anlamına gelmez. Psikolojik iyi olma hali birçok çevresel olaydan ve düzeltici müdahaleden etkilenir (Wright ve Cropanzano, 2004: 341).

Psikolojik iyi olma yaklaşımı; öznel iyi oluştan farklı olarak, tüm ihtiyaçların ve bireyin değer verebileceği tüm sonuçların başarılmasının bireye her zaman kendini iyi hissettirmeyeceğini ve bazı sonuçların her ne kadar doyuma yol açsa da, bireylerin iyi oluşuna katkı sağlamayacağını ileri sürmektedir. Psikolojik iyi oluş bakış açısı daha çok, bireyin insani potansiyelini gerçekleştirebilmesi ve iyi bir yaşam sürme yolunda tam fonksiyonda bulunabilmesi konusuna vurgu yapmaktadır (Ryan ve Deci, 2001: 142-143; Deci ve Ryan'dan [2008] aktaran Duru ve Türkdogan, 2012: 2430).

2.3.5.3. İşyeri İyilik Hali

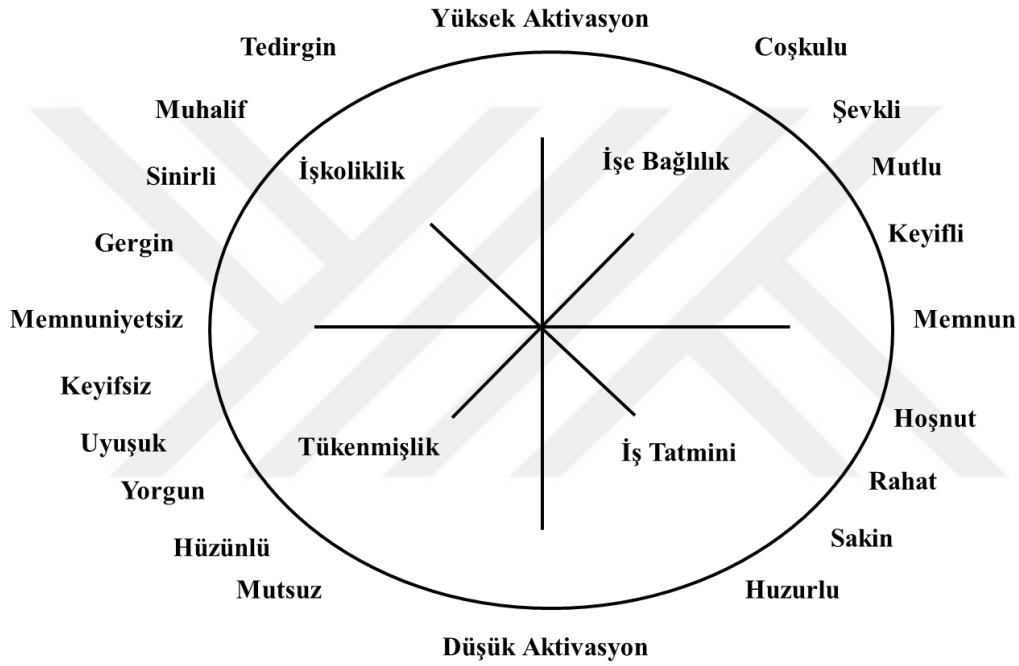
Diener (1984: 543) yaşamın belli alanlarındaki iyi olma halinin ölçülebileceğini belirtmiştir. İş görenin pozitif iş davranışlarını ve sonuçlarını anlamak ve iş görenden beklenen verimi yükseltmek bağlamında iş yeri iyilik hali önem arz etmektedir.

Diener ve arkadaşlarının (1991) öznel iyilik hali tanımından hareketle, iş görenin yaptığı işten memnun olması ve sıklıkla pozitif duyguları, nadiren negatif duyguları deneyimlemesi, iş görenin iş yeri iyilik halini tanımlar. İş görenin işyerindeki pozitif duyguları iş tatmini ve iş yeri mutluluğuna; negatif duygu deneyimleri ise tükenmişliğe işaret eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş yeri iyilik halinin de bilişsel ve duygusal iki ögesi mevcuttur (Bakker ve Oerlemans, 2011: 5-6).

Duygusal iyi olma hali çok boyutludur ve iş yerindeki incelikleri, karmaşıklıkları ve değişiklikleri anlamamıza yardımcı olur (Daniels, 2000: 2). Duygusal iyilik hali, pozitif ve negatif duygular alana özgüdür ve çalışma alanıyla ilişkili olarak ölçülebilir. Warr (1990) işe ilişkin duygusal iyi olma halini (Şekil 9), 1-Hoşnut-Endişeli, 2-Coşkulu-Durgun eksenlerinde ölçülmesini önermiştir. İş yeri duygusal iyilik halini ölçmek için Warr (1990) ve Russell

(1979, 1980) çalışma eksenlerine ek eksenlerin de önerildiği çalışmalar yapılmıştır (Daniels, 2000; Van Katwyk vd., 2000).

Warr (1990) ve Russell (1979, 1980) çalışmalarından adapte edilerek Bakker ve Oerlemans (2011) tarafından iki eksenli iş yeri iyilik hali negatif ve pozitif sonuçları Şekil 12’de sunulmuştur. İş görenin iş yerindeki deneyimlediği pozitif duygular işe bağlılığına, tatmin ve mutluluğuna işaret eder. İş görenin işyerindeki negatif duygu deneyimleri ise tükenmişliğe işaret eder.



Şekil 12. İki Eksenli İş Yeri İyilik Hali Modeli

Kaynak: Bakker ve Oerlemans, 2011: 182.

Çalışma koşullarına bağlı olarak, çalışanların zihinsel sağlıklarının değiştiği yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir (Kohn ve Schooler, 1982; Wright ve Bonett 1992). Daha iyi çalışma ortamlarında istihdam edilenlerin, daha az elverişli ortamda istihdam edilenlerden daha olumlu duygular içinde oldukları yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Cropanzano ve Wright, 2001).

2.3.6. Yapılan Çalışmada İyilik Hali

“Mutluluk” her birimiz için kişisel anlamı olan, yatay bir yapıdır. Olgunun bilimsel olarak incelenebilmesi için sistematik ölçüme uygun daha kesin bir tanıma ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, araştırmacılar mutluluğu psikolojik iyi olma hali olarak değerlendirme eğilimindedir. Mutluluk, çalışmalarda aynı zamanda duygusal iyi olma hali veya öznel iyi olma olarak da adlandırılmaktadır (Wright ve Cropanzano, 2004: 341).

Örgütsel davranış disiplini genel olarak mutluluğu iş gören üzerinde, iş tatmini, pozitif etkinin görülmesi, negatif etkinin görülmemesi, duygusal tükenişin olmaması ve psikolojik iyi olma hali olarak çalışır. Bu dört çalışma şekli iş gören performansı üzerinde aynı etkiye sahip değildir (Wright, 2015: 221, Cropanzano ve Wright, 2001: 185).

Mutluluk terimi kullanıldığında kişinin psikolojik veya öznel iyi olma haline atıfta bulunulur, bu iki yapı özdeş olmamasına rağmen birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar, daha gevşek bir terim olarak mutluluğun belirsizliğini ve başka çağrışımlarını önlemek amacıyla iyi olma hali terimini kullanmaktadır (Diener, 1984). Yapılan çalışmada benzer doğrultuda iyi olma hali terimi kullanılmıştır.

Çalışmada Ryan ve Deci (2001)’nin çalışmaları doğrultusunda iyi olma hali, hem hazcı (hedonik) hem de işlevsellik (ödamonik) iyi olma hali kavramlarını içeren, pozitif ve negatif boyutları olan bir olgu olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada örgütsel davranış bağlamında iyi olma halinin yeri bu alanda oldukça bilinen iki araştırmacısı olan Cropanzano ve Wright’ın (Cropanzano ve Wright, 2001; Wright ve Cropanzano, 2004; Wright, 2015) görüşleri ağırlık kazanmıştır. İyi olma hali öznel bir deneyimdir, birey mutlu olduğuna inandığı kadar mutludur, pozitif etkiler negatif etkilere göre fazladır ve iyi olma hali hayatın genel bir değerlendirmesidir. İş görenin mutluluğunun ve genel iyilik halinin anlaşılmasının, temel belirleyicisinin iş görenin psikolojik iyi olma halinin ölçülmesi olduğu değerlendirilmiştir (Wright ve Cropanzano, 2000). Bu çok boyutlu olgunun çok uluslu örneklem üzerinde ölçülmesi için 38 farklı dile çevrilerek, çok sayıda farklı ülke ve topluluk üzerinde kullanılan detayları dördüncü bölümde açıklanan ölçek kullanılmıştır.

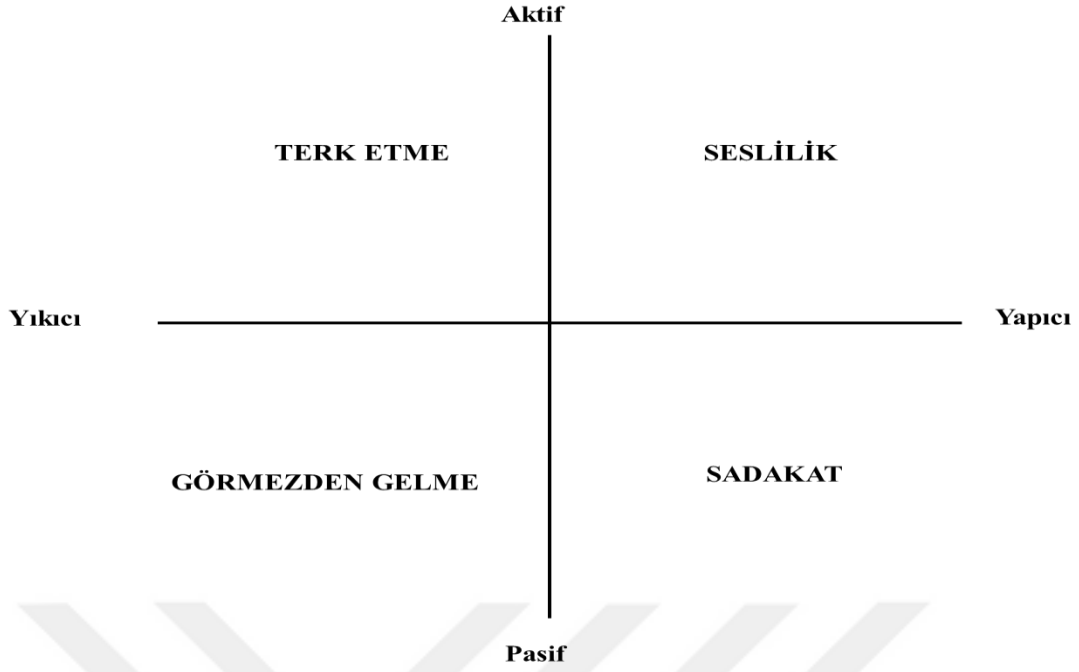
2.4. İş Gören Sessliliği Kavramı

İş görenler çoğunlukla işlerini daha iyi nasıl yapabilecekleri ve çalıştıkları iş yerinin daha iyi nasıl olabileceği konusunda bilgi ve fikir sahibidirler. İş gören sessliliği akademik ve popüler yönetim yazınında örgütsel değişim ve adaptasyonun güçlü bir kaynağı olarak

görülmektedir (Landau, 2009b: 4). Bu bağlamda iş görenlerin seslilik davranışı göstermeye teşvik edilmeleri ve seslilik atmosferinin oluşturulması önem arz etmektedir. Seslilik atmosferi organizasyon içerisinde çabucak yayılan bir karakteristiğe sahiptir (Van Dyne vd., 2003: 1369).

İş gören sesliliği konsepti, iş görenlerin organizasyonun ve kendilerinin iyi olma hallerini yükseltmek için, olumsuzluk veya fırsatları bilen ve bunları dile getiren kaynaklar, olduğu düşüncesinden kaynaklanmıştır (Hirschman'dan [1970] aktaran Detert ve Burris, 2007: 870). Hirschman (1970) iş gören sesliliğini tatminsizlik olarak betimlediği, “terk etme, sesini yükseltme ve sadakat” modelinde ilk defa seslilik davranışını tanıtmıştır (Botero ve Van Dyne, 2009: 87). Bu modelde iş gören tatminsizliğini dile getirir veya işini terk eder. İş gören, organizasyonda maruz kaldığı istenmeyen bir durumla karşı karşıya kaldığında ya kaçıışı ya da istenmeyen durumu değiştirme gayreti gösterecektir. Hirschman (1970) bu çabayı iş gören sesliliği olarak görmektedir. İş görenin bu iki davranıştan hangisini sergileyeceğini ise iş görenin iş bağlılığı belirlemektedir (Landau, 2009a: 36).

Hirschman (1970), iş gören sesliliği araştırmalarının öncüsüdür. Fakat olumsuzluk ve memnuniyetsizliklere iş görenin cevap modeli “ses” ve “terk etme” tepkileriyle sınırlıdır. “Sadakat” ise pasif ama iyimser bir şekilde organizasyonun, iyileşmesini beklemektir. Hirschman (1970)'ın Şekil 13'te sunulan modeline bir dördüncü iş gören davranışı olan “görmezden gelme” Farrell (1983) tarafından eklenmiştir. Söz konusu modelde iş gören sesliliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, koşulların yapıcı ve aktif olarak geliştirilmesi için, sorunların üstler veya iş arkadaşları ile tartışılması, problemlerin çözülmesi için, önerilerin yapılması, sendika veya sorun bildirme gibi vasıtalarla yararlanılması olarak tanımlanmıştır. Umursamama, pasif olarak ilginin veya çabanın azalması, sürekli geç kalma veya devamsızlık, kişisel iş için şirket zamanının kullanılması veya hata oranının artması davranışları ile kendini gösterir. Seslilik ve sadakat, iş gören organizasyon ilişkisinde yapıcı geri dönüşler olarak modellenmiştir (Rusbult vd., 1988: 601).



Şekil 13. Sesslilik, Terk Etme, Görmezden Gelme, Sadakat Tipolojisi

Kaynak: Rusbult vd., 1988: 601.

Yönetim yazınında sesslilik iki ana yaklaşım altında çalışılmaktadır. İlk yaklaşım, iş görenlerin proaktif olarak değişim önerileri yapmaları bağlamında konuşma davranışını tanımlamak için sesslilik terimini kullanır. İkinci yaklaşım, iş görenlerin, kararların adil olduğuna dair inançlarını artıran ve karar alma süreçlerine katılımını kolaylaştıran usul ve esasların olmasıdır (Van Dyne vd., 2003: 1369).

Bir başka yaklaşım ile iş gören sessliliği doğrudan (Direct Employee Voice) ve dolaylı (Indirect Employee Voice) olarak iki boyuta ayrılmaktadır. Doğrudan iş gören sessliliği iş görenlerin bireysel veya grupsal önerilerinin işletmenin karar alma mekanizmasındaki rolünü vurgularken, dolaylı iş gören sessliliği işçi temsilcilerinin ve sendika gruplarının karar alma mekanizmasındaki rolüne gönderme yapmaktadır (Levine ve Tyson'dan [1990] aktaran Yener ve Arslan 2016: 174). Yapılan çalışmada sessliliğin, organizasyonel bir prosedürden ziyade bir iş gören davranışı olduğunu ön gören ilk yaklaşım (Direct Employee Voice) kabul edilmiştir.

Davranış yazınında iş gören sessliliğinin öncülleri ve sonuçları ilgi çeken ve araştırılan bir konudur. Fakat iş gören sessliliği tanımı ve ölçümleri araştırmaların amacına göre çeşitlenmiştir (Landau, 2009a: 36). Yazında iş gören sessliliği ile ilgili farklı tanımlamalar mevcuttur. Bu tanımlardan bazıları aşağıdadır:

• İş gören sesliliği, organizasyon uygulamalarının eleştirilmesinden ziyade, organizasyonun lehine, yapıcı düşüncelerin dile getirilmesidir. Sessizlik, diğer iş görenler bu düşüncelerin karşısında olsa dahi, standart prosedürlerin modifikasyonu ve değişim için inovatif fikirlerin dile getirilmesidir (Van Dyne ve LePine, 1998: 109).

• İş gören sesliliği organizasyonun işleyişini geliştirmek maksadıyla gerekli aksiyonu alabilecek yetki sahibi kişilere isteğe bağlı bilgi sağlanmasıdır. Bu tarz bilgiler organizasyonun statükosunu ve güç sahiplerini kızdırabilme riskini taşısa da, iş gören sesliliğin faydasının bu riski görmekten daha fazla olacağını düşünür (Detert ve Burris, 2007: 869).

• Avery (2003: 435) iş gören sesliliğini organizasyona girdi sağlamak için bir fırsat olarak görür.

• İş ile ilgili pozitif gelişim sağlayacak fikirlerin, bilgilerin ve düşüncelerin bilerek ifade edilmesidir (Van Dyne vd., 2003: 1370).

• Çalışanların, iş ile ilgili konularda zorlu (sıkıntılı) fakat yapıcı görüş, endişe veya fikirlerini ifade etmeleridir (Tangirala ve Ramanujam, 2008: 1189).

• Organizasyon veya birimin işleyişini iyileştirme niyeti ile işle ilgili konularda fikir, öneri, endişe veya düşüncelerin iş gören tarafından isteğe bağlı olarak dile getirilmesidir (Morrison, 2011: 375)

• İş gören sesliliği, iş görenin sadece eleştirmekten ziyade gelişim sağlama niyeti ile yapıcı karşı çıkma (sorgulama) ifadesini vurgulayan rol ötesi davranıştır (LePine ve Van Dyne, 1998: 854).

• İş gören sesliliği, iş görenin iş ile ilgili problemler hakkındaki endişelerini, bilgi, fikir ve önerilerini, iyileştirme veya değişim sağlamak için gerekli tedbirleri alabilecek kişilere aktardığı gayri ihtiyari ve resmi olmayan iletişimidir (Morrison, 2014: 174).

Farklı kelimeler ile ifade edilmiş olsa da, tanımlar önemli ortak özellikleri paylaşır. İlk olarak sessizlik sözel bir anlatımdır, mesaj gönderenden alıcıya transfer edilir. İkinci olarak, sessizlik isteğe bağlı bir davranıştır. İş gören sesliliği birçok faktörden etkilenen ve herhangi bir zamanda ortaya çıkan iş görenin karar verdiği bir davranıştır. Üçüncü olarak yazında yapıcı niyetle sessizlik davranışı gösterildiği değerlendirilir. Amaç sadece şikâyet etme ve boşalma değil, bir ilerleme ve değişim getirmektir (Morrison, 2011: 375).

Yazında iş gören sesliliği proaktif davranış ve rol ötesi davranış olmak üzere iki davranış modeli altında incelenme eğilimindedir.

2.4.1. Proaktif Bir Davranış Olarak İş Gören Sesliliği

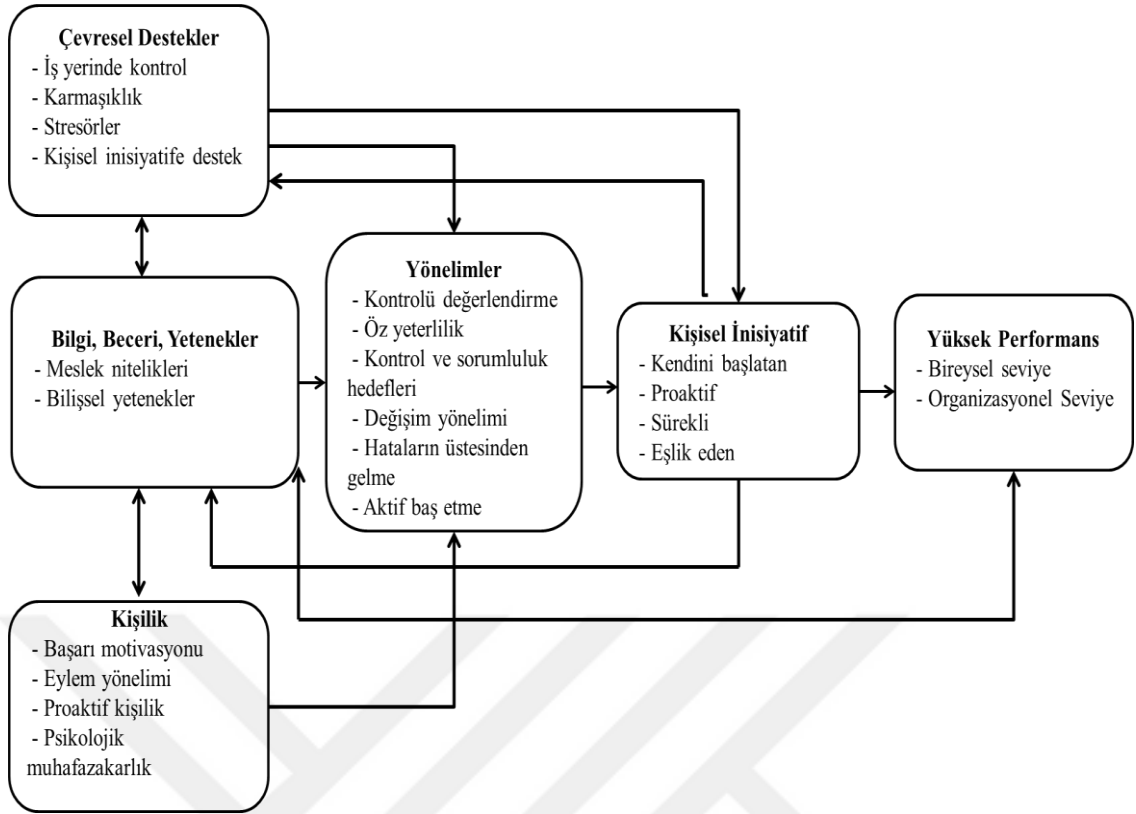
Proaktif davranış, iş görenlerin kendilerini ve çevrelerini etkilemek için öngördükleri eylemleri ifade eder. Organizasyonel davranış araştırmalarında proaktif davranış biçimi olarak iş görenlerin, geri besleme arayışı (Ashford ve Cummings, 1983), kişisel ve örgütsel amaçlar doğrultusunda inisiyatif kullanma (Frese ve Fay, 2001), yeni ortamlara aktif olarak uyum sağlama, iş gören sesliliği (LePine ve Van Dyne, 1998), konu benimsetme (Dutton ve Ashford, 1993), sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999), fikirleri uygulama ve sorun çözme (Parker vd., 2006), rol genişletme (Nicholson, 1984; Parker vd., 1997) ve birçok davranış biçimi proaktif davranış olarak görülmektedir.

Söz konusu çalışmalar, proaktif davranışları işyerinde yaygın olarak tanımlar ve hem bu davranışları gösteren bireylerin hem de organizasyonlarının sonuçlarını etkiler (Grant ve Ashford, 2008). Bu bağlamda iş gören sesliliği ve seslilik biçimlerinden sorumluluk alma, konu benimsetme ve geri besleme arayışı proaktif davranışlar içerisinde tanımlanmaktadır.

İş gören sesliliği, endişeleri, iş ile ilgili katkı ve fayda sağlayacak konuların dile getirilmesidir. İş görenlerin, iş ortamlarını etkilemek için kendilerinden başlayan değişiklikleri yaparak, kendileri ve kendi iş gruplarının daha iyiye ulaşması için önerileri içeren bir proaktif davranış biçimi olarak tanımlanır (Lam vd., 2014).

Günümüzde hızlı teknolojik gelişmeler, dinamik çevre, farklı organizasyonel fikirler ve değişen iş konseptleri nedeni ile organizasyonlar çok sayıda değişikliğe gitmek zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda organizasyonlar üretim ekonomisinden bilgi ekonomisine geçtikçe, iş görenlerinin yaratıcılık, yenilikçilik ve değişimi artırmak ve ilerletmek için iş görenlerinin proaktif davranışlarını beklemektedirler (Frese ve Fay, 2001; Grant ve Ashford, 2008).

Proaktif davranış biçimi olarak kişisel girişimi (personal initiative) iş görenin kendisinden başlayan ve bir hedefe ulaşmak için engellerin üstesinden gelmek olarak tanımlanmaktadır (Frese ve Fay, 2001: 141). Öncülleri ve sonuçları ile proaktif davranış, kişisel girişim genel modeli Şekil 14'te sunulmuştur.



Şekil 14. Kişisel İnişiyatif Öncülleri ve Sonuçları

Kaynakça: Frese ve Fay, 2001: 151.

Kişisel inisiyatif (girişim) organizasyonel davranışta iş gören sesliliği (Le Pine ve Van Dyne, 1998) ve sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999) gibi iş gören davranış biçimi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Şekil 14’te sunulan model incelendiğinde yönetim uygulamalarının, iş koşullarının ve önceki deneyimlerin iş göreni proaktif davranış göstermesi için destekleyeceği önerilmektedir. Kişilik özellikleri değişime dirençlidir ve proaktif davranış yönelimler yolu (orientation) ile etkilemektedir. Çevresel destek proaktif davranış göstermeyi kolaylaştıran iş ve organizasyon koşullarıdır. Bilgi, beceri ve yetenekler iş görenin çevresel hâkimiyet ve öz yeterlilik algısının yükselmesini destekler (Bandura, 1997). İş gören, bir durumla baş etmeye yönelik bilgi ve kapasiteye sahip olduğunu biliyorsa, sonucu kontrol edilebileceğini de bilir. Bu kontrol ve çevresel hâkimiyet deneyimi, öğrenilmiş çaresizliğe karşı inanç sağlar (Seligman’dan [1975] aktaran Frese ve Fay, 2001: 156).

Bu inanç iş görende daha yüksek çevresel kontrol isteğine yol açar. Yönelimler proaktif davranışları motive eder. Yönelimler iş görenin proaktif davranışın olası negatif sonuçları ve pozitif sonuçlarının değerlendirilmesini sağlar. İş görenin öz yeterlilik, kontrol

değerlendirmeleri ve sorumluluk ve kontrolü alma istekleri, değişim yönelimli olması ve demoralize edici etkenler ile başa çıkabilmesi, iş yerindeki kararları ve dolayısı ile iş yerinde elde edilen sonuçları etkileyebileceğine olan inancıdır. İş gören kararları etkileyebiliyorsa, iş yerinde değişimler sağlaması da olasıdır (Frese ve Fay, 2001: 140-153). Bu bağlamda iş görenin proaktif davranış biçimi olarak seslilik ve seslilik biçimlerini göstermesi beklenmektedir.

2.4.2. Rol Ötesi Davranışı Olarak İş Gören Sesliliği

Rol davranışları iş görenlerden iş tanımları doğrultusunda beklenen davranışlardır. Bu davranışların sonucunda maaşlarını alırlar. İş görenlerden iş tanımları doğrultusunda beklenen davranışların yerine getirilmemeleri halinde ise çeşitli cezai müeyyide ve işlerini kaybetme tehlikesi yaşarlar. Rol ötesi davranışlar, tanımlanmış mevcut rol beklentilerinin ötesinde olan, organizasyonun faydasına olan veya organizasyonun faydasına olacağı niyetiyle gerçekleştirilen isteğe bağlı davranışlardır. Rol ötesi davranışta sadece beklenenden daha fazlasının yapılması değil, organizasyonun faydasının gözetilmesi hali mevcuttur (Van Dyne vd., 1995: 218).

Bu bağlamda iş gören sesliliği rol ötesi davranış olarak tanımlanmaktadır. Rol davranışı iş performansı temelli, beklenen ve gereken davranışlar iken, rol dışı davranış mevcut statükoya meydan okuyan davranışlardır. Beklenen rol davranışının gösterilmemesi maddi kayıp ve azarlanma gibi sonuçlar doğurabilir iken aksine rol dışı davranış isteğe bağlı ve pozitifdir. Rol dışı davranışın özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Van Dyne ve LePine, 1998: 108).

- Rol yönergeleri önceden belirtilmemiştir,
- Formal ödüllendirme sistemi tarafından tanımlanmamıştır,
- İşin sorumlusu tarafından yapılmadıktan sonra ceza gerektiren sonuçlar doğurmaz.

Bu yüzden iş görenin rol davranışının gereği davranışları göstermek yerine seslilik davranışını tercih etmesi daha karmaşık bir bilişsel süreçtir. Landau (2009a: 36) iş görenin değişim için teklifler yapılması için dört koşulun mevcut olması gerektiğini tespit etmiştir. Bu koşullar;

- İş görenin söyleyecek bir şeylerinin olması,
- Konuşmalarının sorumlulukları olduğunu hissetmeleri,
- Seslilik davranışının getirilerinin götürülerinden fazla olduğuna inanmaları,

- Önerilerinin ciddiye alınarak organizasyon veya çalışanlara bir fayda getireceğine olan inançlarıdır.

Rol ötesi davranışlar, destekleyici (işbirliğini teşvik etmek ve ilişkiyi güçlendirmek) ve zorlu (görüş ve meselelere odaklanmaya öncelik veren değişim yönelimli davranış); teşvik edici (bir şeyin olmasını teşvik etmek) ve koruyucu (bir şeyin sona erdirilmesini teşvik etmek) olmak üzere ikiz bölünmelerine dayanan bir tipoloji ile sınıflandırılabilir. Bu ikili tipolojilerin farklı kombinasyonlarda görülmesiyle 4 farklı ilave rol davranışı görülmektedir (Van Dyne ve LePine, 1998: 108-109; Van Dyne vd.'den [1995] aktaran Yener ve Arslan, 2016: 175). Bu davranışlar aşağıda sunulmuştur.

- **Destekleyici-Teşvik Edici:** Bu durumda iş görenler rahatsız edici durumu değiştirmek için ya da eleştirmek için bir gayret göstermezler. Rahatsızlık verici durumlarda değiştirmek ya da eleştirmekten ziyade kişilerarası uyumu güçlendirme davranışı gösterilerek verimlilik sağlanmaya ve iş yükünün dengelenmesine çalışılır.

- **Destekleyici-Koruyucu Davranış:** Örgütteki güçlü üyenin, güçsüz üyeyi koruyarak istenmeyen durumu ortadan kaldırmasıdır. Bu şekilde denge sağlanmaya çalışılır.

- **Zorlu-Koruyucu Davranış:** Organizasyon üyelerinden yetersiz, uygun olmayan, zararlı üyenin objektif bir şekilde eleştirilerek organizasyona kazandırılması amacını gütmektedir.

- **Zorlu-Teşvik Edici Davranış:** İstenmeyen durumun salt eleştirilmesindenense yapıcı bir şekilde pozitif sonuçların elde edilmesi için istenmeyen durumun değiştirilmesi için sorumluluk alınmasıdır

Bu tipolojilerde iş gören sesliliği zorlu-teşvik edici sınıflanmasına girmektedir, sorun bildirme (whistle blowing), zorlu-koruyucu sınıfındadır.

2.4.3. İş gören Sesliliği Kuramsal Temelleri

Yapılan çalışmada bağımlı değişkenimiz olan iş gören sesliliğinin kuramsal temellerinin anlaşılması, bağımsız değişkenlerimiz olan psikolojik sermaye ve iyi olma hali ile olan kuramsal ilişkilerini daha iyi anlamamız bağlamında önemlidir.

2.4.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal Mübadele Teorisini (Social Exchange Theory) geliştiren Blau (1964), mübadelede iki çeşit sosyal ilişki olduğunu ortaya koymaktadır: Sosyal mübadele ilişkisi ve ekonomik mübadele ilişkisi. Bu iki ilişkinin önemli farklılıkları bulunmaktadır. Sosyal

mübadele ilişkisinde, taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamıştır. Bir taraf diğer tarafa bir kaynak sağladığında diğer tarafında bu kaynağa aynı şekilde karşılık vermesi beklenir. Fakat buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği gönüllülük esasına dayanır. Bu gönüllü davranışlar (rol ötesi davranış) zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken davranışlar değildir. Sosyal Mübadele Teorisi'nde mübadele sonucunda tarafların elde edeceği kazanımlar pazarlık konusu yapılmaz ve kişilerin takdirine bırakılır. Yine bu kazançlar para ile ifade edilmemektedir. Dolayısıyla, Sosyal Mübadele Teorisi'nin gelecekte niteliği belirlenmemiş yükümlülükler doğurması, bu ilişkiyi ekonomik mübadeleden ayrılan en önemli özelliktir. Bu mübadeleden elde edilen sonuçlar, karşılıklı güven ve arkadaşlığın göstergesidir (Organ vd.'den [2006] aktaran Gürbüz, 2006: 52).

Sosyal mübadele teorisi sosyal ilişkilerin taraflar arasındaki çıkarların değişimine nasıl dayandığını açıkladığından, seslilik ve sonuçları arasındaki ilişkinin anlaşılmasında yardımcı olur. İş görenler, verilen kararlarda katkılarının olmasını ve iletişim kurma fırsatlarının önemli olduğunu düşünürse, bu fırsatlara karşılık vermek için istekli olurlar. Bu karşılık, iş görenin organizasyona daha fazla bağlılık göstermesi veya daha fazla iş performansı sergilemesini içerebilir. İş görenler sosyal mübadele teorisi perspektifinde ses fırsatı algılamaları halinde, buna karşılık vererek daha fazla seslilik gösterirler (Heffernan ve Dundon, 2015: 9).

2.4.3.2. Vroom Bekleyiş Kuramı

Victor H. Vroom (1964) tarafından geliştirilen kuramda bir bireyin belli bir iş için gayret sarf etmesi, üç faktöre bağlıdır. Bunlardan ilki valens (amaç değeri), ikincisi bekleyiş, sonuncusu ise araçsallıktır. Vroom "Valens" (amaç değeri) kavramını belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamıştır. Bireyin bir amaca yönelik sonucu elde etme isteği, elde etmeme isteğine üstün geliyorsa valens değeri (+) pozitif, eğer elde etmemesi üstün geliyorsa valens değeri (-) negatif değerdedir. Eğer elde etmeyle ilgilenmiyorsa valens (0) sıfır değere sahiptir. Vroom (1964)'un kuramındaki ikinci önemli bileşeni bekleyiştir. Bekleyiş bir davranışın sonucunda belli bir ödül kazanma düşüncesine sahip olmaktır. Bu bağlamda hem valensi hem de bekleyişi yüksek bireyin motivasyonu da yüksek olacaktır. Diğer bir kavram ise araçsallıktır. Araçsallık bireyin birinci ve ikinci kademe arasında elde edeceği ödülü algılamasıdır. Beklenti kuramında birey yapacağı davranışın belirli bir şekilde sonuçlanacağı konusunda davranış-sonuç ilişkisi geliştirmiştir. Vroom (1964)'un geliştirdiği model; çaba, performans, ödüller ve kişisel amaçlar arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Ödül, bireyin çabası ve performansı sonucunda elde edeceği değişkendir (Sığırı vd., 2014: 151-152).

İş gören seslilik davranışının ne kadar etkin olacağını değerlendirir. Dile getireceği konuların ne kadar dikkate alınacağı ve gerekli tedbirlerin alınacağını kendince tartar. Bu değerlendirme Vroom (1964) teorisi perspektifinde davranış-sonuç ilişkisini değerlendirme şeklinde gerçekleşir ve iş gören bu değerlendirme sonucunda seslilik davranışı gösterme veya göstermemeye karar verir (Morrison, 2011: 383).

2.4.3.3. Sessizlik Sarmalı Kuramı

İnsanlar çevrelerini gözleri (görme), kulakları (işitme), dilleri (tatma), burunları (koklama), tenleri (dokunma) ile anlarlar. Yarı şaka yarı ciddi olarak emektar bir anketör insanların yarı-istatistiksel altıncı bir duyu organlarının daha olduğunu ve toplumun genel olarak düşünce ve fikirlerini topladığını önermiştir. Her birey sosyal rüzgârların değişmesini hissedecek bir anten ile donatılmıştır. Sessizliğin bir diğer nedeni olarak görülen “Sessizlik Sarmalı” Noelle-Neumann (1974) tarafından ortaya koyulmuş bir kavramdır. Teoriye göre bireyleri sessizlik spiriline iten temel güç sosyal izolasyon korkusudur. İzolasyon korkusu, bireylerin aynı fikirde olmasa da çoğunluğa uymalarını sağlar. Çoğunluğun sesini bastırır. Çoğunluğun fikirleri ile aynı düşüncede olduğunda seslilik davranışı tercih edilirken, aykırı olduğu durumlarda sessiz kalınması olasıdır. İş görenler sessiz kalmayı tercih ettiklerinde, kilit karar vericiler ve takımlar potansiyel sorunlar hakkında doğru kararlar verebilecek bilgiye sahip olamayabilirler. Enron’un batması (2001), İngiliz Petrol İşletmeleri petrol kulesi patlaması (2010), Birleşik Havayolları 173 sayılı uçağın kazası (1978) gibi çok iyi bilinen örgütsel trajedilerin yaşanmasında veya şiddetinin artmasında iş görenlerin yetkililere düzensizlikler hakkında bilgi vermemesi önemli rol oynamıştır (Morrison, 2011: 374).

Bowen ve Blackmon (2003: 1393) çalışmalarında Noelle-Neumann (1974)’ın sessizlik spirali çalışmalarının paralelinde, iş görenin seslilik davranışının iş grubunun konuya yaklaşımları düzleminde şekillendiğini önermişlerdir. Fikirlerinin destekleneceğini düşündüklerinde iş görenler seslilik davranışı gösterirken, aksi halde sessiz kalmaktadırlar. Genelin fikirleri güçlenme eğilimdeyken, azınlığın fikirleri zayıflamaktadır. Grup içerisindeki sessizlik spirali, organizasyonun gelişmesi için gerekli olan açık ve dürüst tartışmaları engeller. Sessizlik spirali sosyal izolasyon korkusu ile iş göreni fikirleri konusunda dürüst ve açık olmaktan alıkoyar.

2.4.3.4. Planlanmış Davranış Kuramı

Ajzen (1991) tarafından geliştirilen teori tutumların davranışları nasıl ve ne zaman etkilediğini açıklamaya çalışır. Teori Düşünölmüş Eylem Kuramı'nın bir uzantısıdır (Ajzen ve Fishbein, 1980). Kurama göre davranış hakkında önce düşünölür, sonrasında seçilen sonuca ulaşmak için karar alınır ve karar uygulanır. Ajzen (1991)'e göre niyete etki eden üç öge vardır: İlki, bireyin davranışa yönelik tutumu, yani davranışın sonuçlarıyla ilgili düşünceler ve olası sonuçların değerlendirilmesidir. İkincisi, öznel değerler, yani başkalarının onun davranışları hakkında ne düşünöceğidir. Son öge, davranışsal kontroldür.

Vroom (1964)'un beklenti ve Ajzen (1988)'in planlı davranış kuramına göre, bir davranışın istenen sonuçları doğurması veya istenmeyen sonuçları önlemesi beklenirse ve pozitif sonucun gerçekleşmesine dair iş görenin öznel tahmini yüksekse, iş gören bu davranışa karşı olumlu bir tutuma sahip olur. Benzer şekilde, iş görenin olumlu görüşleri, bu davranışı yapma ihtimalini artırır. Diğer yandan iş gören açıkça konuşmasının (speaking up) pozitif sonuç vermeyeceğine inanırsa, açıkça konuşma olasılığı daha düşük olacaktır (Premeaux, 2001: 13).

Premeaux (2001) çalışmasında bu iki kuramın, üstleri etkileme (upward influence), konu benimsetme (issue selling), ilkeli örgötsel muhalefet (princepled organizational dissent), sorun bildirme (whistle blowing) konuşma biçimleri ile tutarlı olduğunu belirtmiştir.

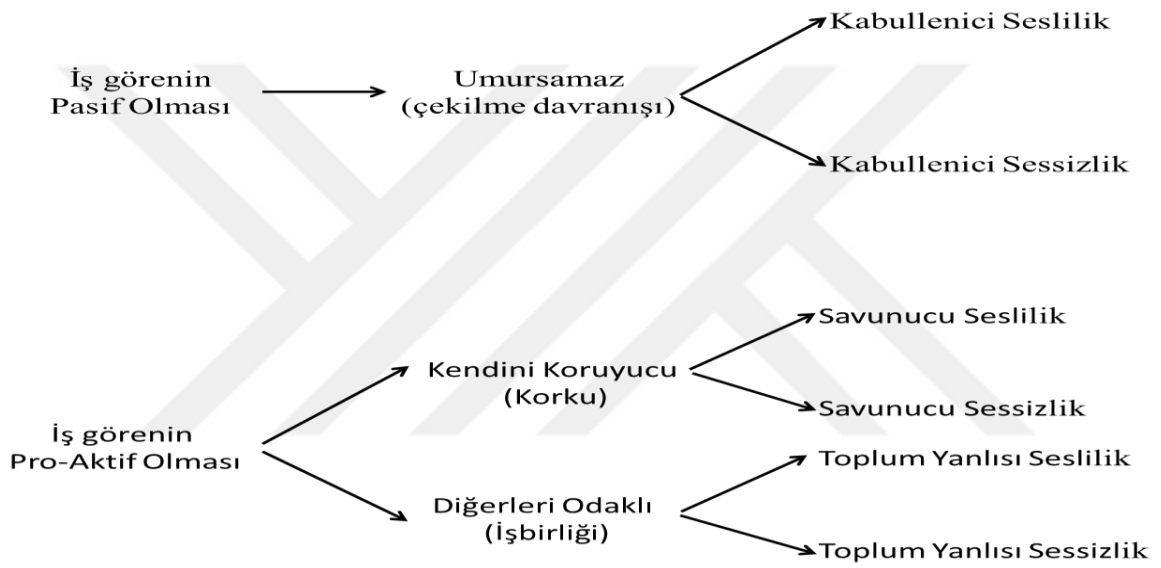
2.4.4. İş Görenlerin Motivasyonuna Göre Konuşma Türleri

İş gören sesliliği ile ilgili temel problem iş görenlerin organizasyon ile ilgili fikirleri, düşünceleri ve kaygılarını niçin seslendirdikleri veya sessiz kaldıklarıdır (Morrison, 2011: 381). İş görenin seslilik davranışının öncüllerinin ve bu davranış altında yatan motivasyonun anlaşılması, seslilik davranışının organizasyonun menfaatleri doğrultusunda artırılmasında önem arz etmektedir.

İş görenler çoğunlukla işlerini ve organizasyonlarını yapıcı biçimde geliştirecek, fikir, bilgi ve düşüncelere sahiptirler. İş görenler bazen seslilik davranışı göstererek fikirlerini, bilgilerini ve düşüncelerini paylaşabilirler, bazen de sessizlik davranışı göstererek kendilerine saklayabilirler. Önemli bir bilginin iş gören tarafından tutulması sadece seslilik davranışının olmaması değildir. Sessizlik davranışı daha belirsiz bir kavramdır. Bu yüzden araştırmacılar tarafından iş göreni sessizliğe iten motivler konusunda yanlış atıflar yapılabilmektedir. Sessizlik ve seslilik iki zıt kavram değildir. Bu iki kavram farklı alt boyutları olan iki farklı yapıdır. Bu yüzden seslilik ve sessizlik davranışının farklı yapılar olarak incelenmesi

gerekmektedir (Van Dyne vd., 2003: 1360). Bu bağlamda çalışmada seslilik davranışı çalışılmış, sesliliğin ve sessizliğin farklı iki yapı olduğu yaklaşımı kabul edilmiştir.

Van Dyne ve arkadaşları (2003) çalışmalarında bireysel düzeydeki, organizasyondaki etkileşimler yolu ile ortaya çıkan iş gören davranışına yoğunlaşarak, iş görenin motivasyonuna göre kabullenici, savunucu ve toplum yanlısı seslilik ve bunun paralelinde kabullenici, savunucu ve toplum yanlısı sessizlik olmak üzere altı tip ses davranışı önermişlerdir. Söz konusu üç motivasyon ve buna bağlı olarak iş görenin gösterdiği altı seslilik davranışı Şekil 15'te gösterilmiştir.



Şekil 15. Seslilik ve Sessizlik Davranışında İş Gören Motivasyonu

Kaynak: Van Dyne vd., 2003: 1362.

Bu altı davranış biçimi Tablo 3'te örnekler ile gösterilerek seslilik ve sessizlik arasındaki benzerlik ve farklılıklar ortaya koyulmuştur.

Tablo 3. İş gören Sessizlik ve Sessizlik Türleri ve Örnekleri

Davranış İş gören motivasyonu	İş gören Sessizliği: İş ile ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerin bilinçli olarak paylaşılması.	İş gören Sessizliği: İş ile ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerin bilinçli olarak kendinde tutulması.
Umursamazlık (Çekilme) Davranışı Vazgeçme, terk etme temelli bir değişiklik yapamayacağı duygusu.	Kabullenici Sessizlik Örnekler: -Vazgeçme duygusu ile destekleyici düşüncelerin ifade edilmesi. -Değişiklik yapma konusunda öz yeterliliğin düşük olması nedeni ile grubun fikirlerine katılma.	Kabullenici Sessizlik Örnekler: -Vazgeçme duygusu ile düşüncelerin kendinde tutulması. -Değişiklik yapma konusunda öz yeterliliğin düşük olması nedeni ile düşüncelerin kendinde tutulması.
Kendini Koruma Davranışı Korku temelli, kendini tehlikede görme ve korkmuş hissetme duygusu.	Savunucu Sessizlik Örnekler: -Korku nedeniyle dikkati başka yöne çeken fikirlerin ifade edilmesi. -Kendini koruma maksadıyla diğer personele dikkat çeken fikirler önermek.	Savunucu Sessizlik Örnekler: -Problemlerle ilgili bilginin korku nedeniyle kendinde tutulması. -Kendini koruma maksadıyla geçeklerin görmezden gelinmesi.
Diğerleri Odaklı Davranış İş birliği temelli, işbirliği ve özverili olma duygusu.	Toplum Yanlısı Sessizlik Örnekler: -İşbirliğini sağlamak amacıyla problemlere çözümler ifade etmek. -Örgütün yararına değişiklikler için yapıcı fikirler teklif etmek.	Toplum Yanlısı Sessizlik Örnekler: -İşbirliğini sağlamak amacıyla mahrem bilgilerin kendinde tutulması. -Örgütün yararı için özel bilgilerinin korunması.

Kaynak: Van Dyne vd., 2003: 1363.

2.4.4.1. Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Voice)

Toplum yanlısı sessizlik ve savunmacı sessizlik gibi, kabullenici sessizlikde iş ile ilgili fikirlerin, düşüncelerin ve bilginin ifade edilmesidir. Kabullenici sessizlik diğer iki sessizlik türünden farklı olarak daha az proaktiftir. Yönetim ve sosyal psikoloji yazınından “Abilene Paradoksu” ve “Çoğulcu Cehalet” örnekleri ile bu sessizlik türü örneklendirilebilir (Van Dyne vd., 2003: 1373).

Harvey, J. B. (1988) tarafından geliştirilen Abilene paradoksunun klasik örneğinde, kimse 53 mil uzaklıktaki Abilene şehrinde bulunan kötü bir kafeteryaya, yemekleri de kötü olduğu halde, klimasız bir araba ile gitmek istememektedir fakat oyunbozan olmak istemediğinden itiraz etmemektedir. Gruptakiler “benim içim sorun yok” (daha iyi bir alternatif üretmek için zamandan kaçınma) veya “siz nasıl isterseniz” (sorunu çözmek için sorumluluktan kaçınma) cümleleri ile aslında gerçekte yapmak istemediği bir faaliyete ortak olmaktadır. Faaliyet olumsuz neticelendiğinde kimse bu durumdan bireysel olarak sorumlu olmamakta ve suçlanmamaktadır.

Çoğulcu cehalette (Isenberg, 1980) ise her birey sadece kendi fikrinin diğerlerinden farklı olduğu düşünmektedir, bu yüzden diğerlerinin fikirlerine uyum gösterir. Aslında kimse mevcut olan fikre katılmadığı halde, kendi fikirleri yerine mevcut fikre katıldığı yönünde ifadelerde bulunur. Bu şekilde grup kararı hatalı veya eksik bilgiler ile alınır.

2.4.4.2. Savunmacı Sesslilik (*Defensive Voice*)

Van Dyne ve arkadaşları (2003: 1371) çalışmalarında “Savunmacı Sesslilik” kavramını ilk kez ortaya koymuşlardır. Savunmacı sesslilik kendini koruma motivlidir. İş gören kendini koruma niyeti ile hedef kaydırmak veya başkasını suçlamak üzere bu sesslilik türünü tercih edebilir. İş gören daha az sorumluluk alma, başarısızlıklarını dış faktörlere bağlama davranışları gösterebilir. İş gören sadece kendisini düşünmekte, kendisi hakkında oluşan negatif durum karşısında ses verme davranışı göstererek kendisini korumaya çalışmaktadır.

2.4.4.3. Toplum Yanlısı Sesslilik (*ProSocial Voice*)

LePine ve Van Dyne (1998: 866) sessliliği, durumu sadece eleştirmektense, ilerleme sağlamak motivasyonu ile değişim odaklı fikirlerin ifade edilmesi olarak tanımlarken, Van Dyne ve arkadaşları (2003: 1371) toplum yanlısı sessliliği tanımını özelleştirerek, iş birliği yapma motivasyonu ile iş ile ilgili düşünce, fikir ve düşüncelerin ifade edilmesi olarak tanımlar. Bu sesslilik davranışı organizasyon ve diğer iş görenlerin faydasını gözetir. Toplum yanlısı sesslilik kavramsal çerçevesini örgütsel vatandaşlık davranışından alır. Sesslilik davranışı ve teklifler yapmak saygın bir örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanmaktadır.

2.4.5. İş Görenlerin Konuşma Biçimleri

İş gören sessliliği çalışmalarının büyük bir çoğunluğu Hirschman (1970) tarafından başlatılan ve EVLN (exit-voice-loyalty- neglect, terk etme-sesslilik-sadakat-umursamama) konsepti üzerinden devam etmektedir. Günümüzde yapılan araştırmalar, artan şekilde iş gören sessliliğini yapıcı ve proaktif bir iş gören davranışı olarak bu konsept dışında savunmacı sesslilik, sorumluluk alma, konu benimsetme gibi farklı isimler ile çalışmaya başlamıştır (Detert ve Burris, 2007; Tangirala veRamanujam, 2008; Van Dyne vd., 2003).

Bu yapılar açıkça iş gören sessliliği olarak isimlendirilmemiş olsalar da, iş görenlerin sesslilik davranışlarındaki yapıcı niyeti ve organizasyonun ilerlemesi ve gelişmesi motivasyonu, bu davranışların tümünün sesslilik davranışı çatısı altında toplanabileceğine işaret etmektedir. Çalışmada iş gören sessliliği bu anlayış bağlamında çalışılmıştır.

2.4.5.1. Üstleri Etkileme (Upward Influence) Yukarı Doğru İletişim (Upward Communication)

Organizasyonlarda, hiyerarşik olarak astlardan üstlere doğru iletişim hayatidir. Astlardan üstlere geçen doğru bilgi sadece ast üst ilişkilerini etkilemek ile kalmaz aynı zamanda organizasyonun karar verme ve performans gibi çıktılarını da etkiler (Roberts ve O'Reilly, 1974: 205).

Etkili yönetim etkili bir iletişim ile gerçekleşebilir. Yukarı doğru iletişim organizasyonel hiyerarşi içerisinde bilginin astlardan üstlere doğru aktarılmasıdır. Daha geniş tanımı ile astlar ve üstler arasındaki her türlü iletişimi kapsar (Athanassiades, 1973: 207).

Günümüz organizasyonlarında yukarı doğru iletişim başarı için hayatidir. Sessizlik davranışı ile iş görenler, kanunsuz ve ahlaka aykırı davranışları, yanlış tutumlar veya adaletsizlikleri gerekli tedbirleri alabilecek pozisyonları işgal eden yöneticilerin dikkatine sunabilirler (Detert ve Edmondson, 2011: 461).

2.4.5.2. Açıkça Konuşma (Speaking Up)

Açıkça konuşma, iş görenin iş yeri ile ilgili, diğer iş görenlerin hareket veya düşüncelerini, önerilen veya gereken değişiklikleri, iş ile ilgili konularda farklı yaklaşım ve düşünce biçimleri de dâhil olmak üzere, görüş ve düşüncelerini açık olarak paylaşmasıdır. Sesini çıkarma, sorun bildirme, konu benimsetme, sorumluluk alma, ilkeli örgütsel muhalefet ve üstleri etkileme motivasyonunu tatminsizlik, kişisel prensiplerin çiğnenmesi veya organizasyonun dikkatinin stratejik konulara odaklanmasını sağlamaktan alırken, açıkça konuşma motivasyonunu genel iş tatmini ile ilgili duygulara rağmen değişik bakış açıları veya yaklaşımlar önererek organizasyonu geliştirme isteğinden alır (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1538).

2.4.5.3. Konu Benimsetme (Issue Selling)

Organizasyonların üst yönetimlerinin zaman ve ilgisi kritik aynı zamanda da sınırlı bir kaynaktır. Üst düzey yöneticilerin, potansiyel stratejik konuların geniş yelpazesinde, sınırlı dikkatini paylaşırma sürecini anlamak örgütsel adaptasyon ve değişim için kritik öneme sahiptir (Dutton ve Ashford, 1993: 397). Konu benimsetme, organizasyonun dikkatini, performansını etkileyecek, önemli eğilimlere, gelişmelere ve olaylara çekmeye çalışır. Organizasyonel düzeyde stratejik konulara veya fırsatlara ilişkin bilgi üzerine yoğunlaşan sesin bir alt düzeyidir (Morrison, 2011: 378).

Konu benimsetme başkalarının konulara dikkat ve anlayışını etkilemeye yönelik davranışlar olarak tanımlanır. Daha çok orta düzey yöneticiler üst yönetime bilgi aktarırken, konuları istedikleri gibi çerçevelendirerek, kaynakları ve rutinleri bu minvalde kullanarak, bazı konulara dikkat çekerken bazı konuları arka plana atabilmektedirler (Dutton ve Ashford, 1993).

Konu benimsetme, iş görenlerin stratejik düşünce havuzu ve inisiyatifi oluşturması yönü ile organizasyona adaptasyon avantajı yaratabilir. Doğru zamanda doğru konunun benimsetilmesi iş görene fayda sağlarken, tersi durumda iş görene zarar verebilir. Aynı zamanda konu benimsetme zahmetli ve zaman alan bir süreç olduğundan bu yönü ile iş görende isteksizlik yaratmaktadır (Ashford vd., 1998: 23).

Sosyal kimlik teorisi ve konu benimsetme arasındaki ilişki incelendiğinde, iş görenler organizasyona bir kimlik ile gelirler. Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde kimlikleri diğer iş görenler ve gruplar tarafından şekillendirilir. İş görenlerin benimsettikleri konular kimliklerinin gereği ve grup dinamiklerinin kimliklerini şekillendirdiği yönde olur (Ashford ve Barton, 2007).

2.4.5.4. Sorumluluk Alma (Taking Charge)

Sorumluluk alma organizasyonda fonksiyonel bir değişiklik getirme maksadıyla yapılan isteğe bağlı bir davranıştır. Sorumluluk almanın sorumluluk hissetme, öz yeterlilik ve yöneticilerin açıklığı algısı ile ilişkili olduğu iş görenler tarafından belirtilmektedir. Rol dışı davranış olarak sorumluluk alma, iş görenin gönüllü ve yapıcı olarak, organizasyonda, iş biriminde işin icra edilme çerçevesine saygı göstererek, organizasyonda fonksiyonel değişiklik yapma çabasıdır (Morrison ve Phelps, 1999: 403).

2.4.5.5. İlkeli Örgütsel Muhalefet (Principled Organizational Dissent)

Graham (1986: 2) ilkeli örgütsel muhalefeti, iş görenin, mevcut politika veya uygulamayı vicdani retti sebebi ile organizasyonel statükoyu değiştirme veya protesto etme çabası olarak tanımlar. Graham (1986)'a göre ilkeli örgütsel muhalefet, mevcut prensipleri çığnemeye dayanır ve mevcut politika ve uygulamalardan vazgeçilmesini hedefler. İlkeli örgütsel muhalefet yapıcı eleştiriler yöneltmekten, protesto için iş bırakmaya, engelleyici aksiyonlar almaya kadar değişik formlarda görülebilir.

2.4.5.6. Sesini Çıkarma (Voice)

Hirschman (1970) sesliliği istenmeyen durumlardan kaçmak yerine, değiştirme girişimi olarak tanımlar. Organizasyonun karşı karşıya kaldığı zorluklar karşısında iş görenin sesini yükseltmesi olarak tanımlanır. Bu bağlamda organizasyonun, devletlerin kötü gidişatına, alternatif politik yolların türetilmesi, işletme hakkındaki şikâyetlerin müşteriler tarafından dile getirilmesi gibi daha geniş perpektifleri içine aldığından, seslilik oldukça geniş bir konsepttir.

2.4.5.7. Sorun bildirme (Whistleblowing)

İş görenin yasal olmayan veya etik dışı bir davranış ile karşılaştığında durdurmak için yetkisi yoksa, organizasyonu terk etmek, olayı görmezden gelmek veya ispiyonlamak seçenekleri mevcuttur. Sorun bildirme uygunsuz veya kanunsuz potansiyel davranışların bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Miceli ve Near'dan [1992] aktaran, MacNab ve Worthley, 2008: 408).

Sorun bildirme kanunsuz, gayri meşru veya ahlaka aykırı uygulamaların, eylemi etkileyebilecek kişilere veya organizasyonlara, hali hazırda çalışan ve çalışmış örgüt üyeleri tarafından açıklanmasıdır (Near ve Miceli, 1985: 4). Organizasyon üyeleri, kanunsuz, ahlaka aykırı veya gayri meşru olarak değerlendirdikleri fakat düzeltme güçleri olmadığı bir durum ile karşılaştıklarında zor bir seçim ile karşılaşır. Sorunu yetkililere bildirebilirler, fakat genellikle organizasyonlar uygunsuz uygulamalarını değiştirmezler. Birçok istenmeyen sonuç sorun bildirenlerin dinlenmesi ile önlenbilir (Miceli ve Near, 2002: 456).

Sorun bildirme organizasyonların uygulamalarının daha karmaşık, daha özel ve kamuoyu tarafından daha az görülebilir hale gelmesi nedeni ile modern organizasyonların iş yerindeki yanlış uygulamalarının ortaya çıkarılması bakımından gereklidir (Miethe, 1998: 30).

2.4.5.8. Sözel Saldırganlık (Verbal Aggressiveness) ve Tartışma (Aggressiveness)

Infante ve Wigley (1986: 61), kişiliğin iletişim davranışına bağlı boyutunu kavramlaştırarak ve ölçerek sözel saldırganlık kavramını önermişlerdir. Sözlü saldırganlık, kişinin iletişim konusundaki kendisi veya bir başkasına karşı saldırganlık eğilimi olarak tanımlanabilir. Sözel saldırganlık, bir kişinin düşünülmekte olan bir konunun yönünü değiştirmek yerine, başkalarının benlik kavramına saldırmaya yatkın bir kişilik özelliğidir.

Infante ve Rancer (1982) tarafından kavramlaştırılan bir diğer davranış şekli tartışmadır. Bir kişinin tartışmalı konularda tutumlarını savunmasına ve başkalarının pozisyonlarına sözlü olarak saldırmasına neden olan bir kişilik özelliğidir

Bu yapıların her ikisi de tartışmalı konulara bireysel olarak katılımı ve olumsuzluklara tepki olarak mücadele edici bir duruşu benimsemeyi amaçlar (Premeaux, 2001: 12).

2.4.5.9. Şikâyet Etme (Complaining) (Negatif Word of Mouth Behaviour)

Şikâyet sözlük anlamı olarak, hoşnutsuzluk, tatminsizlik, protesto, kızgınlık veya pişmanlık ifade etmektir. Şikâyet etme çok yaygın görülen, organizasyona sinen, önemli bir sosyal iletişim formudur (Alicke vd., 1992). Günümüzde iş görenler birçok sınıflamaya tabi tutulabilecek sebep veya faktör doğrultusunda şikâyet davranışı göstermektedir.

Yazında yapılmış çalışmalar, yaptıkları alışverişten tatmin olmayan müşterilerin, zararlarını tazmin etme ihtimali değerlendirmeleri, şikâyet etmeye karşı tutumları ve problemin düzeltilebilir olduğunu düşünceleri çerçevesinde, sözlü olarak memnuniyetsizliğinin ifade etme, tazmin etme, hakkını arama veya işletmeyi bırakma davranışları göstereceklerini önerir (Blodgett vd., 1993). Müşteri fayda maliyet analizi yaparak, şikâyetin sonucunda netice alacağını düşünürse motive olacak ve şikâyet etme düşüncesinde daha istekli olacaktır (Singh, 1989).

Bu seslilik davranışında müşterinin mantığı iş gören sesliliği kuramsal temellerinde ele alınan Vroom (1964) bekleyiş kuramı doğrultusunda çalışmaktadır. Fayda maliyet analizi sonucuna göre müşteri şikâyet davranışı göstermekte veya sessiz kalmaktadır. İş görenlerde organizasyonların iç müşterileri olarak değerlendirildiklerinde yapılan şikâyetlerin, birer geri besleme kabul edilerek organizasyonun daha iyiye götürülmesi anlamında fırsat kabul edilebilir. Bu bağlamda yazında elde edilen bulguların anlaşılması önem kazanmaktadır.

2.4.5.10. Geri Bildirim Arayışı (Feedback Seeking)

İş görenler değer verdikleri hedeflerin peşinde koşarlarken, organizasyon içerisinde gelişmeye ve kendilerini idameye çalışırken, iş görenler diğer iş görenlerden davranışlarının sözel değerlendirmesini ve geri bildirimleri, aktif olarak beklerler. Geri bildirim organizasyonel kaynaktan ziyade, kişisel bir kaynaktır ve iş görenin hedeflerine ne kadar yaklaştığı ve ulaştığı konusunda bilgi sağlar, iş görenin motivasyonu ve performansını etkiler (Ashford ve Cummings, 1983). Geri bildirim arama davranışı, hedeflere ulaşma bağlamında araçsal neden, kişinin benliğini korumak için ego temelli neden ve kişinin organizasyon

içerindeki imajını koruma ve geliştirmeye yönelik imaj temelli neden olmak üzere üç nedenden kaynaklanmaktadır (Ashford vd., 2003).

Geri bildirim soruşturma veya izleme yoluyla elde edilmektedir (Ashford ve Cummings, 1983: 370). Soruşturma, açıkça sözlü geribildirim taleplerini içerir. Örneğin, bir iş gören, amirine, “Sunumum hakkında ne düşünüyorsun?” diye sorabilir. Diğer taraftan izleme, geri bildirim bilgisine ulaşmanın dolaylı bir yöntemidir. Çevrenin, diğer iş görenler nasıl yapıyor, diğer iş görenler ile nasıl karşılaştırılıyor, diğer iş görenler kendisi hakkında neler düşünüyor, perspektifinden gözlemlenmesini ifade eder (Jones ve Gerard [1967] ve Festinger’den [1954] aktaran Ashford vd., 2003: 776).

Yapılan çalışmalarda iş görenlerin sessizliğinin nedeni olarak organizasyonlarda geri bildirim kanallarının olmaması ve yöneticilerden negatif geri bildirim alma korkuları önerilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000; Morrison, 2011).

2.4.6. İş Gören Sesslilik Modelleri

Sesslilik, mevcut koşulların iyileştirilmesine çalışmak için gösterilen çabalar ve organizasyondaki sorunların üstlere iletilmesi, çalışma koşullarının değiştirilmesi çabaları, daha sıkı çalışma, çalışma koşullarının geliştirilmesi için çalışanlara danışılması veya organizasyon dışı kurumlar ile temasa geçilmesi gibi davranışları tanımını içerisine alır (Morrison, 2011: 381). Birçok araştırmada aşağıdan yukarı bilgi akışının organizasyonun etkin işleyişi için hayati olduğu söylenmektedir. İş gören sessliliği, organizasyonun etkili karar verme sistemi için değişik bakış açıları ve fikirleri üretilmesi bakımından önemlidir (Morrison ve Milliken, 2000: 707). Bu anlamda iş görenlerin fikirleri ve problemlerini dile getirmemesi bir paradoks oluşturmakta ve incelenmesi gerekmektedir.

Günümüz organizasyonlarında rekabet avantajı ürün, proses ve hizmetlerin geliştirilmesini düşüncelerini yöneticilerine aktaran iş görenler sayesinde kazanılmaktadır. Bu bağlamda organizasyonların iş görenlerin iletişime bakış açılarını anlamak, sürekli gelişmek ve rekabet avantajı elde etmek için önemlidir. Ayrıca çok iyi fikirlerin her seviyede çalışandan çıkabileceği unutulmamalıdır (Botero ve Van Dyne, 2009: 84-90).

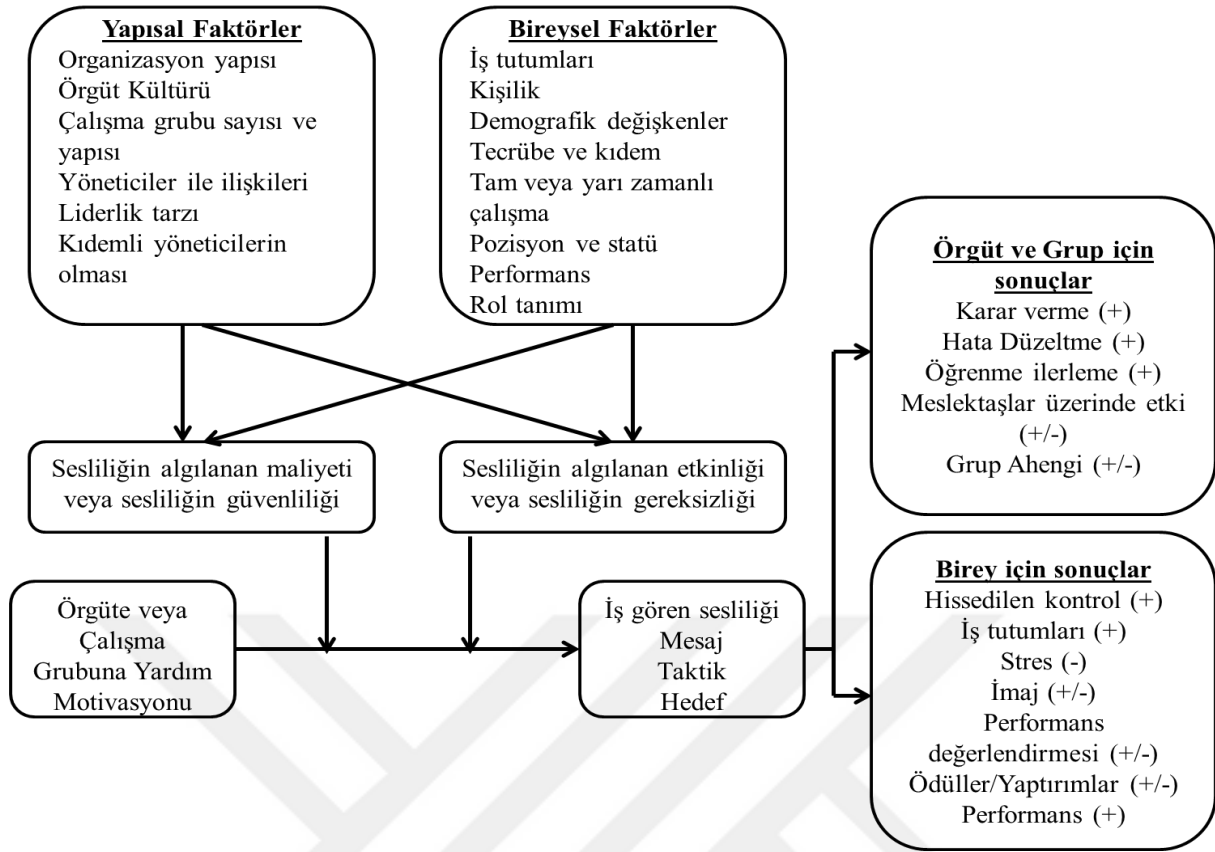
Landau (2009a: 44) akademik ve ticaret yazınının taranmasında organizasyonların iş görenleri sesslilik davranışı göstermeleri için teşvik eden 12 farklı metot olduğunu belirtmiştir. Bunlar metodlar aşağıda sunulmuştur.

- Öneri Kutusu,

- Öneri Komitesi,
- Şikâyet İnceleme Komitesi (sendikaya bağlı olmayan),
- Şikâyet İnceleme Komitesi (sendikaya bağlı olan), ,
- İnsan Kaynakları Müdürü İle Görüşme,
- Ombudsman (bağımsız gözetmen),
- Açık Kapı Politikası,
- Düzenli Departman Toplantıları,
- CEO ile Yemek,
- Gazete Düşünceler Sayfası,
- İç Ağ (Intra net) Öneri sistemi,
- Acil Hat.

Seslilik davranışı ile ilgili yargılar dinamik ve bir durumdan diğerine farklılık göstermektedir. Bu bağlamda kavramsal çerçevenin teorik olarak desteklenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, iş görenin seslilik davranışını öngören spesifik öncüllerin bir durumdan diğerine nispeten dengeli olduğuna inanılmaktadır. Birçok bireysel ve durumsal faktörün bu karar verme sürecini etkilediği ve nihayetinde seslilik isteğinin oluştuğu varsayılmaktadır (Premeaux, 2001: 20).

Şekil 16'da sunulan Morrison (2011) tarafından önerilen iş gören sesliliği modelinde, yapısal ve bireysel faktörlerin iş görenin iki sonuç ilişkili değerlendirmesi sonucu seslilik davranışı göstermesine karar vermesi üzerine olan etkisi gösterilmiştir.

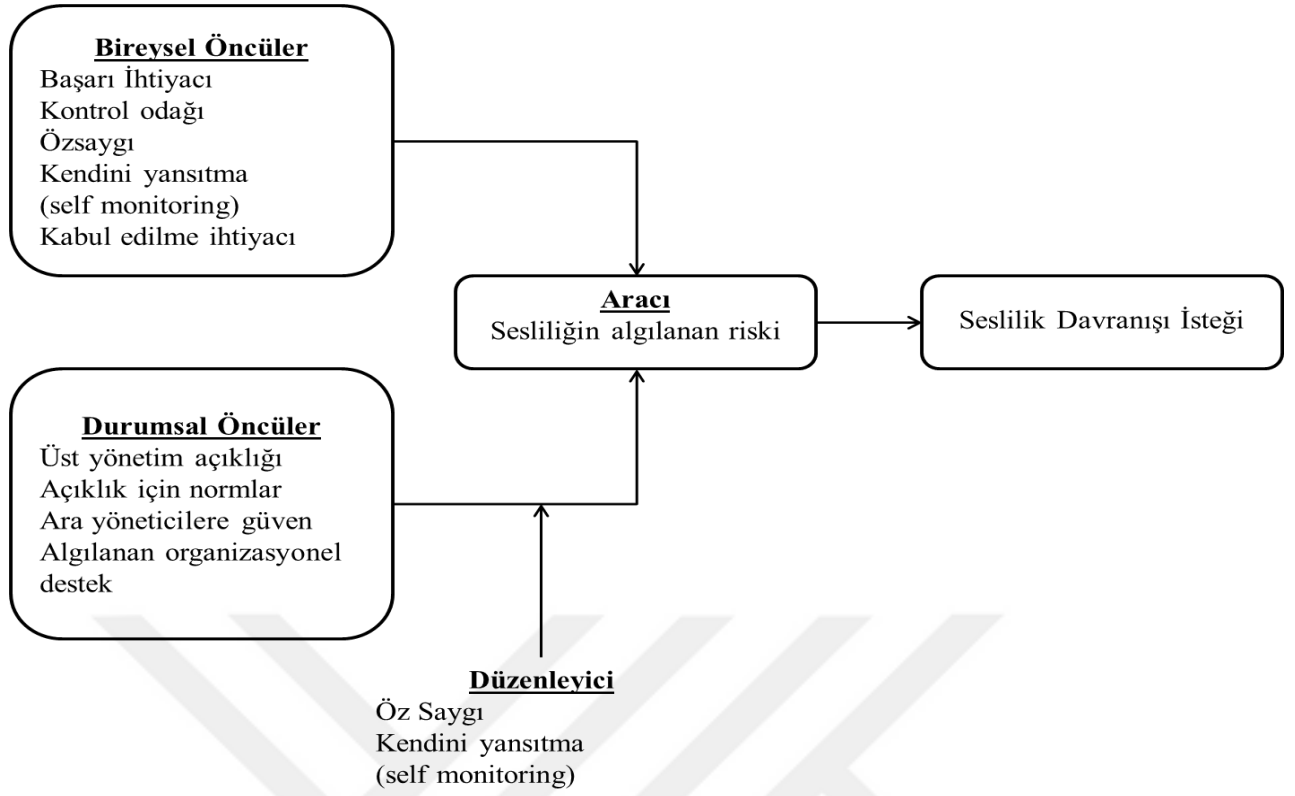


Şekil 16. Morrison'un İş Gören Sessizliği Modeli

Kaynak: Morrison, 2011: 382

İş görenler organizasyon hakkındaki kaygılarını seslendirme kararını örgütün yapısal faktörleri ışığında alırlar. Sorun duymak istemeyen ve sessizlik davranışını cezalandıran bir yapı veya örtük normlar ile sesliliğin istendiği bir sosyal sistem içerisinde çoğunlukla sessizliğin tercih edilerek sorunların büyütülmesi, şaşırtıcı olmayacaktır (Milliken ve Morrison, 2003: 1564).

Premeaux (2001) tarafından geliştirilen bir diğer iş gören sessizliği modeli Şekil 17'de sunulmuştur. Bu modelde iş gören sessizliği davranışının bireysel ve durumsal beşer öncülü mevcuttur. Bireysel öncüller ve durumsal öncüllerden dördünün sessizlik davranışı isteğine olan etkisini beşinci durumsal öncül olan, sessizliğin algılanan riski aracı değişken olarak etkilemektedir.



Şekil 17. Premeaux'un İş Gören Sessliliği Modeli

Kaynak: Premeaux, 2001: 16.

Yapılan çalışmada her iki modelde üzerinde durulan ve iş görenin seslilik davranışı kararında etkili olan bireysel öncüller konusunda hipotezler üretilmiş ve test edilmiştir. Her iki modelde de ortak olarak iş görenin psikolojik kaynaklarına atıfta bulunulmuştur. Pozitif organizasyonel davranış çatısı altında çalışılan, günümüz iş insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasiteleri uygulamalarında sıkça çalışılan öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık kavramlarını içine alan Luthans ve arkadaşları (2002a, 2004, 2006) tarafından çekirdek bir kavram olarak tanımlanan psikolojik sermayenin ve alt faktörlerinin iş gören sesliliğinin öncüllerinden olduğu hipotezi önerilmiş ve test edilmiştir.

Mutlu çalışanın üretken çalışan olduğu ön kabulü örgütsel psikoloji çalışma ve pratiklerinde uzun yıllar boyunca kullanılmış daha sonrasında ise bu ilişki ampirik bulgular ile desteklenmiştir (Wright ve Cropanzano, 2004). Yapılan araştırmalarda, iş görenin iyi olma halinin, iş görenin performansını ve organizasyonun iyi olma halini belirlediği önerilmiştir (Page ve Vella-Brodrick, 2009).

İyi olma hali pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermayenin umut ve dayanıklılık boyutları ile (Luthans, 2002b; Luthans ve Youssef 2004; 2007) yakından ilişkilidir. Bu bağlamda pozitif bir psikolojik kaynak olarak iyi olma halinin, psikolojik sermaye ile olan yakın ilişkisinin yanı sıra, iş görenin organizasyona pozitif katkılarına odaklanan iş gören sesliliği üzerinde etkisinin olması beklenmektedir ve bu doğrultuda hipotezler üretilmiştir.

2.5. Çalışılan Kavramlar Arasındaki İlişkiler

Çalışmada öncelikle kullanılan psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği davranışının demografik değişkenlere göre gösterdikleri farklılıkları uluslararası bir örneklerde gözlemlemek maksadıyla şu kontrol değişkenleri hipotezleri kurulmuştur:

Hipotez 1: Psikolojik sermaye kontrol değişkenleri olan,

Hipotez 1a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2: İyi olma hali kontrol değişkenleri olan,

Hipotez2a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3: İş gören sesliliği kontrol değişkenleri olan,

Hipotez 3a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Daha sonra; psikolojik sermaye ve alt faktörleri, iyi olma hali ve alt faktörleri ve iş gören sesliliği değişkenleri arasındaki kuramsal ilişkiler açıklanarak, seçilen araştırma soruları temellendirilmiş ve çalışma hipotezleri ortaya koyulmuştur.

2.5.1. Psikolojik Sermaye ve İyi Olma Hali

Pozitif psikolojinin gelişimi ve diğer alanlara yaptığı katkılar ile birlikte günümüz işyerinde pozitif ve güç temelli yönetim uygulamaları da gelişmektedir. Pozitif organizasyonel davranış, iş yerinde performansın geliştirilmesi için, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasitelerinin çalışılması ve uygulanmasıdır (Luthans, 2002b: 59).

Pozitif organizasyonel davranış kapasitesi, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık kavramlarını içine alır. Luthans ve arkadaşları bu kavramlar toplamını pozitif psikolojik sermaye adı altında tanımlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Birçok teori ve araştırma, psikolojik sermayeyi geliştirmekte olan bir konu olması, bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif sonuçlar ile ilişkisi sebebiyle desteklemektedir (Luthans vd., 2010: 47).

Günümüz örgütlerinin istenilen sonuçlara ulaşmasında, iş görenlerin iyi olma halinin önemine artan bir farkındalık vardır (Luthans vd., 2013: 118). İşletmelerde günümüzde rekabet avantajı için iş görenlerin ortalama performanslarından ziyade istisnai performansları beklenmektedir. İyi olma hali sadece kötü olma halinin karşıtı değildir. İyi olma hali iş görenin performansını da üst seviyeye çıkarabilir. Pozitif yaklaşım ve iyi olma halinin önemini anlayan organizasyonlar bu sonuçları elde edebilecektir.

Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye, pozitif, teoriye dayalı ve araştırma temelli, ölçülebilir, geliştirmeye veya gelişime açık ve işyerinde arzulanan tutum, davranış ve özellikle performans sonuçlarına ilişkin ölçütleri vurgular. Psikolojik sermaye ve iyi olma halinin iş gören ve organizasyonel anlamda birçok pozitif sonuç ve geri dönüşün öncülü olduğu daha önce yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu bağlamda psikolojik sermayenin, iş görenin iyi olma hali ve pozitifliğini yükselterek, performansını istisnai seviyeye çıkarabileceği önerilmektedir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015).

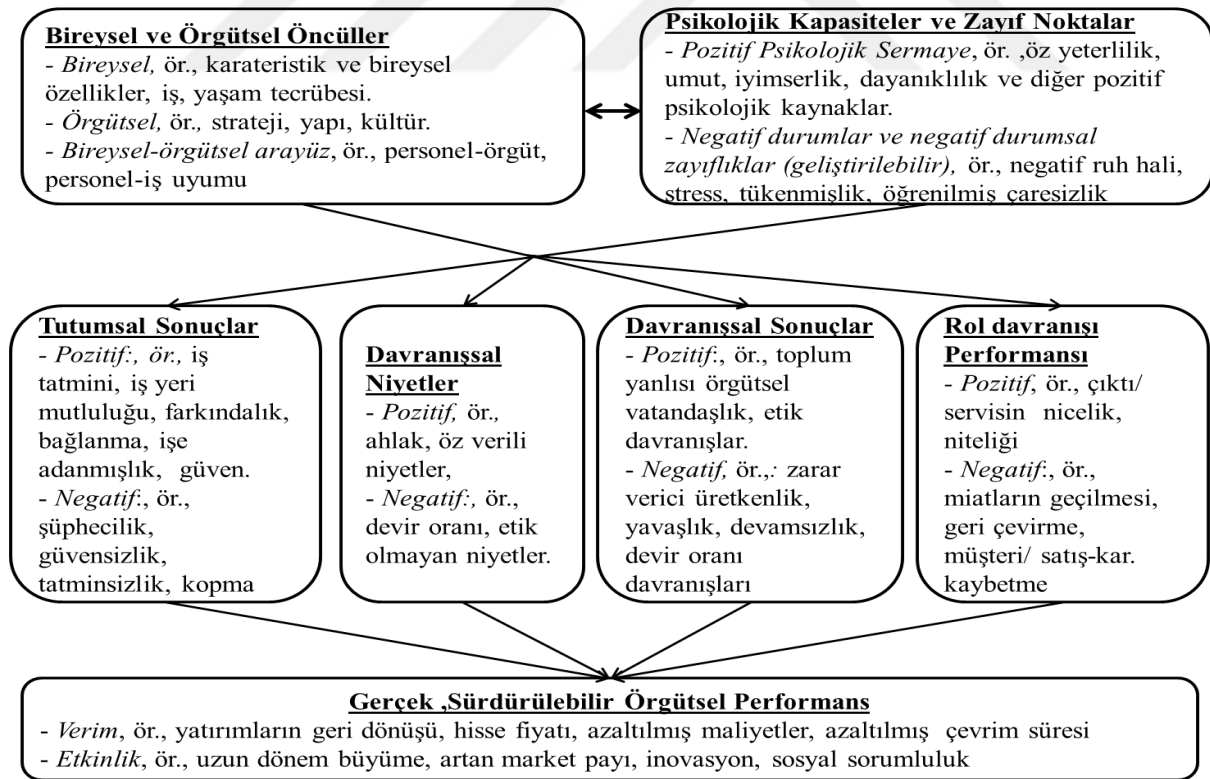
Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye, kanıtlanmamış ve anekdotlara dayanan, kişisel gelişim yazınının aksine, titiz bir araştırma ve geçerli ölçümlerin olduğu sağlam bir teoriyi ifade eder. Benzer şekilde iyi olma hali araştırmacıları, bilimsel çalışmalarını Polyannavari pozitiflikten, hedonizm gibi uç perspektiflerden ayırmak için ampirik araştırmalar ortaya koyarlar. Bu konsept model psikolojik sermaye ve iyi olma halini,

kanıt temelli araştırma ve uygulama ile bilimsel standartları karşılama bağlamında birbirine bağlanmaktadır (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 182).

Her iki kavram, araştırma temelli olması, geliştirilebilir insan gücü kapasitesi olması ve iş gören ve organizasyon performans ve çıktılarında pozitif yönde iyileştirmeler sağlaması bakımından benzerlik göstermektedir. Bu benzerliklerin yanı sıra bazı kavramsal çerçevelerde değişkenler arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Kişinin yetkinlikleri, değerlendirmeleri, anıları, hedefleri ve motivasyonlarının pozitiflik seviyeleri, olumlu olayların etkisini artırmak için bir araçtır. Bu pozitiflik olumsuz olayların etkilerini de tamponlar. Başka bir deyişle, pozitiflik, yaşam alanı memnuniyeti ve genel iyi olma hali üzerinde objektif yaşam olayları ve koşullarından daha fazla önem kazanır (Luthans vd., 2013: 119). Psikolojik sermaye yapıcı duyguları artırırken, yıkıcı duyguları azaltır ve tamponlar bu şekilde iyi olma halini yükseltir.

Psikolojik sermaye ile iyi olma halini açıklayan ilk kavramsal çerçeve Şekil 18'de sunulmuştur.



Şekil 18. Psikolojik Sermaye Bütüncül Kavramsal Çerçeve ve İş Yeri Sonuçları

Kaynak: Youssef-Morgan ve Luthans, 2015: 184.

İlk kavramsal çerçevede, iyi olma hali öncelikle hayatın ve belirli yaşam alanlarının, olayların ve koşulların bilişsel ve duygusal değerlendirmeleriyle şekillenir (Bakker ve Oerlemans, 2011; Diener vd., 2012).

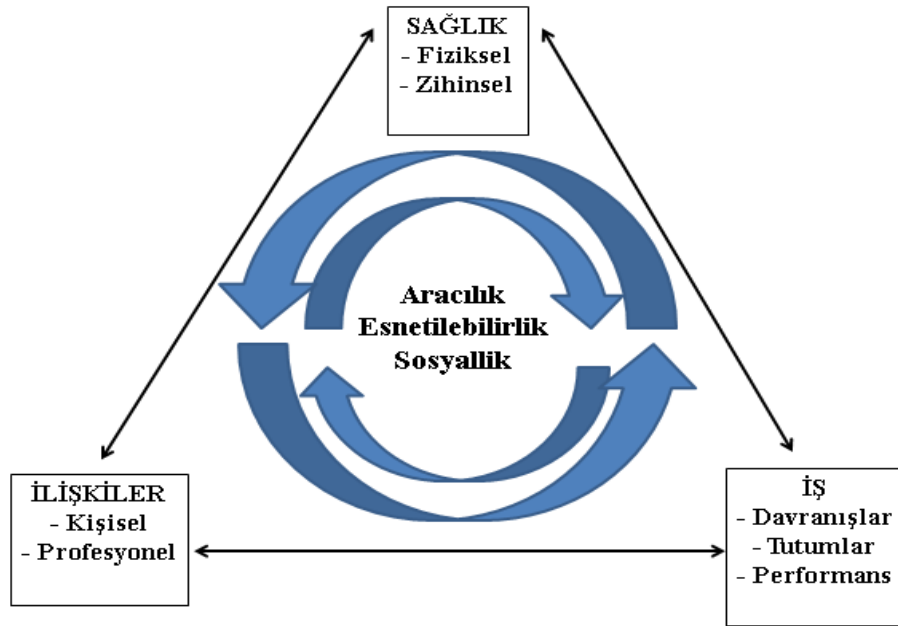
İyi olma hali, bireysel durum ve özelliklerden, aynı zamanda bağlamsal öncüllerden kaynaklanır ve tutumsal sonuçlar içerisinde değerlendirilir. İyi olma hali bireysel davranışlarda kendini gösterir ve birçok analiz düzeyinde somut sonuçlar verir. İyi olma hali ve pozitifliğin anlaşılabilmesi için negatiflik, negatif yapı ve süreçlerin dengeli bir şekilde anlaşılması gerekir. Psikolojik sermaye ve bileşenlerinin çalışma esası, geçmiş, şimdiki ve gelecek zamandaki olayların olumlu değerlendirilmesinin oluşturulmasıdır. İyimserlik geçmişin pozitif okunmasını, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut şimdiki zamandaki motivasyon ve çabayı, umut gelecek için hedefleri gerçekleştirmeyi destekler. Psikolojik sermaye faktörleri hep birlikte etkileşime geçtiğinde, bu pozitif değerlendirmeler daha yüksek bir iyi olma hali sağlar (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 183,185).

Psikolojik sermaye ile iyi olma hali ilişkisini açıklayan ikinci kavramsal çerçevede, psikolojik sermayenin bilişsel, duyuşsal, gayretsel ve sosyal mekanizmaları tetiklediği ve iş göreni iyi olma haline (mutluluk) götürdüğü önerilmektedir. Olayları nasıl yorumladığını belirleyen bilişsel mekanizma, psikolojik sermayenin “olaylara pozitif değer biçilmesi ve başarı şansı” süreci esnasında çalışır (Luthans vd., 2007a: 550). Duyuşsal mekanizma psikolojik sermaye tarafından üretilen pozitif durumlarda çalışır ve Fredrickson (2001, 2003)’un genişlet ve inşa et teorisi çerçevesinde kişinin düşünce-hareket repertuarını genişletir. Psikolojik sermaye kişinin iyi olma halini yükseltecek, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynaklarını inşa eder. Bandura (2008)’nın tanımladığı gayretsel mekanizma, bilinçli eylemlere ve kontrol hissine yol açar. Sosyal mekanizma pozitiflik ile birlikte iş görene, artan sosyal çekicilik, gelişmiş ilişkiler, zenginleşmiş ağlar ve pozitif bağlantılar getirir. Psikolojik sermayenin altında yatan söz konusu teorik mekanizma günümüz işyerlerinde iş görenin daha fazla mutlu olmasını ve iyi olma halinin geliştirilmesini açıklar (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 184).

Önemli yaşam alanlarından memnuniyet, iyi olma halinin ayrılmaz bir bileşenidir (Diener, 2000; Diener vd., 1999). Psikolojik sermayenin iş, sosyal ilişkiler ve sağlık gibi önemli yaşam alanlarında memnuniyeti (iyi olma halini) öngördüğü daha önceki çalışmalarda bulgulanmıştır (Luthans vd., 2013). Psikolojik sermayenin yüksek olduğu yaşam alanlarından alınacak geri bildirim, motivasyon ve destek, psikolojik sermayenin düşük olduğu alanları etkiler ve iyi olma halinde yükselmeye neden olur. İyi olma hali çeşitli yaşam olaylarının

kalan anıları ile şekillenir. Genelde pozitiflik, özelde psikolojik sermaye, iyi olma hali üzerinde daha uzun süre etki yapması için alana özgü tecrübelerin ve tatminin, yorumlanması, dikkat edilmesi ve hafızada tutulması süreçlerini kolaylaştırır (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 186).

Psikolojik sermaye ile iyi olma halini açıklayan üçüncü kavramsal çerçeve, ilk iki kavramsal çerçevede söz edilen, psikolojik sermayenin aracılık, esnetilebilirlik ve sosyal mekanizmaları üzerine inşa edilmiştir. Üçüncü model, psikolojik sermayenin rolünü işyerinin ötesine sağlık ve ilişkiler alanlarına genişletmiştir. Şekil 19’da sunulduğu üzere karşılıklı ilişkiler ile her bir yaşam bölümü diğerini etkilemektedir. Yaşamın önemli alanlarından tatmin olma, iyi olma halinin ayrılmaz bir bileşenidir. İşyeri, ilişki ve sağlık alanlarından yaşam memnuniyeti, genel iyi olma haline neden olmaktadır (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 184).



Şekil 19. İş Yeri ve Ötesinde Bütüncül Pozitiflik Modeli

Kaynak: Youssef-Morgan ve Luthans, 2015: 184.

Kaynakların korunması (Conservation of Resources, Hobfoll, 1989) teorisinin temel prensibi, bireylerin değer verdikleri kaynaklarını, potansiyel veya gerçek kayıp tehdidine karşı korumaya, inşa etmeye ve tutmaya çabalamasıdır. Kaynakların mevcudiyetine ilişkin bilişsel değerlendirmeler, iyi olma halinin göstergeleri olarak kullanılmaktadır. Bireyin iyi olma hali

bu kaynakların elde edilmesi ve korunmasına bağlıdır. Kaynakların korunması modelinde bireylerin dört çeşit kaynağı mevcuttur. Bireyler, nesnel kaynaklarını (ev, araba vb.), kişilik özellikleri kaynaklarını (kişisel saygı vb.), koşul kaynaklarını (evli olma, maddi destek sağlayan biri ile yaşama vb.) ve enerji kaynaklarını (zaman, para, bilgi vb.) elde etmeye ve korumaya (sürdürmeye) çalışır (Hobfoll, 1989: 520).

Bu bağlamda psikolojik sermayede psikolojik bir kaynaktır ve korunması iyi olma halini geliştirir. Bu bağlantı Fredrickson (2001, 2003)'un "Genişlet ve İnşa Et" teorisi ile de uyumludur. Psikolojik sermaye, psikolojik kaynaklar için bir havuz oluşturur ve zorluklar ve olumsuzluklar ile başa çıkmak için bu havuz kullanılır. Kaynakların psikolojik sermaye geliştirilmesi ile tazelenmesi pozitiflik ve negatifliği dengeleyip optimize ederek daha yüksek bir iyi olma haline götürür (Youssef-Morgan ve Luthans 2015: 186).

Fredrickson (2001, 2003)'un çalışmaları pozitif olmanın kişinin, entelektüel, fiziksel, sosyal ve daha da önemlisi iyimserlik, umut, dayanıklılık ve başarı odaklı olması (umut kapasitesi için kritiktir) yeteneklerini artırıp, güçlendirmeyi inşa ederken, problem çözme yeteneğini, adapte olma mekanizmasını ve düşünce-hareket repertuarını artırdığını (genişlettiğini) desteklemiştir. Bu dönüşümün zorluklar ile karşılaşıldığında dahi performansın, adaptasyon ve iyi olma halinin artmasına neden olabileceği desteklenmiştir (Fredrickson ve Joiner, 2002: 174).

Fredrickson ve Joiner (2002) pozitif etki ve geniş düşünme arasında karşılıklı güçlendirme etkisi bulgulamışlardır. Bu sonuçlar sıklıkla pozitif duygular hissedenlerin yüksek büyüme ve başarılı olma sarmalına girdiklerini göstermiştir. İkisinin karşılıklı güçlendirme etkisi ile daha yüksek bir iyi olma haline yükseliş vardır. Fredrickson (2001, 2003), negatif duyguların kişinin düşünce alanını (mindset) daraltıyorsa ve pozitif duyguları genişletiyorsa, pozitif duyguların negatif duyguların kalıcı olmasını engelleyebileceğini belirtmektedir. Genişlet ve inşa et teorisinde, kişinin düşünce ve hareket repertuarını daraltan negatif düşüncelerin aksine pozitif düşünce, kişinin düşünce ve hareket repertuarını genişletir, alışılmışın dışında düşünce ve eylemler keşfetmesi için cesaretlendirir. Pozitif duygular zorluklar karşısında da dayanıklılığı artırarak iyi olma halini geliştirir (Fredrickson ve Joiner, 2002: 172).

Yukarıda açıklanan teorik alt yapının yanı sıra yapılan ampirik araştırmalar (Avey vd., 2010, 2011; Luthans vd., 2013; Roche vd., 2014; Çelik vd., 2014) iyi olma hali ve psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkileri desteklemektedir.

İyi olma halinin negatif ve pozitif etkilere bağılı olarak iki yönü bulunmaktadır. Çoğu durumda iyi olma halinin bir yönüyle negatif ilişkili olan bir faktörün, diğere yönüyle pozitif olarak ilişkili olduğu önerilmektedir. Zorlu ve stresli durumlara bağılı olarak artan sıkıntı ve semptomlar pozitif iyi olma halini azaltmakta ve iyi olma halinin yönünü belirlemektedir (Karademas, 2007: 278).

Yukarıda açıklanan kavramsal çerçevede çalışmada psikolojik sermaye ve iyi olma hali arasındaki ilişkiye yönelik olarak şu ana hipotez kurulmuştur:

Hipotez 4: *Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iyi olma hallerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.1.1. İyi Olma Hali ve Umut İlişkisi

Umut ile ilgili yapılar 1950'lerde psikoloji ve psikiyatri yazınına girmeye başlamıştır. French (1952) ve Menninger (1959), terapötik (tedaviye bağılı) değışim, öğrenmeye isteklilik, iyi olma hali duygusu ve umudun önemini belirtmişlerdir (Magaletta ve Oliver, 1999: 540).

Yazında umudun olmaması ya da umut eksikliğinin sadece zihinsel rahatsızlıkların değıl, özellikle de depresyonun, sosyopatinin ve intihar davranışlarının artışını da beraberinde getireceğı belirtilmiştir (Beck vd., 1979; Erickson vd., 1975; Hanna, 1991).

Snyder (1995, 2002)'ın tanımladığı umut yapısı, bir bireyin hedefleri kavramlaştırma, bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirme ve stratejileri kullanma motivasyonunu yansıtır. Psikolojik kapasite olarak umut, iş gören ve organizasyonel pekçok pozitif sonuç ilişkilendirilebilir. İş görenin iyi olma hali de bu pozitif sonuçlardan bir tanesidir.

Ampirik sonuçlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Magaletta ve Oliver (1999) çalışmalarında öz yeterlik, iyimserlik ve umudun her birinin iyi olma hali tahmini için önemli ve eşsiz bir katkı yaptığını tespit etmiştir. Werner (2012) çalışmasında iyi olma hali ve umudun pozitif yönlü ilişkisini tespit etmiş, iyi olma halinin yükseltilmesi için umut geliştirme üzerine odaklanmayı önermiştir. Bu bağlamda şu alt hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 4a: *Umut, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 4e: *Umut, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.1.2. İyi Olma Hali ve Öz yeterlilik İlişkisi

Yüksek öz yeterlilik duygusu iyi olma halini ve başarıyı artırır. Öz yeterlilik kapasitesi yüksek olan bireyler zor görevlerden kaçınmak yerine, bunları üstesinden gelinmesi gereken

bir mücadele olarak görürler. Bu şekildeki etkili bir bakış açısı, faaliyetlerde üstünlük sağladığı gibi başarısızlıklardan sonrada hemen toparlanma sağlar. İş gören, tehdit edici zor durumlara etkisi altına alabileceği öz güveni ile yaklaşır. Bu genel bakış açısı, stresi ve depresyonun zararlı etkilerini azaltır ve başarı üretir (Bandura, 1994: 71).

Öz yeterliliği düşük olan birey yapacağı girişimlerin başarısızlık ile sonuçlanacağına çabucak inanır ve denemeyi bırakır. Öz yeterliliğe olan inanç bireyin stres seviyesini ve duygusal yaşamının kalitesini belirler. Zorlu durumlardan sonra çabuk toparlanacağı yeterliliğine inanan birey iyi olma haline daha çabuk döner (Bandura, 2008: 3).

Öz yeterlilik ve pozitif yaklaşım pozitif iyi olma haline özgü bir öncül olduğu, nevroitiklik ve stresin ise negatif iyi olma haline özgü bir öncül olduğu önerilmektedir (Karademas, 2007: 277). Bu bağlamda şu alt hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 4b: *Öz yeterlilik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 4f: *Öz yeterlilik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.1.3. İyi Olma Hali ve İyimserlik İlişkisi

İyimserlik ve fiziksel iyi olma hali çalışmalarda iş görenin olayları açıklama tarzına bağlanmaktadır. Bilişsel kişilik değişkeni olan açıklama tarzı, bireyin kötü olayların nedensel açıklamalarını mutlak seçme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bazı bireyler (kötümserler) kötü olayları açıklarken içsel nedenler üzerinden, sabit ve geniş çaplı açıklamaları seçerken, bazı bireyler (iyimserler) dışsal nedenler üzerinden, sabit olmayan ve belirli açıklamaları tercih etmişlerdir. İlk grupta sayılan kötümserler depresyona, demoralizasyona, pasifliğe, başarısızlığa daha açıktır (Peterson, 1988; Peterson ve Seligman, 1984; Peterson ve Bossio, 2001).

Bireylerin olayları açıklama tarzı, fiziksel iyi olma hallerini etkilemektedir. Kötü olayları, kronik ve her zaman hissedilen olaylar olarak açıklamak hastalıkların habercisidir (Peterson, 1988: 120-121). Kötümser açıklama tarzı bireyi ne yaparsa yapsın çaresiz olduğuna inanmaya teşvik ederken, iyimser açıklama tarzı bireylerin davranışlarının sonucu etkilediğine inanmasını teşvik eder (Peterson ve Bossio, 2001: 129). Bu bağlamda şu alt hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 4c: *İyimserlik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 4g: *İyimserlik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.1.4. İyi Olma Hali ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi

Psikolojik dayanıklılık, temel bir farkındalık olarak (tehdit var), potansiyel kayıpların (bana ait olabilir) kabul edilmesi, güçlendirici ve koruyucu tavırların gösterilmesi (bu tehditler ile başa çıkacak kaynaklara ve seçeneklere sahibim) ve önleyici eylemlerde bulunulmasını (aktif olarak kişisel kaynaklar ve uyarlanabilir kapasiteler geliştiriyorum) içeren, güçlendirici, koruyucu tutumları ortaya koyan dinamik ve çok boyutlu iyi olma ve hazır olma hali olarak tanımlanmaktadır (Gowan vd., 2014).

Demerouti ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen iş talep-kaynak modelinde, iş özellikleri (karakteristiği), iş talepleri ve iş kaynakları olarak sınıflandırılır. Talepler iş görenin fiziksel ve bilişsel çabalarını gerektiren ve negatif sağlık durumu (ör. tükenmişlik) yönünü, iş kaynakları ise iş görene hedeflerine ulaşması, yeni beceriler kazanması ve işin gereği karşılaştığı problemleri aşması yönünde sağlanan kaynakları ifade eder. Bu bağlamda model sağlanacak kaynaklar ile iş görenin iyi olma nedenlerine sahip olabileceğini varsayar. Modelin iş talepleri ve kaynakları ne olursa olsun, çeşitli mesleki ortamlara uygulanabileceği önerilmiştir. Modelde yüksek iş talepleri iş görenin zihinsel ve fiziksel kaynaklarını tüketir ve bu nedenle enerjinin tükenmesine ve sağlık sorunlarına yol açar. Buna karşılık iş görene sağlanacak kaynaklar iş gören katılımını ve rol ötesi davranış performansını artırır.

Demerouti ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen iş talep-kaynak modeli ve Fredrickson (2001, 2003)'un genişlet ve inşa et teorisi, psikolojik dayanıklılığın, iş görene işyeri taleplerine yerine getirirken ve etkili performans gösterirken nasıl yardım sağladığını açıklayan iki kavramsal çerçevedir. Bu bağlamda iyi olma hali ve performans gibi iş yeri sonuçlarının, psikolojik dayanıklılık ile olan bu teorik ilgisi ampirik çalışmalar ile desteklenmelidir (King vd., 2016). Bu bağlamda şu alt hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 4d: *Psikolojik dayanıklılık, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 4h: *Psikolojik dayanıklılık, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.2. Psikolojik Sermaye ve İş gören Sessliliği İlişkisi

Yazında psikolojik sermaye ile iş gören sessliliğinin birlikte incelendiği sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Öncelikle iş görenin pek çok pozitif davranışının kaynağı olarak görülen ve bu bağlamda bu davranışlar ile ilişkilendirilen psikolojik sermayenin, iş görenin

pozitif katkıları anlamında organizasyon için büyük önem taşıyan sesliliği desteklediği düşünülmektedir.

Albert Bandura (1986, 1997, 2001), kendisi tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Teorisinden esinlenerek Sosyal Bilişsel Kuramı geliştirmiştir. Sosyal bilişsel kuram, çevresel, kişisel ve bireysel davranış arasındaki etkileşimli dinamik ilişkiye dayanmaktadır. Bu kurama göre, iş görenlerin davranışları, kişisel kaynakların, çevresel (bağlamsal) kaynakların ve motivasyonun kombinasyonu sonucu ortaya çıkar. Yapılan çalışmada rol ötesi davranış olarak iş gören sesliliğinin, kişisel kaynaklar olan psikolojik sermaye ve iyi olma hali, bağlamsal kaynaklar ve motivasyon (iyi olma hali, pozitif ve negatif etkiler bağlamında bu faktör içinde de değerlendirilebilir) kombinasyonu sonucu ortaya çıktığı değerlendirilmektedir.

Demerouti ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen iş talepleri-kaynakları modeli, İspanya, Yunanistan, İtalya, Norveç, İsveç, Finlandiya, Almanya, Güney Afrika ve Avustralya'da test edilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2007, 2014; Demerouti vd., 2001). Bu bağlamda çok uluslu olan örneklemimiz üzerinde yapılan çalışmada talep-kaynak modeli çerçevesinde, iş talepleri olarak organizasyona pozitif katkılar bağlamında iş gören sesliliği, iş kaynakları olarak iş görenin psikolojik sermaye seviyesi ve iyi olma halini yükseltecek kaynakların kullanılması olarak düşünülmüştür. Psikolojik sermaye ve iyi olma hali kaynaklarının kullanılmasının, model çerçevesinde rol ötesi davranış olarak iş gören sesliliğini artırması beklenmektedir.

Pozitif Psikoloji alanında önde gelen araştırmacılarından olan ve Pozitif Duygu Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ni geliştiren Barbara Fredrickson (2001, 2003)'a göre, pozitif duygular bireyin anlık düşünce eylem repertuarını genişletir ve fiziksel ve entelektüel kaynakları da dâhil olmak üzere sosyal ve psikolojik kaynakları, bireyin kişisel kaynaklarını inşa eder. Bu bağlamda pozitif duygular kişinin psikolojik sermaye kaynaklarını artırabilir. Psikolojik sermaye ve pozitif duygular örgütsel davranışta iki önemli kapasite ve kaynaktır (Siu vd., 2015: 368). Genişlet ve inşa et teorisine göre kişinin düşünce ve hareket repertuarını daraltan negatif düşüncelerin aksine, pozitif düşünce kişinin düşünce ve hareket repertuarını genişletir; alışılmışın dışında düşünce ve eylemler keşfetmesi için cesaretlendirir. Pozitif duygular zorluklar karşısında da dayanıklılığı artırarak iyi olma halini geliştirir (Fredrickson ve Joiner, 2002: 172).

Pozitif duygular ve psikolojik sermaye aracılığı ile iyi hissetmek bir tehlikenin olmadığını ifade etmekten daha fazla anlam ifade eder. Kişiyi daha iyi daha iyimser,

psikolojik olarak daha dayanıklı ve sosyal olarak daha fazla iletişimde tutar (Fredrickson, 2003: 334). İletişimde kalan iş görenin “oyun alanında tutulacağı” ve seslilik davranışını daha fazla göstereceği beklenmektedir.

Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip bireyler düşük düzeyde işten ayrılma niyeti gösterirler. Çünkü gelecekle ilgili yüksek düzeyde iyimserlik ve mevcut işinde başarılı olacağına dair yeteneğine olan güveni, kendi kaderini çizmesi, zorluklarla mücadele etmesi, olumsuzluklar karşısında dayanıklı olması doğrultusunda yarı yolda bırakanlara (kaybedenlere) göre onu motive edecektir. Yine yüksek düzeyde dayanıklılık iş yerinde meydana gelen olumsuz olaylara daha çabuk pozitif bir biçimde adapte olması, daha kolay toparlanmasına neden olacak ve gerginlik ve işi bırakma niyetini önleyecektir. Yüksek düzeyde umut sahibi olan bireyler çalıştıkları işlerde daha başarılı olabilmek için daha fazla alternatif yollar üretme yeteneğine sahip olacaklar ve örgütten ayrılma ihtiyaçlarını en aza indireceklerdir. Bu anlamda pozitif psikolojik sermayenin işgücü devir oranını öngörmesi ve dolaylı olarak azaltması beklenir (Avey vd., 2008: 18). Bu bağlamda Hirschman (1970)’in ses, terk etme ve sadakat modeli ile ilişkilendirilirse bu bağlamda iş görenin daha fazla seslilik davranışı göstereceği ve terk etme davranışının gösterilmeyeceği beklenmektedir.

Sonuç olarak öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik faktörlerinden oluşan fakat oluşturduğu sinerji ile bu faktörlerin ötesinde bir çekirdek yapı olan psikolojik sermayenin sunulan kuramsal temeller ışığında iş gören sesliliği ile anlamlı bir ilişki içerisinde olması beklenmektedir.

Verilen bilgiler ışığında psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisini incelemek amacıyla şu ana hipotez kurulmuştur.

Hipotez 5: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.2.1. Umut ve İş gören Sesliliği İlişkisi

Umutlu iş görenler serbest düşünmeye eğilimlidirler. Çabalarının başarılarının sebebi olduğunu düşünürler. Bu yüzden azimlerini (agency-amaca yönelik azim/kararlılık/irade gücü) ifade ve kullanmak için yüksek seviyede otonomi (özerklik) ihtiyacı duyarlar. Umutlu iş görenler daha yaratıcı ve becerikli olma eğilimindedir. Alışılmışın dışında buldukları yollar sorun yaratan veya risk alan iş gören profili verse de, başarılı girişimcilerdir. Umudu az iş görenler ise işveren tarafından iyi asker olarak görülürler ve çoğu organizasyon bu şekilde halim selim davranışları formal veya informal olarak destekler. Bu tip iş görenler sıklıkla iş

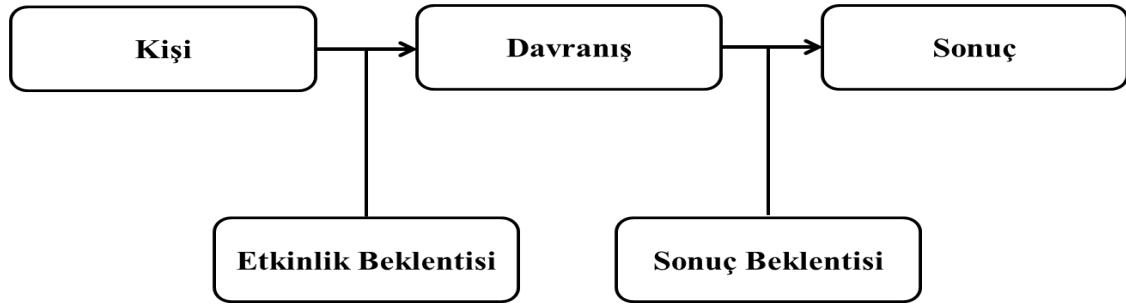
ile alakalarını keserek gün içerisinde meşgulumuş gibi davranırlar. Lider ve yöneticilerinin üstesinden gelmeye çalıştıkları sorunların çözüm yollarına ilgili olmazlar. Umutsuz iş görenler ek görevler alma, problem çözme ve karar verme konusunda isteksiz ve yeteneksiz görünürler. Umutlu iş görenler sadece kendi işlerine enerji katmakla kalmaz, diğer iş görenleri desteklemenin de yollarını bulurlar (Luthans vd., 2007b: 73-74). Bu bağlamda umut ve iş gören sesliliği arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir ve şu alt hipotez kurulmuştur:

Hipotez 5a: Umut, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.2.2. Öz yeterlilik ve İş gören Sesliliği İlişkisi

Bandura (1986, 1997, 2001)'nın sosyal bilişsel kuramı, kişisel etkinlik, öz düzenleyici süreç ve öz yeterlilik kavramlarına dayanmaktadır. Bandura (1997: 3), öz yeterliliği, belirli sonuç ve başarıları üretmek için gerekli olan eylemleri organize etme ve yerine getirme kapasitesine olan inancı olarak tanımlamaktadır. Öz yeterlilik, sadece sahip olduğumuzu düşündüğümüz yetkinlikler ile ilgili değildir, bu yetkinlikler ile gelecekte yapabileceklerimiz ile ilgili kararları da etkilemektedir. Algılanan duygusal ve zihinsel yetkinlikler (yetenekler) hâlihazırda iş yerinde görevleri yerine getirmek için kullanılır ve iş görenin etkinliği ile de ilgilidir. Sosyal bilişsel kuram, kişinin çevresini kontrolü ve etkisine alma kabiliyeti ve psikolojik dayanıklılık ile ilişkilenen kişisel kaynakların, kişiye sadece bireylerin davranışlarını anlamaya yardımcı olmakla kalmadığı aynı zamanda bu davranışların öncülleri ve sonuçlarını da anlamaya yardımcı olacağını varsayar. Kişisel kaynaklar, davranışları, hedefler ve istekler, sonuç beklentileri, duygulanım halleri ve sosyal çevredeki engellerin ve fırsatların algılanması aracılığı ile etkiler. Kişisel kaynaklar çok yüksek olduğunda ve bireyler çevreyi etkin bir şekilde kontrol edebildiklerine inandıklarında, işyeri kaynaklarını bol miktarda algırlar. Sonuç olarak, bireylerin görevlerini yerine getirme ve iyi performans gösterme olasılıkları daha yüksektir (Lorente vd., 2014: 200-201).

Bandura (1986, 1997, 2001)'nın öz yeterlilik çalışmasında ortaya koyduğu etkinlik mekanizması, etkinlik beklentileri ve sonuç beklentileri arasındaki farkın en basit anlamda şematik gösterimi Şekil 20'de sunulmuştur.



Şekil 20. Etkinlik ve Sonuç Beklentileri Arasındaki Fark

Kaynak: Bandura, 1977: 193.

Sonuç beklentisinde, yapılan davranışın nedeni bu davranışın, belirli bir sonuca sevk edeceği. Etkinlik beklentisi bireyin bir sonuç üretmesi için bir davranışı yapabilmesine olan inancıdır. İki beklenti birbirinden farklıdır, birey bir davranışın belirli bir sonucu olacağına inanabilir fakat gerekli davranışı yapabileceği konusunda şüphesi varsa bu beklenti davranışını etkilemez. Bu modelde kişisel üstünlük beklentileri davranışın ısrarla sürdürülmesi ve yapılmaya başlanmasını etkiler. Bireyin kendi etkinliğine olan inancı davranış setini belirler (Bandura, 1977: 193-194). İş gören sesliliği davranışı ile öz yeterlilik arasında bu anlamda sıkı bir bağ kurulabilir. Bireyin öz yeterliliğine (etkinliğine) olan inancı, seslilik davranışı ile ulaşmak istenen sonuçlara ulaşılacağı inancını destekleyecektir. Bu bağlamda iş görenin seslilik davranışı göstermesi beklenmektedir.

Mevcut duruma meydan okuyan fikirler, yanlış anlaşılma riski ve yanlış yorumlanma riski taşımaktadır. Bu bağlamda iş gören açısından seslilik davranışı risk taşımakta ve risk almayı gerektirmektedir. Değişim odaklı seslilik davranışı, organizasyon tarafından muhalefet olarak görülebilir. Ek olarak, çalışma gruplarında “uyuma” baskısı ve farklı görüşleri baskılamak görülebilir. Öz yeterliliğe sahip iş görenler risk alma konusunda kendilerinden daha emindirler (LePine ve Van Dyne, 1998). Öz yeterlilik derecesi yüksek iş görenler, görüşlerinin geçerli olduğuna ve yönetim tarafından ciddiye alınacağına inanmaktadır. Bu düşüncedeki iş görenlerin, daha yüksek iş gören sesliliğini teşvik edici, olumlu kendi kendine reaksiyon yaratan etkileri yaşamaları beklenmektedir (Walumbwa vd., 2010). İş görenin bu bağlamdaki öz yeterliliğinin seslilik davranışını arttıracığı beklenmektedir.

Bandura (1997) yaratıcı verimlilik ve yeni bilgi bulmak için gerekli olan güçlü öz yeterliliğe dikkat çekmiştir. Çünkü öz yeterlilik, belirli davranışlara katılma motivasyon ve yeteneğini etkiler, bu bağlamda öz yeterlilik kavramı yaratıcı eylemleri anlamada büyük umut

vaat etmektedir. Öz yeterlilik ögesinin kuramsal temelleri nedeni ile iş gören sesliliği ile en yakın çalışan öge olduğu düşünülmektedir ve şu alt hipotez kurulmuştur:

Hipotez 5b: *Öz yeterlilik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.2.3. İyimserlik ve İş gören Sesliliği İlişkisi

Psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserlik, bir sadece gelecekte iyi şeylerin olacağı inancı değildir, bunun ötesinde geçmişte, gelecekte ve şimdiki zamanda pozitif veya negatif olsa da olayların oluş nedenini pozitif yönde açıklar ve pozitif sebeplere dayandırır. İyimserlik, davranışları ve iş yerindeki duyguları sürükleyen insan erdemidir (Luthans vd., 2007b: 87).

De Hoogh ve Den Hartog, (2008) çalışmalarında etik liderlik, iş görenlerin organizasyonun geleceği ve kendi pozisyonları hakkındaki artan iyimserlikleri ile seslilik, organizasyonda kalma ve başarısına katkı sağlama arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

İyimser iş görenler önlerindeki hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışmaya motive olurlar ve istedikleri sonuçlara ulaşmak için karşılaştıkları sorunlar ile aktif olarak mücadele ederler ve gayret gösterirler, bu bağlamda iyimserlik yaratıcı düşünmeyi ön görür. Yüksek seviyeli pozitif etkiye belirli bir negatif etki seviyesi eşlik etmediği yani iyimserliğin çok fazla olması durumunda, iş görenlerde bir çeşit “Polyanna etkisi” yaparak yüksek pozitifliğe neden olabileceği ve bu durumun fırsatlar ve problemler ile etkili ve gerçekçi bir şekilde başa çıkabilmek için iş gören sesliliğinin (yararlı fikirler önerme), sıkı çalışmayı engelleyebileceği de düşünülmektedir (Rego vd., 2012). Bu bağlamda şu alt hipotez kurulmuştur.

Hipotez 5c: *İyimserlik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.2.4. Psikolojik Dayanıklılık ve İş gören Sesliliği İlişkisi

Psikolojik dayanıklılık iş görenin problem ve zorluklar karşısında dayanması ve başarıya ulaşmak için kendini toparlaması, hatta daha iyiye gitmesidir (Luthans vd., 2007b: 3). Psikolojik dayanıklılığı, umut, iyimserlik ve diğer pozitif kapasitelerden ayıran birkaç benzersiz özelliği vardır. Psikolojik dayanıklılık, olumsuzluklar karşısında hem proaktif hem de reaktif (tepkisel) tedbirlerin alınması gerekliliğini kabul eder. Reaktif olarak travmaların, tersliklerin hatta pozitif fakat çok yoğun ve baskılı olayların en umutlu ve iyimser bireylerde bile yıkıcı bir etkiye sahip olabileceğini ve bu yüzden geri esneme ihtiyacını vurgular. Dayanıklılık kapasitesi etkilenen iş görenin toparlanarak denge noktasına geri dönmesi için kaynak sağlar. Proaktif olarak dayanıklılık engellerin “sıçrama tahtası” olarak kullanılmasını

veya daha fazla büyüme için fırsat olarak görülmesini sağlar (Youssef ve Luthans, 2007: 780).

İşyeri esnekliği (psikolojik dayanıklılık), problemlerin üstesinden gelmek ve sonuçta başarılı olmak için organizasyonları ve çalışanları desteklediğinden, organizasyonlar ve iş görenler için bir zorunluluktur. Organizasyonların ve iş görenlerin karşılaşılan problem ve sıkıntılara birlikte karşı koyabilmesi ve ortaklaşa bir dayanıklılığın geliştirilmesi örgütsel davranış araştırmacılarının incelemesi gereken bir konu olarak belirmektedir (King vd., 2016).

Bu bağlamda organizasyonel dayanıklılık karmaşık, uzun vadeli, ayrıntılı bir süreçtir. Organizasyonel dayanıklılık iş gören sesliliğini desteklemektedir. Bu bakış açısına göre organizasyonlar iş görenlerini duymak için mekanizmalar geliştirmelidir. Liderler, iş görenlere seslilik davranışı göstermelerine yardımcı olarak, onları organizasyonda elde edilenlerin daha geniş anlamlarına bağlarlar. Aynı zamanda bu davranış organizasyonda sahiplenme duygusunu geliştirir ve organizasyonel dayanıklılığı pozitif yönde etkiler. Bu mekanizma, geçerli ve açık iletişim kanallarını, sıra dışı fikirlere açıklığı, yaratıcılığı teşvik etmeyi, iş görenleri güçlendirmeyi ve işlerine bağlamayı gerektirir (Luthans vd., 2015: 164). Bu bağlamda şu alt hipotez kurulmuştur:

***Hipotez 5d:** Psikolojik dayanıklılık, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

2.5.3. İyi Olma Hali ve İş gören Sesliliği İlişkisi

Mutlu üretken iş gören tezi yazında oldukça kabul gören bir düşüncedir. Bir ön kabul olarak mutlu iş görenin daha pozitif sonuçlar üreteceği beklenmektedir. Bu bağlamda mutlu ve iyi olma hali yüksek olan iş görenin organizasyon lehine iş gören sesliliği davranışında bulunacağı beklenmektedir.

Bireylerin mutlu iken, endorfin, epinefrin ve adrenalin gibi kimyasalların vücuda salındığını ortaya çıkarılmıştır. Bu durum bireylerin enerjisini ve iyi olma halini artırır. Daha yaratıcı düşünmeye, daha iyi performansa ve yüksek öz saygıya giden yollar açar (Miller, 1997: 254).

Organizasyona yönelik pozitif tutumlar, iş görenin organizasyon ve onun değerlerine psikolojik bağlılığının temelini oluşturur. Bu durum organizasyon ve çalışanlar arasında aktif bir ilişki anlamına gelir. Organizasyon ve çalışanları arasındaki bu aktif ilişki göz önüne alındığında, Blau (1964)'nin sosyal mübadele (social exchange) kuramı vurgulanmaktadır.

Bu kuram, bir taraf diğetine fayda sağladığında, iki taraf arasında bir değişim ilişkisinin geliştiğini ve bunun karşılığında yararlı bir şey sunarak karşılık verme yükümlülüğünün ortaya çıkmasını önermektedir. Bu bağlamda bir taraf, yönetici gibi gerçek bir kişiyi temsil edebileceği gibi, insana benzer karakteristikleri olan organizasyonun bütünü de temsil edebilir. Bireyler, girdi ve çıktılar arasında dengelenmeyi ve işlemlerinde pozitif bir dengeye sahip olmayı istemektedirler (Blau'dan [1964] aktaran Farndale vd., 2011: 115-116).

Bu tanımdan hareketle sosyal mübadele açısından, örgüt yönetimleri, çalışanlarının iyi olma hallerini artırarak, bunun karşılığında iş görenlerinden daha fazla seslilik davranışı göstermelerini bekleyecektir.

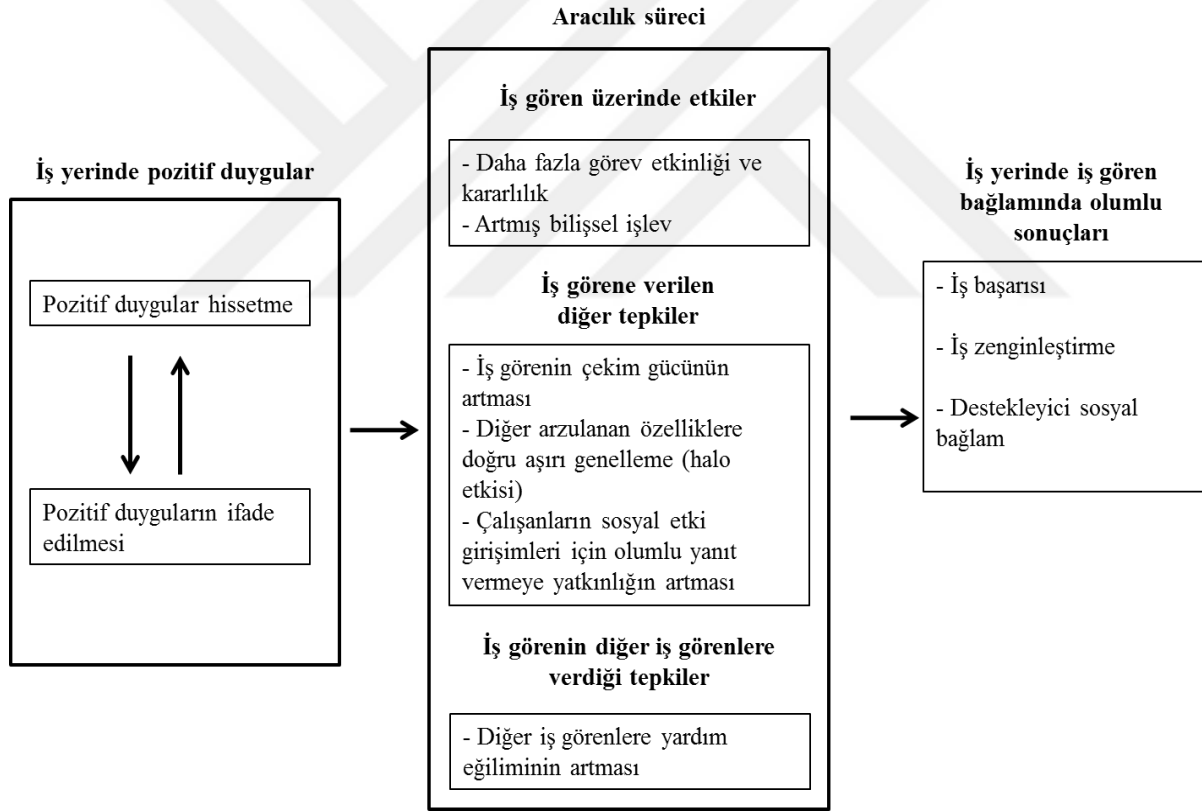
İş görenlere karar alma süreçlerinde, iş gören sesliliği mekanizması ile katılım fırsatı tanımak, organizasyon ve iş görenleri arasındaki mübadele ilişkisini etkileyen bir eylemdir. İş görenlerin kararları etkileme yeteneğinin olması halinde, iş görenler, örgütsel ve kişisel hedefleri ve değerlerini organizasyonun hedef ve değerleri ile uyumlaştırabilirler. Bu hedefler ve değerler, bu örgütsel amaçları kabul etmeye, inandırmaya ve tanımlamaya yardımcı olabilir (Farndale vd., 2011).

Blau (1964)'nin sosyal mübadele teorisini uygulayarak, iş gören sesliliği iş görenlerin tutumlarını iki biçimde etkiler. İlk olarak kararların sonucundan etkileneneğini hissetmek iş gören sesliliğini kararlara alınacak tutum yönünde etkiler. İkincisi iş gören sesliliği uzun vadeli pozitif tutumlara neden olur. Bunun sebebi iş görenler, seslilik davranışlarının kararları etkileyip etkilememesinden ziyade, kararları etkileme potansiyelini dikkate almaktadır (Farndale vd., 2011).

İş gören sesliliği, bireylere fikirlerini bildirme fırsatı verir ve katılımlarının değerli olduğuna inanmasını sağlar (Folger ve Konovsky, 1989: 125-127). Bu durumda iş gören ve organizasyon için birçok pozitif sonucun yanında, iş görenlerin daha yüksek bir iyi olma haline yükselecekleri beklenmektedir.

Pozitif duygular hissetmek ve ifade etmek iş yerinde (1) iş görenlerin başkalarıyla olan ilişkilerinden bağımsız olarak (2) başkalarının iş görenlere tepkileri (3) iş görenlerin başkalarına tepkileri üzerinde pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Bu üç süreç işlerin başarılması, iş zenginleştirilmesi ve daha kaliteli (destekleyici) bir sosyal bağlamın oluşmasına öncülük eder (Staw vd., 1994). Daha öz ifade edilecek olursa, işinde pozitif duygular hisseden ve gösteren iş görenler, iş rollerinde pozitif sonuçlar üretecek ve elde edeceklerdir.

Pozitif duyguların iş üzerinde üç süreç seti aracılığıyla pozitif sonuçlar doğurduğu Şekil 21’de sunulduğu üzere önerilmektedir. Birincisi, pozitif duygular, iş görenin başkalarıyla olan ilişkilerinden bağımsız olarak, daha fazla görev etkinliği, ısrarcılık ve artmış bilişsel işlevler de dâhil olmak üzere arzu edilen etkilere sahiptir. İkincisi pozitif duygular hisseden iş gören negatif duygular hisseden iş görene göre başkaları tarafından daha pozitif tepkiler ile karşılaşır. Pozitif duygulara sahip iş görenler başkalarını etkilemekte daha başarılıdır. Üçüncüsü, pozitif duygulara sahip iş görenler, başkalarına daha pozitif tepki verirler; daha yardımsever, fedakâr ve işbirliğine yatkındırlar. Söz konusu üç sürecin kombinasyonu sonucunda, işyerinde başarı (ör. olumlu amir değerlendirmeleri ve daha fazla ücret), iş zenginleşmesi (ör. çeşitlilik, özerklik, geri bildirim) ve daha destekleyici bir sosyal bağlam da dahil olmak üzere, pozitif sonuçlar beklenmektedir (Staw vd., 1994).



Şekil 21. Pozitif Duygular ve İşyeri Pozitif Sonuçları Arasındaki Bağlantı

Kaynak: Staw vd., 1994: 52.

Şekil 21’de sunulduğu üzere pozitif duygular iş görenin bilişsel aktivitelerini artırır. Pozitif etki yaratıcı problem çözme ve daha esnek ve açık karar verme becerisini arttırmaktadır. Bu bağlamda pozitif etki yalnızca esnek, yenilikçi ve yaratıcı değil, aynı

zamanda kapsamlı ve verimli olan bilişsel işleme yol açar. Bu bilişsel etki sosyal etkileşimde daha cömert, daha yardım etmeye (helping behavior) ve anlayışa dayalı ilişkilere yardımcı olur ve iş gören memnuniyeti artar (Isen, 2011: 83). Bu sosyal etkileşim döngüsünün daha yüksek bir iş gören sesliliğine neden olması beklenmektedir. İş gören, iş yerinde daha fazla yardımcı olmak (helping behavior) için daha fazla seslilik davranışı gösterecektir.

Bu anlamda da bir yardım etme davranışı ve rol ötesi davranış olarak iş gören sesliliği (Van Dyne ve LePine, 1998), sosyal mübadele kuramı mekanizması ile çalışacaktır. İş gören yardım etme sonucu kaybedecekleri ile ve yardım sonucunda alabileceği ödülleri (sosyal ödüller, ör. övgü, kişisel imaj, dostluk, şükran, iyilik duygusu, maddi ödüller, ör. maaş artışı) mukayese ederek bu davranışa karar verecektir. Pozitif etkiler iş görenin bilişsel değerlendirmelerini pozitif yönde etkileyerek iyi olma halini yükseltecek ve iş görenin seslilik davranışı göstermesini teşvik edecektir. Bu döngü içerisinde zenginleşen sosyal bağlam iş gören sesliliğini bir genel davranış ve örgüt kültürünün unsuru haline getirebilecektir.

Proaktif olmak, bir şeylerin olmasını izlemek yerine olayları gerçekleştirmek için kontrolü ele geçirmektir. Proaktif olmak, bir şeyler yapmak, sorunları öngörmek, önlemek ve fırsatları yakalamaktır. Farklı bir gelecek elde etmek için çalışma ortamında ve iş görenin kendisinde, değişiklik yapılmasına yönelik kendi kendine başlatılmış çabaları içerir (Parker vd., 2010: 828).

Proaktif davranışların bireysel ve örgütsel performans açısından önemi, araştırmacıları işyerinde proaktif davranışlara katkıda bulunan faktörleri incelemeye sevk etmiştir. Proaktif davranışlar için özellikle önemli olan bir öncülün, işyerinde pozitif etkilerin deneyimlenmesi olduğu görülmektedir (Bindl vd., 2012; Parker vd., 2010). Proaktif davranışlar, geri bildirim arayışı (Ashford ve Cummings, 1983), iş gören sesliliği (Van Dyne ve LePine, 1998), konu benimsetme (Dutton ve Ashford, 1993) ve sorumluluk alma (Morrison ve Phelps, 1999) gibi iş gören sesliliği biçimlerini içermektedir (Lam vd., 2014).

İş göreni proaktif davranışlar göstermeye yönlendiren üç motivasyon olduğu önerilmektedir. İlk motivasyon “yapabilirim” düşüncesidir ve iş görenin öz yeterlilik, kontrol ve davranışın maliyeti (düşük olması) algısından kaynaklanır. İkinci motivasyon “sebebe”, içsel, bütünleşik ve tanımlanmış motivasyon akışından kaynaklanır. “Enerji” motivasyonu ise aktif hedef süreçlerini tetikleyen aktif pozitif etkileri ifade eder (Parker vd., 2010). Burada dikkat çeken konu psikolojik sermaye bileşeni olarak öz yeterliliğin, proaktif davranış biçimleri ile kuramsal olarak ilişkisinin ön plana çıkmasıdır. Aynı zamanda pozitif etkilerin

proaktif davranışların öncülü olması bağlamında proaktif bir iş gören davranışı olarak tanımlanan iş gören sesliliğinin de pozitif etkilerin hissedilmesi ve iyi olma halinin yükselmesi ile artacağı beklenmektedir.

Bu kuramsal çerçeve içerisinde ikinci bölümde sunulan Frese ve Fay (2001) tarafından geliştirilen (Şekil 14) model incelendiğinde yönetim uygulamalarının, iş koşullarının ve önceki deneyimlerin, iş göreni proaktif davranış göstermesi için destekleyeceği önerilmektedir. Bu model ışığında iş görenlerin iyi olma halleri ve psikolojik sermaye seviyeleri modelde sunulan öncüller ile yükseldiğinde iş gören sesliliğinin de artacağı beklenmektedir.

İnsanların demokratik süreçler ile kolaylaştırılabilen, özerklik tecrübesine sahip olduklarında, öğrenme ve problem çözme konusunda daha istekli oldukları ve daha yüksek iyi olma hali gösterdikleri bilinmektedir (Deci ve Ryan 2011: 17).

Bu çerçevede çalışmada iyi olma hali ve iş gören sesliliği arasındaki ilişkiye yönelik ve psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine etkisinde iyi olma halinin aracı rolüne yönelik aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 6: *Çalışanların iyi olma halleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 6a: *Pozitif iyi olma hali, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 6b: *Negatif iyi olma hali, iş gören sesliliğini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.*

Hipotez 7: *Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 8: *Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 9: *Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 10: *Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 11: *Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 12: *Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 13: *Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 14: *Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*



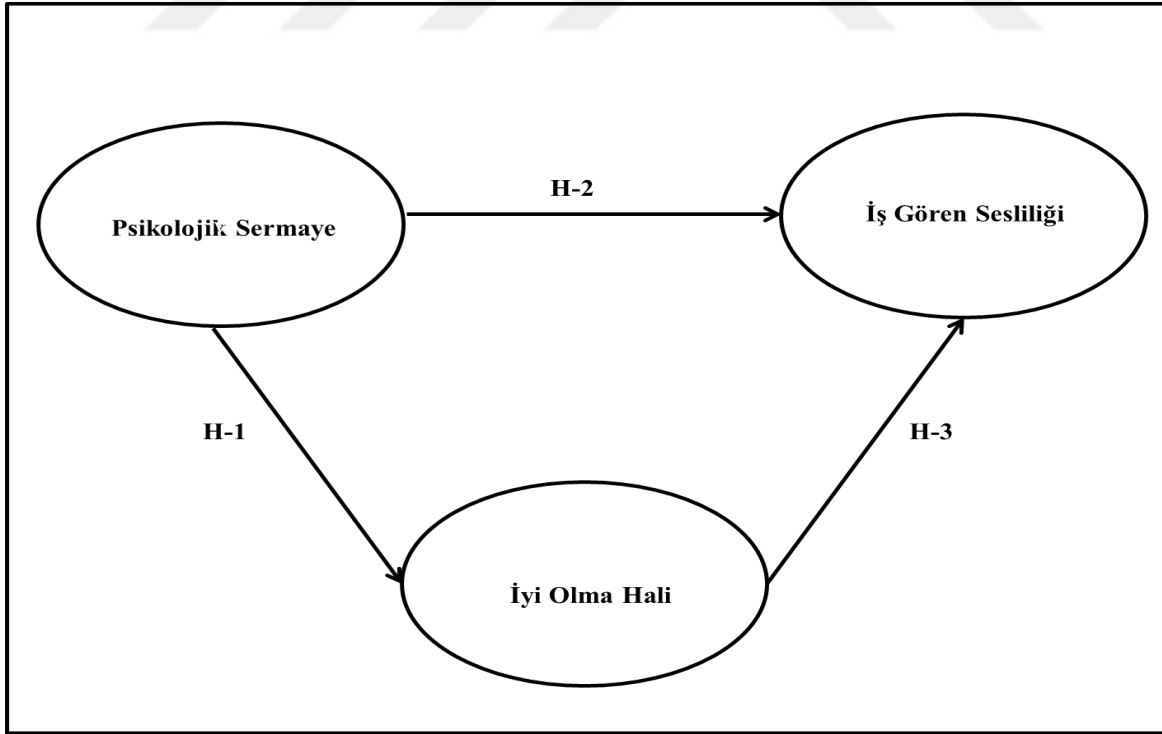
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölüme kadar çalışmanın kuramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ise araştırma modeli ve çalışmanın hipotezleri toplu bir şekilde ortaya koyularak, araştırma evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçlarının geçerlilik, güvenilirlik analizleri ve veri değerlendirme tekniği detaylandırılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada geliştirilen modelde, iş görenlerin psikolojik sermayelerinin onların seslilik davranışını etkileyeceği ve bu etkide iyi olma halinin aracılık rolünün olacağı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Şekil 22’de sunulan yapısal eşitlik modeli kurularak üzerinde gösterilen geliştirilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenlerinin demografik değişkenlere göre gösterdikleri farklılıkları uluslararası bir örnekleme gözlemlemek için de hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken oluşturulan ana ve alt hipotezler aşağıda toplu şekilde sunulmuştur.



Şekil 22. Araştırma Modeli

Araştırmanın kontrol değişkenleri hipotezleri,

Hipotez 1: Psikolojik sermaye kontrol değişkenleri olan,

Hipotez 1a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 1e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2: İyi olma hali kontrol değişkenleri olan,

Hipotez2a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 2e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3: İş gören selsliliği kontrol değişkenleri olan,

Hipotez 3a: Medeni Hal değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3b: Yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3c: Çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3d: Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3e: Gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

Araştırmanın ana ve alt hipotezleri,

Hipotez 4: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iyi olma hallerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4a: Umut, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4b: Öz yeterlilik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4c: İyimserlik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4d: Psikolojik dayanıklılık, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.

- Hipotez 4e:** Umut, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 4f:** Öz yeterlilik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 4g:** İyimserlik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 4h:** Psikolojik dayanıklılık, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 5:** Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 5a:** Umut, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 5b:** Öz yeterlilik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 5c:** İyimserlik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 5d:** Psikolojik dayanıklılık, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 6:** Çalışanların iyi olma halleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 6a:** Pozitif iyi olma hali, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 6b:** Negatif iyi olma hali, iş gören sesliliğini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 7:** Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.
- Hipotez 8:** Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.
- Hipotez 9:** Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.
- Hipotez 10:** Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.
- Hipotez 11:** Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.
- Hipotez 12:** Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.

Hipotez 13: *Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

Hipotez 14: *Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.*

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini NATO bünyesinde Afganistan'daki kamplarda görev yapan çeşitli uluslardan 4000 sivil ve resmi çalışan oluşturmaktadır.

Araştırma evrenindeki bireylerin demografik özellikleri tutumları ve değerleri birbirine benzer olmadığı varsayılmaktadır. Örneklemen evreni doğru temsil edebilmesi maksadıyla olasılıklı örneklem tekniklerinden tabakalı örneklem kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 124).

Örneklem NATO bünyesinde görev yapan milletlerden sosyal bilim araştırmalarında genellikle tercih edilen % 95 güven aralığında 350 kişi olarak belirlenmiştir. 17 farklı ülkeden 621 personele anket dağıtılmıştır. Toplanan verilerden kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan alt ve üst değerler üstündeki verilerden toplam 23 kişiye ait veri analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle örneklem toplam 13 ayı ülkeden 598 personelden oluşmuştur.

Başlangıçta hedeflenen bir kısım veriye görev yapan personelin bilgi güvenliği kaygıları nedeni ile ulaşılamamıştır. Elde edilen veriler analiz edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği sorularının ve kişisel bilgi formunun bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir anket formu kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin daha önceki benzer çalışmalarda kullanılarak güvenilirlik ve geçerliliklerinin sağlanması ve yazında sıklıkla karşılaşılması nedeni ile bu çalışmada tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini NATO bünyesinde Afganistan'da faaliyet gösteren üstlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kamp içerisinde tüm günlük faaliyetler İngilizce yapılmakta ve personelin bu görevlere seçilmesinde ve işe alınmasında İngilizce bilme şartı aranmaktadır.

Bu kapsamda tüm personelin İngilizce okuma ve anlama seviyeleri belirli bir seviyenin üzerindedir. Bu bağlamda anketler orijinal dilleri olan İngilizce olarak uygulanmıştır.

Bu araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölümde iş gören sesliliği ölçeği, dördüncü bölümde iyi olma hali ölçeği bulunmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Somut veya soyut özelliklerin ölçülmesinde kullanılacak ölçeğin standart bir ölçme aracı olması gerekmektedir. Ölçeğin standardize olabilmesi ve sonrasında uygun bilgiler üretme yeteneğine sahip olması için ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesi olan “güvenilirlik” ve ölçmeyi amaçladığı özelliği doğru ölçebilme derecesinin göstergesi olan “geçerlilik” olarak nitelendirilen iki temel özelliğe sahip olması istenir. Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004: 211-214). Araştırmada yer alan ölçeklerin geçerliliğinin belirlenmesinde yapı geçerliliğine dair kanıtlar faktör analizi ile toplanmıştır. Yapısal ve faktöriyel geçerlilik, faktör analizi ile ölçülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2015: 301).

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Keşfedici ve doğrulayıcı olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır (Büyüköztürk, 2016: 132). Çalışmada kullanılan ölçeklerimizin geçerliliği, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir.

Keşfedici faktör analizi (KFA) gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir düzeyde faktörleri belirlemek için yapılır. KFA maddelerin/değişkenlerin hangi faktör altında toplanacağını keşfetmek için yapılmaktadır. KFA uygulanabilmesi için bazı ön koşulların sağlanmış olduğunun kontrolü gerekir.

- KFA parametrik veriler üzerinden yapılır. Değişkenlerin ölçümleri en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde yapılmış olmalıdır,
- Değişkenlerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir,

- Değişkenler arasındaki ilişkiler doğrusal olmalıdır. Faktör çıkarılabilmesi için gözden geçirilen korelasyon matrisinde, değişkenler arasında orta büyüklükte korelasyon olmalıdır,

- KFA yöntemi için en az üç değişken gerekmektedir. Her bir faktör altında en az üç değişken olmalıdır,

- KFA yöntemi için örneklem hacmi büyüklüğü kabul edilebilecek düzeyde olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 301).

KFA, tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleştirilebilmek için KMO'nun 0,60'dan yüksek çıkması beklenir. Bartlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler. Hesaplanan ki-kare istatistiğinin anlamlı çıkması, veri matrisinin uygun olduğunun göstergesidir. Test sonucunun anlamlı çıkması puanların normalliğinin de bir kanıtı olarak görülebilir (Büyüköztürk, 2016: 136). Örneklem büyüklüğü 350 ve üzerinde ise faktör yüklerinin minimum 0,32'nin üzerinde olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 304).

Faktör analizi sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksek olursa, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır. Sosyal bilimlerde çok yüksek varyans oranlarına ulaşmak mümkün olmamakta, %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları ideal kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010; Çokluk vd., 2010).

Sosyal bilim araştırmacıları yürüttükleri araştırmalarda yapıları ölçmek için genellikle daha önce başka araştırmacılar tarafından kullanılmış ölçekleri tercih etmektedir. Bu gelenek hem zaman ve kaynak tasarrufu sağlamak hem de araştırma sonuçlarının karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak daha önce kullanılmış ölçeklerin araştırmacının yaptığı araştırma örneklemini için uygun olup olmadığını belirlemek gerekir. Doğrulayıcı faktör analizi, daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Araştırmacının bir ölçeği DFA ile doğrulaması, o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğuna işaret eder (Gürbüz ve Şahin, 2015: 326).

Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan bazı kriterlere ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

• **Ki-kare İyilik Uyumu:** Schermelleh-Engel ve arkadaşlarına göre (2003: 32-34) bu test hipotezin yapısal eşitlik modeline uygunluğunu test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Ki-kare değerinin büyük olması modelin verilere uygunluğunun kötü olduğunu aksi durumda ise iyi bir uyumu ifade eder. Ki-kare istatistiği, hem örneklem hacmine hem de gözlenen kovaryans matrisine ve tahmin edilen kovaryans matrisine bağlı olan bir fonksiyon olduğu için ki-kare istatistiği sınırlı kullanıma sahiptir. Sonuç olarak, örneklem hacminin artık kovaryans matrisine göre arttığı için ki-kare değeri oldukça büyük çıkar ve dolayısıyla modelin ret edilme olasılığı da artar.

• **Serbestlik Derecesi (SD):** Ki-kare testinde çok önemli bir ölçüttür. SD'nin büyük olduğu bazı durumlarda da ki-kare değeri anlamlı çıkabilmektedir. Ancak bu durumda ki-karenin tek başına anlamlı olup olmamasından ziyade ki-karenin SD'ye oranı, genel modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu durumda ki-kare/SD oranının 3'den (bazı araştırmacılara göre 5'ten) küçük olması, ki-kare anlamlı dahi olsa modelin genel uyumunun kabul edilebilir olduğu sonucunu vermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 32).

• **İyilik Uyum İndeksi (GFI) ve Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI):** Göreli varyans ve kovaryans miktarının bir göstergesi olan GFI, hesaplanan ve gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını gösterir. GFI'nın 0,90'ı aşması model açısından iyi bir ölçüt kabul edilmektedir (Hooper vd., 2008: 54). 0,85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34). Bu, gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığı anlamına gelmektedir. AGFI ise GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek maksadıyla kullanılan bir indekstir (Schermelleh-Engel ve arkadaşları, 2003: 42). GFI ile olduğu gibi, AGFI değerleri de 0 ile 1 arasında değişir ve genel olarak 0,90 veya daha yüksek değerlerin iyi uyum modeller olduğu kabul edilir (Hooper vd., 2008: 54).

• **Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI):** CFI, RNI'nın geliştirilmiş versiyonudur. Mevcut modelin uyumu ile gizil değişkenler arası korelasyonu ve kovaryansı yok sayan sıfır hipotez modelinin uyumunu karşılaştırır. Yazındaki çalışmalara göre CFI indeksi diğer uyum indeksleri gibi örneklem büyüklüğüne duyarlıdır ve 1'e yakın değerler alması CFI indeksinin uyum iyiliğine işaretir. CFI'nın 0,95 ve üzeri ise iyi uyumu, 0,97 ve üzeri ise mükemmel uyumu ifade eder (Schermelleh-Engel vd., 2003: 41-42).

• **Normlaştırılmış ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NFI-NNFI-TLI):** Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin

ki-kare değerine bölünmesi ile bulunur. Normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI) NFI'ye modelin serbestlik derecesinin ilave edilmesiyle yapılan özel bir düzenlemenin ürünüdür (Ullman'dan [2001] aktaran Meydan ve Şeşen, 2015: 33). NFI olumsuz ön yargılı olma eğilimdedir. NFI ve NNFI indeks değerleri 0 ve 1 arası bir değer alır. 0,95 ve üzerindeki değerler mükemmel; 0,90 ve üzeri değerler iyi uyuma işaret eder (Meydan ve Şeşen, 2015: 33).

• **Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA):** RMSEA ana kütledeki yaklaşık uyumun bir ölçümü olarak tanımlanır. RMSEA varsayılan model ile optimum olarak seçilen parametre tahminleri ve popülasyon kovaryans matrisi arasındaki tutarsızlığı analiz ederek örneklem boyutunun sorunlarını önler RMSEA değerinin 0,05 ile 0,10 olması yeterli uyumu işaret eder. Değerin 0,08 ve altında olması iyi uyumu, 0,08-0,10 arasında olması ise vasat uyumu ifade eder. Değerin 0,10'dan büyük olması ise modelin zayıf uyumunu gösterir (Hooper vd., 2008: 54).

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212).

Güvenilirlik, ölçüm sonuçlarının ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde çıkarması; ölçüm aracının farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve aynı evrenden seçilen farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçlar vermesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212). Cronbach alfa değeri, ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini belirlemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 157). Cronbach alfa katsayısı, ölçeğin güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Cronbach alfa değeri 0,60 ile 0,80 arasında ise anket güvenilirdir; 0,80 ile 1,00 arasında ise anketin güvenilirliği oldukça yüksektir (Kalaycı, 2005; Alpar, 2011).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri SPSS.21.0 ve AMOS istatistiksel analiz paket programları ile analiz edilmiştir.

3.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye; çekirdek yapısı, Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilen 24 maddeli pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek; her biri 6 ifadeden oluşan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ve boyutları ölçmeyi hedefleyen madde numaraları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları

Alt Boyut Sayısı	Alt Boyutlar	Ölçekteki Madde Numarası
1	Öz Yeterlilik	1,2,3,4,5,6
2	Umut	7,8,9,10,11,12
3	Psikolojik Dayanıklılık	13*,14,15,16,17,18
4	İyimserlik	19,20*,21,22,23*,24

Ölçekteki tüm ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) kesinlikle katılıyorum skalası kullanılarak 6'lı Likert ölçeğine göre ölçülmektedir. Ölçekteki 13, 20 ve 23 numaralı maddeler ters ifade olup, sonradan ters kodlanarak analiz edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeği geçerliliği, KFA ve DFA ile yapılacağından öncelikle maddelerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Normallik varsayımının gerçekleştiği, çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) değerleri ve Q-Q plot grafikleri incelenerek tespit edilmiştir.

Tablo 5'te görüldüğü üzere maddelerin çoğunun basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında değer almaktadır (2, 4, 6, 10 ve 17'nci soruların basıklık değeri hariç). Normal dağılımı kanıtlamak için, -2 ve +2 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri, kabul edilebilir olarak tanımlanmaktadır (Trochim ve Donnelly, 2006; Field, 2000, 2009; Gravetter ve Wallnau, 2014). DFA ve KFA normalliğin ihlaline karşı dirençli olduklarından ve çok sayıda madde normallik varsayımını sağladığından, bu bulgu değişkenin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri

Madde Nu.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
PS1	-1,084	2,134
PS2	-1,086	2,727
PS3	-0,987	1,813
PS4	-1,326	3,725
PS5	-1,224	1,838
PS6	-1,317	2,862
PS7	-0,926	2,088
PS8	-0,911	1,706
PS9	-0,988	1,822
PS10	-1,209	2,517
PS11	-0,975	1,187
PS12	-0,692	1,140
PS13	-0,692	-0,142
PS14	-1,233	1,353
PS15	-0,989	0,435
PS16	-0,808	0,103
PS17	-1,349	2,125
PS18	-1,010	1,729
PS19	-0,723	0,134
PS20	-0,238	-0,936
PS21	-1,152	1,312
PS22	-1,114	1,258
PS23	-0,518	-0,590
PS24	-0,825	0,337

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağlamasının ardından DFA ve KFA korelasyon matrisleri üzerinden çalışıldığından ölçek maddelerinin korelasyonları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
PS1	1																							
PS2	0,55	1																						
PS3	0,43	0,46	1																					
PS4	0,44	0,47	0,53	1																				
PS5	0,37	0,36	0,46	0,49	1																			
PS6	0,34	0,42	0,33	0,49	0,42	1																		
PS7	0,27	0,35	0,29	0,29	0,33	0,35	1																	
PS8	0,31	0,28	0,22	0,35	0,25	0,32	0,34	1																
PS9	0,19	0,30	0,17	0,29	0,18	0,27	0,30	0,32	1															
PS10	0,23	0,29	0,26	0,29	0,23	0,25	0,21	0,28	0,31	1														
PS11	0,22	0,26	0,23	0,26	0,24	0,28	0,26	0,34	0,37	0,31	1													
PS12	0,19	0,23	0,15	0,20	0,20	0,15	0,19	0,32	0,21	0,27	0,32	1												
PS13	0,12	0,13	0,19	0,17	0,18	0,13	0,21	0,11	0,13	0,07	0,17	0,06	1											
PS14	0,16	0,20	0,16	0,10	0,11	0,09	0,23	0,17	0,13	0,23	0,25	0,29	0,11	1										
PS15	0,26	0,31	0,29	0,31	0,30	0,25	0,27	0,17	0,13	0,21	0,27	0,24	0,11	0,36	1									
PS16	0,25	0,27	0,23	0,20	0,25	0,14	0,28	0,16	0,07	0,15	0,26	0,23	0,14	0,33	0,43	1								
PS17	0,18	0,22	0,27	0,26	0,26	0,22	0,22	0,09	0,13	0,13	0,23	0,22	0,11	0,20	0,35	0,47	1							
PS18	0,17	0,23	0,24	0,22	0,20	0,17	0,20	0,21	0,14	0,16	0,17	0,19	0,13	0,21	0,23	0,23	0,40	1						
PS19	0,21	0,19	0,26	0,24	0,22	0,15	0,26	0,28	0,17	0,18	0,20	0,17	0,20	0,06	0,20	0,19	0,11	0,22	1					
PS20	0,15	0,15	0,20	0,10	0,08	0,08	0,14	0,10	0,10	0,05	0,13	0,03	0,19	0,12	0,12	0,09	0,06	0,09	0,21	1				
PS21	0,09	0,11	0,08	0,10	0,09	0,14	0,17	0,19	0,23	0,20	0,23	0,11	0,19	0,10	0,08	0,10	0,10	0,08	0,29	0,08	1			
PS22	0,15	0,14	0,20	0,18	0,14	0,13	0,15	0,18	0,11	0,22	0,16	0,22	0,19	0,13	0,11	0,13	0,12	0,20	0,34	0,10	0,39	1		
PS23	0,15	0,10	0,13	0,13	0,04	0,03	0,11	0,08	0,02	0,03	0,06	0,03	0,18	0,04	0,13	0,15	0,05	0,09	0,24	0,22	0,16	0,15	1	
PS24	0,13	0,17	0,10	0,13	0,10	0,07	0,06	0,12	0,15	0,13	0,14	0,08	0,01	-0,01	0,04	0,06	0,05	0,02	0,20	0,10	0,27	0,21	0,10	1

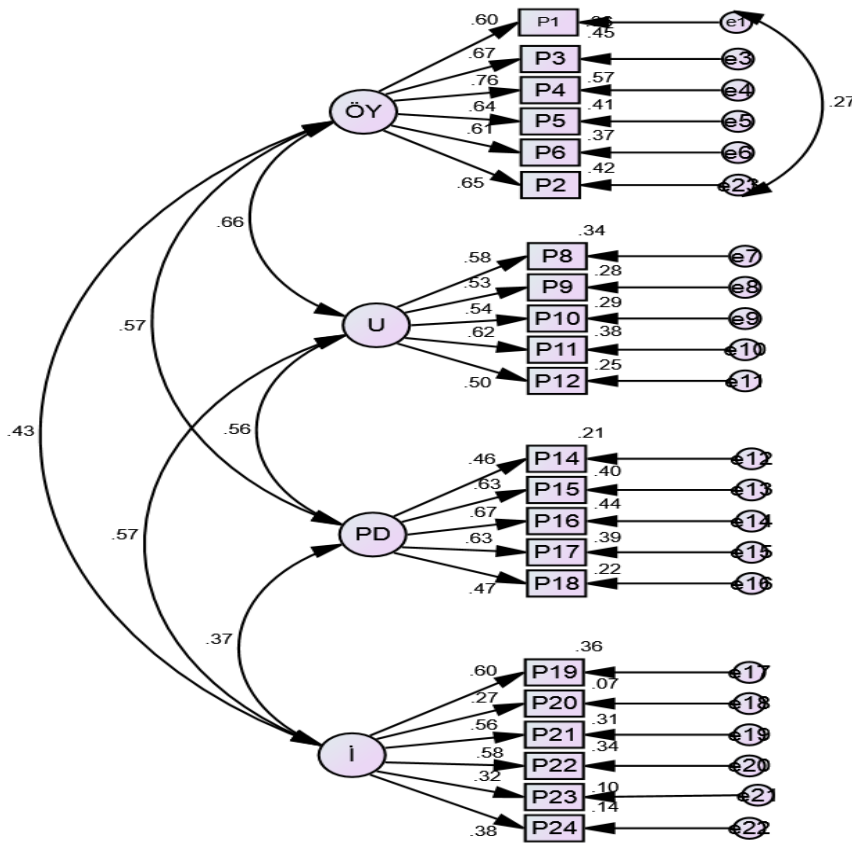
KMO testi sonunda KMO değeri 0,873 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 3108,813, serbestlik derecesi değeri (sd) 231 ve p değeri $<0,0001$ bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Psikolojik Sermaye ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucunda faktörler ve faktörlere yüklenen değişkenler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Maddeler	Öz yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
PS1	0,672			
PS2	0,676			
PS3	0,688			
PS4	0,757			
PS5	0,656			
PS6	0,636			
PS8		0,540		
PS9		0,630		
PS10		0,574		
PS11		0,587		
PS12		0,527		
PS14			0,601	
PS15			0,629	
PS16			0,741	
PS17			0,677	
PS18			0,510	
PS19				0,637
PS20				0,440
PS21				0,579
PS22				0,588
PS23				0,601
PS24				0,482

Psikolojik Sermaye ölçeğinin 24 maddesi keşfedici faktör analizine tabi tutulmuş ve ölçeğin 7 ve 13'ncü maddelerinin faktör yüklerinin düşük olması (0,4'ten düşük) nedeni ile analizden çıkartılmıştır. KFA sonucunda dört faktör elde edilmiştir. Bu sonuçlar Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilen 4 boyutlu yapıyı desteklemektedir. Ölçeğin faktör yüklerinin, öz yeterlilik boyutu için 0,636 ile 0,757; umut boyutu için 0,527 ile 0,630; psikolojik dayanıklılık boyutu için 0,510 ile 0,741; iyimserlik boyutu için 0,440 ile 0,601 arasında değer aldığı, oluşan dört faktörün açıklanan toplam varyansının % 46,174 olduğu görülmüştür.

Ölçekte 1, 2, 3, 4, 5 ve 6'ncı maddeler öz yeterlilik; 8, 9, 10, 11 ve 12'nci maddeler umut; 14, 15, 16, 17 ve 18'nci maddeler psikolojik dayanıklılık; 19, 20, 21, 22, 23 ve 24'ncü maddeler ise iyimserlik faktörlerini oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 23'te gösterilmiştir.



Şekil 23. Psikolojik Sermaye Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

DFA'ya ait uyum iyiliği değerleri Tablo 8'de sunulmuştur. Oluşturulan modelin sunulan uyum indeksleri incelendiğinde: Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/sd) 2,25; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,046; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,901 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,914 olarak bulunmuştur. Tablo 8'de görüldüğü gibi ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İndeksleri

Değişken	χ^2	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
Psikolojik Sermaye	454,43	202	2,25	0,934	0,918	0,914	0,901	0,046

Keşfedici ve Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin geçerliliği için yeterli kanıt toplanmış ve yazında Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilen 4 boyutlu ve 24 maddeli (KFA sonucu çıkarılan 7 ve 13 sorular hariç olmak üzere) pozitif psikolojik sermaye ölçeğini destekler bulgular elde edilmiştir.

Psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturan altışar maddelik umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlikleri ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirliği, dört farklı örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla incelenerek, yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre; umut boyutunun Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; 0,72, 0,75, 0,80, 0,76; psikolojik dayanıklılık boyutunun Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; 0,71, 0,71, 0,66, 0,72; öz yeterlilik boyutunun Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; 0,75, 0,84, 0,85, 0,75; iyimserlik boyutunun Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; 0,74, 0,69, 0,76, 0,79 ve genel pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; 0,88, 0,89, 0,89, 0,89 olarak tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirlik sonuçları dört örneklem için de kabul görmüş sınırların üzerindedir (Luthans vd., 2007a: 555).

Bu çalışmadaki analizler sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutları için Cronbach alfa katsayısı; öz yeterlilik için 0,819, umut için 0,685, psikolojik dayanıklılık için 0,705,

iyimserlik için 0,610 bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa katsayısı ise, 0,842 olarak bulunmuştur. Bu değerler ışığında ölçek genel olarak yeterli güvenilirliğe sahip bulunmuştur.

3.4.2. İş gören Sessliliği Ölçeği

Çalışmada iş gören sessliliği ölçeği olarak Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki tüm ifadeler (1) katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) çoğunlukla katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmektedir. Ölçekte ters kodlu soru bulunmamaktadır.

İş gören sessliliği ölçeği geçerliliği KFA ve DFA ile inceleneceğinden öncelikle maddelerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Normallik varsayımının gerçekleştiği, çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) değerleri ve Q-Q plot grafikleri incelenerek tespit edilmiştir.

Tablo 9'da görüldüğü üzere maddelerin hepsinin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile + 2 arasında değer almaktadır. Bu bulgu değişkenin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. İş gören Sessliliği Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri

Madde Nu.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İS1	-0,995	1,127
İS2	-1,021	0,778
İS3	-1,003	0,895
İS4	-1,100	1,631
İS5	-1,262	1,966
İS6	-0,921	0,379

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağlamasının ardından DFA ve KFA korelasyon matrisleri üzerinden çalıştığından ölçek maddelerinin korelasyonları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. İş Gören Sessliliği Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri

	EV1	EV2	EV3	EV4	EV5	EV6
İS1	1					
İS2	0,434	1				
İS3	0,371	0,282	1			
İS4	0,301	0,326	0,388	1		
İS5	0,247	0,267	0,175	0,356	1	
İS6	0,403	0,390	0,292	0,314	0,530	1

KMO testi sonunda KMO değeri 0,765 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 772,902, serbestlik derecesi değeri (sd) 15 ve p değeri $<0,0001$ bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur.

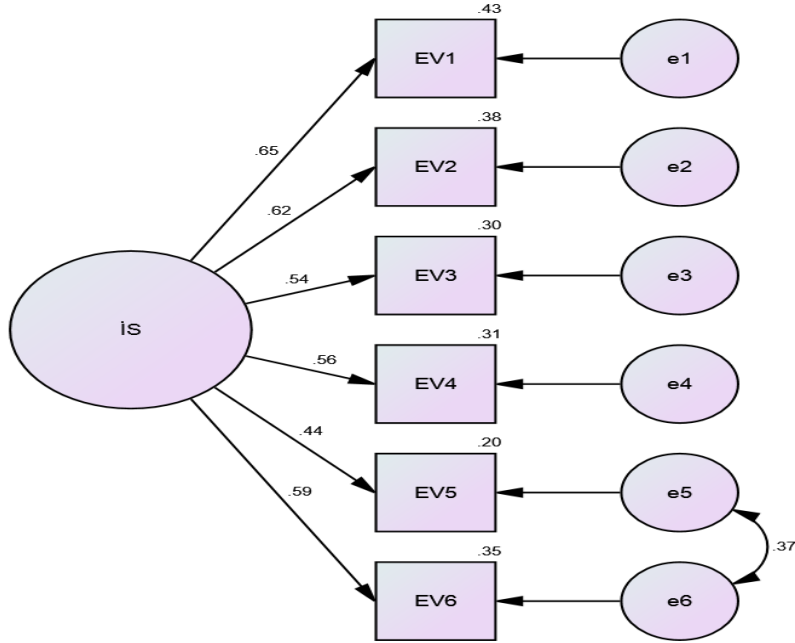
İş gören Sessliliği Ölçeğinin 6 maddelik yapısı öncelikli olarak keşfedici faktör analizi yapılmış, birden fazla faktöre yüklenen ve faktör yapısını bozan herhangi bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Faktörler ve faktörlere yüklenen değişkenler Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. İş Gören Sessliliği Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Maddeler	İş Gören Sessliliği
İS1	0,693
İS2	0,677
İS3	0,610
İS4	0,664
İS5	0,642
İS6	0,740

İş gören sessliliği ölçeğinin 6 maddesi keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. KFA sonucunda tek faktör elde edilmiştir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,610 ile 0,740 arasında değer aldığı, açıklanan toplam varyansın % 45,196 olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 24’te sunulmuştur.



Şekil 24. İş Gören Sessliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Uyum iyiliği değerleri diğer uyum değerleriyle birlikte toplu olarak Tablo 12’de sunulmuştur. Oluşturulan modelin Tablo 12’de sunulan uyum indeksleri incelendiğinde ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/sd) 3,697; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,067; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,947 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,975 olarak bulunmuştur. Ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

Tablo 12. İş Gören Sosliliği Ölçeği Uyum İndeksleri

Değişken	χ^2	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
İşgören Sosliliği	25,882	7	3,697	0,986	0,958	0,975	0,947	0,067

Keşfedici ve Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin yeterli geçerliliğe sahip olduğu kabul edilmiş ve yazında Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen tarafından iş gören sosliliği ölçeğini destekler bulgular elde edilmiştir.

Van Dyne ve LePine (1998) ölçeğin Cronbach alfa katsayısını 0,82, farklı bir örnekleme ise 0,89 olarak bulmuşlardır. Gao ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur.

Yapılan çalışmada güvenilirlik analizi sonucunda, iş gören sosliliği ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,755 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4.3. İyi Olma Hali Ölçeği

Orijinal Genel İyilik Hali Ölçeği (GİHÖ) 60 sorudan oluşmaktadır. Anılan ölçeğin daha az sorudan oluşan 30, 28 ve 12 soruluk versiyonları bulunmakta ve araştırmalarda sıkça kullanılmaktadır. Çalışanların iyilik durumlarını belirlemek amacıyla Goldberg (1972) ve Goldberg ve Hillier (1979) tarafından geliştirilen ve kabul görmüş 12 maddeli genel iyilik hali ölçeği kullanılmıştır. GİHÖ 12 soruluk versiyon bir çok farklı ülke ve kültür üzerinde sıkça kullanılan, geçerlilik analizleri sonucu yazında genel kabul görmüş bir ölçektir (Werneke vd., 2000; Smith vd., 2010; Von Korff vd., 1996).

Ölçek 38 farklı dile çevrilerek birçok farklı topluluk üzerine denenmiştir (Goldberg ve William'dan [1988] aktaran Schmitz vd., 1999). Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından benzerlerine göre uluslararası geçerliliği en iyi ölçme aracı olduğundan birincil basamak genel iyilik halini ölçme aracı olarak kullanılmaktadır (Schmitz vd., 1999: 462).

Çalışmada 13 farklı ülkeden örneklem üzerinde yapıldığından uluslararası birçok çalışmada kullanılan, tanı koymaktan ziyade özellikle psikolojik iyi olma ve genel iyi olma hali hakkında genel bir perspektif veren GİHÖ-12 ölçeği tercih edilmiştir. Psikolojik sermaye ve iyi olma hali arasındaki ilişkiyi aramaya yönelik Avey ve arkadaşları (2010), Rahimnia ve arkadaşları (2013), Çelik ve arkadaşları (2014) tarafından çalışmalarında genel iyilik halini ölçmek maksadıyla aynı ölçek kullanılmıştır.

Ölçek her ne kadar başlangıçta tek boyutlu olarak dizayn edilmiş olsa da, çok sayıda araştırmada keşfedici faktör analizi sonucu olası boyutlar tespit edilmiştir. Golberg (1992) tarafından ölçeğin birden fazla boyutlu versiyonları da geliştirmiştir. Golberg (1992)'e göre ölçek, "araştırmacının, tek bir katı sonucun (ölçüm) sağladığından ziyade, daha fazla bilgiye ihtiyacı olduğu çalışmalar" için tasarlanmıştır. Bu bağlamda birçok çalışmada GİHÖ-12'nin farklı boyutları kullanılmıştır (Padro'n ve arkadaşları, 2012: 1292).

Ölçeğin birçok çalışmada geçerlilik analizleri yapılmıştır. En kapsamlı çalışma dünya üzerinde gelişmiş ve gelişmekte olan 15 farklı ülke merkezlerindeki 5438 kişi üzerinde yapılmıştır. Goldberg ve arkadaşları (1997) Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) bir projesi olan bu kültürler arası çalışmada ölçeğin iyi bir performans gösterdiğini ve sağlıklı sonuçlar verdiğini tespit etmiştir.

Werneke ve arkadaşlarının (2000) 15 ayrı ülke ve merkezde yapılan bu araştırma sonuçlarını irdeledikleri çalışmalarında, ölçek on merkezde iki boyutta incelenirken, beş merkezde üç boyutta incelenmiştir. Araştırmacılar farklı faktör yapılarının ortaya çıkmasının kültürel farklılıkların yanı sıra birçok muhtemel açıklaması olabileceğini belirtmişlerdir.

Winefield ve arkadaşlarının (1989: 57) çalışmalarında ölçeğin etkileyici bir iç tutarlığının olduğunu ve her bir sorunun benzer bir ölçümü yaptığı alt ölçeklerin birbiriyle yüksek oranda ilişkili olduğu ve büyük olasılıkla ekstra bilgi eklediğini bulgulamışlardır.

Yapılan çalışmada elde edilen verilerin keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucu yazında daha önce, Glozah ve Pevalin (2015), Schmitz ve arkadaşları (1999), Andrich ve Schoubroeck (1989), Politi ve arkadaşlarının (1994) çalışmalarında görülen iki faktörlü yapı desteklenmiştir.

Faktörler yazında sıkça rastlanan negatif, pozitif önermelere dayalı olarak (Andrich ve Van Schoubroeck, 1989; Glozah ve Pevalin, 2015; Padro'n ve arkadaşları, 2012) negatif yönlü önermeler (sosyal endişe/kaygı) negatif iyi olma hali, pozitif yönlü önermeler (günlük aktivitelerin yerine getirilmesi ve sosyal performans) pozitif iyi olma hali faktörleri olarak çalışılmıştır. Türkçe yazında iyi olma halinin pozitif ve negatif sorular çerçevesinde pozitif iyi olma hali, negatif iyi olma hali şeklinde ölçümlendiği sıkça görülmektedir (Özdemir ve Rezaki, 2007).

Genel iyi olma hali ölçeği alt boyutları ve boyutları ölçmeyi hedefleyen madde numaraları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. İyi Olma Hali Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları

Alt Boyut Sayısı	Alt Boyutlar	Ölçekteki Madde Numarası
1	Negatif İyi Olma Hali	2,5,6,9,10,11
2	Pozitif İyi Olma Hali	1,3,4,7,8,12

Ölçekteki tüm ifadeler (1) katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) çoğunlukla katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmektedir. Ölçekte ters kodlu soru bulunmamaktadır.

Yapılan çalışmada kullanılan iyi olma hali ölçeği geçerliliği Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapılacağından öncelikle maddelerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Normallik varsayımının gerçekleştiği, çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) değerleri ve Q-Q plot grafikleri incelenerek tespit edilmiştir.

Tablo 14'te sunulduğu üzere maddelerin hepsi basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile + 2 arasında değer almaktadır. Bu bulgu değişkenin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. İyi Olma Hali Ölçeği Maddeleri Basıklık Çarpıklık Değerleri

Madde Nu.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İOH1	-1,118	1,439
İOH2	0,321	-1,039
İOH3	-1,237	1,701
İOH4	0,954	0,329
İOH5	0,356	-0,876
İOH6	0,495	-1,104
İOH7	-0,994	0,983
İOH8	-1,251	1,643
İOH9	0,798	-0,445
İOH10	1,118	-0,004
İOH11	1,237	0,224
İOH12	-0,981	0,618

Değişkenin normal dağılım ön koşulunu sağlamasının ardından DFA ve KFA korelasyon matrisleri üzerinden çalışıldığından ölçek maddelerinin korelasyonları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. İyi Olma Hali Ölçeği Maddeleri Korelasyon Değerleri

	İOH1	İOH2	İOH3	İOH4	İOH5	İOH6	İOH7	İOH8	İOH9	İOH10	İOH11	İOH12
İOH1	1											
İOH2	,077	1										
İOH3	,340	,031	1									
İOH4	,266	,128	,501	1								
İOH5	,054	,328	,121	,118	1							
İOH6	,013	,383	,015	,095	,323	1						
İOH7	,342	,004	,229	,168	,072	,049	1					
İOH8	,261	,112	,222	,274	,093	,057	,298	1				
İOH9	,149	,501	,126	,122	,344	,415	,119	,146	1			
İOH10	,176	,439	,223	,149	,316	,413	,121	,136	,582	1		
İOH11	,181	,390	,240	,214	,308	,325	,056	,123	,518	,681	1	
İOH12	,198	,090	,162	,150	,186	,121	,180	,305	,175	,032	,048	1

KMO testi sonunda KMO değeri 0,786 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 1862,207, serbestlik derecesi değeri (sd) 66 ve p değeri $<0,0001$ bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur.

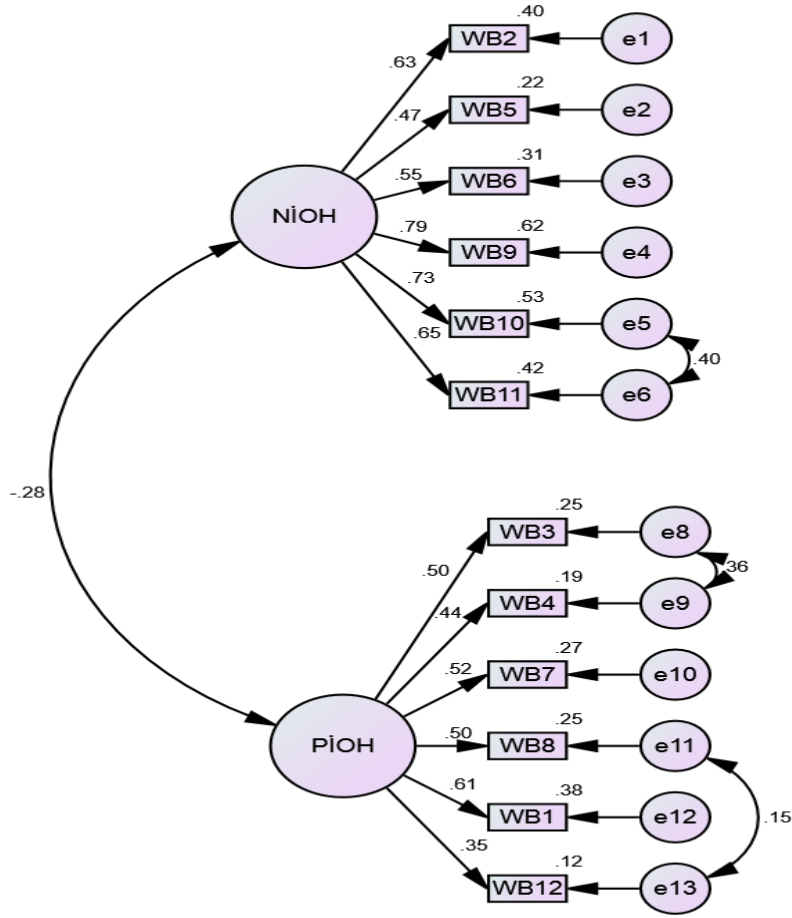
İyi Olma Hali ölçeğinin 12 maddesi keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Yürütülen faktör analizi sonuçları incelendiğinde, altı faktör elde edilmiştir. Birden fazla faktöre yüklenen ve faktör yapısını bozan herhangi bir değişken de tespit edilmemiştir. Faktörler ve faktörlere yüklenen değişkenler Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. İyi Olma Ölçeği Hali Keşfedici Faktör Analizi

Maddeler	Negatif İyi Olma Hali	Pozitif İyi Olma Hali
İOH2	0,720	
İOH5	0,600	
İOH6	0,669	
İOH9	0,774	
İOH10	0,781	
İOH11	0,725	
İOH1		0,677
İOH3		0,716
İOH4		0,661
İOH7		0,582
İOH8		0,590
İOH12		0,420

Keşfedici faktör analizi sonucu yazında daha önce, Glozah ve Pevalin, (2015), Schmitz ve arkadaşları, (1999), Andrich ve Schoubroeck, (1989), Politi ve arkadaşları tarafından (1994) ortaya konulan yapı desteklenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin negatif iyi olma hali boyutu için 0,600 ile 0,781; pozitif iyi olma hali boyutu için 0,420 ile 0,716 arasında değer aldığı, oluşan iki faktörün açıklanan toplam varyansının % 45,912 olduğu görülmüştür. Ölçekte 2, 5, 6, 9, 10 ve 11'nci maddeler negatif iyi olma hali; 1, 3, 4, 7, 8 ve 12'nci maddeler ise pozitif iyi olma hali faktörlerini oluşturmaktadır. Bu hali ile ölçek söz konusu ölçek yapısını desteklemektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 25'te sunulmuştur.



Şekil 25. İyi Olma Hali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

İyi olma hali ölçeğinin uyum iyiliği değerleri Tablo 17’de sunulmuştur. İyi olma hali ölçeği iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir. Oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde ise, ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/sd) 4,598; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,078; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,901 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,901 olarak bulunmuştur. TLI değeri kabul edilebilir sınırın altında gözükmekte ancak diğer kriterlerin iyi uyum göstermesi nedeni ile kabul edilebilir uyum değerleri sağlanmakta ve değişkenin iyi uyum gösterdiği bulgusu elde edilmektedir.

Tablo 17. Genel İyi Olma Hali Ölçeği Uyum İndeksleri

Değişken	χ^2/sd	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
İyi Olma Hali	229,896	50	4,598	0,94	0,907	0,901	0,869	0,078

Politi ve arkadaşları (1994) çalışmalarında, Cronbach alfa katsayısını 0,81, Von Korff ve arkadaşları (1996) Dünya Sağlık Örgütü (WHO) şemsiyesi altında 15 ayrı ülke ve merkezde yaptıkları uluslararası çalışmalarında, Cronbach alpha katsayısını 0,83 ile 0,94 arasında tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmada GİHÖ-12 ölçeğinin, güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı 0,709 bulunmuştur. İyi olma hali alt boyutları için Cronbach alfa katsayısı; pozitif iyi olma hali için 0,675, negatif iyi olma hali için 0,810 bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde değişkenlere ait betimleyici istatistiklere yer verilmiş ve demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenlerin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için SPSS.21.0 paket programı yardımı ile t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Değişkenlerin korelasyon analizinden sonra araştırma hipotezlerini test edebilmek amacı ile tüm değişkenlerin birlikte ele alındığı yapısal eşitlik modellemesi kurulmuş ve AMOS programı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon ve yol analizlerinde ayrıca pozitif iyi olma hali ve negatif iyi olma hali değişkenlerinin bağımlı değişken üzerinde aracılık rolü tespit edilmiştir.

4.1. Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin ortalama, minimum, maksimum değerleri ile standart sapmaları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	Toplam	Min.	Maks.	Ortalama	SS
Psikolojik sermaye	598	1,98	6,00	4,75	0,52
Öz yeterlilik	598	1,67	6,00	4,99	0,71
Umut	598	1,80	6,00	4,83	0,67
Psikolojik dayanıklılık	598	1,80	6,00	4,56	0,79
İyimserlik	598	2,00	6,00	4,58	0,65
İş gören sesliliği	598	1,00	5,00	3,99	0,63
İyi olma hali	598	1,25	5,00	3,11	0,50
Negatif ioh	598	1,00	5,00	2,31	0,92
Pozitif ioh	598	1,50	5,00	3,89	0,62

Tablo 18 incelendiğinde, psikolojik sermaye bağımsız değişkeni ve alt boyutların tamamının puanlarının ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye çekirdek yapısı için $\bar{x}=4,75$, $ss=0,52$ 'dir. Bu kapsamda boyutların yüksek ortalama değerlerinden aşağıya göre sıraladığımızda; öz yeterlilik ($\bar{x}=4,99$ $ss=0,71$), umut ($\bar{x}=4,83$ $ss=0,67$), iyimserlik ($\bar{x}=4,58$; $ss=0,65$) ve psikolojik dayanıklılık ($\bar{x}=4,56$ $ss=0,79$) şeklindedir. İş görenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

İyi olma hali değişkeni puanı $\bar{x}=3,11$, $ss=0,50$ 'dir. İyi olma hali alt boyutlarından negatif iyi olma hali ($\bar{x}=2,31$ $ss=0,92$) ortalamasının altında, pozitif iyi olma ($\bar{x}=3,89$; $ss=0,62$), ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda iş görenlerin genel olarak pozitif iyi olma hallerinin yüksek olduğu söylenebilir.

İş gören sesliliği değişkeni puanı $\bar{x}=3,99$, $ss=0,63$ 'dir. İş görenlerin genel olarak seslilik davranışı gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Personelin Ülkeleri

Ülkeler	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
ABD	79	13,2	13,2
Afganistan	92	15,4	28,6
Türkiye	192	32,1	60,7
İngiltere	26	4,3	65,1
Avustralya	34	5,7	70,7
Arnavutluk	49	8,2	78,9
Danimarka	14	2,3	81,3
Makedonya	19	3,2	84,4
Çek Cumhuriyeti	35	5,9	90,3
Azerbaycan	27	4,5	94,8
Hindistan	12	2,0	96,8
Romanya	10	1,7	98,5
Macaristan	9	1,5	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların ülkelerine ilişkin bilgiler Tablo 19’da sunulmuştur. Katılımcıların % 13,2’si (n=79) Amerika Birleşik Devletleri, % 15,4’ü (n=92) Afganistan, %32,1’i (n=192) Türkiye, %4,3’ü (n=26) İngiltere, %5,7’si (n=34) Avustralya, %8,2’si (n=48) Arnavutluk, %2,3’ü (n=14) Danimarka, %3,2’si (n=19) Makedonya, %5,9’u (n=35) Çek Cumhuriyeti, %4,5’i (n=27) Azerbaycan, %2’si (n=12) Hindistan, %1,7’si (n=10) Romanya ve %1,5’i (n=9) Macaristan vatandaşıdır.

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Personelin Cinsiyet ve Medeni Halleri

Cinsiyet-M. Hal	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	83	13,9	13,9
Erkek	515	86,1	100
Evli	400	66,9	66,9
Bekar	198	33,1	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların cinsiyetlerine ve medeni hallerine ilişkin bilgiler Tablo 20’de sunulmuştur. Katılımcıların % 86,1’i (n=515) erkek ve % 13,9’ u (n=83) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 66,9’u (n=400) evli ve % 33,1’i (n=198) bekârdır.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Personelin Yaş Durumu

Yaş	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
18-25	92	15,4	15,4
26-30	140	23,4	38,8
31-35	157	26,3	65,1
36-40	130	21,7	86,8
41 ve üzeri	79	13,2	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların yaşlarına ilişkin bilgiler Tablo 21’de sunulmuştur. Katılımcıların % 15,4’ ü (n=92) 18-25, % 23,4’ ü (n=140) 26-30, % 26,3’ü (n=157) 31-35, % 21,7’ si (n= 130) 36-40 ve % 13,2’ si (n=79) 41 ve üzeri yaşa sahiptir.

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Personelin İş Tecrübesi

Tecrübe	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-10 yıl	190	32,4	32,4
11-15 yıl	188	31,4	63,9
16-20 yıl	151	25,3	89,1
21+	65	10,9	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların Tablo 22’de sunulduğu üzere % 32,4’ ü (n=190) 1-10 yıl arası, % 31,4’ ü (n=188) 11-15 yıl arası, % 25,3’ ü (n=151) 16-20 yıl arası, % 10,9’ u (n=65) 21 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir.

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Personelin Afganistan İş Tecrübesi

Tecrübe	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-6 ay	366	61,2	61,2
7-12 ay	80	13,4	74,6
13-24 ay	69	11,5	86,1
25+	83	13,9	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların Afganistan’daki iş tecrübelerine ilişkin bilgiler Tablo 23’te sunulmuştur. Katılımcılar Afganistan’da % 61,2’ si (n=366) 1-6 ay, % 13,4’ü (n=80) 7-12 ay, % 11,5’i (n=69) 13-24 ay, % 13,9’u (n= 83) 25 ay ve üzeri tecrübeye sahiptir.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Personelin Aylık Geliri

Gelir (Dolar)	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
100-1000	119	19,9	19,9
1001-3000	117	19,6	39,5
3001-5000	299	50	89,5
5001 ve üstü	63	10,5	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların Tablo 24’te sunulduğu üzere % 19,9’u (n=119) 100-1000 dolar, % 19,6’sı (n=117) 1001-3000 dolar, % 50’si (n=299) 3001-5000 dolar, % 10,5’i (n=63) 5000 dolar ve üzeri aylık gelire sahiptir.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Personelin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	İş Gören Sayısı	Yüzde	Birikimli Yüzde
İlkokul	54	9	9
Lise	131	21,9	30,9
Üniversite	276	46,2	77,1
Yüksek Lisans	117	19,6	96,7
Doktora	20	3,3	100
Toplam	598	100	

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin bilgiler Tablo 25’te sunulmuştur. Katılımcıların % 9’u (n=54) ilkokul, % 21,9’u (n=131) lise, % 46,2’si (n=276) üniversite, % 19,6’sı (n=117) yüksek lisans ve % 3,3’ü (n=20) doktora mezundur.

4.2. Kontrol Değişkenlerinin Diğer Değişkenlere Etkileri

Yapılan çalışmada demografik değişkenlerin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve alt boyutları ile iş gören sesliliği üzerine etkilerini ortaya koymak amacıyla, iki ortalama arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için t-testi, ikiden fazla ortalamaların karşılaştırılması için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Analizler esnasında öncelikle normallik varsayımının çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) ve Q-Q plot grafikleri incelenerek gerçekleştiği tespit edilmiş sonrasında varyansların homojen olup olmadığı Levene testiyle kontrol edilmiş ve tüm değişkenlerde grup varyanslarının homojen olduğu bulunmuştur ($p>0,05$). Bu homojenlik, t-testi ve varyans analizlerinden elde edilecek sonuçların sağlıklı olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilir.

Uygulanan ANOVA'lar sonucunda anlamlı farklılık bulunması durumunda, hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin diğer değişkenlerle olan ilişkileri aşağıda sunulan tablolarda belirtilmiştir.

4.2.1. Medeni Hal Değişkeni t Testi

Medeni hal değişkeninin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26. Medeni Hal Değişkeni t Testi Sonuçları

Değişken	Ortalama	t	sd	p
Psikolojik Sermaye	Evli: 4,8095	4,267	596	0,000
	Bekar: 4,6197			
İşgören Sesliliği	Evli: 4,0313	2,035	596	0,042
	Bekar: 3,9200			
İyi Olma Hali	Evli: 3,0990	-0,221	596	0,825
	Bekar: 3,1086			

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermaye evli ve bekârlar arasında evli olanlar lehine; iş gören sosliliği evli ve bekârlar arasında evli olanlar lehine anlamlı farklılık göstermektedir. İyi olma hali medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bu bulgular, araştırmanın *1a hipotezi* olan “*Psikolojik sermaye medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir*” ve *3a hipotezi* olan “*İş gören sosliliği medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir*” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Araştırmanın *2a hipotezi* olan “*İyi olma hali medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir*” reddedilmiştir.

Ek bilgi olarak, medeni hal değişkeninin, psikolojik sermaye ve iyi olma hali alt boyutları analiz sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Medeni Hal Değişkeni Alt Boyutlar Testi Sonuçları

Değişken	Ortalama	t	sd	p
Öz Yeterlilik	Evli: 5,0883 Bekâr: 4,8173	4,355	596	0,000
Umut	Evli: 4,8975 Bekâr: 4,6859	3,670	596	0,000
Psi. Dayanıklılık	Evli: 4,6480 Bekâr: 4,4384	3,081	596	0,001
İyimserlik	Evli: 4,6042 Bekâr: 4,5370	1,191	596	0,234
Negatif İyi Olma Hali	Evli: 2,2338 Bekâr: 2,4764	-3,051	596	0,002
Pozitif İyi Olma Hali	Evli: 3,9642 Bekâr: 3,7407	4,208	596	0,000

Analiz sonucunu göre, psikolojik sermayenin, öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık alt boyutları evliler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. İyimserlik düzeyi medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analiz sonucunu göre, iyi olma halinin, negatif iyi olma hali ve pozitif iyi olma hali alt boyutları evliler lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

4.2.2. Yaş Değişkeni ANOVA Testi

Yaş değişkeninin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği analiz sonuçları Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Sermaye	Gruplararası	6,995	4	1,749	6,733	0,000	
	Gruplariçi	154,010	593	0,260			1-5
	Toplam	161,004	597				
İşgören Sesliliği	Gruplararası	8,391	4	2,098	5,430	0,000	
	Gruplariçi	229,090	593	0,386			1-5,1-4
	Toplam	237,481	597				
İyi Olma Hali	Gruplararası	4,195	4	1,049	4,270	0,002	
	Gruplariçi	145,642	593	0,246			1-2,1-3, 1-5
	Toplam	149,837	597				

Analiz sonuçlarına göre,

• Psikolojik sermaye [F(4,593)=6,733; p<0,01],

• İş gören sesliliği [F(4,593)=5,430; p<0,01],

• İyi olma hali [F(4,593)=4,270; p<0,05] değişkenleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırmamızın **1b hipotezi** olan “Psikolojik sermaye yaş değişkenine göre farklılık gösterir” , **2b hipotezi** olan “İyi olma hali yaş değişkenine göre farklılık gösterir” ve **3b hipotezi** olan “ İş gören sesliliği yaş değişkenine göre farklılık gösterir” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Tukey testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye 18-25 yaş aralığında olanlar ile 41-45 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. İş gören sesliliği 18-25 yaş aralığında olanlar ile 41-45 yaş aralığında olanlar ve 36-40 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. İyi olma hali 18-25 yaş aralığında olanlar ile 36-40 yaş grubu hariç, diğer yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Ek bilgi olarak, yaş değişkeninin, psikolojik sermaye ve iyi olma hali alt boyutları analiz sonuçları Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Yaş Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Öz yeterlilik	Gruplarasası	7,325	4	1,831	3,526	0,007	
	Gruplariçi	307,979	593	0,519			1-5,2-3
	Toplam	315,304	597				
Umut	Gruplarasası	11,046	4	2,761	6,362	0,000	
	Gruplariçi	257,384	593	0,434			1-5,2-5
	Toplam	268,43	597				
Psi. Dayanıklılık	Gruplarasası	11,46	4	2,865	4,722	0,001	
	Gruplariçi	359,786	593	0,607			1-5,2-5
	Toplam	371,246	597				
İyimserlik	Gruplarasası	4,751	4	1,188	2,857	0,023	
	Gruplariçi	246,567	593	0,416			2-5
	Toplam	251,318	597				
Negatif İyi Olma	Gruplarasası	32,784	4	8,196	10,242	0,000	
	Gruplariçi	474,523	593	0,8			1-5
	Toplam	507,307	597				
Pozitif İyi Olma	Gruplarasası	6,714	4	1,678	4,475	0,001	
	Gruplariçi	222,409	593	0,375			1-5
	Toplam	229,122	597				

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin,

- Öz yeterlilik [F(4,593)= 3,526; p<0,01],
- Umut [F(4,593)=6,362; p<0,01],
- Psikolojik dayanıklılık [F(4,593)=4,722; p<0,01],
- İyimserlik [F(4,593)=2,857; p<0,05] alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre öz yeterlilik düzeyi 41-45 yaş grubu ile 18-25, 26-30 ve 31-35 yaş grupları arasında anlamlı farklılık göstermekte, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeyi 41-45 yaş grubu ile 18-25 ve 26-30 yaş grupları arasında anlamlı farklılık göstermekte, iyimserlik düzeyi 41-45 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, iyi olma halinin,

- Negatif iyi olma hali [F(4,593)=10,242; p<0,01],
- Pozitif iyi olma hali [F(4,593)=4,475; p<0,05] alt boyutları ile yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, negatif ioh ve pozitif ioh 41-45 yaş grubu ile 18-25 yaş grubu arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

4.2.3. Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi

Çalışma süresi değişkeninin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği analiz sonuçları Tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30. Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Sermaye	Gruplararası	4,470	3	1,490	5,655	0,01	
	Gruplariçi	156,534	594	0,264			1-4,2-4,3-4
	Toplam	161,004	597				
İşgören Sesliliği	Gruplararası	5,231	3	1,744	4,460	0,04	
	Gruplariçi	232,250	594	0,391			1-4,2-4,3-4
	Toplam	237,481	597				
İyi Olma Hali	Gruplararası	0,271	3	0,090	0,359	0,782	
	Gruplariçi	149,565	594	0,252			-
	Toplam	149,837	597				

Analiz sonuçlarına göre,

- Psikolojik sermaye [$F(3,594)=1,490$; $p<0,01$],
- İş gören sesliliği [$F(3,594)=4,460$; $p<0,05$] değişkenleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.
- İyi olma hali [$F(3,594)=0,359$; $p >0,05$] çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bu bulgular, araştırmanın **1c hipotezi** olan “*Psikolojik sermaye çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir*” ve **3c hipotezi** olan “*İş gören sesliliği çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir*” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Araştırmanın **2c hipotezi** olan “*İyi olma hali çalışma değişkenine göre farklılık gösterir*” reddedilmiştir.

Tukey testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve iş gören sesliliği 1-10, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Ek bilgi olarak, çalışma süresi değişkeninin, psikolojik sermaye ve iyi olma hali alt boyutları analiz sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Çalışma Süresi Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Öz yeterlilik	Gruplararası	7,037	3	2,346	4,520	0,004	
	Gruplariçi	308,267	594	0,519			1-4,3-4
	Toplam	315,304	597				
Umut	Gruplararası	4,831	3	1,610	3,629	0,013	
	Gruplariçi	263,599	594	0,444			1-4
	Toplam	268,430	597				
Psi. Dayanıklılık	Gruplararası	6,338	3	2,113	3,439	0,017	
	Gruplariçi	364,908	594	0,614			1-4,2-3
	Toplam	371,246	597				
İyimserlik	Gruplararası	5,588	3	1,863	4,502	0,004	
	Gruplariçi	245,731	594	0,414			1-4,2-3
	Toplam	251,318	597				
Negatif İyi Olma	Gruplararası	10,920	3	3,640	4,356	0,005	
	Gruplariçi	496,387	594	0,836			1-4
	Toplam	507,307	597				
Pozitif İyi Olma	Gruplararası	6,888	3	2,296	6,137	0,000	
	Gruplariçi	222,234	594	0,374			1-4
	Toplam	229,122	597				

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin,

- Öz yeterlilik [$F(3,594)= 4,520$; $p<0,01$],
- Umut [$F(3,594)=3,629$; $p<0,05$],
- Psikolojik dayanıklılık [$F(3,594)=3,439$; $p<0,05$],
- İyimserlik [$F(3,594)=4,502$; $p<0,01$] alt boyutları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tukey testi sonuçlarına öz yeterlilik düzeyi 21 ve üzeri çalışma süresi ile 1-10 ve 16-20 çalışma süresi arasında anlamlı farklılık göstermekte, umut düzeyi 21 ve üzeri ile 1-10 arası çalışma süresi arasında anlamlı farklılık göstermekte, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeyi 21 ve üzeri ile 1-10, 11-15, 16-20 arası tecrübe ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, iyi olma halinin,

- Negatif iyi olma [$F(3,594)=4,356$; $p<0,01$],
- Pozitif iyi olma [$F(3,594)= 6,137$; $p<0,05$] ile çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, negatif iyi olma hali ve pozitif iyi olma hali düzeyi 21 ve üzeri çalışma süresi ile 1-10 çalışma süresi arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

4.2.4. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni ANOVA Testi

Afganistan iş tecrübesi değişkeninin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği analiz sonuçları Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Sermaye	Gruplararası	5,344	3	1,781	6,798	0,000	
	Gruplariçi	155,660	594	0,262			1-2, 1-4
	Toplam	161,004	597				
İşgören Sesliliği	Gruplararası	3,210	3	1,070	4,334	0,005	
	Gruplariçi	146,627	594	0,247			1-2,1-3 ,1-4
	Toplam	149,837	597				
İyi Olma Hali	Gruplararası	5,090	3	1,697	4,336	0,005	
	Gruplariçi	232,392	594	0,391			1-2,1-4, 2-3,2-4
	Toplam	237,481	597				

Analiz sonuçlarına göre,

• Psikolojik sermaye [F(3,594)=6,798; p<0,01],

• İş gören sesliliği [F(3,594)=4,334; p<0,01],

• İyi olma hali [F(3,594)=4,336; p<0,01] değişkenleri ile Afganistan iş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırmanın **1d hipotezi** olan “*Psikolojik sermaye Afganistan alışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir*” , **2d hipotezi** olan “*İyi olma hali Afganistan alışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir*” ve **3d hipotezi** olan “*İş gören sosliliği Afganistan alışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir*” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Tukey testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye 1-6 ile 7-12 ay arasında ile 25 ay üzeri arasında, iyi olma hali 1-6 ile 7-12 ve 25 ay üzeri tecrübe grubu; 7-12 ay tecrübe grubu ise 13-24 ve 25 ay üzeri tecrübe grubu ile anlamlı farklılık göstermektedir. İş gören sosliliği Afganistan alışma süresine göre Tukey testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık göstermemekte, LSD testi sonuçlarına göre iş gören sosliliği 1-6 ile 7-12, 13-23 ve 25 ay üzeri arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Ek bilgi olarak, Afganistan iş tecrübesi değişkeninin, psikolojik sermaye ve iyi olma hali alt boyutları analiz sonuçları Tablo 33’te sunulmuştur.

Tablo 33. Afganistan İş Tecrübesi Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Öz yeterlilik	Gruplararası	9,063	3	3,021	5,860	0,001	
	Gruplariçi	306,241	594	0,516			1-2
	Toplam	315,304	597				
Umut	Gruplararası	5,731	3	1,910	4,319	0,005	
	Gruplariçi	262,700	594	0,442			1-4
	Toplam	268,430	597				
Psi. Dayanıklılık	Gruplararası	12,778	3	4,259	7,058	0,000	
	Gruplariçi	358,468	594	0,603			1-2,1-4
	Toplam	371,246	597				
İyimserlik	Gruplararası	13,163	3	4,388	10,944	0,000	
	Gruplariçi	238,155	594	0,401			1-2,1-3,1-4
	Toplam	251,318	597				
Negatif İyi Olma	Gruplararası	20,265	3	6,755	8,238	0,000	
	Gruplariçi	487,042	594	0,820			1-3,1-4,2-3,2-4
	Toplam	507,307	597				
Pozitif İyi Olma	Gruplararası	5,243	3	1,748	4,637	0,003	
	Gruplariçi	223,879	594	0,377			1-2,1-2
	Toplam	229,122	597				

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin,

- Öz yeterlilik [F(3,594)=5,860; p<0,01],
- Umut [F(3,594)=4,319; p<0,01],
- Psikolojik dayanıklılık [F(3,594)=7,058; p<0,01],

• İyimserlik [$F(3,594)=10,944$; $p<0,05$] alt boyutları ile Afganistan iş tecrübesi değişkeni arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, öz yeterlilik düzeyi 1-6 ile 7-12 ay arasında anlamlı farklılık göstermekte, umut düzeyi 25 ve üzeri ile 1-6 ay arasında anlamlı farklılık göstermekte, psikolojik dayanıklılık düzeyi 1-6 ay ile 7-12 ve 25 ay üstü arasında anlamlı farklılık göstermekte, iyimserlik 1-6 ay ile diğer iş tecrübesi grupları ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, iyi olma halinin,

- Negatif iyi olma [$F(3,594)=8,238$; $p<0,01$],
- Pozitif iyi olma [$F(3,594)=4,637$; $p<0,01$] ile Afganistan iş tecrübesi. değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, negatif ioh düzeyi 1-6 ay ile 7-12 ve 25 ay üstü ve 7-12 ay ile 13-24 ve 25 ay üstü iş tecrübesi grubu arasında anlamlı farklılık göstermekte, pozitif ioh 1-6 ile 7-12 ve 25 üzeri arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

4.2.5. Gelir Değişkeni ANOVA Testi

Gelir değişkeninin, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği analiz sonuçları Tablo 34’te sunulmuştur.

Tablo 34. Gelir Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Sermaye	Gruplararası	7,030	3	2,343	9,040	0,000	
	Gruplariçi	153,975	594	0,259			1-3,1-4, 2-3,2-4
	Toplam	161,004	597				
İşgören Sesliliği	Gruplararası	19,248	3	6,416	17,463	0,000	
	Gruplariçi	218,234	594	0,367			1-3,1-4, 2-3,2-4
	Toplam	237,481	597				
İyi Olma Hali	Gruplararası	19,249	3	6,416	29,185	0,000	
	Gruplariçi	130,588	594	0,220			1-2,1-3 ,1-4,2-3
	Toplam	149,837	597				

Analiz sonuçlarına göre,

- Psikolojik sermaye [$F(3,594)=9,040$; $p<0,01$],
- İş gören sesliliği [$F(3,594)=17,463$; $p<0,01$],
- İyi olma hali [$F(3,594)=29,185$; $p<0,01$] değişkenleri ile gelir değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırmanın **1e hipotezi** olan “*Psikolojik sermaye gelir değişkenine göre farklılık gösterir*” , **2e hipotezi** olan “*İyi olma hali gelir değişkenine göre farklılık gösterir*” ve **3e hipotezi** olan “*İş gören sesliliği gelir değişkenine göre farklılık gösterir*” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Tukey testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve iş gören sesliliği 100-1000 dolar arası geliri olanlar ile 3001-5000 ve 5001 ile üzeri geliri olanlar, 1001-3000 dolar arası geliri olanlar ile 3001-5000 ve 5001 ile üzeri geliri olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

İyi olma hali 100-1000 dolar arası geliri olanlar ile diğer gelir grupları ve 1001-3000 dolar arası geliri olanlar ile 3001-5000 dolar geliri arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Ek bilgi olarak, gelir değişkeninin, psikolojik sermaye ve iyi olma hali alt boyutları analiz sonuçları Tablo 35’te sunulmuştur.

Tablo 35. Gelir Değişkeni Alt Boyutlar ANOVA Testi Sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Öz yeterlilik	Gruplararası	12,539	3	4,180	8,200	0,000	
	Gruplariçi	302,766	594	,510			1-3,2-3,2-4
	Toplam	315,304	597				
Umut	Gruplararası	8,139	3	2,713	6,191	0,000	
	Gruplariçi	260,291	594	0,438			1-2,1-3,1-4
	Toplam	268,430	597				
Psi. Dayanıklılık	Gruplararası	36,733	3	12,244	21,742	0,000	
	Gruplariçi	334,513	594	0,563			1-4,2-4
	Toplam	371,246	597				
İyimserlik	Gruplararası	10,081	3	3,360	8,274	0,000	
	Gruplariçi	241,237	594	0,406			1-2,1-3,1-4
	Toplam	251,318	597				
Negatif İyi Olma	Gruplararası	83,321	3	27,774	38,910	0,000	
	Gruplariçi	423,986	594	0,714			1-2,1-3,1-4
	Toplam	507,307	597				
Pozitif İyi Olma	Gruplararası	9,591	3	3,197	8,651	0,000	
	Gruplariçi	219,531	594	0,370			1-3,2-3
	Toplam	229,122	597				

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin,

- Öz yeterlilik [$F(3,594)=8,200$; $p<0,01$],
- Umut [$F(3,594)=6,191$; $p<0,01$],

• Psikolojik dayanıklılık [F(3,594)=21,742; p<0,01],

• İyimserlik [F(3,594)=8,274; p<0,01] alt boyutları ile gelir değişkeni arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, öz yeterlilik düzeyi 100-1000 dolar gelire sahip olanlar ile 3001-5000 dolar, 1001-3000 dolar gelire sahip olanlar ile 3001-5000 ve 5001 ve üzeri gelire sahip olanlar ile anlamlı farklılık göstermekte, psikolojik dayanıklılık düzeyi 5001 ve üzeri gelire sahip olanlar ile 100-1000, 1001-3000 arası gelire sahip olanlar arasında anlamlı farklılık göstermekte, umut 100-1000 gelire sahip olanlar ve diğer gelir grupları ile anlamlı farklılık göstermekte, iyimserlik 100-1000 gelire sahip olanlar ve 1001-3000, 3001-5000 ve 5001 ve üzeri gelire sahip olanlar ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, iyi olma halinin,

• Negatif iyi olma hali [F(3,594)= 38,910; p<0,01],

• Pozitif iyi olma hali [F(3,594)=8,651; p<0,01] ile gelir değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tukey testi sonuçlarına göre, negatif iyi olma hali düzeyi 100-1000 dolar gelire sahip olanlar ile 1001-3000, 3001-5000 ve 5001 ve üzeri gelire sahip olanlar ile anlamlı farklılık göstermekte, pozitif iyi olma hali düzeyi 100-1000 ile 3001-5000 arası gelire sahip olanlar, 1001-3000 ile 3001-5000 dolar gelire sahip arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

4.3. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Korelasyon analizi iki veya daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını ve ilişki var ise ilişkinin yönünü verir. Genel olarak korelasyon katsayısının alacağı değerlere göre yapılacak değerlendirmeler Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2015: 256

Korelasyon katsayısı Tablo 36’da sunulduğu üzere, r ile gösterilip -1 ile +1 arasında değerler alır. Değişkenler arasındaki ilişki eğer ters yönlü ise yani korelasyon katsayısı negatif değer alıyor ise bir değişken artarken diğer değişkenin azalacağını, pozitif yönlü ise yani pozitif değer alıyorsa bir değişken artarken diğer değişkenin de artacağı anlamına gelir. -1 e yakın değer alması değişkenler arasında negatif yönde çok güçlü bir ilişki, +1 e yakın değer alması değişkenler arasında pozitif yönde çok güçlü bir ilişki olduğunu gösterecektir. +1 değer alınması değişkenler arasında tam pozitif yönde tam bir ilişki, -1 değer alınması ise değişkenler arasında negatif yönde tam bir ilişki olduğunu gösterir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla korelasyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 37’de sunulmuştur.



Tablo 37. Değişkenlerin Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Psikolojik Sermaye	1								
2	İyimserlik	0,636**	1							
3	Psi.Dayanıklılık	0,746**	0,252**	1						
4	Umut	0,766**	0,362**	0,414**	1					
5	Öz Yeterlilik	0,778**	0,312**	0,467**	0,491**	1				
6	İyi Olma Hali	0,181**	0,194**	0,103*	0,096*	0,140**	1			
7	Poz.İyi Olma Hali	0,524**	0,278**	0,360**	0,439**	0,459**	0,433**	1		
8	Neg.İyi Olma Hali	-0,155**	0,024	-0,130**	-0,191**	-0,156**	0,796**	-0,201**	1	
9	İş Gören Sessizliği	0,510**	0,215**	0,370**	0,357**	0,548**	0,188**	0,506**	-0,136**	1

** 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı * 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Değişkenler ve boyutlar arası Tablo 37’de sunulan korelasyon katsayıları dikkate alındığında genel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin boyutları arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,252$ ile $r=0,494$ arasında değişmektedir. Psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Bağımlı değişken iş gören sesliliği ile bir diğer bağımlı değişken iyi olma hali ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Bağımlı değişken iş gören sesliliği ile bağımsız değişken psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Bağımlı değişken iyi olma hali ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. İyi olma halinin alt boyutu negatif iyi olma hali ile iyimserlik arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

4.4. Araştırma Modelinin (YEM) Test Edilmesi ve Bulgular

Yapısal eşitlik modeli (YEM), günümüzde sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim bilimleri, ekonomi, pazarlama ve sağlık bilimleri başta olmak üzere birçok bilim dalı tarafından kullanılan, belirli bir teoriye dayalı olarak gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına dayanan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Bryne’ dan [2010] aktaran Meydan ve Şeşen, 2015: 5).

YEM’in günümüzde popüler olarak kullanılmasının belki de en önemli nedeni gözlemlenebilen ve gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin tek bir model içerisinde test edilmesidir. Bu haliyle YEM, aynı anda yapılan birden fazla regresyon analizi olarak da değerlendirilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 5).

Yapısal modelin çıkış noktası tamamen teoridir ve modelin testi ile amaçlanan şey, belirlenen ilişkiyi keşfetmektir. Modelin çiziminden de kolaylıkla anlaşılacağı üzere, modeldeki değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkiler arttıkça, modelin karmaşıklığı da artmaktadır. Bu karmaşıklık ise, hem modelin çizimini hem de test edilerek yorumlanmasını zorlaştırabilir. Modelde çizilen ilişkileri regresyon testleri ile de araştırmak olasıdır. Ancak böyle bir seçimin, iki önemli sakıncası olacaktır. Birincisi, yapılması gereken birçok regresyon analizi vardır ve tüm bu analizlerin sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi oldukça güçtür. Bir diğer problem ise regresyon analizinde dolaylı etkileri görmek mümkün

olmayacaktır. Ancak böyle bir yapısal eşitlik modeli, bu iki önemli sakıncayı ortadan kaldırmaktadır (Meydan, Şeşen, 2015: 122).

Yapısal eşitlik modellemesi, ikinci nesil veri analiz tekniği olarak (Bagozzi ve Fornell'den [1982] aktaran Dursun ve Kocagöz, 2010: 2), regresyon gibi birinci nesil istatistiksel tekniklere kıyasla, birçok bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesi ile karmaşık bir araştırma problemini tek bir süreçte, sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele almayı sağlamaktadır (Anderson ve Gerbing'den [1988] aktaran Dursun ve Kocagöz, 2010: 2).

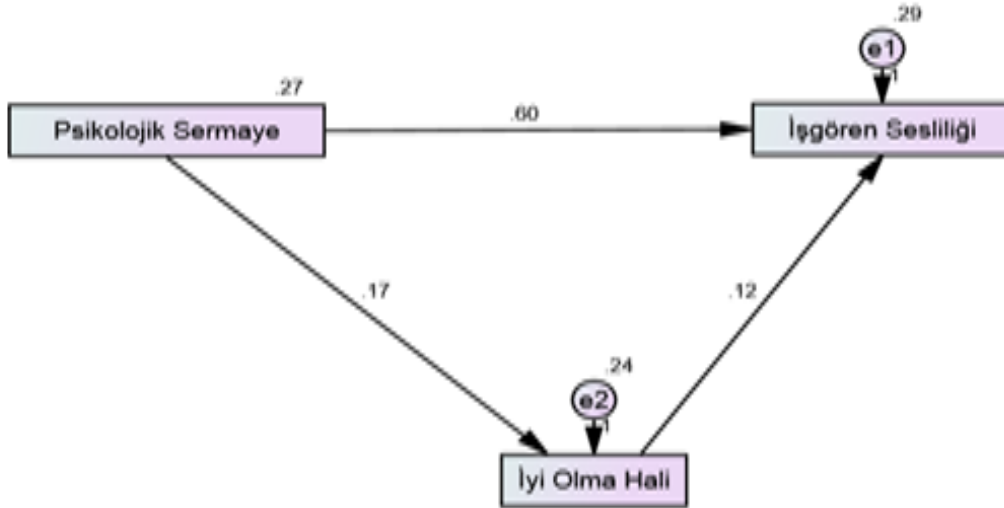
Özellikle karmaşık modellerin testinde başarılı olduğu, birçok analizi bir defada yaptığı, incelenen modeldeki ilişkiler ağına yönelik varsa yeni düzenlemeler tavsiye ettiği, aracılık ve düzenleyicilik (moderasyon) etkilerini incelemeyi kolaylaştırdığı, ölçüm hatalarını hesaba katıyor olması gibi nedenlerle yapısal eşitlik modellemesi yöntemi, birçok teoremin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılmakta olan bir yöntemdir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 2).

Önceki bölümlerde değişkenler, pozitif örgütsel davranış perspektifinden incelenmiş, üçüncü bölümde ise bağımlı ve bağımsız değişkenler yazın taraması sonucunda birbirleri ile ilişkilendirilerek kavramsal ilişkileri önceki bölümlerde açıklanmıştır.

Araştırmanın temel hipotezleri doğrultusunda kavramsal ilişkiler elde edilen veriler çerçevesinde irdelenmiştir. Bu kapsamda yapılan korelasyon analizi neticesinde psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca değişkenlerin alt boyutları arasındaki korelasyona da bakılmıştır.

Elde edilen bulgular psikolojik sermayenin, iş görenin iyilik hali ve seslilik davranışı üzerinde etkisi olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda psikolojik sermayenin iş gören sesliliğine olan etkisinde iyilik halinin aracı rolünün açıklanması için ortaya koyulan bu ilişkiler doğrultusunda, yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve toplanan veriler analiz edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarından oluşan Psikolojik sermaye çekirdek yapısının, davranışlar üzerinde bileşenlerin her biri kendi başına tek başına olduğundan daha geniş bir etkiye sahip olduğunu açıklayan eşsiz bir sinerjisi olduğu (Luthans vd., 2007a) önermesinden hareket ile değişkenlerin genel yapıları için regresyon ağırlıklarını test edebilmek için Şekil 26'da sunulan yapısal model kurulmuştur.



Şekil 26. Genel Değişkenler Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modelimizin uyum iyiliği değerleri Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	χ^2	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			≤ 5	$\geq ,85$	$\geq ,80$	$\geq ,90$	$\geq ,90$	$\leq ,08$
Model Değerleri	0,000	0,000	0,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,000

Kabul edilebilir değerlere göre düzenlenmiş olan Tablo 38’de görüldüğü üzere modelimiz mükemmel uyum sağlamıştır.

Yapısal modelin regresyon ağırlıkları Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Genel Değişkenler Regresyon Ağırlıkları

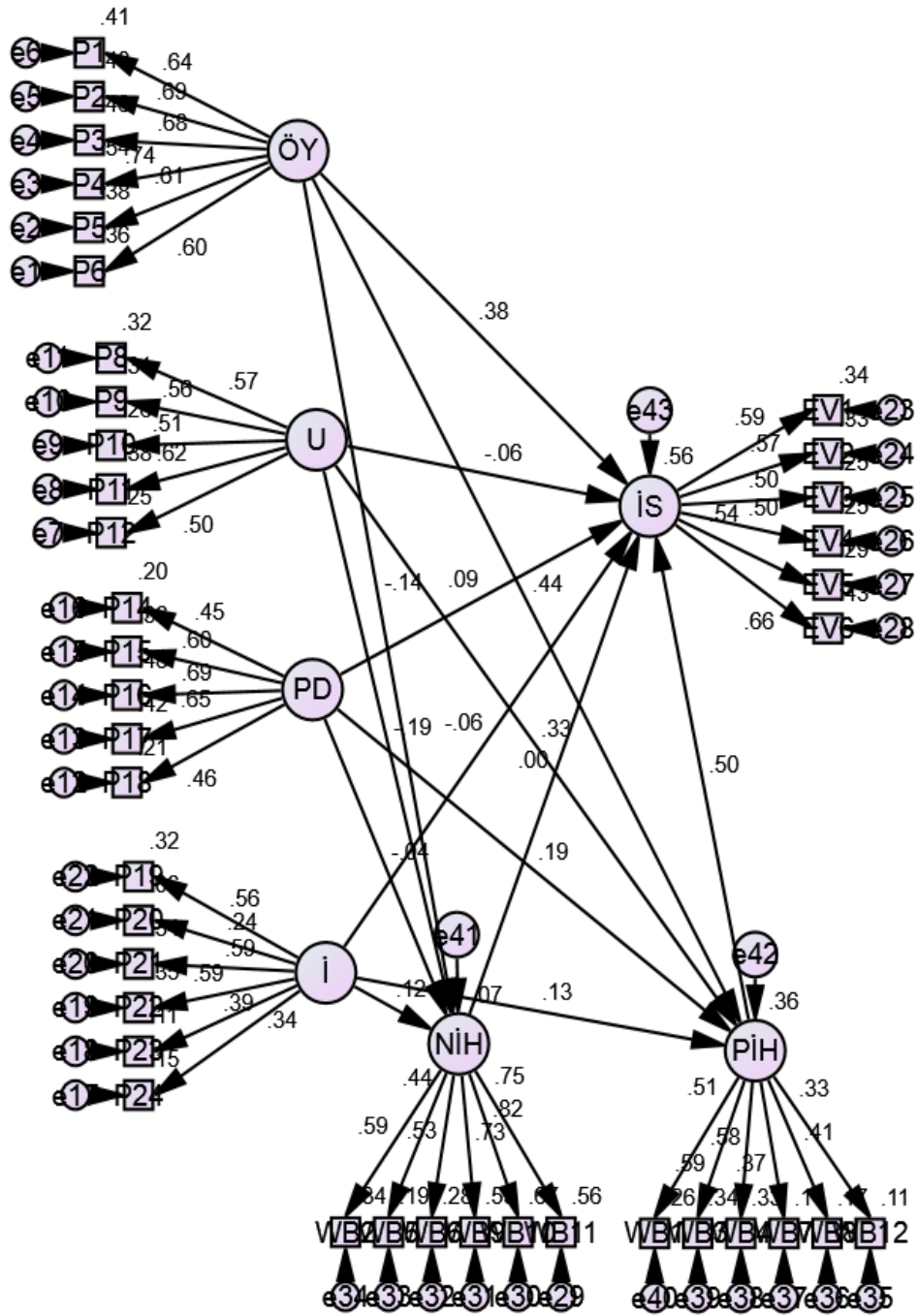
Test Edilen Yol		Tahmin	Std.Hata	p
İyi Olma Hali	<--- Psikolojik Sermaye	0,174	0,039	0,001
İşgören Sessliliği	<--- Psikolojik Sermaye	0,598	0,043	0,001
İşgören Sessliliği	<--- İyi Olma Hali	0,125	0,045	0,005

Tablo 39’da sunulduğu üzere;

- Psikolojik sermayenin iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,174$, $p=0,001$),
- Psikolojik sermayenin iş gören sessliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,598$, $p=0,001$),
- İyi olma halinin iş gören sessliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,125$, $p<0,005$) bulguları elde edilmiştir.

Bu bulgular, araştırmanın **4. hipotezi** olan “Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iyi olma hallerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler” , **5. hipotezi** olan “Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iş gören sessliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler” ve **6. hipotezi** olan “Çalışanların iyilik halleri, iş gören sessliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Araştırma sorumuz doğrultusunda belirlenen alt hipotezlerimizi test etmek üzere psikolojik sermaye, iyi olma hali alt faktörleri ve iş gören sessliliği yapısal modeli Şekil 27’de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki değerler modifikasyondan sonra yapılan analizlerden elde edilmiştir. Yapılan faktör analizleri neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler test edilmiştir.



Şekil 27. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modelimizin uyum iyiliği değerleri Tablo 40'ta sunulmuştur.

Tablo 40. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	χ^2	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
Model Değerleri	1448,553	697	2,078	0,886	0,866	0,906	0,873	0,042

Kabul edilebilir değerlere göre düzenlenmiş olan Tablo 40'ta görüldüğü üzere sadece TLI değeri kabul edilebilir sınırın altında gözükmekte ancak diğer bütün kriterler iyi uyum değerlerini sağladığından dolayı yapısal model iyi uyum göstermektedir.

Bu modele ait standartlaştırılmış (β) regresyon yük değerleri Tablo 41'de sunulmuştur.

Tablo 41. Yapısal Model Regresyon Yükleri

Test Edilen Yol			Tahmini Değer	Std.Hata	p
Negatif İyi Olma Hali	<---	Öz yeterlilik	-0,108	0,118	0,358
Pozitif İyi Olma Hali	<---	Öz yeterlilik	0,207	0,064	0,001
Negatif İyi Olma Hali	<---	Umut	-0,484	0,176	0,006
Pozitif İyi Olma Hali	<---	Umut	0,330	0,1	0,001
Negatif İyi Olma Hali	<---	Dayanıklılık	0,007	0,167	0,967
Pozitif İyi Olma Hali	<---	Dayanıklılık	0,207	0,093	0,026
Negatif İyi Olma Hali	<---	İyimserlik	-0,376	0,152	0,013
Pozitif İyi Olma Hali	<---	İyimserlik	0,033	0,076	0,664
İşgören Sessliliği	<---	Öz yeterlilik	0,435	0,08	0,001
İşgören Sessliliği	<---	Umut	-0,179	0,115	0,118
İşgören Sessliliği	<---	Dayanıklılık	0,165	0,101	0,103
İşgören Sessliliği	<---	İyimserlik	-0,066	0,085	0,433
İşgören Sessliliği	<---	Negatif İyi Olma Hali	0,051	0,034	0,138
İşgören Sessliliği	<---	Pozitif İyi Olma Hali	0,575	0,133	0,001

Tablo 41'deki yük değerlerine göre elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Umudun pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,330$, $p=0,001$),
- Öz yeterliliğin pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,207$, $p=0,001$),
- Psikolojik dayanıklılığın pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,207$, $p=0,026$),
- Umudun negatif iyi olma halini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği, ($\beta=-0,484$, $p=0,006$),
- İyimserliğin negatif iyi olma halini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=-0,376$, $p=0,013$) bulguları elde edilmiştir.

Bu bulgular, araştırmanın **4a hipotezi** olan “*Umut, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*”, **4b hipotezi** olan “*Öz yeterlilik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*”, **4d hipotezi** olan “*Psikolojik dayanıklılık, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” **4e hipotezi** olan “*Umut, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” ve **4g hipotezi** olan “*İyimserlik, negatif iyi olma halni negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” hipotezlerini doğrulamaktadır.

Araştırmanın **4c hipotezi** olan “*İyimserlik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*”, **4f hipotezi** olan “*Öz yeterlilik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” ve **4h hipotezi** olan “*Psikolojik dayanıklılık, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” hipotezleri reddedilmiştir.

• Öz yeterliliğin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,435$, $p<0,01$), bulgusu araştırmanın **5b hipotezi** olan “*Öz yeterlilik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın **5a hipotezi** olan “*Umut, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*”, **5c hipotezi** olan “*İyimserlik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” ve **5d hipotezi** olan “*Psikolojik dayanıklılık, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler*” hipotezleri reddedilmiştir.

• Pozitif iyi olma halinin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,575$, $p<0,01$), bulgusu araştırmanın **6a hipotezi** olan “Çalışanların pozitif iyi olma halleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın **6b hipotezi** olan “Çalışanların negatif iyi olma halleri, iş gören sesliliğini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler” hipotezi reddedilmiştir.

4.4.1. İyi Olma Halinin Aracılık Rolünün Testi

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif ve negatif iyi olma halinin aracılık rolü kurulan yapısal eşitlik modellemesi üzerinden AMOS paket programı ile test edilmiştir. Aracılık rolü negatif iyi olma hali ve pozitif iyi olma hali değişkenleri için ayrı ayrı test edilmiştir.

Aracılık ilişkisinin ispat edilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Baron ve Kenny'den [1986] aktaran Meydan ve Şeşen, 2015: 130).

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Aracı değişken, regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen aracı değişken üzerinden gerçekleşiyorsa tam aracılık, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana geliyorsa kısmi aracılık etkisinden söz edilir.

Bağımsız değişken psikolojik sermaye ile bağımlı değişken iş gören sesliliği ve aracı değişken iyi olma haline etkisi olduğu, aracı değişken iyi olma halinin, bağımlı değişken iş gören sesliliğine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda aracılık etkisi test edilebilecektir.

Çalışmada aracılık etkisini araştırırken regresyon analizi yerine yapısal eşitlik modeli tercih edilmesinin nedeni, yapısal eşitlik modelinin daha güçlü alt yapı sunmasıdır. Regresyon analizi testlerde değişkenlere ait ortalamaları kullanırken, yapısal eşitlik modeli ölçüm ve artıksal hataları da hesaplama dâhil etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 131).

Aracılık rolünü test edebilmek için dolaylı etkilerin anlamlılığına bakılmış ve bunun için ise bootstrap yöntemi kullanılmıştır. AMOS programı otomatik olarak bootstrap örneklemelerini oluşturduğu için araştırmacılara önemli kolaylık sağlamaktadır. Çalışmalarda yapısal eşitlik modeli ile birlikte Bootstrap yönteminin kullanılmasının Sobel testine göre daha iyi sonuçlar verdiği tespit edilmiştir (Hayes [2009] ve Mac Kinnon vd.'den [2009] aktaran Burmaoğlu vd., 2013: 20).

2000 örneklemden oluşan % 95 güven aralığında en yüksek olabilirlik yöntemi kullanılmış ve monte carlo parametrik bootstrap seçeneği seçilmiştir. Bootstrap güven aralığı alt değerleri (Lower Bounds) ve güven aralığı üst değerleri (Upper Bounds) ile Bootstrap standartlaştırılmış değerler verileri pozitif iyi olma halinin aracılık etkisi için Tablo 42'de, negatif iyi olma halinin aracılık etkisi için Tablo 43'de sunulmuştur.

Tablo 42. Pozitif İyi Olma Hali Aracılık Rolü Test Sonuçları

	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz yeterlilik	Pozitif İyi Olma Hali
Standardize Edilmiş Doğrudan Etkiler					
Pozitif İyi Olma Hali	0,031	0,18	0,38	0,268	
İş gören Sosliliği	-0,027	0,136	-0,191	0,48	0,429
Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler					
İş gören Sosliliği	0,013	0,077	0,163	0,115	
Güven Aralığı Alt Değerleri					
İş gören Sosliliği	-0,075	0,003	0,066	0,032	
Güven Aralığı Üst Değerleri					
İş gören Sosliliği	0,089	0,179	0,35	0,22	
Bootstrap Standartlaştırılmış Değerler					
İş gören Sosliliği	0,013	0,077	0,163	0,115	
Anlamlılık Değerleri					
İş gören Sosliliği	0,777	0,046	0,002	0,007	

Tablo 42’de sunulduğu üzere, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile iş gören sesliliği arasında dolaylı etki görülmektedir. Bu etkinin anlamlı olup olmadığını tespit etmek için güven aralığı anlamlılığına bakılmış ve dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile iş gören sesliliği arasında $p < 0,05$ seviyesinde anlamlı olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Yapısal eşitlik modelimizde dayanıklılık ve umut ile iş gören sesliliği ilişkisi olmadığı görüldüğünden, bu sonuç bize sadece öz yeterliliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif iyi olma halinin kısmi aracı rolü olduğunu göstermektedir.

Öz yeterlilik ile iş gören sesliliği arasındaki standardize edilmiş dolaylı etkinin ise ($\beta=0,115$) olduğu görülmektedir. Doğrudan etki ile karşılaştırıldığında ($\beta=0,435$) bir değer azalması olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik ile iş gören sesliliği arasındaki güven aralığı değerlerinin 0,032 ile 0,22 aralığında olduğu görülmüştür.

Bu bulgu araştırmanın **8 hipotezi** olan “Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın **7 hipotezi** olan “Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır”, **9 hipotezi** olan “Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” ve **10 hipotezi** olan “Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 43. Negatif İyi Olma Hali Aracılık Rolü Test Sonuçları

	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz yeterlilik	Negatif İyi Olma Hali
Standardize Edilmiş Doğrudan Etkiler					
Negatif İyi Olma Hali	0,214	0,004	-0,311	-0,077	
İş gören Sosliliği	-0,042	0,23	0,023	0,571	-0,015
Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler					
İş gören Sosliliği	-0,003	0,000	0,005	0,001	
Güven Aralığı Alt Değerleri					
İş gören Sosliliği	-0,033	-0,014	-0,039	-0,013	
Güven Aralığı Üst Değerleri					
İş gören Sosliliği	0,027	0,011	0,052	0,019	
Bootstrap Standartlaştırılmış Değerler					
İş gören Sosliliği	-0,003	0,000	0,005	0,001	
Anlamlılık Değerleri					
İş gören Sosliliği	0,809	0,971	0,793	0,902	

Tablo 43’de sunulduğu üzere, iyimserlik, umut ve öz yeterlilik ile iş gören sosliliği arasında dolaylı etki görölmektedir. Ancak bu etkinin oranları da çok düşüktür. Bu etkinin anlamlı olup olmadığını tespit etmek için güven aralığı anlamlılığına bakılmış ve değişkenler arasında $p < 0,05$ seviyesinde anlamlılık tespit edilememiştir.

Bu sonuç bize iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin iş gören sosliliği üzerindeki etkisinde negatif iyi olma halinin aracı rolü olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın **11 hipotezi** olan “Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sosliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” , **12 hipotezi** olan “Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sosliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” , **13 hipotezi** olan “Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sosliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” ve **14 hipotezi** olan “Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sosliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Bu analiz ile birlikte çalışmanın araştırma sorusu olan psikolojik sermaye, iyi olma halinin, iş gören sosliliği açıklamada doğrudan etkileri yanında, iyilik halinin aracılık ettiği dolaylı etkilerinin de olduğu ortaya çıkmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın son kısmında kontrol değişkenleri hipotezleri, araştırmanın ana ve alt hipotezleri değerlendirilmiştir. Bu bağlamda yazında yapılan çalışmalar ve araştırma sonuçları karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler sonuç olarak ortaya koyulmuştur.

Çalışma sonucunda daha sonra yapılacak çalışmalar için yeni araştırma soruları ortaya çıkmıştır. Bu sorular öneriler kısmında ele alınmıştır.

5.1. Kontrol Değişkenleri Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik sermaye ve alt boyutları, iyi olma hali ve alt boyutları ile iş gören sesliliği değişkenlerinin demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmada bu bağlamda elde edilen sonuçlar toplu olarak Tablo 44'te sunulmuştur.

Tablo 44. Kontrol Değişkenleri Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
<i>Hipotez 1: Psikolojik sermaye kontrol değişkenleri olan:</i>	
<i>Hipotez 1a: Psikolojik sermaye medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 1b: Psikolojik sermaye yaş değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 1c: Psikolojik sermaye çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 1d: Psikolojik sermaye Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 1e: Psikolojik sermaye gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 2: İyi olma hali kontrol değişkenleri olan:</i>	
<i>Hipotez 2a: İyi olma hali medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Reddedildi
<i>Hipotez 2b: İyi Olma hali yaş değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi

<i>Hipotez 2c: İyi olma hali çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Reddedildi
<i>Hipotez 2d: İyi olma hali Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 2e: İyi olma hali gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 3: İş gören sesliliği kontrol değişkenleri olan:</i>	
<i>Hipotez 3a: İş gören sesliliği medeni hal değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 3b: İş gören sesliliği yaş değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 3c: İş gören sesliliği çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 3d: İş gören sesliliği Afganistan'da çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi
<i>Hipotez 3e: İş gören sesliliği gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterir.</i>	Desteklendi

5.1.1. Psikolojik Sermayenin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

Çok uluslu bir organizasyonda çalışanların, demografik özellikleri ile psikolojik sermaye ve alt faktörleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşlarının (2008a: 216) Kafkas, Asya ve Afro-Amerikan köklere sahip örneklem üzerinde uyguladıkları web-tabanlı psikolojik sermaye geliştirme eğitimi ile söz konusu grubun psikolojik sermaye seviyesini yükseltirken, yaş, cinsiyet, eğitim, iş yerindeki pozisyon ve etnisitenin psikolojik sermaye seviyesini bir değişken olarak etkilemediğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Luthans ve arkadaşları (2007a: 558), yaş ve eğitim durumunun psikolojik sermayeyi bir değişken olarak etkilemediğini bildirmişlerdir.

Bireysel bazdaki demografik farklılıkların psikolojik kapasite kaynakları ile sistematik ilişkilerinin olabileceği, beşeri sermayenin, eğitim ve iş tecrübesi gibi değişkenlerinin iş gören performansını etkilediği bilinmektedir. Her ne kadar bu alanda bulgular arasında çelişkiler olsa da yaş değişkeninin de bireyin ömrü boyunca çeşitli pozitif psikolojik kapasitelerinin gelişmesine katkıda bulunduğu ve farklı cinsiyet ve etnisiteler üzerinde farklılıklar gösterdiği yapılan çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Youssef ve Luthans, 2007: 787).

Çalışmada psikolojik sermaye 18-25 yaş aralığında olanlar ile 41-45 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde 41-45 yaş grubu 18-25 yaş grubuna göre daha fazla psikolojik sermayeye sahiptir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarında,

- Psikolojik dayanıklılığı, öz yeterliliği ve umudu en fazla olan grup 41-45 yaş grubudur, 26-30 yaş grubunun psikolojik dayanıklılığı, öz yeterliliği ve umudu 18-25 yaş grubuna göre yüksektir.

- İyimserlik 41-45 yaş grubunda, 26-30 yaş grubuna göre daha yüksektir.

Luthans ve arkadaşları (2010, 2013, 2015) çalışmalarında genel olarak demografik değişkenlerin psikolojik sermaye üzerinde bir değişken olarak etkisinin olmadığını bulmuş olsalar da, bunun tersi olarak Liu ve arkadaşları (2015) çalışmalarında yaş grupları arasında psikolojik sermaye ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Hoveyda, ve Seyedpoor (2015) psikolojik sermaye ve iş gören sessizliği ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, çekirdek yapı olarak psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Çalışma sonuçları bu çalışmaları destekler niteliktedir.

Yapılan çalışmada 21 yıl ve üzeri çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri ile diğer çalışma süresi (tecrübe) grupları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde 21 yıl ve üzeri çalışanlar en yüksek psikolojik sermayeye sahip iken sırası ile 11-15, 16-20 (bu iki grup arasında 0,05 lik bir fark vardır) ve 1-10 yaş grubu takip etmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarında,

- Öz yeterliliği en fazla olan grup 21 yıl ve üzeri tecrübe grubudur, 1-10, 16-20 tecrübe gruplarının ortalamaları arasında küçük bir fark vardır.

- İyimserliği en fazla olan 21 yıl ve üzeri tecrübe grubudur, takiben 1-10, 11-15, 16-20 tecrübe grubu gelmektedir. Tecrübe azaldıkça iyimserlik düzeyi artmaktadır.

- Psikolojik dayanıklılığı en fazla olan 21 yıl ve üzeri tecrübe grubudur, takiben 11-15, 1-10, 16-20 tecrübe grubu gelmektedir.

- 21 yıl ve üzeri tecrübe grubunun umut düzeyi 1-10 tecrübe grubundan fazladır.

Yapılan çalışmada psikolojik sermaye Afganistan'da çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde 1-6 ay ile 7-12 ay ve 25 ay ve üzeri grupları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde 1-6 ay çalışanlar en yüksek psikolojik sermayeye sahip iken 25 ay üstü çalışanların 7-12 çalışanlara göre psikolojik sermaye seviyesi yüksektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarında,

- 1-6 ay çalışanların psikolojik dayanıklılığı ve umudu 25 ay ve üstü çalışanlara göre daha fazladır. Afganistan iş tecrübesi azaldıkça dayanıklılık ve umut daha fazla görülmektedir.

- İyimserliği en fazla olan 13-24 ay çalışan gruptur, takiben 25 ay ve üzeri, 1-6, 7-12 tecrübe grubu gelmektedir.

- 1-6 ay çalışan grubunun öz yeterliliği 7-12 ay çalışanlara göre daha fazladır.

Huang ve Luthans (2015) çalışmalarında yaş ve çalışma süresi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit olmadığını tespit etmişlerdir. Bunun tersi olarak Hoveyda, ve Seyedpoor (2015) çalışmalarında iş tecrübesi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulgulamış, alt boyutlardan ise psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik ile iş tecrübesi arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Çalışma sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Yapılan çalışmada psikolojik sermayenin evliler lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Alt boyutlarda öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, evliler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. İyimserlik düzeyi medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Liu ve arkadaşlarının (2015) psikolojik sermaye, demografik ve meslek faktörlerinin sigara tüketimi ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, psikolojik sermayenin evliler lehine anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Alt boyutlarda ise psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik evliler lehine farklılık göstermiştir. Çalışma sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Psikolojik sermaye gelir grupları arasında anlamlı farklılık göstermektedir. 5001 dolar ve 3001-5000 dolar gelir grubu en yüksek psikolojik sermayeye sahiptir, takiben 100-1000, 1001-3000 dolar grubu gelmektedir.

- Psikolojik dayanıklılığı en fazla olan grup 5001 dolar gelir grubudur. 1001-3000 dolar gelir grubu 100-1000 dolar grubuna göre daha dayanıklıdır. Gelir arttıkça dayanıklılık daha fazla görülmektedir.

- 100-1000 dolar gelir grubunun öz yeterliliği 1001-3000 grubuna göre fazladır. 3001-5000 dolar gelir grubu ve 5001 dolar gelir grubunun öz yeterliliği 1001-3000 grubuna göre fazladır.

- 100-1000 dolar grubunun iyimserlik düzeyi 1001-3000, 3001-5000 ve 5001 dolar gelir grubundan fazladır. Düşük gelir grubunun Afgan yerel personeli olduğu göz önüne alındığında bu bulgu daha anlamlı hale gelmektedir.

• Umut seviyesi en yüksek grup 3001-5000 dolar grubudur. 5001 dolar ve üstü gelir grubunun umut seviyesi 1001-3000 ve 100-1000 dolar grubuna göre fazladır.

Yazında, gelir ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.2. İyi Olma Halinin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

İyi olma hali yaşamın birçok alanında ve iş yerinde başarıyı etkilemektedir. İyi olma halinin hem iş hem de kişisel yaşam sonuçlarıyla ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda iyi olma halinin genel olarak davranış bilimleri ve özellikle iş sağlığı psikolojisi içinde özel bir önemi vardır (Avey vd., 2010: 17).

Yapılan çalışmada 41-45 yaş grubunun pozitif iyi olma halinin 18-25 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde 18-25 yaş grubunun negatif iyi olma hali 41-45 yaş grubuna göre daha yüksektir.

Shmotkin (1990) çalışmasında, yaşın pozitif bakış açısı ile pozitif, negatif bakış açısı ile negatif korelasyon gösterdiği ve iyi olma halinin yaş ile farklılaştığını önermiştir. Charles ve arkadaşları (2001) negatif etkilerin yaş ilerledikçe düşüş gösterirken, pozitif etkilerin ise yaş grubu ilerledikçe bir miktar düşüş olsa da stabil olduğunu tespit etmişlerdir. Sosyo-duygusal seçicilik teorisi doğrultusunda yaş ilerledikçe bireylerin pozitif duyguları önceleyip negatif duyguları ötelediği düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalarda Campbell (1981)'in hiçbir şeyden memnun olmayan dırdırcı mutsuz yaşlı tiplemesinin çokta gerçekçi olmadığı görüşünü (Diener vd., 1999: 290) kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır. Yaş ile birlikte duygusal yoğunluğun azaldığı bu bağlamda pozitif ve negatif etkilerinde yaşam süresi boyunca azaldığı bilinmektedir (Stacey ve Gatz, 1991). Bu kısıtlılık içerisinde Mroczek ve Kolarz (1998) çalışmalarında yoğun fakat az sayıdaki pozitif duyguların yaş ilerledikçe sıklığının arttığını tespit etmişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlar mevcut çalışmaları desteklemektedir.

İyi olma hali çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Fakat iyi olma halinin alt boyutlarında farklılık tespit edilmiştir. Çalışma süresi (tecrübe) 21 yıl ve üstü olanların pozitif iyi olma halleri 1-10 yıl çalışma süresi olanlara göre daha fazladır. 1-10 yıl çalışma süresi olanların negatif iyi olma hali, 21 yıl ve üstü çalışma süresi olanlara göre yüksektir.

Afganistan iş tecrübesi 25 ay üzeri olanların iyi olma halleri 7-12, 13-24 ay olanlara göre daha yüksektir. Afganistan iş tecrübesi 1-6 ay olanların pozitif iyi olma halleri 25 ay ve üstü olanlardan daha yüksektir. Afganistan iş tecrübesi 25 ay ve üstü olanların negatif iyi olma hali, 1-6 ay olanlardan daha yüksektir. Afganistan görev süresi artıkça pozitif iyi olma hali nispeten azalmaktadır.

Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada iyi olma halinin iş tecrübesi, aynı iş yerinde çalışma süresi ve yaşın iyi olma hali ile yüksek korelasyon gösterdiğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Wright ve arkadaşları (2007) iş tecrübesi ile iyi olma hali arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlar mevcut çalışmalarını desteklemektedir.

İyi olma hali medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Fakat iyi olma halinin alt boyutlarında pozitif iyi olma hali evliler lehine yüksek tespit edilmiştir. Bekârların negatif iyi olma hali evlilerden daha yüksektir. Yazında pek çok ülke ve kültür üzerinde yapılan çalışmada (Gohm vd., 1998; White, 1992; Mastekaasa, 1993) iyi olma halinin evliler lehine olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada kullanılan çokuluslu örnekleme de söz konusu çalışmaları destekler sonuçlar elde edilmiştir.

İyi olma hali 100-1000 gelir grubunda diğer gelir gruplarına göre daha yüksektir. Pozitif iyi olma hali düzeyi 3001-5000 dolar geliri olanların, 100-1000 arası gelire sahip olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Negatif iyi olma hali düzeyi 100-1000 arası geliri olanların, 5001 dolar ve üzeri gelire sahip olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Wilson (1967) aşağıdan yukarıya iyi olma halini incelediği çalışmasında genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi bir gelire sahip, dindar, iş morali yüksek, her iki cinsiyetten ve her zekâ seviyesinden bireyin mutlu olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada benzer şekilde gelir grupları arasında iyi olma hali bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen gelir ile iyi olma arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren başka çalışmalar da (ör. Blanchflower ve Oswald, 2004; Wang ve VanderWeele, 2011) yazında mevcuttur.

Her ne kadar çok paranın iyi olma halini yükselteceği ilk etapta kabul edilebilir bir hipotez gibi gelse de Diener ve arkadaşları (1999) çalışmalarında, gelir ile iyi olma hali arasındaki ilişkiye yönelik nedensel bir yol olmadığını tespit etmişlerdir. Yine benzer şekilde Diener ve Suh (1997), Oswald (1997) çalışmalarında 1946 ile 1990 arasında Fransa, Japonya ve Amerika'da büyük bir ekonomik iyileşme olmasına rağmen iyi olma halinde anlamlı bir

farklılaşma olmadığını raporlamışlardır. Bu bağlamda gelir (para) iyi olma hali ilişkisi yazında araştırmaya değer bir konu olarak durmaktadır.

5.1.3. İş Gören Sessizliğin Kontrol Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

Çakıcı (2008) çalışmasında sessizlik davranışının yaş grupları arasında anlamlı farklılık gösterdiğini, yaş ilerledikçe konuşma eğilimin arttığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005: 285) çalışmalarında yaş ile sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve yaşı daha büyük olanların ve daha üst kademede bulunanların sessiz kalmak yerine sessizlik (sorun bildirme) eğilimde olduğunu raporlamıştır.. Yapılan çalışmada iş gören sessizliğin en yüksek olduğu grup 41-45 yaş üzerinde olanlar daha sonrasında 36-40 yaş ve 18-25 yaş aralığında olanlar olduğu görülmüştür. Yapılan çalışma mevcut çalışmaları desteklemektedir.

İş gören sessizliği ortalamaları Afganistan iş tecrübesine göre ise 1-6 ile 7-12, 13-24 ve 25 ay üzeri arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Afganistan görev süresi uzadıkça sessizlik davranışı azalmaktadır.

Yapılan çalışmada iş gören sessizliği 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanların en fazla sessizlik davranışı gösterdiği daha sonrasında sırası ile 11-15 yıl, 16-20 yıl (0,02 fark) ve 1-10 yıllar arasında sessizlik ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Demografik değişkenlerin sessizlik üzerine etkisinde en net görüntüyü iş tecrübesi ve çalışma süresinin verdiği önerilmektedir. İş görenin tecrübesi ve çalışma süresi artıkça, kendine güveni ile paralel olarak daha fazla sessizlik davranışı gösterdiği tespit edilmiştir (Morrison, 2011: 393).

Near ve Miceli (1985) muhbirlik üzerine yaptıkları araştırmada, yaşları büyük olan çalışanların (kıdemli çalışanların) organizasyondaki hataları, önlem alabileceğini düşündükleri yöneticiler ile paylaşma eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005: 285) çalışmalarında kıdemli çalışanların daha fazla sessizlik davranışı gösterdiğini raporlamıştır. Detert ve Burris çalışmalarında (2007) daha uzun çalışma süresine sahip iş görenlerin sessizlik davranışı göstermeye daha yatkın olduklarını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışma mevcut çalışmaları desteklemektedir.

İş gören sessizliği evli olanlar lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Yazında bu bağlamda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır.

İş gören sesliliğinin en fazla olduğu grup 5001 ile üzeri geliri olanlardır. 3001-5000 dolar geliri olanlar 100-1000 dolar arası geliri olanlara göre daha fazla seslilik davranışı göstermektedir. Yazında bu bağlamda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.2. Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler

Çalışmanın bu bölümünde, uygulamalı araştırmada elde edilen tüm bulgu ve sonuçlar değerlendirilecektir. Çalışmanın hipotezleri ve araştırma sorusu doğrultusunda, iş gören sesliliğine etkisi bulunan psikolojik sermaye ve iyi olma hali ele alınarak, çalışma sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde incelenmiştir. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 45'te sunulmuştur.

Tablo 45. Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç	Anlamlılık Düzeyi
<i>Hipotez 4: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iyi olma hallerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,000
<i>Hipotez 4a: Umut, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,000
<i>Hipotez 4b: Öz yeterlilik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,001
<i>Hipotez 4c: İyimserlik, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Reddedildi	
<i>Hipotez 4d: Psikolojik dayanıklılık, pozitif iyi olma halini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,026
<i>Hipotez 4e: Umut, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,006
<i>Hipotez 4f: Öz yeterlilik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Reddedildi	
<i>Hipotez 4g: İyimserlik, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,013
<i>Hipotez 4h: Psikolojik dayanıklılık, negatif iyi olma halini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Reddedildi	
<i>Hipotez 5: Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,000
<i>Hipotez 5a: Umut, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Reddedildi	
<i>Hipotez 5b: Öz yeterlilik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Desteklendi	0,000
<i>Hipotez 5c: İyimserlik, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.</i>	Reddedildi	

Hipotez 5d: Psikolojik dayanıklılık, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.	Reddedildi	
Hipotez 6: Çalışanların iyi olma hali halleri, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi	0,005
Hipotez 6a: Pozitif iyi olma hali, iş gören sesliliğini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi	0,000
Hipotez 6b Negatif iyi olma hali, iş gören sesliliğini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkiler.	Reddedildi	
Hipotez 7: Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 8: Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Desteklendi	0,007
Hipotez 9: Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 10: Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 11: Çalışanların umut seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 12: Çalışanların öz yeterlilik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 13: Çalışanların iyimserlik seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	
Hipotez 14: Çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş gören sesliliği üzerine etkisinde negatif iyi olma hallerinin aracı rolü vardır.	Reddedildi	

5.2.1. Psikolojik Sermaye İyi Olma Hali İlişkisinin Değerlendirilmesi

Psikolojik sermaye, iş görenden arzu edilen tutumlar ile pozitif, istenmeyen tutumlar ile negatif yönlü ilişki içerisindedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan iş gören, iş yerinde iyi şeylerin olacağını bekler (iyimserlik), kendi başarılarını kendilerinin üreteceğine inanır (umut, öz yeterlilik) ve zorluklara daha dayanıklıdır (psikolojik dayanıklılık). Psikolojik sermayenin iş gören tutumları üzerindeki etkisini izah eden en temel mekanizma budur (Avey vd., 2011: 132).

Bandura (2008) sosyal bilişsel kuramın aracılık perspektifinden pozitif psikoloji çalışmasında, aracılık etkisini, bilinçli olarak çevresel olayların gidişatını ve işleyişini etkilemek olarak tanımlar. Bu görüşe göre, bireyler sadece hayatın onlara getirdiklerini yaşamazlar, bunun ötesinde yaşayacakları hayata katkıda bulunurlar. Aracılık etkisi mekanizmasında, kişisel etkinlik ve inançlardan daha merkezi bir kavram yoktur. Bandura bu

çekirdek düşünceyi iyi olma halinin, motivasyonun ve başarının temel kaynağı olarak görür. İnsanların istedikleri etkiyi gösteremeyeceklerini düşündükleri zaman zorluklara göğüs germede ve sabır göstermede isteksiz olacaklarını önerir. Bu bağlamda kişisel psikolojik kapasiteler, iyi olma halinin ve başarı motivasyonunun temel kaynağıdır önermesi yapılabilir.

Psikolojik sermayesi yüksek iş gören, başarabileceğine olan inancından, hedeflerine ulaşmak için daha fazla etkinlik gösterir. Söz konusu iş gören, irade gücüne sahiptir ve problemlerin çözümüne yönelik çözümler üretir (umut). Davranışlarının sonuçları için pozitif beklentileri vardır (iyimserlik). Aksilik ve zorluklara karşı pozitifler ve sabır ederler (psikolojik dayanıklılık). Sonuç olarak psikolojik sermayesi yüksek olanlar, düşük olanlara göre yüksek performans sağlayan hedef ve görevlere yönelik, olumlu ve bilinçli motivasyon geliştirir (Luthans vd., 2007b).

Yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin iyi olma halini yordadığını, çalışanların psikolojik sermayelerinin zaman içinde iyi olma halini arzu edilen sonucuna götürebileceğine göstermektedir (Avey vd., 2010). Psikolojik sermaye tarafından temsil edilen iş görenlerin olumlu inançları ve Bandura (2008)'nin ileri sürdüğü aracılık etkisi, bilişsel bir kaynak meydana getirerek, iş görenin iyi olma halini etkilemektedir.

Bu teorik alt yapı kapsamında yazında yapılan meta analizi sonucunda psikolojik sermaye ile işe adanmışlık, iş tatmini ve psikolojik iyi olma hali ile güçlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Avey vd., 2011: 135-146).

Çelik ve arkadaşları (2014) çalışmalarında, iyi olma halinin, psikolojik sermayenin öncülü olduğunu ve psikolojik sermaye seviyesini etkilediğini, kendisini iyi hisseden çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin yükseldiğini tespit etmişlerdir. Çalışanların hem yaşam kaliteleri hem de iş performansları üzerinde etkili olduğu bilinen iyilik hallerinin yükseltilmesine yönelik gayretler psikolojik sermaye seviyelerini de olumlu yönde etkileyebilecektir.

Luthans ve arkadaşları (2013) çalışmalarında, psikolojik sermayenin geliştirilmesinin iş gören iyilik halini artıracığını, bu sonuç ile birlikte iş görenin iş yeri performansının da artacağını tespit etmişlerdir.

Roche ve arkadaşları (2014) çalışmalarında, psikolojik sermayenin iyi olma halini pozitif yönde etkilediğini, zihinsel iyi olma halinin endişe, depresyon, duygusal tükenmişlik ve şüphecilik gibi olumsuz sonuçları azalttığını tespit etmişlerdir.

Bin ve arkadaşları (2014), Erkutlu (2014), Rahimnia ve arkadaşları (2013), Hansen ve arkadaşları (2015) ve Avey ve arkadaşları (2009) iyi olma hali üzerine yaptıkları çalışmalarda benzer şekilde iyi olma hali ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Çalışmamızda psikolojik sermayenin iyi olma halini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda psikolojik sermaye ve iyi olma hali ilişkisine yönelik yapılan çalışmadan elde edilen bulgular mevcut çalışmaları desteklemektedir.

Yazında psikolojik sermayenin alt boyutları ile iyi olma hali ilişkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Oluşturulan yapısal analiz modeli ile psikolojik sermayenin alt boyutları ile iyi olma hali ilişkisi irdelenmiş, mevcut çalışmalar ışığında değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda:

- Öz yeterliliğin pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, negatif iyi olma hali ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu Bandura (1977)'nin kapsamlı araştırma ve teorisinden psikolojik sermayeye ithal edilmiştir. Bandura (1997, 2008) çalışmalarında bireylerin inanç ve öz yeterliliklerinin dışında, daha merkezi ve yaygın bir aracı mekanizma olmadığını belirtir. Bu çekirdek inanç bireylerin motivasyon, iyi olma hali ve başarılarının temelini teşkil ettiğini önerir. Bandura (1997, 2008)'ya göre bireyin iyi olma hali ve başarısı için, iyimser ve esnek bir öz yeterlilik gerekir. Ozer (1995) çalışmasında bayanların öz yeterlilik algısının iyi olma hali ve sağlığa pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Caprara ve Steca (2006), Caprara ve arkadaşları (2006), çalışmalarında öz yeterliliğin pozitif etkileri yönettiği, negatif etkileri düzenlediğini böylece algılanan öz yeterliliğin iyi olma halini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Karademas (2007) öz yeterlilik ve pozitif yaklaşımın pozitif iyi olma haline özgü bir öncül olduğunu, nevroz ve stresin ise negatif iyi olma haline özgü bir öncül olduğu önermektedir. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar bu çalışmaları desteklemektedir.

- Umudun pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, negatif iyi olma halini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin umut boyutu temel olarak, pozitif psikolog Rich Snyder (1995, 2000, 2002)'nin araştırma teorisi ve yazınından ithal edilmiştir Rich Snyder çalışmalarında (Snyder 2002; Snyder vd., 2006) umudun iyi olma halini pozitif yönde artırdığını belirtmiştir. Benzer şekilde Werner (2012) umudun iyi olma halini pozitif yönde etkilediğini ve iyi olma

halini artırdığını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar bu çalışmalarını desteklemektedir.

- Psikolojik dayanıklılığın pozitif iyi olma halini pozitif yönde anlamlı etkilediği, negatif iyi olma hali ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan psikolojik dayanıklılık, iş görenin zorluklar ve olumsuzlar karşısında, sağlıklı ve iyi olma hallerini sürdürmeleri için bütünleyici bir yapıdır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek iş görenler, stresli olayların ardından, fizyolojik, psikolojik ve sosyal ilişkilerde dengeyi hızla geri kazanmak için büyük bir kapasite gösterirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek iş görenler, zorluklar karşısında ilerleme kapasitelerini sürdürürler. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık zorlu ve dinamik ortamlarda sağlıklı ve iyi olma halini sürdürebilmektir (Reich vd., 2010). Britt ve arkadaşları (2001) çalışmalarında zorlu bir görev sonrası kişilik özellikleri ve edinilen tecrübeleri incelemişler dayanıklılık ile iyi olma hali arasında pozitif etki bulmuşlardır. Benzer ilişki Keyes (2007), Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından da raporlanmıştır. Çalışmada elde edilen sonuç bu çalışmalarını desteklemektedir.

- İyimserliğin negatif iyi olma halini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği, pozitif iyi olma hali ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İyimserliğin, iyi olma halinin hem pozitif hem negatif boyutu ile anlamlı ilişki içinde olduğu aynı zamanda yaşamdaki anlam ve refah ile pozitif iyi olma hali ile pozitif yönde negatif iyi olma hali ile negatif yönde kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ho vd., 2010). Williams ve Cooper (1998) iyimserlik ile iyi olma hali arasında yazında pozitif yönde etki tespit etmişlerdir. Çalışmada iyimserlik ile pozitif iyi olma hali arasında bir etki tespit edilmemiş, fakat iyimserliğin negatif iyi olma halini negatif yönde anlamlı olarak etkileyerek, azalttığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve iyi olma hali ilişkisi üzerine kurulan hipotez sonuçları genel olarak mevcut yazını destekler niteliktedir. Psikolojik sermayenin bileşenlerinin geliştirilmesi iş görenin iyi olma halini geliştirecektir. Potansiyel psikolojik sermaye bileşeni olarak iyi olma hali ile psikolojik sermaye ve bileşenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı çıkmayan ilişkilerin farklı araştırmacılar tarafından yeniden araştırılması önerilmektedir.

5.2.2. Psikolojik Sermaye İş gören Sessliliği İlişkisinin Değerlendirilmesi

Pozitif örgütsel davranış, yönetilebilir pozitif yönelimli değerlere, personel davranışına ve tutumlara dayalıdır ve pozitif psikoloji hareketinden temellerini almıştır. Pozitif örgütsel davranışın sosyal ve insan sermayesinin üçüncü kuşağı psikolojik sermaye, günümüzde organizasyonlara sürdürülebilir rekabet avantajları sunan bir kaynaktır.

Fredrickson (2001, 2003)'un "Pozitif Duygu Genişletme ve İnşa Etme Teorisi" temelinde Avey ve arkadaşları (2011) çalışmalarında psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenin yüksek seviye pozitif olacağı ve pozitif tutumlar göstereceğini önermişlerdir. Söz konusu modelde, pozitif iş gören daha geniş düşünce-eylem repertuarları kullandığından, organizasyona daha fazla katkı sağlamakta, yaratıcı fikirleri paylaşmak veya iyileştirme önerileri yapmak gibi proaktif ekstra rol davranışları gösterme potansiyelini artırmaktadır.

Araştırmanın temel hipotezleri doğrultusunda iş görenlerin psikolojik sermaye seviyeleri iş gören sessliliği ilişkisi irdelenmiş, yapılan korelasyon analizi neticesinde psikolojik sermaye ve iş gören sessliliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Psikolojik sermayenin, iş gören sessliliğine olan etkini analiz etmek için kurulan genel yapısal modelde psikolojik sermayenin iş gören sessliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye işe adanmışlık, işe cezp olma, işle bütünleşme gibi birçok pozitif örgütsel davranış değişkeninin yordayıcısı olarak incelenmiştir (Luthans vd., 2008b; Paek vd., 2015; Baek-Kyoo vd., 2016). Organizasyona kendini adayın, organizasyonla bütünleşen ve şevkle çalışan iş görenin, daha fazla sesslilik davranışı göstereceği beklenmektedir (Korsgaard vd., 1995; Farndale vd., 2011).

Avey ve arkadaşları (2012) çalışmalarında, iş görenlerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinin yaratıcılıklarını artırdığını özellikle yeni fikirler üretmelerini desteklediğini bildirmişlerdir. Yöneticilerin yeni fikirlere katkı sağlamak için iş görenlerin psikolojik sermaye bileşenlerini yükseltmeleri gerekmektedir. Lider personelin psikolojik sermaye seviyesi, iş görenlerin psikolojik sermayesi ve yaratıcılığı ile pozitif ve anlamlı ilişki içerisindedir. Benzer şekilde Taştan (2016), psikolojik sermaye ve dört alt boyutunun çalışanlarda yaratıcı performans davranışı ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu ve yaratıcı performans davranışını açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir.

Sonuç olarak psikolojik sermaye çekirdek yapısı bileşenlerinin sinerjik etkisi ile iş gören sesliliğini pozitif yönde etkilemektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlar, daha önce yapılan çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

Ayrıca değişkenlerin alt boyutları arasındaki korelasyona da bakılmıştır. Bağımlı değişken iş gören sesliliği, psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ile pozitif yönlü ilişki içindedir.

Psikolojik sermaye alt faktörlerinin, iş görenin seslilik davranışı üzerinde etkisi oluşturulan yapısal eşitlik modelinde incelenmiştir. Analiz sonucunda:

- Öz yeterliliğin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Avery (2003) kişisel farklılıkların iş gören seslilik davranışına olan etkisini incelemiştir. Çalışmasında, beş büyük kişilik kuramı (Goldberg, 1992) çerçevesinde açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge; öz değerlendirme kuramı (Jugde vd., 1997) çerçevesinde nevroitiklik, öz saygı, öz yeterlilik ve kontrol odağı boyutlarının iş gören sesliliğine olan etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda her iki teorinin de iş gören sesliliğini etkilediği tespit edilse de, iş gören sesliliğini en fazla yordayan değişkenlerin öz yeterlilik ve dışa dönüklük olduğu tespit edilmiştir.

Öz yeterlilik bireylerin belirlenen performansa ulaşmak için yeteneklerini organize etme ve harekete geçirme yargılarıdır. İş gören öneri sunma kapasitesini kendisinde görürse, seslilik davranışı gösterecektir bu bağlamda öz yeterlilik iş gören sesliliğini pozitif yönde etkiler (Bandura, 1977; Frese vd., 1999). Parker (1993) çalışmasında, öz yeterlilik ile farklı düşünme ve seslilik davranışının pozitif yönde ilişkide olduğunu ortaya koymuştur. McNab and Worthley (2007) çalışmalarında, Amerika, Kanada örneğinde öz yeterlilik ile örgüt içi sorun bildirme davranışını incelemiştir. Çalışma sonucunda öz yeterliliğin örgüt içi sorun bildirme eğilimini artırdığı tespit edilmiştir.

Landau (2009a) çalışmasında sesliliğin örgütsel öncülü olarak kültürel oryantasyon bağlamında güç mesafesi, bireysel öncülleri bağlamında öz yeterlilik ile olan ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda seslilik davranışı ile öz yeterlilik arasında pozitif yönde ilişki bulmuştur. Çalışma sonucunda, iş gören sesliliğinin artırılması için iş görenlerin öz yeterliliklerinin artırılması gerektiği önerilmiştir. LePine ve Van Dyne (1998) çalışmalarında benzer şekilde öz yeterlilik ve iş gören sesliliği arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Geliştirilebilir bir faktör olan öz yeterliliğin yükseltilmesi ile iş gören sesliliği artırılacağı yapılan çalışma ile desteklenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar mevcut çalışmaları desteklemektedir.

İş gören sesliliği üzerinde psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının etkisi bulunmamıştır. Ancak pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş gören sesliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı çıkmayan ilişkilerin farklı araştırmacılar tarafından yeniden araştırılması önerilmektedir.

5.2.3. İyi Olma Hali İş gören Sesliliği İlişkisinin Değerlendirilmesi

İş gören sesliliği fikri iş görenlerin, organizasyonun veya kendilerinin iyi olma hallerini yükseltmek için, tatminsizlik veya fırsatları bilen kaynaklar olduğu düşüncesinden kaynaklanmıştır. İş görenler doğrudan veya dolaylı olarak ses mekanizmaları ile şikâyetlerini, memnuniyetsizliklerini, değişim taleplerini ve yönetimin plan ve inisiyatiflerine olan tepkilerini dile getirirler. İş gören seslilik davranışı, organizasyonu terk etme, görmemezlikten gelme veya sadakat gösterme gibi memnuniyetsizlikle ilgili diğer tepkilerden farklıdır (Hirschman, 1970). Seslilik davranışının bir sonucu olarak alınabilecek pozitif geri dönüşler (maaşın artması, iş koşullarının düzeltilmesi, memnuniyetsizlik oluşturan durumun ortadan kaldırılması) iyi olma halini artırabilecektir (Wood ve Menezes, 2011).

İyi olma halinin iş gören sesliliğine olan etkisini irdelemek için yapılan genel yapısal modelde iyi olma halinin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Yapısal model analiz sonucu;

- Pozitif iyi olma halinin iş gören sesliliğini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, tespit edilmiştir.

- Negatif iyi olma hali ile iş gören sesliliği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yazında çok sayıda kültür ve meslek grubu üzerinde yapılan çalışmalarda iş görenin, organizasyonda alınan kararlara katılımının, iş görenin iş tatmini ve iyi olma halini artırdığı tespit edilmiştir (Israel vd., 1989; Jackson, 1983; Koopman vd., 1981; McNeely 1983).

Mutlu olan bireylerin düşüncelerinde daha orijinal ve esnek oldukları ortaya koyulmuştur. Güzel duygular ve iyi bir ruh halinde olmak olarak tanımlanan pozitif etkinin yaratıcı problem çözmeyi desteklediği de ampirik çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Estrada vd.,1994: 285-286).

Eisenberger ve arkadaşları (1990) çalışmalarında, iş görenlerin iyi olma hali ve katkılarına değer verilen organizasyonlarda, iş görenlerin iyileşme ve gelişme için daha fazla katkı sağladıklarını tespit etmişlerdir. Eisenberger ve arkadaşları (1986) bir başka çalışmalarında, organizasyonun iş gören iyi olma hali ve iş görenin organizasyona sağladığı katkıların, organizasyonun iş görenin katkı ve iyi olma haline verdiği önem ile arttığını tespit etmişlerdir.

Kendini gizleme iyi olma halini negatif olarak etkilemektedir. Örneğin güncel araştırmalar kaygı, depresyon ve psikolojik stresin kendini gizlemenin sadece birkaç olumsuz sonucundan bazıları olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bireyler tarafından üzücü, utanç verici veya olumsuz olarak değerlendirilebilir düşüncesi ile kendini gizleme ya da kişisel bilgilerin kasıtlı saklanması iyi olma hali üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Conrad vd., 2014: 24).

Araştırmalar iyi olma hali ve iş görenin katılımcı davranışlarının organizasyonda yüksek performans ve başarı ile birlikte pek çok önemli geri dönüşünün olduğunu ortaya koymaktadır. Wright ve Cropanzano (2000, 2004) çalışmalarında psikolojik iyi olma halleri yüksek çalışanların düşük olanlara nazaran daha iyi iş performansı gösterdiklerini bu kapsamda, iyi olma halinin, iş tatmininden daha güçlü bir yordayıcı olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar, daha önce yapılan çalışmaları desteklemektedir.

Bu bağlamda, çalışanların pozitif iyi olma hallerin artmasıyla birlikte, iş gören sesliliğinde bir artış olacağı beklenebilir. İş görenlerin iyilik hallerinin yükseltilmesi organizasyona rekabetçi avantaj kazandıracak olan iş gören sesliliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

5.2.4. İyi Olma Hali Aracı Rolünün Değerlendirilmesi

Çalışma hipotezleri doğrultusunda psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif ve negatif iyi olma halinin aracılık rolü yapısal eşitlik modeli üzerinde test edilmiştir.

Analiz sonucunda iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde negatif iyi olma halinin aracı rolü olmadığı, öz yeterliliğin iş gören sesliliği üzerindeki etkisinde pozitif iyi olma halinin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Aracılık etkisinde bağımsız değişken psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu ile bağımlı değişken iş gören sesliliği arasındaki etki, pozitif iyi olma hali aracı değişkenin girmesiyle azalmıştır.

Böylelikle çalışmanın araştırma sorusuna yönelik olarak; psikolojik sermaye ve iyi olma hali değişkenlerinin iş gören sesliliği davranışını açıklamada doğrudan etkileri yanında, iyi olma halinin aracılık ettiği dolaylı etkilerinin de olduğu ortaya çıkmıştır.

Siu ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin pozitif duygular ile ilişkili olduğunu, iş yeri iyi olma halinin (iş tatmini ve stres belirtileri) işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye arasında aracı değişken olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan çalışma mevcut çalışmayı desteklemektedir.

5.3. Sonuç

Küreselleşmeyle birlikte organizasyonların ulusal sınırlarını aşarak farklı kültürlerde faaliyette bulunması giderek artmış ve ayrıca örgütlerin insan gücü farklı ülkelerden, etnik kökenden, ırktan, dinden kişilerden oluşarak daha karmaşık bir hâle gelmiştir (Walker'dan vd., [2003] aktaran Şahin, 2011: 81).

Uluslararası bir çalışma sahasında yapılan bu araştırma ile psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği değişkenleri örnekleminde, örgütsel davranış kavramlarının çok uluslu bir ortamda birbirlerine olan etkileri analiz edilmiş, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve bileşenlerinin iş gören sesliliği üzerindeki etkileri ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda yapılan çalışmada giderek sayıları artan çokuluslu organizasyonlar için faydalı olabilecek birçok bilgi elde edilmiştir.

Etik sorunlar, finansal krizler ve yoğun küresel rekabet ile mücadele eden günümüz organizasyonları bu bağlamda yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip iş görenler ile yalnızca insan ve organizasyon kaynaklarını artırmaz aynı zamanda mevcut fırtınalı bu ortamda hayatta kalır ve kendini idame edebilir (Avey vd., 2012).

İş görenlerin, organizasyonel üretkenliğin aracı olarak düşünülmesinden çok, pozitif örgütsel davranış (POB) misyonunun, ayrıca uygulanabilir hedefler olarak iş görenlerin mutluluğu, sağlığı ve iyileştirme konuları peşinde olunması görüşü ileri sürülmektedir (Wright, 2003: 441).

Bu perspektif bağımsız değişken olarak pozitif yaklaşımlar ile bağımlı değişken iyi olma hali arasındaki ilişkilerin, bireysel düzey sınırlarının ötesine geçerek bir organizasyonun

olumlu sosyal etkileşimlerinin çalışanların sağlığı ve iyi olma hali üzerindeki bağlamsal etkilerinin anlaşılmasının başlamasına doğru genişlemektedir (Avey vd., 2010: 18). Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar bu görüşlere ve bu görüşler çerçevesinde çalışan araştırmacı ve yöneticilere dayanak sağlama niteliğindedir.

Araştırma sonuçları ışığında, iş görenlerin, iş görenin psikolojik sermayesi iyi olma halini pozitif yönde etkilemektedir, psikolojik sermaye ve iyi olma hallerinin geliştirilmesi, ikinci bölümde açıklanan mekanizmalar çerçevesinde, iş görenin daha fazla iş gören sesliliği (rol ötesi ve proaktif davranış) davranışı göstermesine neden olmaktadır. Elde edilen bulgular alt boyutlar bağlamında incelendiğinde elde edilen bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iş gören sesliliği iş görenlerin medeni hal, yaş, çalışma süresi ve gelir durumları demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Yaş ve çalışma süresi fazla olan ve daha yüksek gelir elde eden evli iş görenlerin psikolojik sermayeleri diğer gruplara daha yüksektir. Benzer şekilde daha uzun çalışma süresine sahip ve yaşça büyük iş görenler daha fazla seslilik davranışı gösterme eğilimindedirler. İyi olma halinde ise, yaş ve çalışma süresi fazla olan evli iş görenlerin iyi olma hali yüksek iken, daha az gelire sahip olan personelin daha yüksek iyi olma hali tespit edilmiştir.

Söz konusu farklılıklar doğrultusunda, psikolojik sermaye, iyi olma hali ve alt boyutlarını geliştirmek için farklı yaklaşımlar gerekebilir. İş gören sesliliği davranışını artırmak için daha genç yaş grubu iş görenler daha fazla teşvik edilebilir.

Psikolojik sermaye çekirdek yapısının her bir alt boyutu ampirik çalışmalar ile desteklenmiş kapsamlı bir kavramsal çerçeveden ithal edilmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle psikolojik sermayenin, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluştuğu doğrulanmıştır. Bu sonuç Dönmez (2014) tarafından yapılan çalışmayı desteklemektedir.

Psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları, iş görenlerin pozitif iyi olma halini pozitif yönde etkilemektedir. İyimserlik ve umut boyutları ise negatif iyi olma halini negatif yönde etkilemektedir. Psikolojik sermayenin her bir boyutunun geliştirilmesi sinerjik bir etki yaparak toplam psikolojik sermayeyi artırabilir ve bu artış iş görenin iyi olma halini de artırabileceği ifade

edilebilir. Psikolojik sermaye çekirdek yapısı ve öz yeterlilik alt boyutu yüksek iş görenlerin sesliliği davranışını daha fazla göstereceği ifade edilebilir.

İş görenlerin iyi olma hallerinin yükseltilmesinin iş gören sesliliğini artırabileceği ifade edilebilir. Ayrıca öz yeterliliğin iş gören sesliliği üzerine etkisinde pozitif iyi olma hali aracı rolüde oynamaktadır.

Sonuç olarak; insan sermayesi genellikle eğitim, deneyim ve belirli tanımlanabilir becerilerden elde edilen bilgi, beceri, yetenek veya yetkinlikler ile birlikte tanımlanmaktadır. Bu tanım insan sermayesinin açık bilgi kısmına vurgu yapmaktadır. Açık bilginin kolayca taklit edilebileceği düşünülmektedir. İnsan sermayesinin genellikle göz ardı edilen diğer boyutu, örtülü bilgidir. Bu tür bilgiler organizasyona özgüdür. İş görenler örgüt içinde zamanla sosyalleşerek, örgüt kültürünün bir parçası haline gelirler. Bu süreçte yapıları ve dinamik süreçleri anlarlar ve nasıl bir bütün olarak işlediğini öğrenirler. Bu süreç, özellikle de zaman ve emek açısından, organizasyon, yöneticiler ve çalışanlar için büyük bir yatırım içerir. Bill Gates'in söz ettiği bu örtük bilgi, her gece kapıdan yürür ve gider. Rakipler, bu gizli bilgilerden yararlanamaz; çünkü bu, organizasyona özgü ve devir alınamaz niteliktedir (Luthans ve Youssef, 2004: 146).

Örtük bilgi yaklaşımından hareketle, iş görenin “oyunda kalmasının sağlanarak”, iş gören sesliliğinin sağlanması ve organizasyona pozitif katkılar sağlayacak şekilde psikolojik sermayenin ve iyi bulunma halinin yükseltilmesi, organizasyona taklit edilmesi mümkün olmayan rekabet avantajı sağlayabilecektir.

5.4. Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda, iş gören sesliliğine, iyi olma hali ve psikolojik sermaye ve bileşenlerinin etkisini analiz edilmiş ve elde edilmiş bilgiler önceki bölümlerde ortaya koyulmuştur. Organizasyonların iş gören sesliliğini artırmaları, kapalı bilginin ve iş gören tecrübe, bilgi, görüşlerinin organizasyon kültürüne katılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında işletme ve organizasyonlara ve organizasyon araştırmacılarına bazı öneriler sunulabilir.

5.4.1. İşletme ve Organizasyonlara Öneriler

İnsan ve sosyal sermayenin üçüncü jenerasyonu olan psikolojik sermaye organizasyonlara rekabet avantajı sunan birçok organizasyonel davranış ile ilişkilendirilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları işletme ve organizasyonlar için umut vaat eden yapılardır. Günümüz yöneticilerinin bu yapıları anlaması, gerektiğinde profesyonel destek alarak iş görenlerinin pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesi ve psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi beraberinde iş görenin iyi olma halinin yükselmesi ve daha pek çok pozitif sonucu beraberinde getirecektir.

Özellikle iyi olma halinin iş görene sağlanan maddi imkanların artırılması ile yükseleceği ilk etapta kabul edilebilir bir hipotez gibi gelse de yapılan çalışmalarda gelir ile iyi olma hali arasındaki ilişkiye yönelik nedensel bir yol tespit edilmemiştir (Diener vd., 1999). Çalışmada benzer bir sonuç elde edilerek düşük gelir grubunun daha yüksek iyi olma hali görülmüştür. Bu anlamda maddi imkânların ilerletilmesi tek başına yeterli olmayabilir, iyi olma halinin yüksetilmesi için farklı yol ve yöntemlerin bulunması organizasyonlar için elzemdir.

Yaş, gelir ve çalışma süresi fazla olan iş görenler daha fazla seslilik davranışı gösterme eğilimindedir. Genç, daha düşük gelire sahip ve çalışma süresi daha az olan iş görenlerinde oyuna dâhil edilerek, seslilik davranışı göstermeleri teşvik edilmelidir.

Morrison ve Milliken (2000: 711) çalışmalarında daha merkezi ve yöneticiler ile ast düzey çalışanların demografik faktörler yönünden yüksek seviye farklılıkları olan organizasyonlarda sessizlik davranışının iş yerine daha fazla nüfus ettiğini tespit etmişlerdir. Bu bağlamda iş gören ve yöneticilerin demografik özelliklerinin birbirinden çok kopuk olmaması gerektiği önerilebilir.

Her bir iş gören grubu mevcut olduğu organizasyon ve işletmeye özel olduğundan bu kaynaktan elde edilecek her türlü bilgi, tecrübe ve katkı söz konusu organizasyon ve işletmeye büyük katkı sağlayacaktır. Enron'un batması (2001), İngiliz Petrol İşletmeleri petrol kulesi patlaması (2010), Birleşik Havayolları 173 sayılı uçağın kazası (1978) gibi çok iyi bilinen örgütsel trajedilerin yaşanmasında veya şiddetinin artmasında iş görenlerin yetkililere düzensizlikler hakkında bilgi vermemesinin önemli rol oynadığı unutulmamalıdır (Morrison, 2011: 374).

İşletme ve organizasyonlar iş gören sesliliğini artırmak için iş görenlerinin iyi olma hali ve psikolojik sermaye gibi ölçülebilir ve geliştirilebilir, pozitif psikolojik kaynaklarını yükseltmelidirler. Her bir iş görenin farklı alt yapı ve kültürden geldiği göz önüne alındığında, söz konusu kaynakları yükseltecek yol ve yöntemleri bulmak işletme ve organizasyonun her seviye yöneticisinin karşı karşıya olduğu bir mücadele sahasıdır.

5.4.2. Daha Sonra Yapılacak Çalışmalara Öneriler

Bir işletme veya organizasyonun teknoloji, sistem, prosedür ve diğer kendine özgü tüm kaynaklarının yanında iş gören kaynağı ve bu kaynağın sunduğu eşsiz bilgi çok kıymetlidir.

Organizasyonel davranış doğası gereği pekçok disiplinden aldığı bilgileri harmanlayarak iş gören davranışlarını anlamayı ve bu davranışları yönlendirmeyi hedefler. Organizasyonel davranış araştırmacıları, insan psikolojisinin karmaşık ve keşfedilmesi gereken yönleri ile çalışmaktadırlar. İş görenin seslilik davranışı göstermesini kolaylaştıran iyi olma hali ve psikolojik sermaye, pozitif psikolojik kaynaklarının ve aralarındaki etkileşimin anlaşılması beraberinde iş gören ve organizasyon bağlamında pekçok pozitif sonuç getirecektir. Bu bağlamda araştırmacılara bazı öneriler aşağıda sunulmuştur.

Pozitif psikolojik sermayeye gelecekte dâhil edilmesi için yüksek potansiyele sahip olan ikinci bölümde açıklanan pozitif yapılar mevcuttur. Bu boyutlar pozitif, kuramsal temelli, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans ile ilişkili olmaları nedeniyle pozitif psikolojik sermaye kriterlerini karşılamaktadırlar. Bu yapılardan bir tanesinde iyi olma halidir.

Bu kavramların pozitif psikolojik sermaye bileşenlerine dâhil olması için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Luthans vd., 2007b: 145-148). Bu bağlamda çalışmamız yazına katkı sağlamaktadır. Diğer potansiyel pozitif psikolojik sermaye yapılarının araştırmacılar tarafından çalışılması yazına katkı sağlayacaktır.

İş gören sesliliğini artıran, psikolojik sermaye ölçülebilir ve geliştirilebilir bir kavramdır. İkinci bölümde öz olarak her bir psikolojik sermaye bileşenin geliştirilmesi yöntemleri üzerinde durulmuştur. Organizasyonlar ve işletmelere eşsiz rekabet avantajı sunacak fırsatlar meydana getiren psikolojik sermayenin geliştirilmesinin yöntemleri ve bu yöntemlerin çeşitlendirilmesi araştırmaya değer geniş ve hayal gücü ile sınırlı bir konudur.

Bunun yanısıra kurumsal kültür her bir iş görenin pozitif katkıları ile gelişecektir. Daha sonra yapılacak çalışmalarda iş gören sesliliğini artıracak diğer bilişsel, duyuşsal ve sosyal potansiyel psikolojik sermaye bileşenlerinin incelemesinin fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Luthans, Youssef ve Avolio (2006) pozitif psikolojik sermayeyi, kişinin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak tanımlamış ve kişinin “kim olduğu” ile değil, gelişim ile “kim olabileceği” ile ilgilenir. Bir çok çalışmada (Huang ve Luthans, 2015; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008a) psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğunu ve demografik

değişkenlerden etkilenmediği önerilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye, zamanla büyüyen ve gelişen dinamik bir potansiyeline sahip olduğundan bir kaynaktan çok psikolojik bir kapasitedir. Luthan's ve arkadaşları (Luthans vd. 2010; Luthans vd. 2013) çalışmalarında demografik değişkenleri kontrollü değişken olarak kullanmıştır.

Her ne kadar araştırmacılar tarafından demografik değişkenler bağlamında psikolojik sermaye geliştirme eğitimleri farklılaştırılmamış olsa da, farklı grupların farklı eğitim ihtiyaçlarının olabileceği göz önüne alınmalıdır. Bu bağlamda psikolojik sermayenin demografik değişkenler arasında gösterdiği anlamlı farklılıkların, ne ifade ettiği, psikolojik sermayenin geliştirilmesi eğitimlerinin demografik değişkenler bağlamında farklı programlar haline dönüştürülüp dönüştürülemeyeceği incelenmeye değer bir konu olarak durmaktadır.

Yapılacak çalışmalarda psikolojik sermaye bileşenlerinin optimal ölçüsünün de bulunmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir. Aşırı pozitif etkiler altında iyimserlik bileşeninin bir çeşit "Polyanna" etkisi oluşturacağı iş gören sesliliği bağlamında yaratıcı fikirleri, sıkı çalışmayı engelleyebileceği (Rego vd., 2012) gözden kaçırılmamalıdır. Bu kapsamda psikolojik sermaye bileşenlerinin optimal seviyelerinin ve sınırlarının üzerinde çalışılabileceği değerlendirilmektedir.

Benzer durum iyi olma hali içinde geçerlidir. Psikologlar, kişisel gelişim uzmanları ve ebeveynler, müşterilerini, arkadaşlarını ve çocuklarını mutlu etmek için çalışırlar. Son yıllardaki araştırmalar, mutluluğun işlevsel olduğunu ve genellikle başarıya ulaştığını göstermektedir. Bununla birlikte, çoğu bireyin mutluluk seviyesi nötrden daha üsttedir ve bu durum daha yüksek seviyedeki mutlulukların, daha düşük düzeylerden daha etkili bir işleyişe sahip olup olmadığını sorusunu gündeme getirmektedir. Büyük anket verilerini ve uzun zaman diliminde yapılan çalışma verilerini inceleyen analizler, üst düzeyde mutluluk yaşayan bireylerin yakın ilişkiler ve gönüllü çalışma açısından başarılı olduklarını ancak, biraz daha düşük seviyelerde mutluluk yaşayanların gelir açısından başarılı olduğunu göstermektedir (Oishi vd., 2007). Yüksek seviyedeki mutlulukların istenen bir hedef olmayabileceğini ve yüksek seviyeli mutluluklardan çok psikolojik iyi olma halinin daha önemli olduğu önerilmektedir.

Bu kapsamda iyi olma halinin de optimal seviyesi, iyi olma hali ölçümünün ilgili olduğu alan üzerinden yapılmasının daha kolay olduğu göz önüne alındığında, iyi olma halinin hangi bileşeninin iş gören üzerinde daha fazla etki gösterdiğinin araştırılmasının fayda sağlayacağını değerlendirilmektedir.

İyi olma halinin yükseltilmesi için, iş görenlerin demografik değişkenler bağlamında ihtiyaçlarının maddi imkânlar (gelir-para) iyi olma hali ilişkisi halen yazında araştırmaya değer bir konu olarak durmaktadır. Bu bağlamda yaş ve iyi olma değişkeni arasındaki ilişkinin daha geniş bir biçimde araştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

İyi olma halleri daha yüksek olan iş görenler diğer iş görenlere oranla daha farklı davranarak, organizasyona daha fazla katkı sağlayacaklardır (Robertson ve Cooper, 2010: 334). Bu anlamda iyi olma halinin daha fazla araştırılmasına, iyi olma halinin ölçülmesi yöntemleri konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır

İyi olma halinin geliştirilmesi pratiklerine yönelik olarak yapılacak çalışmalar işletmeler ve organizasyonlara katkı sağlayabilecektir. Psikolojik sermaye ve iyi olma halinin işletme ve organizasyonlarda öncülü olduğu diğer pozitif sonuçlarda araştırılması önerilen diğer bir konudur.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Akın-Little, K. A. and Little, S. G. (2004). A preventative model of school consultation Incorporating perspectives from positive psychology. *Psychology in the Schools*, 41(1), 155-162.
- Akçay, V. H. (2010). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 73-98.
- Alicke, M. D., Braun, J. C., Glor, J. E., Klotz, M. L., Magee, J., Sederholdm H. and Siegel, R. (1992). Complaining behavior in social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 286-295.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anderson, J. C. and Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Andrich, D. and Schoubroeck, L. (1989). The General Health Questionnaire: A psychometric analysis using latent trait theory. *Psychological Medicine*, 19, 469-485.
- Athanassiades, J. C. (1973). The distortion of upward communication in hierarchical organizations. *Academy of Management Journal*, 16, 207-226.
- Ashford, S. J. and Barton M. (2007). Identity-based issue selling. In Bartel, C, Blader, S and Wrzesniewski, A (Eds). *Identity and the Modern Organization*, Lawrence Erlbaum, 23-34.

- Ashford, S. J. and Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 370–398.
- Ashford, S. J., Blatt, R. and VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29, 769–799.
- Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K. and Dutton, J. E. (1998). Out on a limb The role of context and impression management. *Administrative Science Quarterly*, 43, 23–57.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*, Paper 6,1-42.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, SepOct2009, Vol. 48, Issue 5, 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R., M. and Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well- being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 1, 17–28. doi: 10.1037/a0016998.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., 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), 127-152. doi: 10.1002hrdq.20070.
- Avey, J. B., Richmond, F. L., Nixon, D. R. (2012). Leader Positivity and Follower Creativity: An Experimental Analysis. *Journal of Creative Behavior*, 46(2), 99-119.
- Avery, D. (2003). Personality as a predictor of the value of voice. *The Journal of Psychology*, 137, (5), 435-446.
- Baek-Kyoo J., Doo, H. L. and Sewon, K. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8),1117-1134.
- Bagozzi, R. P. and Fornell; C. (1982). *Theoretical Concepts, Measurement, and Meaning*. In C. Fornell (Ed.), *A second generation of mulivariate analysis* (Vol. 2). Westport, CT: Praeger.

- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. doi:10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2014). *Job demands-resources theory*. In P. Y. Chen and C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: A complete reference guide* (Volume III; pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B. and Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organizations*. In Cameron, K.S.; Spreitzer, G.M. (Ed.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 45, No. 2, 464-469.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Eds.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2008). *An agentic perspective on positive psychology*. In S. J. Lopez (Ed.). *Positive psychology: Expecting the best in people* (Vol. 1, p.1-27). New York: Praeger.
- Barney, J. (1995). Looking Inside for Competitive Advantage. *Academy of Management Executive*, 9(4), 49- 61.
- 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, 1173-1182.
- Beck, A. T., Rush, A. I., Shaw, B.F. and Emery, G. (1979). *Cognitive theory of depression*. New York: Guilford Press.

- Bin, L., Hongyu, M., Yongyu, G., Fuming, X., Feng, Y. and Zongkui, Z. (2014). Positive psychological capital: a new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 42(1), 135-144.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P. and Hagger-Johnson, G. H. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150.
- Blodgett, J. G., Granbois, D. H. and Walters, R. G. (1993). The effects of perceived justice on complainant's negative word-of-mouth behavior and repatronage intentions. *Journal of Retailing*, 69, 399-428.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blanchflower, G. D. ve Oswald, J. A. (2004). Well-Being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88 (7-8), 1359–1386.
- Botero, I. C. and Van Dyne, L. (2009). Employee voice behavior interactive effects of Inm and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23 (1), 84-104.
- Bowen, F. and Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1393-1417.
- Bradburn N. M. and Caplovitz, D. (1965). Reports on happiness: A pilot study of behavior related to mental health. Chicago: Aldine, 1965.
- Bryne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, L. K. and Link, K. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 646-653.
- Britt, T. W., Adler, A. B. and Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53–63.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan H. C. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 13-26.

- Buhler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19, 405-409.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cameron, K. S. and Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731–739.
- Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R. and Wrzesniewski, A. (2003). *Developing a discipline of positive organizational scholarship*. In K. Cameron, J. Dutton, and R. E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, pp. 361–370.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Caprara, G. V. and Steca, P. (2006). The contribution of self-regulatory efficacy beliefs in managing affect and family relationships to positive thinking and hedonic balance. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 601-625.
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M. and Vecchio, G. (2006). Looking for adolescents well-being: self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 15, 30-43.
- Charles, S. T., Reynolds, C. A. and Gatz, M. (2001). Age-related differences and change in positive and negative affect over 23 years. *Journal of Personality and Social Psychology*. 80(1), 136-151.
- Cole, K., Daly, A. and Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Conrad, K. M., Verhoff, C. B. and Greene, K. (2014). Technology addiction's contribution to mental wellbeing: The positive effect of online social capital. *In Computers in Human Behavior*, 40, 23-30.
- Cropanzano, R. and Wright, T. A. (2001). When a 'happy' worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182–199.

- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 559-585. doi.org/10.16953/25259.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 52 (2): 275-294.
- Davis-Blake, A. and Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385–400.
- Deci, L. E., and Ryan, M. R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2011). Levels of analysis, regnant causes of behavior, and well-being: The role of psychological needs. *Psychological Inquiry*, 22, 17-22. doi 10.1080/1047840x.2011.545978
- De Hoogh, H. B. A. and Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multi-method study. *Leadership Quarterly*, 19 (3), 297-311. doi: 10.1016/j.leaqua.2008.03.002
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499.
- Detert, J. R. and E. R. Burris (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *The Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Detert, J. R. and Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488. doi: 10.5465AMJ.2011.61967925.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 119–169.
- Diener, E., Sandvik, E. and Pavot, W. (1991). *Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect*. In F. Strack, M. Argyle, and N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. New York: Pergamon.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. and Smith, H. E. (1999). Subjective wellbeing: Three Decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E. and Tay, L. (2015). Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*, 50(2), 135-149. doi: 10.1002/ijop.12136
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R. E. (2012). *Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. In Shane J. Lopez and C.R. Snyder (Eds.). *The Oxford Hand Book of Positive Psychology*. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017.
- Diener E, Ng, W., Harter J. and Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 52–61.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş gören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi*. Yayınlanmış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35, 1-17.
- Duru, E. ve Türkdoğan, T. (2012). Üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşun yordanmasında temel ihtiyaçların karşılanmasının rolü. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2429-2446.

- Dutton, J. E. and Ashford, S.J. (1993). Selling issues to top management. *Academy of Management Review*, 18, 397–428.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and LaMastro V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Ercan, İ. ve Kan, İ., (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erickson, E. (1959). Identity of the life cycle. *Psychological issues*, 1,18-164.
- Erickson, R. C., Post, R. D. and Paige, A. B. (1975). Hope as a psychiatric variable. *Journal of Clinical Psychology*, 31, 324-330.
- Erkutlu, H., (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological wellbeing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148-1156.
- Eryılmaz, A. (2013). Using of positive psychology on psychological counseling and guidance context on character strength and preventive services. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Estrada, C., Isen, A. M. and Young, M. J. (1994). Positive affect influences creative problem solving and reported source of practice satisfaction in physicians. *Motivation and Emotion*, 18, 285–299.
- Estrada, C., Isen, A. M. and Young, M. J.(1997). Positive Affect Facilitates Integration of Information and Decreases Anchoring in Reasoning among Physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72 (1), 117–135.
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C. and Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: an exchange perspective. *Human Resource Management*, 50 (1), 113-129.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfactions: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26, 596-607.

- Ferris, P. A., Sinclair, C., and Kline, T. J. (2005). It takes two to tango: Personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 225–238.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London-Thousand Oaks-New Delhi: Sage publications.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage publications.
- Folger, R. and Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115–130.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
-
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, 330-335.
- Fredrickson, B. L. and Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- French, T. M. (1952). *The Integration of behavior; Vol. 1. Basic postulates*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frese, M. and Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In Staw, B. M., and Sutton, R. I. (Eds). *Research in organizational behavior*. Vol. 23, 133–187.
- Frese, M., Teng, E. and Wijnen, C. (1999). Helping to improve suggestion systems: predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1139-1150.
- Gable, S. L. and Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology. *Review of General Psychology*, 9 (2), 103–110.
- Gao, L., Janssen, O. and Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *Leadership Quarterly*, 22, 787-798.
- Gilchrist, K., Brown, C. and Montarzino, A. (2015). Workplace settings and wellbeing: Greenspace use and views contribute to employee wellbeing at peri-urban business sites. *In Landscape and Urban Planning*, 13832-40, 32-40.

- Giboa, S. and Itzhak, D. (2001). A cognitive model of individual well-being. *Social Choice and Welfare*, 18 (2), 269-288. doi:10.1007/s003550100103.
- Glozah, F. and Pevalin, D. J. (2015) Factor structure and psychometric properties of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) among Ghanaian adolescents. *Journal of Child and Adolescent Mental Health*, 27(1): 53-57. doi: 10.2989/17280583.2015.1007867
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Goldberg, L. (1992). The development of markers for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, D. P. ve Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9 (1): 139-145.
- Goldberg, D. P. and Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Goldberg, D. P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccinelli, M., Gureje, O. and Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27 (1), 191-197.
- Gohm, C. L., Oishi, S., Darlington, J. and Diener, E. (1998). Culture, parental conflict, parental marital status, and the subjective well-being of young adults. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 319-334.
- Gowan, M. E., Kirk, R. C. and Sloan, J. A. (2014). Building resiliency: a cross-sectional study examining relationships among health-related quality of life, well-being, and disaster preparedness. *Health & Quality of Life Outcomes*, 12 (1), 1-40.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Grant, A. M. and Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Gravetter, F. and Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences (8th Ed.)*. Belmont. CA: Wadsworth.
-

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 48-75.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hanna, F. J. (1991). Suicide and hope: The common ground. *Journal of Mental Health Counseling*, 13, 459-472.

Hansen, A., Buitendach, J.H. and Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 13(1), 621-630.

Harvey, J. B. (1988). The Abilene Paradox: The management of agreement. *Organizational Management, American Management Association*, 17 (1), 19–20. doi:10.1016/0090-2616(88)90028-9.

Hayes A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: statistical mediation analysis in the new millenium. *Communication Monographs*, 76 (4), 408–420.

Heller, D., Watson, D., and Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130, 574-600.

Heffernan, M. and Dundon, T. (2015). The role of front line managers in employee voice: A social exchange perspective. *17th ILERA World Congress*.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist American Psychological Association*, 44 (3), 513-525.

Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Ho, M. Y., Cheung, F. M. and Cheung, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Differences*, 48, 658–663.

- Hoveyda, H. R. and Seyedpoor S. M. (2015). The Relationship between psychological capital and organizational silence Case Study: Tax Office in Hamedan city. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3 (2), 501-508.
- Huang, L. and Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology An International Review*, 64(2), 444-472.
- Infante, D. A. and Rancer, A. S. (1982). Conceptualization and measure of argumentativeness. *Journal of Personality Assessment*, 46, 72-80.
- Infante, D. A. and Wigley, C. J. (1986). Verbal aggressiveness: An interpersonal model and measure. *Communication Monographs*, 53, 61-69.
- Isenberg, D. J. (1980). Levels of Analysis of Pluralistic Ignorance Phenomena: The Case of Receptiveness to Interpersonal Feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 10 (6), 457-467.
- Isen, A. M. (2011). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal Of Consumer Psychology*, 11(2), 75–85.
- Israel, B. A., House, J. S., Schurman, S. J., Heaney, C. A. and Mero, R. P. (1989). The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relations and coping strategies to occupational stress, job strains and health: A multivariate analysis. *Work and Stress*, 3, 163-194.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Jones, E. E. and Gerard, H. B. (1967). *Foundations of social psychology*. New York: Wiley.
- Judge, T., Locke, E. and Durham, C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behaviour*, 19, 151-188.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of soul* (W.S. Dell and C.F. Baynes, Trans.). New York: Harcourt, Brace, World.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.

- Kalman, M. ve Summak M. S. (2016). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Karma Yöntem Araştırması. *University of Gaziantep Journal of Social Sciences*, 15 (1), 27-58.
- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277-287. doi: 10.1016/j.paid.2006.11.031
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61 (2), 121-140.
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide. *An Introduction Social Indicators Research*, 77, 1–10. doi: 10.1007/s11205-005-5550-3.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62, 95–108.
- King, D. D., Newman, A. and Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37 (5), 633–786.
- Kohn, M. L. and Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment. *American Journal of Sociology*, 87, 1257- 1286.
- Koopman, P. L., Drenth, P. J. D., Bus, F. B., Kruyswijk, A. J. and Wierdsma, A. F. M. (1981). Content, process and effect of participative decision making on the shop floor: these eases in the Netherlands. *Human Relations*, 34, 657-676.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D.M. and Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment and trust in strategic decision-making teams: The Role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60–84.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Lam, C. F., Spreitzer, G., and Fritz, C. (2014). Too much of a good thing: Curvilinear effect of positive affect on proactive behaviors. *Journal Of Organizational Behavior*; 35 (4), 530-546.

- Landau, J. (2009a). To speak or not to speak: Predictors of voice propensity. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 13(1), 35-54.
- Landau, J. (2009b). When employee voice is met by deaf ears. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 74(1), 4-12.
- LePine, J. A. and Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853–868.
- Levine, D. ve Tyson L. (1990). *Participation, productivity and the firm's environment*. In A. Blinder (Eds.), *Paying for Productivity*. Washington, DC: Brookings Institution, 183-244.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M. and Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49 (3), 200-207. doi: 10.1002/ijop.12049.
- Luhmann, M., Hawkley, L. C., Eid, M. and Cacioppo, J. T. (2012). Timeframes and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of Research in Personality*, 46(4), 431-441. doi: 10.1016/j.jrp.2012.04.004.
- Liu, L., Wu, H., Yang, Y., Wang, L. and Xu, X.. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC Public Health*, 15(1), 1-19. doi: 10.1186/s12889-015-1349-6.
- Luo, Y. and Waite L. J. (2005). The impact of childhood and adult ses on physical, mental, and cognitive well-being in later life. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 60B (2), 93-101.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23 (1),1-8. doi: 10.1002/hrdq.21119.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. and Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387–393. doi: 10.1002/job.373.
- Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. L. (2008a). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7 (2), 209-221.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and Avey, J. B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291–307.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. and Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 47-61. doi: 10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., and Norman, S. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Harms, P. D., Youssef, C. M. and Sweetman, D. S. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship Psycap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, C. B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349.

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. and Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. England: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness*. London: Penguin Books.
- Lyubomirsky, S. and Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase well-being current directions? *Psychological Science*, 22(1), 57– 62. doi: 10.1177/0963721412469809
- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803–855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., and Sheets, V. (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological Methods*, 7, 83–104.
- Magaletta, P. R. and Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will and ways: Their relative relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 539-551.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56, 227 -239.
- Mastekaasa, A. (1993). Marital status and wellbeing: A changing relationship. *Social Indicators Research*, 49, 249-276.
- Menninger, K. (1959). The academic lecture: Hope. *The American Journal of Psychiatry*, 116, 481-491.
- Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C. J. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayınları.
- McNab, B. R. and Worthley, R. (2008). Self-efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistleblowing a USA and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79, 407– 421. doi: 10.1007/s10551-007-9407-3

- McNeely, R. L. (1983). Organizational patterns and work satisfaction in a comprehensive human service agency: An empirical test. *Human relations*, 36, 957-972.
- Miceli, M. and Near, J. (1992). *Blowing the Whistle*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. and Near, J. (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455-479.
- Miethe, D. (1998). *Whistle-blowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste and abuse on the job*. Boulder, Co: Westview Press.
- Miller, J. (1997). All work and no play may be harming your business. *Management Development Review*, 10(6/7), 254-255.
- Milliken, F. J. and Morrison, E. W. (2003). Shades of silence emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1564-1568.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5-1, 373-412. doi: 10.1080/19416520.2011.574506.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173-197.
- Morrison, E. W. and Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706-725.
- Morrison, E. W. and Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42 (4), 403-419.
- Mroczek, D. K. and Kolarz C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 75(5), Nov 1998, 1333-1349.
- Near, J. P. and Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Neugarten, B. L. (1973). *Personality change in late life. A developmental perspective*. In C. Eisdorfer and M.P. Lawton (Eds.), *The psychological of adult development and aging* (pp.311-335).

- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172–191.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence, a theory of public opinion. *Journal of Communication*, 24 (2), 43-51.
- Oishi, S., Diener, E., and Lucas, R. E. (2007). The optimum level of well-being: Can people be too happy? *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 346–360.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and economic performance. *Economic Journal*, 107, 1815-1831.
- Ozer, E. M. (1995). The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of working mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 315-336.
- Özdemir, H. and Rezaki, M. (2007). General health questionnaire-12 for the detection of depression. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18, 1-8.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. and Lee, G. (2015). Why Is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 50, 9-26.
- Page K. M. and Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “What”, “Why” and “How” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441–458. doi: 10.1007/s11205-008-9270-3
- Padrón, A., Galán, I., Durbán, M., Gandarillas, A. and Rodríguez-Artalejo, F. (2012). Confirmatory factor analysis of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in Spanish adolescents. *Quality Life Research*, 21(7):1291-8. doi: 10.1007/s11136-011-0038-x
- Parker, L. (1993). When to fix it and when to leave Relationships among perceived control, self-efficacy, dissent and exit. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 949-959.
- Parker, S. K., Williams, H. M. and Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–652.

- Parker, S. K., Wall, T. D. and Jackson, P. R. (1997). That's not my job: Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40, 899–929.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. and Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive behavior. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Peterson, C. (1988). Explanatory style as a risk factor for illness. *Cognitive Therapy and Research*, 12, 119-132.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44 -55.
- Peterson, C. and Bossio, L. M. (2001). *Optimism and physical well-being in: Optimism & Pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Chang, Edward C. (Eds.), Publisher: American Psychological Association; pp. 127-145. [Chapter].
- Peterson, C. and Seligman, M. E. P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91, 347-374.
- Politi P.L., Piccinelli, M. and Wilkinson, G. (1994). Reliability, validity and factor structure of the 12-item General Health Questionnaire among young males in Italy. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 90(6), 432-7.
- Premeaux, S. F. (2001). *Breaking the silence: Toward an understanding of speaking up in the workplace*. Basılmamış doktora tezi, Louisiana State University.
- Premeaux, S. F. and Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence the moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40 (6) 1539-1562.
- Rahimnia F, Mazidi A. K and Mohammadzadeh Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3, 913–926.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. and Cunah, M. P. (2012). Optimism predicting employees' creativity: The mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244–270.
- Reich, J.F., Zautra, J. A. and Hall, J. S. (2010). *Hand Book of Adult Resilience*. New York: The Guilford Press
- Roberts, K. H. and O'Reilly, C. A. (1974). Failures in upward communication in organizations: Three possible culprits. *Academy of Management Journal*, 17, 205–215.

- Robertson T. I. and Cooper C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324 – 336. doi:org/10.1108/01437731011043348
- Roche, M., Haar, J. and Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the wellbeing of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (4), 476-489. doi: 10.1037/a0037183
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599–627
- Russell, J. A. (1979). Affective space is bipolar. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 345-356.
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39,1161-1178.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Direction in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4),719-727.
- Ryff, C. and Singer, B. (2003). *Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving*. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15–36). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8 (2), 23-74.

- Seligman, M. (1975). *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco: Freeman.
- Seligman, M. (1998). American Psychological Association National Press Club: *Morning Newsmaker*, September 3, 1998, 9:00 AM, Washington, D.C.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Schmitz, N., Kruse, J., Heckrath, C., Alberti, L., and Tress, W. (1999). Diagnosing mental disorders in primary care: The General Health Questionnaire (GHQ) and the Symptom Check List (SCL-90) as screening instruments. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34, 360-366.
- Sıgır, Ü., Gürbüz, S., Varoğlu, A. K., Tabak, A., Paşamehmetoğlu, A., Varoğlu, D....Ercil, Y. (2014) *Örgütsel Davranış*. Ankara: Beta Basım.
- Singh, J. (1989). Determinants of consumers' decisions to seek third party redress: An empirical study of dissatisfied patients. *Journal of Consumer Affairs*, 23, 329-363.
- Siu, O. L., Cheung, F. and Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers. The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16 (2),367-380. doi: 10.1007/s10902-014-9513-8.
- Stacey, C. A. and Gatz, M. (1991). Cross-sectional age differences and longitudinal change on the Bradburn Affect Balance Scale. *Journal of Gerontology*, 46, 76-78.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., Pelled, H. L. (1994). Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71. doi: 10.1287/orsc.5.1.51

- Smith, A. B., Fallowfield, L. J., Stark, D. P., Velikova, G. and Jenkins, V. (2010). A rasch and confirmatory factor analysis of the general health questionnaire (GHQ) – 12. *Health and Quality of Life Outcomes*, 8(45), 1-10.
- Shmotkin, D. (1990). Subjective wellbeing as a function of age and gender. A multivariate look for differentiated trends. *Social Indicators Research*, 23, 201-230.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Irving, L., and Anderson, J. R. (1991). *Hope and health: Measuring the will and the ways*. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon
- Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B. and Monsson, Y. (2006). Hope for rehabilitation and vice versa. *Rehabilitation Psychology*, 51, 89–112.
- Snyder, C. R. and McCullough, M. (2000). A positive psychology field of dreams: "If you build it, they will come." *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 151-160.
- Sullivan, J. J. (1989). Self theories and employee motivation. *Journal of Management*, 15, 345–363.
- Şahin, F. (2011). Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2), 80-104.
- Tangirala, S. and Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51, 1189–1203.
- Taştan, S. B. (2016). Psikolojik Sermaye: Bir Pozitif Psikoloji Kaynağı ve Yaratıcı Performans Davranışı ile İlişkisi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 2016, 16 (2), 101-118.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Trochim, W. M. and Donnelly, J. P. (2006). *The research methods knowledge base (3rd ed.)*. Cincinnati, OH: Atomic Dog.
- Turan, N., Baraz, B., Sayın, C. H., Dalyan, F., Kurulgan, M., Sayılır, Ö., Hepkul, A., Besler, S. (2013). İşletme İlkeleri. Erdoğan, Z., Paşaoğlu, D. (Ed.), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2626. Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 1594.
- Ullman, J. B. (2001). *Structural equation modeling*. B.G. Tabachnick and L.S. Fidell (Eds.). Using Multivariate Statistics. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., and McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 17: 215–285.
- Van Dyne, L. and LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviour: Evidence of construct and predictive validity. *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Ang, S. and Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1360-1392.
- Van Katwyk, P., Fox, S., Spector, P. E. and Kelloway, E. (2000). Using the job-related affective wellbeing scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
-
- Von Franz, M. L. (1964). *The process of individuation*. In C. G. Jung (Eds.), *Man and His Symbols* (pp.158-229). New York:Doubleday.
- Von Korff, M., Ustun, T. B., Ormel, J., Kaplan, I. and Simon, G. (1996). Self-report disability in an international primary care study of psychological illness. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49, 297 -303.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yener, S. ve Arslan, A. (2016). İş gören sesliliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 173-191. doi: <http://dx.doi.org/10.11611/>.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

- Youssef-Morgan, C. M. and Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. *Advances in positive organizational psychology*, 1, 145–166.
- Youssef-Morgan, C. M. and Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *In Stress and Health*, 31 (3), 180-188.
- Youssef, C. M. and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J. and Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21 (5), 901 - 914.
- Walker, D. M., Walker, T. and Schmitz, J. (2003). *Doing business internationally: The guide to cross-cultural success*. 2nd Ed., New York: McGraw-Hill.
- Wang, P. ve VanderWeele J. T. (2011). Empirical research on factors related to the subjective well-being of Chinese urban residents. *Social Indicators Research*, 101 (3), 447-459.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Werneke, U., Goldberg, D. P., Yalcin, I. and Üstün, B. T. (2000). The stability of the factor structure of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 30, 823-829.
- Werner, S. (2012). Subjective well-being, hope, and needs of individuals with serious mental illness. *Psychiatry Research*, 196(2-3), 214-219.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Williams, S. and Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321.
- Winefield H. R., Goldney R. D., Winefield A. H. and Tiggemann, M. (1989). The General Health Questionnaire: reliability and validity for Australian youth. *Aust N Z J Psychiatry*. 1989, 23(1), 53-8.
- White, J. M. (1992). Marital status and wellbeing in Canada. *Journal Of Family Issues*, 13, 390-409.

- Wood, R. and Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (3), 407-415.
- Wood, S. and Menezes L. (2011). High involvement management, high-performance work systems and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1586–1610.
- Wright, T. A. and Bonett, D. G. (1992). The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 603-615.
- Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2000), 84– 94.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. and Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93–104.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior. An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 338–351.
- Wright, T. A. (2015). The Role of “Happiness” in organizational research: Past, present and future directions. *In Exploring Interpersonal Dynamics*, Published online, 221-264. doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04006-5

EKLER

Ek 1: Anket Formu

This questionnaire has been prepared to produce data for an academic research. The questions here in have no right or wrong answers. It is important that you feel free to provide your answers in any fashion you like. The success of this research shall depend on the genuinity and sincerity of your answers. The entirety of this questionnaire avoids questions that can reveal your real identity. What matters for the purpose of this research is your answers, rather than identity.

In order to reach exact results, it is important that your answers relate to “what is” rather than “what you think it should be”. Please, provide your answers without omitting any one of the questions. Thanking you in advance for your contribution, we wish you success in all your endeavours.

1. Level of Education

a. Elementary	:	(.....)
b. High School	:	(.....)
c. Undergraduate	:	(.....)
d. Master's	:	(.....)
e. Doctorate	:	(.....)

2. Your Age

(.....) 18-25	(.....) 26-30	(.....) 31-35	(.....) 36-40	(.....) 41-45	(.....) more than 45
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	----------------------

3. Length of current work experience (years)

(.....) 1-10	(.....) 11-15	(.....) 16-20	(.....) 21-more
--------------	---------------	---------------	-----------------

4. Length of Afghanistan work experience (months)

(.....) 1-6	(.....) 7-12	(.....) 13-24	(.....) 25-more
-------------	--------------	---------------	-----------------

5. Monthly income in Afganistan (\$) :

(.....) 100-1000	(.....) 1001-3000	(.....) 3001-5000	(.....) 5001-more
------------------	-------------------	-------------------	-------------------

6. Your Nationality

(.....) USA	(.....) Afghanistan	(.....) Turkey	(.....) Sri Lanka
(.....) United Kingdom	(.....) India	(.....) Australia	(.....) Azerbaijan
(.....) Philippines	(.....) Romania	(.....) Albania	(.....) Macedonia
(.....) Czech Republic	(.....) Nepal		

7. Gender

(.....) Female
(.....) Male

8. Marital Status

(.....) Single
(.....) Married

9. Type of Employer

(.....) Public
(.....) Private

	These questions relating to you and your job have been presented in this section. Please, choose among alternative answers the one that describes your case	Absolutely Don't Agree	Don't Agree	Somewhat Don't Agree	Somewhat Agree	Agree	Absolutely Agree
PS1	I feel confident analyzing a long term problem to find solutions.						
PS2	I feel confident in representing my work area in meeting with management.						
PS3	I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.						
PS4	I feel confident helping to set targets/goals in my work area.						
PS5	I feel confident contacting people outside the company (e.g. Suppliers, customers) to discuss problems.						
PS6	I feel confident in presenting information to a group of colleagues.						
PS7	If I should find myself in a jam at work, I could think of many ways to get out of it.						

PS8	At the present time, I am energetically pursuing my work goals.						
PS9	There are lots of ways around any problem.						
PS10	Right now I see myself as being pretty successful at work.						
PS11	I can think of many ways to reach my current work goals.						
PS12	At this time, I am meeting the work goals that I have set for myself.						
PS13	When I have a setback at work, I have trouble recovering from it, moving on.(R)						
PS14	I usually manage difficulties one way or another at work.						
PS15	I can be "on my own," so to speak, at work if I have to.						
PS16	I usually take stressful things at work in stride.						
PS17	I can get through difficult times at work because I've experienced difficulty before.						
PS18	I feel I can handle many things at a time at this job.						
PS19	When things are uncertain for me at work, I usually expect the best.						
PS20	If something can go wrong for me work-wise it will. (R)						
PS21	I always look on the bright side of things regarding my job.						
PS22	I am optimistic about that what will happen to me in the future as it pertains to work.						
PS23	In this job, things never work out the way I want them to. (R)						
PS24	I approach this job as if "every cloud has a silver lining."						

	These questions relating to you and your job have been presented in this section. Please, choose among alternative answers the one that describes your case	Disagree	Less Agree	Agree to Some Extent	Agree	Totally Agree
IS1	I make recommendations to my supervisor about ways to improve work procedures in my work unit					
IS2	I encourage others to speak up to my supervisor about work-related issues in my work unit					
IS3	I communicate my opinions about work issues to my supervisor even if my opinion is different and my supervisor disagrees with me					
IS4	I keep my supervisor well informed about issues where my opinion might be useful to him/her					
IS5	I get involved in issues that affect the quality of work life in my work unit					
IS6	I speak up to my supervisor with ideas for new projects					

	or changes in work procedures					
IOH1	I have recently been able to concentrate on whatever I am doing?					
IOH2	I have recently lost much sleep over worry.					
IOH3	I have recently felt that I was playing a useful part in things.					
IOH4	I have recently felt capable of making decisions about things.					
IOH5	I have recently felt constantly under strain.					
IOH6	I have recently felt I couldn't overcome my difficulties.					
IOH7	I have recently been able to enjoy my normal day-to-day activities.					
IOH8	I have recently been able to face up to problems.					
IOH9	I have recently been feeling unhappy or depressed.					
IOH10	I have recently been losing confidence in myself.					
IOH11	I have recently been thinking of myself as a worthless person.					
IOH12	I have recently been feeling reasonably happy, all things considered.					