

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**



DOKTORA TEZİ

Osman Seray ÖZKAN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

HAZİRAN 2018

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Osman Seray ÖZKAN

1303917003

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tolga OMAV

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1303917003 numaralı Doktora öğrencisi, "Osman Seray ÖZKAN", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

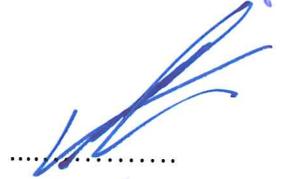
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Tolga OMAV
Atılım Üniversitesi

Kabul/Red



Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Hulusi Cenk SÖZEN
Başkent Üniversitesi

Kabul/Red



: Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN
Başkent Üniversitesi

Kabul/Red



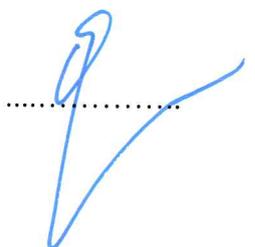
: Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



: Dr. Öğr. Üyesi Göknur Arzu AKYÜZ
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Tez Savunma Tarihi: 26 Haziran 2018

ONAY
Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL
Enstitü Müdürü
16/07/2018



**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Doktora tezi olarak sunduğum, “Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


24.05.2018
Osman Seray ÖZKAN

ÖNSÖZ

Örgüt çalışanlarının sahip oldukları özellikler, gösterdikleri performans ve çalıştıkları örgüt ile olan uyumları örgütün geleceğini etkilemektedir. Günümüzde örgütlerin verimli bir şekilde üretim gerçekleştirebilmeleri ve yoğun rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmeleri için insan odaklı çalışmalar yapılmaktadır. Yönetim alanında ön plana çıkan bu çalışmalar, örgütsel davranış alanında da kendini göstermektedir.

Pozitif psikoloji, temel olarak insanların hayatları boyunca sadece zorlukların üstesinden gelme kaygısının yanı sıra onların pozitif niteliklerinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Pozitif psikolojinin örgüt içi yapılarla ilişkisinin kurulması sonucunda da psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada; ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye türlerinden farklı olup, örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan, kişinin performansında ve verimliliğinde kaldıraç etkisi yapan psikolojik sermaye, bireysel performans ile birey-örgüt uyumu arasındaki nedensel ilişkiler, yapısal eşitlik modellemesi ile vakıf üniversitelerinde görevli bulunan öğretim üyeleri üzerinde incelenmektedir.

Araştırmanın, vakıf üniversitelerindeki öğretim üyeleri üzerinde yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı ve öğretim üyelerinin psikolojik sermaye, bireysel performans ile birey-örgüt uyumu düzeyleri hakkında hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara fikir vereceği düşünülmektedir.

“Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü” konu başlıklı tezimin hazırlanmasında göstermiş olduğu destek ve anlayışından dolayı danışman hocam Prof. Dr. Tolga OMA Y’a, yönlendirici bilgilerinden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Gök nür Arzu AKYÜ Z’e ve Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN’e, kendisini ders aşamasında tanıyıp çalışmalarını takip ettiğim Prof. Dr. H. Nejat BASIM’a, Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS programı hakkında bana destek veren Prof. Dr. Nezir KÖSE’ye, Doç. Dr. Fatih ÇETİN’e, Doç. Dr. Cem Harun MEYDAN’a, Dr. Öğr. Üyesi Erkan YILDIZ’a ve Arş. Gör. Mehmet YILDIZ’a teşekkür ederim.

Ayrıca, bana sağladığı desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren, hoşgörü ile anlayışını benden hiçbir zaman esirgemeyen, hakkını ödeyemeyeceğim sevgili can yoldaşıma ve anneme de şükranlarımı sunarım.

Yetişmemde katkıları olan ve emeği geçen tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Haziran 2018

Osman Seray ÖZKAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
GRAFİK LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
ÖZET	xiv
ABSTRACT	xvi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. PSİKOLOJİK SERMAYE	5
1.1 Pozitif Psikoloji.....	5
1.1.1 Pozitif Psikoloji Bilimi	6
1.1.2 Pozitif Psikolojinin Gelişim Süreci	8
1.1.3 Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu.....	14
1.1.4 Pozitif Örgütsel Davranış	16
1.1.5 Psikolojik Sermaye Kavramı	17
1.2 Rekabet Avantajı İçin Sermaye Türleri	19
1.2.1 Ekonomik Sermaye Kavramı.....	22
1.2.2 Beşeri Sermaye Kavramı	22
1.2.3 Sosyal Sermaye Kavramı.....	24
1.2.4 Psikolojik Sermaye Kavramı	25
1.3 Psikolojik Sermayenin Boyutları	29
1.3.1 Öz Yeterlilik Boyutu Kavramı.....	30
1.3.2 Umut Boyutu Kavramı	33
1.3.3 İyimserlik Boyutu Kavramı	36
1.3.4 Dayanıklılık Boyutu Kavramı.....	39
1.3.5 Psikolojik Sermayenin Diğer Boyutları	40
1.3.5.1 Güven.....	40
1.3.5.2 Dışa dönüklük.....	41
1.3.5.3 Psikolojik aidiyet-sahiplik	41
1.4 Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi.....	42
1.4.1 Öz Yeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları.....	43
1.4.2 Umut Düzeyini Geliştirme Yolları	45
1.4.3 İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yolları	46
1.4.4 Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları	46
İKİNCİ BÖLÜM	49
2. BİREYSEL PERFORMANS	49
2.1 Performans Kavramı	49
2.2 Bireysel Performans	51
2.3 Bireysel Performansı Oluşturan Unsurlar	51
2.3.1 Odaklanma	51

2.3.2	Adanma.....	52
2.3.3	Yetkinlik	53
2.3.4	Motivasyon	54
2.3.5	Eğitim	57
2.3.6	Doğru İnsan Seçimi	58
2.4	Bireysel Performansın Önemi.....	60
2.5	Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler.....	60
2.5.1	Kişisel Faktörler.....	61
2.5.1.1	Yetenek.....	61
2.5.1.2	Mesleki eğitim düzeyi.....	62
2.5.1.3	Çalışanın kişilik özellikleri	63
2.5.2	Çevresel Faktörler.....	64
2.5.3	Örgütsel Faktörler	65
2.5.3.1	Örgüt kültürü	65
2.5.3.2	Örgüt yapısı ve politikaları	65
2.5.3.3	İş tasarımı.....	66
2.5.3.4	Çalışma ortamı.....	67
2.5.3.5	Örgüt içi insan ilişkileri	67
2.5.3.6	Etkili iletişim	68
2.6	Bireysel Performans Değerlendirmesinin Amacı ve Önemi.....	68
2.7	Bireysel Performans Değerlendirme Boyutları.....	72
2.8	Bireysel Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	73
2.8.1	Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşımlar	75
2.8.1.1	Amaçlara göre yönetim.....	76
2.8.1.2	Çalışma standartları yöntemi	77
2.8.1.3	Doğrudan indeks yöntemi.....	77
2.8.1.4	Metin değerlendirmesi yöntemi.....	78
2.8.2	Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşımlar	78
2.8.2.1	Kritik olaylar yöntemi.....	79
2.8.2.2	Grafik derecelendirme yöntemi	79
2.8.2.3	Kontrol listesi yöntemi	81
2.8.2.4	Zorunlu tercih yöntemi	81
2.8.2.5	Davranış odaklı değerlendirme yöntemi.....	82
2.8.3	Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşımlar	84
2.8.3.1	Sıralama yöntemi	84
2.8.3.2	İkili karşılaştırma yöntemi	85
2.8.3.3	Zorunlu dağılım yöntemi	86
2.8.4	360 Derece Performans Değerlendirme.....	86
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		88
3. BİREY-ÖRGÜT UYUMU		88
3.1	Birey-Örgüt Uyumu Kavramı	88
3.2	Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımları	90
3.2.1	Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı.....	91
3.2.2	Schneider'in Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı	92
3.2.3	Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı	93
3.3	Birey-Örgüt Uyumu Bileşenleri.....	94
3.3.1	Değerlerin Uyumu	94
3.3.2	Hedeflerin Uyumu	95
3.3.3	Kültür İle Uyum.....	95

3.3.4	Çevre İle Uyum.....	97
3.3.4.1	Birey-iş uyumu	98
3.3.4.2	Birey-meslek uyumu.....	99
3.3.4.3	Birey-grup uyumu.....	100
3.3.5	Kişiliğin Uyumu	100
3.4	Birey-Örgüt Uyumu Türleri.....	101
3.4.1	Bütünleştirici Uyum.....	101
3.4.2	Tamamlayıcı Uyum	102
3.4.3	Bütünleştirici Uyum ve Tamamlayıcı Uyum İlişkisi.....	103
3.5	Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları.....	105
3.5.1	Güven.....	105
3.5.2	İş Doyumu	107
3.5.3	Bağlılık	109
3.5.4	Verimlilik (Performans).....	110
3.6	Birey-Örgüt Uyumunun Dezavantajları.....	112
3.7	Birey-Örgüt Uyumsuzluğu.....	113
3.7.1	Uyumsuzluğun Örgütsel Kaynakları	113
3.7.2	İş Görenin Uyum Çabası	114
3.7.3	Uyumsuzluğun Sonuçları.....	115
3.7.3.1	Stres ve tükenmişlik.....	115
3.7.3.2	Çatışma	119
3.7.3.3	İş gören devri	121
	DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	124
4.	PSİKOLOJİK SERMAYE, BİREYSEL PERFORMANS VE BİREY-ÖRGÜT UYUMU DEĞİŞKENLERİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR İLE DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERDEN ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE	124
4.1	Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Çalışmalar	124
4.2	Bireysel Performans İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	136
4.3	Birey-Örgüt Uyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	143
4.4	Psikolojik Sermaye ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	152
4.5	Psikolojik Sermaye ve Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	154
4.6	Birey-Örgüt Uyumu ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	155
4.7	Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar	156
	BEŞİNCİ BÖLÜM	214
5.	PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEKİ ÖĞRETİM ÜYELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	214
5.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi	214
5.2	Araştırma Sorusu	215
5.3	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	215
5.4	Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	216
5.5	Evren ve Örneklem	217
5.6	Veri Toplama Araçları	218
5.7	Verilerin Analizi	220

5.8 Araştırmanın Bulguları	232
5.8.1 Demografik Bilgilerin Frekans Analizleri	232
5.8.2 Ölçek Puanlarına Dair Özet İstatistikler	233
5.8.3 Değişkenler Arası Korelasyonel İlişkilerin İncelenmesi	234
5.8.4 Yapısal Modelin Test Edilmesi	235
5.8.5 Demografik Farklılıklar Açısından Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular	243
TARTIŞMA VE SONUÇ	254
KAYNAKLAR	262
EKLER	307
Ek-A: Türkiye’de Bulunan Vakıf Üniversiteleri	308
Ek-B: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Literatürde Önerilen Modele İlişkin Negatif Tanımlı Birincil Düzey DFA Şeması	310
Ek-C: Araştırmada Kullanılan Anket Formları	311
ÖZGEÇMİŞ	315



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: Rekabet avantajı yaratmada farklı kaynakların durumu	26
Tablo 1.2	: Beşeri, sosyal ve psikolojik sermayenin yönetimi	43
Tablo 3.1	: Sonuçlarına göre olumlu ve olumsuz çatışma	121
Tablo 4.1	: Psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi	125
Tablo 4.2	: Taksonomik literatür tablosu	159
Tablo 5.1	: Ölçekte yer alan boyutların madde numarası	219
Tablo 5.2	: Cronbach 's alpha katsayısının değer aralığı ve yorumları	221
Tablo 5.3	: Ölçekler için güvenilirlik analizi bulguları	221
Tablo 5.4	: Psikolojik sermaye ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları	222
Tablo 5.5	: Psikolojik sermaye ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenilirlik analizi sonuçları	223
Tablo 5.6	: Bireysel performans ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları	224
Tablo 5.7	: Bireysel performans ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenilirlik analizi sonuçları	224
Tablo 5.8	: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları	225
Tablo 5.9	: Birey-örgüt uyumu ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenilirlik analizi sonuçları	225
Tablo 5.10	: DFA 'da kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerleri	227
Tablo 5.11	: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri	227
Tablo 5.12	: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri	229
Tablo 5.13	: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri	229
Tablo 5.14	: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin normallik testi	230
Tablo 5.15	: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin basıklık ve çarpıklık katsayıları	231
Tablo 5.16	: Katılımcıların demografik özellikleri	232
Tablo 5.17	: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin betimleyici istatistikleri	233
Tablo 5.18	: Korelasyon ilişkisi	234
Tablo 5.19	: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin ilişki testi	234
Tablo 5.20	: YEM hesaplanan uyum indeksleri	236
Tablo 5.21	: Psikolojik sermayenin bireysel performans (bağımsız-bağımlı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları	237
Tablo 5.22	: YEM hesaplanan uyum indeksleri	238
Tablo 5.23	: Psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumu (bağımsız-aracı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları	238
Tablo 5.24	: YEM hesaplanan uyum indeksleri	239
Tablo 5.25	: Birey-örgüt uyumunun bireysel performans (aracı-bağımlı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları	240
Tablo 5.26	: YEM hesaplanan uyum indeksleri	240

Tablo 5.27 : Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile yapılan YEM analizi sonuçları.....	241
Tablo 5.28 : Psikolojik sermaye ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.....	243
Tablo 5.29 : Psikolojik sermaye ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.....	244
Tablo 5.30 : Psikolojik sermaye ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.....	244
Tablo 5.31 : Psikolojik sermaye ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.....	244
Tablo 5.32 : Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.....	245
Tablo 5.33 : Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.....	246
Tablo 5.34 : Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.....	246
Tablo 5.35 : Bireysel performans ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.....	247
Tablo 5.36 : Bireysel performans ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.....	247
Tablo 5.37 : Bireysel performans ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.....	248
Tablo 5.38 : Bireysel performans ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.....	248
Tablo 5.39 : Bireysel performans ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.....	248
Tablo 5.40 : Bireysel performans ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.....	249
Tablo 5.41 : Bireysel performans ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.....	250
Tablo 5.42 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.....	250
Tablo 5.43 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.....	251
Tablo 5.44 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.....	251
Tablo 5.45 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.....	251
Tablo 5.46 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.....	252
Tablo 5.47 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.....	253
Tablo 5.48 : Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.....	253

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 : Psikolojik sermayenin ortaya çıkış süreci ve boyutları	19
Şekil 1.2 : Rekabet üstünlüğü için genişleyen sermaye	20
Şekil 1.3 : Psikolojik sermaye ile ilgili kavramlar	28
Şekil 1.4 : Psikolojik sermayenin boyutları	29
Şekil 1.5 : Öz yeterliliğin boyutları.....	32
Şekil 2.1 : Performans nedir.....	50
Şekil 2.2 : Beklenti teorisi ve ücret tatmini.....	57
Şekil 2.3 : Bireysel performansı etkileyen faktörler	60
Şekil 2.4 : Performans değerlendirmede grafik derecelendirme ölçeği	80
Şekil 3.1 : Birey-örgüt uyumu modeli	93
Şekil 3.2 : Birey-örgüt uyumunun çeşitli kavramsallaştırmaları	104
Şekil 3.3 : İş doyumunun iş performansı üzerine etkisi.....	108
Şekil 3.4 : Stres ile performans arasındaki ilişki.....	117
Şekil 5.1 : Araştırmanın modeli.	216
Şekil 5.2 : Psikolojik sermaye ölçeği için DFA şeması.	228
Şekil 5.3 : Bireysel performans ölçeği için DFA şeması.	229
Şekil 5.4 : Birey-örgüt uyumu ölçeği için DFA şeması.	230
Şekil 5.5 : Psikolojik sermaye ve bireysel performans arasındaki direkt etkiler.	237
Şekil 5.6 : Psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu arasındaki direkt etkiler.	239
Şekil 5.7 : Birey-örgüt uyumu ve bireysel performans arasındaki direkt etkiler.	240
Şekil 5.8 : Yapısal eşitlik modeli.	242

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 5.1 : Serpilme diyagramı.	222
Grafik 5.2 : Serpilme diyagramı.	224
Grafik 5.3 : Serpilme diyagramı.	225



KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Adjustment Goodness Of Fit Index
akt.	: Aktaran
AMOS	: Analysis of Moment Structures
CFI	: Comparative Fit Index
df	: Degree of Freedom
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness Of Fit Index
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
RMR	: Root Mean Square Residual
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: ve diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
χ^2	: Chi-Square (Ki-Kare)

ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ

ÖZKAN, Osman Seray

Doktora, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tolga OMAV

Haziran 2018, 315 sayfa

Bu araştırma, psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisini ve birey-örgüt uyumunun bu iki değişken arasındaki aracılık rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personel oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem seçiminde, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden “basit tesadüfi örnekleme” tekniği kullanılmıştır.

Araştırmada; uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan psikolojik sermaye ölçeği, uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılan bireysel performans ölçeği ve uyarlaması Elçi vd., (2008) tarafından yapılan birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Anket formu, vakıf üniversitelerinde görevli akademik personele, mail yoluyla ve online anket sistemi aracılığıyla gönderilmiştir. Anketlere 503 katılımcı geri dönüş yapmış olup, anketi eksiksiz dolduran 433 katılımcının cevapları değerlendirilmeye alınmıştır. Verilerin analizinde; t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey testi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları; psikolojik sermayenin, birey-örgüt uyumu ve bireysel performans ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada, öğretim üyelerinin demografik ayrımlarından kaynaklanan farklılıkları da ortaya konulmuştur.

Ancak araştırmanın ana hipotezi olan psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisinde, birey-örgüt uyumunun aracılık rolü desteklenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, bireysel performans, birey-örgüt uyumu, yapısal eşitlik modellemesi.



ABSTRACT

MEDIATING ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON INDIVIDUAL PERFORMANCE

OZKAN, Osman Seray

Ph. D., Department of Management

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Tolga OMA Y

June 2018, 315 pages

This research was carried out to determine the effect of psychological capital on individual performance and the mediating role of person-organization fit between these two variables. The academic staff working at foundation universities in Turkey have formed the universe of the research. The “simple random sampling” technique from probability sampling methods is used in sample selection.

In the research, psychological capital scale adapted by Cetin and Basim (2012), individual performance scale adapted by Col (2008) and person-organization fit scale adapted by Elci et al. (2008) were used. The questionnaire form was sent to academic staff working at foundation universities via mail and online survey system. 433 out of the 503 participants who completed the questionnaire were evaluated. T-test, One-Way Analysis of Variance, Tukey test, exploratory and confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used to analyse the data.

Research results show that psychological capital has positively related to person-organization fit and individual performance. In addition, the demographic dissimilarities of the faculty members were also put forth. However, the results did not support the mediating role of person-organization fit in the relation of psychological capital and individual performance, which was the main hypothesis of the research.

Keywords: Psychological capital, individual performance, person-organization fit, structural equation modeling.

GİRİŞ

İnsan faktörü, örgütlerin girdileri arasında ayrı bir önem teşkil etmekte ve yoğun rekabet ortamında örgütlerin en büyük rekabet gücünü oluşturmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan etkinlik ve verimlilik, örgüt faaliyetlerinin devamı için de önemli bir yere sahiptir. Ulusal ve uluslararası boyutta yürütülen performans çalışmalarının temel unsurunun çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, onlardan en yüksek faydayı elde etme isteği bireysel performansı ilgi odağı haline getirmektedir.

Örgütler açısından çalışanlarının bireysel performansları, genel olarak örgütün etkinlik ve verimlilik konusundaki potansiyelinin de belirleyicisi olmaktadır. Geçmiş yıllarda, örgütler nazarında teknolojinin önem kazanmasına karşın, insan faktörünün süreç içerisindeki önemi ön plana çıkmış ve çalışanların ortaya koydukları performans, örgütlerin başarıya ulaşmasında en değerli sermaye konumuna gelmiştir. Bu nedenle modern iş dünyası içerisinde teknolojik yatırımların düzeyi artırılırken aynı zamanda insan faktörüne verilen önemin düzeyi de artırılmıştır.

Çalışanların kimlik olarak kazandıkları önem ile birlikte onların sergiledikleri performansın takibine ve artırılmasına yönelik çabaların da geliştirildiği görülmektedir. Çalışanların performanslarının, örgütlerin başarı ve karlılığı ile eş değerli olarak görülmesi sonucunda, çalışanların performanslarına yapılan yatırımların artırılmasına yönelik kesin bir kanı oluşmaktadır. Buna göre çalışanların mutluluğu, huzuru ve örgüt ile olan iletişimlerinin güçlendirilmesi konusunda örgüt yönetimlerine ciddi bir sorumluluk da yüklenmektedir. Bu maksatla örgütlerin hükmetmekten ziyade teşvik etmek konusunda da ciddi sorumlulukları söz konusu olmaktadır.

Örgütlerin bu noktadaki en önemli görevi, çalışanlar ile örgüt arasında bir uyumun oluşması konusunda gereken faaliyetleri gerçekleştirmektir. Çalışanlar nezdindeki verimlilik, performans gibi başarı faktörlerinin karlılık konusunda örgüt adına birer çıktıya dönüşebilmeleri için örgütlerin kendi içinde uyumlu olduğu kadar, kendileri ile de uyumlu olacakları çalışanlarla iletişim kurma zorunlulukları bulunmaktadır. Bu noktada örgütler açısından, mütakabiliyet dahilinde çalışanlarıyla

uyumluluk göstergesi sergileyecek şekilde hareket etme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Uyumluluk; sistemin içerisinde, örgütler ile çalışanların ortak bir paydada buluşmaları ve ortak çıkarları gözeterek hareket etmeleri açısından son derece önemlidir. Genel olarak da örgütsel yapılanmalar, çalışanları ile uyum yakalama konusunda çaba sarf etmektedir.

Literatürde birey-örgüt uyumu olarak ele alınan bu durum, çalışanlar açısından da psikolojik destek sağlaması için son derece yararlı olmaktadır. Buna göre çalışanlar, sadece örgüte uyum sağlamak adına kendilerini şekillendirmemekte, aynı zamanda kendileri de seçici bir bakış açısıyla örgütlerin kendilerine ne denli uyumlu olduklarını ölçüp biçmektedir. Geçmiş yıllarda örgütlerin kendilerine uyan çalışanları istihdam etme konusundaki yaklaşımları zaman içinde bir değişime uğramıştır. Buna göre artık sadece örgütler çalışanları değil; aynı zamanda çalışanlar da örgütleri çeşitli açılardan incelemekte ve aralarındaki uyumun düzeyini değerlendirmektedir. Bu süreç, çalışanların istihdam edilmesi ile birlikte sona ermemekte, örgütler gibi aynı zamanda çalışanlar da sürekli olarak söz konusu uyum düzeyini kontrol etmektedir.

Örgütler ile çalışanlar arasındaki uyum, aralarında var olan iş akdi ile birlikte aynı zamanda psikolojik unsurları da içermektedir. Söz konusu psikolojik unsurlar, çalışanlar tarafından güçlü bir şekilde önemsenmekte ve bu vesile ile de örgütlerin içerisindeki çalışanlar birer psikolojik sermayeye dönüşmektedir. Çalışanlarla kurulan iletişim, onlara atfedilen önem, olumlu tutum ve davranışlar, bir örgüt içerisindeki psikolojik faktörleri, yani psikolojik sermaye düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütlerin psikolojik sermayeye önem vermeleri ve gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı her ne kadar soyut bir durumu ifade etse de, aslında sermaye olarak nitelendirilen tarafın çalışanlar olması ve onların sahip oldukları değerler ve bu değerlerin açığa çıkarılmasıyla birlikte somut bir hale gelmektedir. Bu nedenle de psikolojik sermaye, örgütler açısından giderek daha fazla üzerine odaklanılması gereken bir görünüme bürünmektedir. Çalışanların maddi unsurlarla olduğu kadar manevi unsurlarla da desteklenmesinin zorunluluğu, psikolojik sermayenin tıpkı diğer sermaye türleri gibi önemli ve değerli hale gelmesini sağlamaktadır. Örgütsel yapılar içerisinde çalışanların psikolojik anlamda şartlarının iyileştirilmesi konusunda gittikçe yaygınlaşan yoğun çaba, onların birer psikolojik anlamda sermaye olarak algılanmasından ileri gelmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye,

bireysel performans ile birey-örgüt uyumu kavramlarının incelenmesine olanak sağlayan bir örgütsel uygulama sürecidir.

Örgütlerin, küreselleşen dünya ekonomisi ile birlikte ortaya çıkan rekabet şartlarında varlıklarını sürdürmelerine ve başarılarını devam ettirmelerine imkan sağlayan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumunun, farklı sektörlerde ve farklı değişkenler ile yapılan araştırmalarda olumlu iş çıktılarına, tutumlarına ve davranışlarına yol açtığı tespit edilmiştir.

Yapılan bu tespit doğrultusunda yukarıda bahsedilen değişkenlerin, literatürde psikolojik sermaye ile bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile bireysel performans şeklinde incelendiği belirlenmiştir. Ancak yerli ve yabancı araştırmalarda, psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu ilişkisi bulunan veya psikolojik sermaye ile bireysel performans arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu ilişkinin, akademik personel üzerinde ilk kez uygulanıyor olması da bu hususta yapılacak olan araştırmalarda karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlayacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırma, psikoloji ve örgütsel davranış alanında yer alan diğer çalışmalardan farklı olarak nitelendirilebilir.

Bu kapsamda; araştırmanın ilk bölümünde, öncelikle pozitif psikoloji kavramından hareketle psikolojik sermaye kavramı ele alınmakta, boyutları açıklanmakta, rekabet avantajı için sermaye türleri üzerinde durulmakta, psikolojik sermayenin yönetiminden ve geliştirilmesinden bahsedilmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde; bireysel performans kavramına yer verilmekte, performans ile bireysel performans tanımları yapılmakta, bireysel performansı oluşturan unsurlar irdelenmekte, bireysel performansı etkileyen faktörler ortaya konmakta ve bireysel performans değerlendirme yaklaşımları anlatılmaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde; birey-örgüt uyumu kavramı açıklanmakta, yaklaşımları hakkında bilgi verilmekte, bileşenleri incelenmekte, türlerinden bahsedilmekte, birey-örgüt uyumunun sonuçları ortaya konmakta ve birey-örgüt uyumsuzluğu üzerinde durulmaktadır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenlerine yönelik yapılan çalışmalara yer verilmekte ve değişkenlerin literatürde yer alan ilişkileri incelenerek araştırma hipotezleri oluşturulmaktadır.

Araştırmanın son bölümü olan beşinci bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, modeli, varsayımları ile sınırlılıkları, evreni ile örnekleme ortaya konmakta, veri toplama araçları ve verilerin analizi konularına açıklık getirilmekte, değişkenlerin dahil edildiği yapısal model test edilmekte ve araştırmada ortaya çıkan sonuçlar tartışılmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1 Pozitif Psikoloji

Tarihsel açıdan bakıldığında; önceleri insanların bilinçaltında kalan düşüncelerini ve bilinmeyen yönlerini araştırıp hastalık, başarısızlık, çaresizlik ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları inceleyen psikoloji bilimi, daha sonraları pozitif psikoloji hareketi ile birlikte bireylerin modern yaşamda hayat kalitesinin nasıl yükselebileceği ve nasıl daha mutlu olabilecekleri üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervone, 2003: 61). İlk kez 1990'lı yıllarda Martin Seligman, Ed Diener, Christopher Peterson ve Rick Snyder, insanların sadece zayıf ve olumsuz davranışlarına odaklanan psikoloji biliminin; insanların güçlü ve olumlu yanlarını da anlayıp geliştirerek nasıl daha normal, daha iyi ve daha başarılı bireyler olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini ileri sürerek “pozitif psikoloji” kavramını ortaya atmışlardır (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006: 3).

2000'li yıllardan itibaren ise popülaritesi giderek artan pozitif psikoloji kavramı, insanın yaşamını iyileştirmeyi ve üstün yeteneklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kavramın temelinde; psikoloji biliminin, bireylerin mutluluğunun ve kişisel gelişiminin sağlanmasında önemli rol oynayabileceği düşüncesi yatmaktadır (Polatçı, 2011: 6).

Pozitif psikoloji, normal sağlıklı bireyleri inceleyerek, bu bireylerde neyin doğru gittiğini ve neyin geliştirilebilir olduğunu bulmaya çalışmaktadır. Bireyin, kendi potansiyelinin farkına varmasını sağlamanın yanında olumlu ve güçlü yönlerine odaklanarak daha üretken ve daha mutlu olmasına çalışmaktadır (Kümbül Güler, 2015: 140).

Çalışanların güçlü yönlerini vurgulayan pozitif psikoloji kavramı, son yıllarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarındaki akademik çalışmalarda ve sektörel

faaliyetlerde sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi önemli ölçüde etkilediğinin görülmesiyle birlikte, örgüt içerisindeki pozitif sermayenin önemi anlaşılmaya başlanmıştır (Yıldız, 2015: 1). Bu nedenle pozitif psikoloji, örgütsel psikolojinin içinde de yoğunlukla kullanılmaktadır.

1.1.1 Pozitif Psikoloji Bilimi

İnsan davranışları, “dürtü azalması” (drive reduction) ve “gelişim gücü” (force for growth) olarak adlandırılan iki temel yaklaşıma dayalı olarak yönetilmektedir. Davranışları, dürtü azalması ilkesi ile açıklayan psikoloji biliminin davranışçı okuluna mensup psikologlar, insan doğasını değiştiren ve toplumu istediği biçime sokan dış çevreye çok önem vermişlerdir. Davranışçılara göre insan doğası esnek ve yumuşak olup, bulunduğu çevreye göre şekillenmektedir. Davranışçılar gibi Freudcu gelenekten gelen psikologlar da, insan davranışlarının değerlendirilmesinde negatif yaklaşımı temsil etmekte olup, kişiyi mutsuzluk, iş performansındaki düşüş gibi uyumsuz yönlerini dikkate alarak değerlendirmektedir (Kuzgun, 1972: 162; 168). Bu yaklaşımın etkisinde kalan psikoloji bilimi; insan davranışlarının büyük bir kısmının bilinç dışıyla yönetildiğini, yaşanan sorunların da kişinin iradesi dışında bastırılmış duygular ya da bilinç dışı nedenlerden kaynaklandığını ileri sürerek, insanların zayıf ve olumsuz yönlerini iyileştirmeye odaklanmıştır.

İnsan gelişimini açıklamada davranışçı okulları yetersiz bulan ve yaklaşımları insanın özgür iradesini zedeleyen bir tutum sayan hümanistik psikologlar ise insan davranışlarını yöneten en önemli güdünün kendini gerçekleştirme güdüsü olduğunu ileri sürerek, 1950’lerde “hümanistik psikoloji” adını verdikleri yeni bir okul kurmuşlardır. Davranışları, gelişimin gücü ilkesi ile açıklayan bu psikologlar, insanı anlamada bütünsel bir yaklaşımı önemsemişlerdir. İnsan tabiatının aslında iyi olduğuna inanan ve psikolojide “üçüncü güç” olarak adı geçen hümanistik psikoloji, güçlü bir kavram haline gelmiştir (Schneider, Pierson ve Bugental, 2015: 11).

Hümanist psikologlar, varoluşçu felsefe görüşünü ve ilkelerini geniş ölçüde benimsemişlerdir. Onlara göre (Baymur, 1978: 302-303):

- a. Her insan duyuş, algılayış ve davranış biçimleri ile kendine özgü bir varlıktır.
- b. İnsanın canlı kalmaktan öteye giden amaçları vardır. İnsan; özgürlüğünü korumak, potansiyellerini gerçekleştirme sorumluluğunu hissedip kendi öz doğasına göre davranmak ve gelişmek isteyen bir varlıktır.

- c. İnsan kendinden ve edimlerinden sorumludur. Hayatını kendisi için anlamlı hale getirmek üzere seçim ve tercihlerde bulunma yetisine sahiptir.
- d. İnsan ölümsüz değildir, dünyadaki varlığı sürelidir ve hiçbir yaşantısı tekrar etmeyecektir.
- e. Geçmiş ya da gelecek değil, yaşanan an önemlidir. İçinde yaşanan zaman geçmişini kapsadığı gibi, geleceği de bir ihtimal olarak içermektedir.

1950'lerden sonra özellikle Abraham Harold Maslow ve daha sonraları Herzberg, McGregor, Erich Fromm ve Carl Rogers tarafından psikolojinin sağlıklı ve yaratıcı bireylere odaklanması gerektiği vurgulanmış olup, Maslow kendini gerçekleştirmiş insanın yaşam biçimini açıklarken pozitif psikoloji terimini ilk kez kullanmıştır (Gable ve Haidt, 2005: 104).

1990'lı yılların sonunda ise bireyin mutluluğuna ve kişisel gelişimine önem veren pozitif psikoloji, insancıl psikolojik yaklaşıma yeni bir bakış açısı getirerek yeni bir alt bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

Pozitif psikoloji bilimi; bireylerde yanlış giden şeyleri de göz ardı etmeyerek, daha çok neyin doğru gittiğini ve neyin gelişmekte olduğunu anlamaya çalışan, uygulamalı ölçmeye dayalı bir bilim dalıdır. İnsanların güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye çalışarak insanların daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olmasına, bu sayede grupların ve kurumların işleyişine ve gelişimine de yardımcı olmaya çalışmaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 103-104). Pozitif psikoloji, bireyin; kendi hayatını, kariyerini ve ilişkilerini iyileştirmek ve geliştirmek adına neler yapabileceklerine odaklanarak, yaşamın ona sunduğu imkanları görebilmesini sağlamaktadır (Kümbül Güler, 2015: 139-140).

Pozitif psikologlar; yaratıcılık, umut, öz güven, içsel motivasyon, olumlu duygu durumları gibi faktörler üzerinde durarak bireyin gelişimine; sorumluluk, yardımlaşma, sevgi ve fedakarlık gibi duyguları öne çıkartarak da iş ve aile yaşamının geliştirilmesine yardım etmektedir. Pozitif psikologlar bireylerin, iş hayatlarında akış durumlarını deneyimleyerek iş doyumlarını artırmalarına ve manevi dürtülerini daha iyi anlayıp geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışmaktadır. Böylelikle örgüt içinde karşılıklı güven, iş birliği ve iletişimin daha sağlıklı bir hale gelmesiyle örgütler ve gruplar geliştirilebilecektir (Hefferon ve Boniwell, 2011: 14).

Pozitif psikolojide akış (flow) kavramı da oldukça önemlidir. Akış halinde kişi, çalışırken haz ve keyif duyarak kendini gerçekleştirme ve ihtiyaçlarını karşılama fırsatı

elde etmektedir, aynı zamanda yaratıcı bir duygu ile iş performansı ve bilinç düzeyi yükselerek keşfetme duygusunu yaşamaktadır (Hallberg ve Schaufeli, 2006: 120). Bu bağlamda psikolojik sermaye kapsamına giren hedef, enerji ve istek gücünü de içinde barındıran umut boyutu, akış hali için önemli bir kavram haline gelmektedir. Yüksek bir umut düzeyine sahip olan çalışanlar, daha fazla akış haline geçmekte ve kendilerini daha fazla işlerine adamaktadır (Aybas, 2014: 26).

1.1.2 Pozitif Psikolojinin Gelişim Süreci

Pozitif psikoloji biliminin temel yaklaşımlarının kökeni, antik Yunan filozoflarına, Aristo ve Platon'a kadar uzanmaktadır. Bu filozoflar çoğunlukla, insanların mutluluğa nasıl ulaşabileceğinin yollarını aramışlardır (Hefferon ve Boniwell, 2011: 8). Aristo mutluluğu, ruhun erdemli etkinliği (eylemi) ve bu etkinlik (eylem) sayesinde elde edilen maddi-manevi zenginliklerin tümü olarak tanımlamaktadır. Ayrıca eylemler zaman içinde pratik yapıldıkça insanda huyları, karakteri ve erdemleri oluşturabilmekte veya geliştirebilmektedir (Aristoteles, 2014: 23; 30).

Burada anlatılmak istenen; yaptığı işi iyi yapan, yeteneklerini sürekli pratikle geliştirerek işinde ustalaşan, umutsuzluğa kapılmadan cesurca mücadele eden, zorlukların üstesinden gelebilen kişinin, elde ettiği başarılarla hem maddi hem de manevi yönden tatmin olduğudur. Manevi doyum; kişinin başarısı ve kendini gerçekleştirmekten duyduğu hazzın yanı sıra ailesinden, dostlarından, patronundan, iş arkadaşlarından, çalıştığı kurumdan ve müşterilerinden takdir, saygı ve sevgi görmesini de içermektedir.

Aristo, insanların davranış biçimlerinin ya da huylarının; doğuştan değil de geçmişten beri yapılan benzer eylemlerle, yani sonradan karşılaşılan durumlar karşısında gösterdiği tepki ve pratiklerle yerleştiğini ve alışkanlık haline geldiğini söylemektedir. Bu demektir ki, insan kötü bir olayla karşılaştığında zorluklarla mücadele etmeden kaçmayı bir kez öğrendiyse, zamanla bunu alışkanlık edinerek aynı davranışı göstermeye devam etmektedir ve o kişide korkaklık karakteri yerleşmektedir. Aynı şekilde, zorluklara bir kez cesaretle karşı koymaya başladığında ve başarılı olduğunda bundan haz ve mutluluk duymakta, diğer olaylar karşısında da cesur davranmaya başlamaktadır. Bu şekilde kişide zamanla, erdem olarak nitelendirilen cesurluk/yiğitlik karakteri yerleşmekte, insanlara yardım ettikçe de yardımseverlik ve iyilikseverlik gelişmektedir (Aristoteles, 2014: 30-32).

Bununla birlikte Aristo ve Platon, insanların mutluluğu konusunda devlete de önemli görevler yüklemişlerdir. Devlet; adaleti sağlamalı, sosyal ve ekonomik hayatı, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemeli, iyi bir eğitimle insanların yeteneklerini ve sosyal kişiliklerini geliştirerek iyi birer vatandaş olmalarını ve refah içinde yaşamalarını temin etmelidir. Humboldt, bunu pozitif mutluluk olarak tanımlamıştır; yani devletin dışardan müdahaleyle bireyin mutluluğuna öncülük etmesi pozitif, sadece güvenliğini sağlayıp temel hak ve özgürlüklerini koruyarak diğer konularda serbest bırakması ise negatif mutluluktur. Buradaki temel fikir; bireyin ancak serbest, özgür ve demokratik bir ortamda öz yeterliliğini geliştirerek, yaratıcılığını ortaya çıkartmasıyla ve kendini gerçekleştirilmesiyle mutlu olabileceği düşüncesidir (Humboldt, 2004: 87).

1500'lü yıllardan itibaren yeni bir çağ başlamış, insanı temel alan hümanizm anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayışta birey esas alınmış, bireycilik gelişmeye başlamıştır. İnsanın doğuştan eşit hakları ve temel hakları olduğu, devletin ise sadece bu hakları ve özgürlükleri korumak üzere kurulduğu görüşleri ağırlık kazanmıştır. Bu tarihten sonra batıda; birey, kişisel özgürlükler ve yaratıcılık en büyük değerler olarak kabul gördükten sonra coğrafi ve bilimsel keşifler hızla artmış, gerçekten de özgür bireyler serbest teşebbüs sahibi olduklarında işlerini çok daha etkin yürütüp kısa zamanda zenginleşmişlerdir.

Ortodoks dinler ise daha çok Platoncu bir yaklaşımla, kişinin maddi dışsal zenginlikten çok kendi iç huzurunu sağlamasının ve manevi duygularını (iyilik, sevgi, yardımseverlik, aile ve arkadaş bağları gibi) geliştirmesinin mutluluk için yeterli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna karşın kutsal amaçlarla kurulan devletler ve dini kurumlar, tüm ortaçağ boyunca birbirleriyle iktidar mücadelelerine ve savaflara girişmiştir. İktidarı ele geçirdikten sonra ise bu tür kurumların, yaşamın her alanına müdahale edip halk üzerinde otoriter ve baskıcı yöntemler kullandığı görülmüştür. Bununla birlikte devletlerin, neredeyse her zaman paranın değerini düşürerek enflasyona yol açması, yüksek vergilerle ve savaflarla halkı bunaltması, bürokrasinin ağır ve hantal işlemesi, bürokratik baskıların, yolsuzlukların ve iltimasların olması; din adamlarının da buna benzer davranışları sebebiyle, kamuoyunda devlet ve din kurumlarına karşı güvensizlik oluşmuştur. Tüm bu gelişmeler, batıda Rönesans ve Reform hareketlerini başlatmıştır.

Batı Avrupa’da başlayan Rönesans ve Reform hareketleri, doğa bilimlerinde olduğu gibi bireysel ve toplumsal ilişkilerin ve toplumsal düzeninin de laik ve akılcı temellere dayandırılarak açıklanmasının yolunu açmıştır. Bu anlayışa da pozitif felsefe denilmiştir (Smith, 2016: xi). Pozitif felsefe; mutlak kavramların elde edilebilmesinin olanaksızlığını kavrayan insan aklının, gözlem ve akıl yürütmeyi birlikte kullanarak olguların art arda geliş ve benzerlik ilişkilerini keşfetmeye odaklanmasıdır (Comte, 2015: 19).

Sanayi devrimi öncesinde artık devletin güvenlik dışında hiçbir şeyle uğraşmaması, insan hakları ve özgürlüklerini koruması, bunun dışında her işi özel sektöre bırakması şeklinde ifade edilen; bireysel özgürlükleri, serbest piyasa sistemini ve mutluluğun haz ve fayda ile ölçülebildiğini iddia eden ve faydacılık felsefesini temel alan liberalizm, egemen bir görüş haline gelmiştir. Gerçekten de 20. yüzyıla girildiğinde; devrim yaratan teknolojik buluşlar ve büyük fabrikaların ortaya çıkmasıyla sanayi devrimi başlamış, Avrupa ülkelerinde bir üretim patlaması ve refah artışı yaşanmıştır. 1929 yılına gelene kadar ise herkes kapitalizme, serbest teşebbüse ve serbest piyasa sistemine sarsılmaz bir güven duymaya devam etmiştir (Küçükkalay, 2016: 592).

Ancak kimsenin beklemediği ve 1929’dan başlayarak on yıl boyunca tüm dünyayı derinden etkileyen Dünya Ekonomik Bunalımı veya Büyük Buhran, insanların serbest piyasa sistemine olan güvenini sarsmış ve sistemin yeniden sorgulanmasına neden olmuştur (Buluş ve Kabaklarlı, 2010: 3). Aşırı üretim fazlasına karşılık devletin piyasalara müdahale etmemesi, para arzını artırmaması ve talep eksikliği sebebiyle bu kriz daha da derinleşmiştir (Küçükkalay, 2016: 578). Bunun üzerine tüm dünyada genel bir karamsarlık havası yayılmıştır. Bu tarihten itibaren, insanlara iyimserlik aşıl原因, aşırı üretim fazlasının müşteri ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla satılabileceğine inanan, insani ilişkilere, dostluğa, sevgiye, moral değerlerine ve nezakete önem veren *kişisel gelişim* denilen yeni bir akım ortaya çıkmıştır.

İşte tam da bu dönemde 1937 yılında Dale Carnegie, kişisel gelişim üzerine *Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı* adlı kitabını yayımlamıştır. William James’in ve Abraham Lincoln’ün görüşlerinden de etkilenerek yazılan ve beklenmedik satış rakamlarına ulaşan bu kitabı daha çok serbest çalışan esnaf, iş adamları ve büyük sanayiciler almış, ayrıca bu kişiler Carnegie’in düzenlediği kişisel gelişim kurslarına da katılmışlardır.

Carnegie insanlara pozitif düşünmelerini tavsiye etmiş, karşısındakilere gülümsemesini, ismiyle hitap etmelerini, onların sorunlarıyla ilgilenmelerini, önemli biri olduklarını hissettirmelerini, nezaket göstermelerini, kısacası günümüzde sık kullanılan modern pazarlama yöntemlerini öğretmiştir.

Carnegie kitabında, mutluluğun dış koşullara değil de iç koşullara bağlı olduğunu, yani insanın kendi düşüncelerine bağlı olduğunu savunmaktadır ve Abraham Lincoln'ün şu sözünü referans göstermektedir: “İnsanların çoğunun mutluluğu kendi düşüncelerine bağlıdır.” Ardından da verdiği örnekte; bir gün çocukların, bastonla ve koltuk değneklerine dayanarak merdivenlerden güle oynaya neşe içinde çıktıklarını görmüş ve çok etkilenmiştir, çünkü onlar belki de hiç yürüyemeyecek çocuklardır ama hayata pozitif bakmayı öğrenmişlerdir (Carnegie, 2016: 102-103).

Pozitif psikolojinin kurucusu Seligman da makalesinde buna benzer bir hikaye anlatmaktadır ve kızıyla yaşadığı bir olayın ona ilham verdiğini itiraf etmektedir. Beş yaşına henüz yeni giren kızı Nikki, oldukça huysuz bir çocuktur ve bu yüzden babasından sürekli azar işitmektedir. Nikki, bu yaş gününde kendi kendine bir karar alır. Artık huysuz bir çocuk olmayacak ve bu durumdan kurtulmak için de her zaman neşeli olacaktır.

Bir gün Seligman bahçede çimleri biçerken ve işine yoğunlaşmışken, kızı aldığı karar gereği yerdeki çimleri neşeyle etrafa saçar. Babası ise bu duruma kızıp onu yine azarlar. Küçük kız bir süre sonra Seligman'ın yanına gelerek artık huysuz bir çocuk olmadığını ancak hala azarlandığını, onun da kendisi gibi neşeli ve iyimser olması halinde bu aksi tavırlarından ve azarlama huyundan kurtulabileceğini söyler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5-6).

Yıllardır geleneksel psikoloji biliminin ışığında kitaplar yazıp ders veren Profesör Seligman, beş yaşındaki kızından büyük bir hayat dersi almıştır. İnsanların kötü davranışını değiştirmenin yolunun, pozitif düşünme şeklinin geliştirilmesi olduğuna inanmaya başlamıştır ve bundan sonra pozitif psikoloji adını verdiği kavramı bilimsel temellere oturtmaya çalışmıştır.

İnsan, olaylar karşısında bir kere iyimser düşünmeye başlar ve sonuç olumlu olursa, bu iyimserlik gittikçe pekişerek genel bir karakter haline gelmektedir. Başarılı oldukça kişinin kendine, yeteneklerine ve kapasitesine olan güveni artmaktadır, hayatın değişen koşullarına karşı zorluklara dayanma gücü gelişmektedir.

Başarısızlıkla karşılaştığında ise alternatif yollar aramaya ve kendisini geliştirmeye çalışmaktadır.

Örneğin, ürünlerin satışı konusunda ilk zamanlar başarılı olamayan bir çalışan, diksiyonunu geliştirip konuşmasını düzelttiğinde ya da yabancı dil öğrendiğinde ve ilişkilerini geliştirmeye yönelik çaba gösterdiğinde satışlarının artmaya başlayacağını görecektir. Bu da iş tatminiyle beraber, hem maddi zenginlik hem de insani ilişkilerini geliştirmesini sağlamakta olup, böylece etrafından da takdir ve saygı görerek kendini genel bir mutluluk içinde hissetmeye başlayacaktır. Bu mutluluk hali ise kişinin tüm özelliklerini pozitif yönde etkilemektedir, yani kişinin iyimserliğini ve güçlülere karşı dayanıklılığını artırmaktadır. Karamsarlığa kapılmadan geleceğe yönelik her zaman bir umut beslemesini, başarı için yeni yöntemler aramasını, kendi kapasite ve yeteneklerine inanç duymasını ve zorluklara karşı dayanma gücünü artırmaktadır.

Buna göre, insanların düşünce ve davranış biçimi sonradan pozitif yönde değiştirilebilmektedir ve alışkanlık sayesinde bir karakter haline gelebilmektedir. Pozitif psikolojinin yapmak istediği şey de tam olarak budur. Yukarıdaki örnekte satışların düşük olduğunu gören patron, müşteri ilişkilerini geliştirmesi yönünde bir tavsiyede bulunduğu çalışan, daha en baştan benim buna yeteneğim yok, bunu beceremem diyebilmektedir. Bu durum çalışanın umudunu, iyimserliğini ve öz güven duygusunu kaybettiğini göstermektedir.

Bu aşamada pozitif psikoloji devreye girerek; gerçekte bu iş için potansiyeli olduğunu ve geliştirebileceğini, ayrıca sorunun dış şartlardan kaynaklandığını ve geçici olduğunu, bunun kendisini geliştirmek için bir fırsat olduğunu söyleyerek, başarı için alternatif yöntemler denemesini tavsiye etmektedir. Bu şekilde kişinin umut, iyimserlik ve öz güven düzeyi yükseltilmeye çalışılmaktadır. Gerçekten de kişi, tavsiyelere uyup bir süre sonra başarılı olursa, psikolojik sermayesi ve motivasyonu daha da yükselerek eskisinden daha başarılı bir satıcı olabilmektedir.

İyimserlik duygusu sayesinde kişinin öz yeterliliği artırılabilir. Aslında bu gerçekçi bir iyimserlik duygusudur ve kişi, sorunu doğru bir şekilde analiz edip hem dışardan hem de kendinden kaynaklanan bir eksiklik olduğunu düşünebilmeli, böylece kendini de geliştirmeye çalışmalıdır. Buradaki iyimserlik, yeteneklerin her zaman gelişebileceği ve insanın daha iyiye gidebileceğine dair inancıdır. Bu tür bir iyimserlik aynı zamanda dayanıklılık duygusunu da geliştirmektedir. Kötümser kişi ise bunların doğuştan olduğuna ve geliştirilemeyeceğine inanarak zorluklar karşısında öz güvenini yitirmektedir.

Öte yandan çalışan kendine aşırı güveniyorsa, kapasitesinin ve bu iş için yeterlilik düzeyinin yüksek olduğuna inanıyorsa, sorunun tamamen dış şartlardan kaynaklandığını ileri sürerek mücadele etmeyi bırakabilmektedir. Bu, aslında kişinin umutsuzluk ve karamsarlık duygusu içinde olduğunu göstermektedir. Burada da bireye iyimserlik duygusu aşılanabilmektedir; insanın yeteneklerinin ve bilgisinin bir sınırı olduğuna, kendisini her zaman daha da geliştirebileceğine ve dış çevrenin de sürekli değişebileceğine inanması sağlanmaktadır. Böylece kişiye alternatif yollar önerilmekte, aynı zamanda yeteneği ile bu işin altından kalkabileceği söylenerek umut, motivasyon ve dayanıklılık düzeyi yükseltilmeye çalışılmaktadır.

Pozitif psikoloji, Bentham'ın mutluluğun ölçülebileceği fikrinden yola çıkarak analiz, ölçümler ve testlerle birlikte yürütülen uygulamalı bir bilim dalı haline gelmiştir. Pozitif psikoloji; iş tatmini, başarı deneyimleri, an itibariyle yaşanan mutlu olma hali ve geleceğe yönelik umut ile iyimserlik kavramlarını içermektedir (Hefferon ve Boniwell, 2011: 8; 3). Yapılan araştırmalar, gerçek hayata dair anlamlı somut sonuçlar bulmaya ve bu sonuçlarla bireyin sosyal ve örgütsel yaşamının kalitesini artırmaya yöneliktir. Bireyin yaşam kalitesinin artması, yaşadığı ortamın, çalıştığı örgütün ve nihayetinde tüm toplumun gelişmesini ve ilerlemesini sağlayabilmektedir.

Bu amaçlarına yönelik olarak pozitif psikolojinin bireysel, kişisel ve örgütsel olmak üzere üç boyutlu bir çalışma alanı bulunmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5):

Bireysel boyut; kişinin genel olarak halinden memnun/hoşnut olma duygusuyla ilgilidir, geçmişi, şimdiyi ve geleceği de kapsamaktadır. Örneğin, kişinin geçmişte elde ettiği başarılar ya da pozitif deneyimler; onun geçmişten gelen bir esenlik, hoşnutluk ve genel bir memnuniyet duygusu taşımasına, aynı zamanda geleceğe yönelik iyimser beklentiler içinde olmasına ve günlük yaptığı işlerde de performans ve tatmin düzeyinin artmasına, zorluklara karşı dayanıklı olmasına neden olmaktadır.

Kişisel boyut; sevme kapasitesi, mesleki yetenek düzeyi, cesaret, kişiler arası ilişki becerisi, estetik, duyarlılık, özgünlük, ileri görüşlülük, sebat etme/sabır, bağışlayıcılık, tinsellik/maneviyat, üstün yetenek ve bilgelik gibi kişisel özellikleri içermektedir.

Örgütsel boyutta ise pozitif psikoloji bilimi; örgütsel vatandaşlık bağlarını artıran değerleri yani sorumluluk, fedakarlık, yardımseverlik, nezaket, hoşgörü, itidal/ilımlılık, çalışma ahlakı ve sivil erdem gibi değerleri araştırıp incelemektedir.

1.1.3 Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu

Pozitif psikoloji; bireysel seviyeden başlayarak toplumsal seviyeye ulaşan her türden pozitif özellikleri, pozitif yaklaşımları ve pozitif davranışları içine almaktadır. Pozitif psikolojinin etkilediği en önemli alanlardan biri de pozitif örgütsel davranıştır. Literatürde pozitif örgütsel davranış; pozitif psikolojiyi birey bazında ele alıp, bireye özgü ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özelliklere vurgu yaparak bunları örgütsel davranış alanına uygulamıştır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007a: 542). Bu çalışmaların daha iyi anlaşılması ve kavram karışıklığına yol açmaması için pozitif psikolojinin örgütsel boyutuna kısaca değinmek faydalı olacaktır.

Pozitif psikolojinin örgütsel boyutu, çalışanların örgütsel vatandaşlık duygusunu artıran tüm değerleri kapsamaktadır. Bu değerlerin eyleme dönüşmesi ise örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel yaşama yansımaları olarak ortaya çıkan *pozitif örgütsel davranış* kavramı; çalışanların örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu yaşam sürmelerinin performansı ve verimliliği artıracığı ilkesinden hareket ederek, çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlar geliştirmesine odaklanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüte bağlılığın ve örgütün çıkarını düşünmenin örgütün gelişmesini sağlayacağını, bunun da uzun vadede bireylere faydalı olacağını bilincinde olmaktır. Çalışanlar, örgüt içinde uyumlu ve birbirine yardım edecek şekilde bir takım çalışmasıyla hareket ettiğinde, çok daha etkin bir şekilde mevcut sorunların üzerinden gelebilmektedir. Bu durum örgütün uzun vadede, yoğun rekabet şartlarında ve sağlıklı bir şekilde ayakta kalabilmesi için çok önemlidir. Diğer bir faydası da, çalışanların örgütten kolay kopmaması ve başka bir firmada daha yüksek maaş teklif edilse bile iş yerini değiştirmek istememesidir (Özkan, 2012). O halde örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanlarda yasal bir sözleşmesinin ötesinde bağlılık yaratarak örgütün çıkarlarını kendilerinden üstün tutmalarını, böylece örgütün çok daha etkin, verimli ve sağlıklı bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır.

Örgüte bağlılık arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları da daha yoğun olup, örgüt içinde formal kurallara bağlı olmayan, yazılı ceza veya ödül içermeyen davranışları kapsamaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 513). Çalışan; örgütün çıkarını kendi çıkarının ve her şeyin üstünde görerek, kendi kariyeri uğruna diğer iş görenleri aşağıya çekmeye çalışmaz, onların başarısızlığına sevinmez. Tam aksine kendi bildiklerini onlara öğretmeye ve geliştirmeye çalışmaktadır,

nezaketle davranarak hatalarını anlatmakta ve düzeltmelerine yardımcı olmaktadır. Kendisini ise sürekli geliştirmeye, bilgisini ve görgüsünü artırmaya çaba göstermekte, arkadaşlarına tavsiyede bulunmakta ve onları teşvik etmekte, zihin açıcı, yaratıcı fikirlerini herkesle paylaşmaktadır.

Cohen ve Vigoda (2000) ile Schnake ve Dumler'a göre (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının en büyük faydası, örgüte hiçbir ek maliyet yaratmadan ve zorlamadan, kişilerin kendi isteğiyle aralarında etkin bir koordinasyon kurması, kaynak kullanımı ve paylaşımı sayesinde verimliliği artırmasıdır. Böylece çalışanlarla birlikte örgütün de performans ve etkinliği artacak, çevresel değişikliklere uyum kabiliyeti yükselecektir (akt. Dilek, 2005: 39).

Podsakoff ve arkadaşları yaptıkları literatür taramasında, örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında otuza yakın farklı davranış şekli belirlemiş, bunları da yedi kategori içine almıştır. Bu kategoriler; çalışma arkadaşlarına yardım etme, centilmenlik ve fedakarlık, örgüte bağlılık, ileri görev bilinci, sivil erdem, örgüt kurallarına uyum, bireysel inisiyatif almak ve kendini geliştirmektir (Podsakoff vd., 2000: 516).

Bunlardan birincisi; çalışma arkadaşlarına karşı nezaketle, onları kırmadan içtenlikle yapılan yardım etme davranışdır. Çalışan, iş arkadaşlarının problemleri ile özel olarak ilgilenmekte, bir karar verirken veya alırken arkadaşlarına da haber vererek, bilgi eksikliğinden dolayı ortaya çıkabilecek sorunları önlemeye çalışmaktadır (Öz, 2015: 71).

Örgütsel vatandaşlık bağlamında diğer önemli kategori, centilmenlik ve fedakarlık davranışlarıdır. Centilmenlik davranışı, çalışanların örgüt içerisinde çatışmaya neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları ve önemli olmayan sorunlardan dolayı sızlanmamayı ifade etmektedir (Schnake ve Dumler, 2003: 284). Fedakarlık; bir tercih yapmak gerektiğinde örgütün çıkarını kendi çıkarının üstünde tutarak, kendine zarar verdiği halde örgütün faydasına olan davranışı yapmaktır. Askerlikte çok zor durumda kalsa bile mevziiyi terk etmemek, sporda sakat olarak oyuna devam etmek, hastayken bile işini yarım bırakmadan bitirmeye çalışmak, aileyle ilgili çok önemli bir konu olsa bile yine işine zamanında gitmek gibi her durumda iş disiplinine önem vermek buna örnek sayılabilmektedir.

Örgüte bağlılık kategorisi; çalışanların örgütün hedef, değer ve amaçlarını tam olarak benimseyerek örgütün yararına çaba sarf etmesi, dış çevreye tanıtması,

dışarıdan gelecek tehditlere karşı örgütü koruması ve savunması, olumsuz şartlarda bile örgüte olan sorumluluklarını ve bağlılığını devam ettirmesidir (Podsakoff vd., 2000: 517).

İleri görev bilinci, çalışanın örgüt kurallarını benimseyerek işini kendisinden beklenenin ötesinde gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Çalışanın fazladan mola verip işi bölmemesi, dakikliği, görevleri en kısa sürede ve zamanını etkin kullanarak tamamlaması, örgütün kurallarına sıkı bir şekilde uyması bu kategori kapsamına girmektedir (Öz, 2015: 69).

Diğer kategorilerden sivil erdem, çalışanların sorumluluk bilinci ile örgütün politik hayatına aktif katılımı (Özkan, 2012: 54); örgütsel uyum, örgütün kural ve değerlerine şikayet etmeden uyararak örgüt içinde huzursuzluk çıkarmamayı; bireysel inisiyatif, çalışanların örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmak için kendilerinden beklenenin ötesinde gönüllü davranışlarda bulunmayı; bireysel gelişim ise çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini kendi istekleriyle geliştirme ve artırma faaliyetlerini içeren davranışlardır (Podsakoff vd., 2000: 519-520).

1.1.4 Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel psikoloji, pozitif psikoloji akımından doğmakta ve örgütlerdeki pozitif kişisel deneyimin, pozitif kişisel özelliklerin ve pozitif örgütlerin yaşam kalitesini ve verimliliğini artırmak için uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Literatürde genellikle “pozitif çalışma ortamı” veya “pozitif örgütler” gibi farklı isimlerle ifade edilmektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 178).

Pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı iki temel harekete ayrılmaktadır. Birincisi, bireysel ve kişisel özelliklerin yanında kolektif çalışmanın gereği olan sevgi, güven, canlılık, sivil erdem, şefkat, fedakarlık, yardımseverlik, centilmenlik ve kurallara uyum gibi örgüte bağlılığı artırıcı değerleri ve davranışları içeren *Pozitif Örgüt Okulu*'dur. Pozitif örgüt okulunun savunduğu bu yaklaşıma göre çalışanlar, kendilerine özgü karakterlere ve psikolojik durumlara göre çalışma koşullarına ve grup çalışmasına uyararak, kişiler arası etkileşim sonucunda örgütlerde pozitif süreçlere ve çıktılara katkıda bulunmaktadır (Oruç, 2015: 12). Örgütün bütününe ve makro bir bakış açısına odaklanan özellikler taşımakta ve Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından önerilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b: 10). Pozitif örgüt

okulu, örgütsel performansın sağlanmasını ve geliştirilmesini kolaylaştıran uygulamalara ilişkin tavsiyeler sunmaktadır.

İkinci hareket ise pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımıyla doğan, Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü'nün araştırmaları ile ortaya çıkan ve Luthans tarafından geliştirilen *Pozitif Örgütsel Davranış*'tır (Luthans, 2002a). Bu yaklaşıma göre çalışma ortamında, performans gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir insan kaynaklarının güçlü yönleri uygulanmaktadır. Bu yüzden pozitif örgütsel davranış genel bir karakter davranışı olmayıp, belli durumlara özgü ve koşullara bağlı olarak ortaya çıkan, yönetici tarafından değiştirilebilir, geliştirilebilir kavramları kapsamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Pozitif örgütsel davranış, örgütsel yaşama pozitif bir bakış açısının yaratacağı olumlu etkiye vurgu yapan bir girişimdir (Youssef ve Luthans, 2007: 776). Diğer pozitif yaklaşımı merkez alan kendini geliştirme söylemlerinden farkı; bilimsel bir temeli olması, ölçülebilir kriterler belirlemesi, durumsal unsurları ele alarak gelişime ve değişime açık olarak psikolojik kapasiteye odaklanmasıdır (Luthans, 2002a: 698).

Pozitif örgütsel davranışın geçerli bir ölçüm kriterine sahip olması, örgütsel davranış alanına özgü olması ve gelişime açık olması gerekmektedir. Bu şekilde, çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlar geliştirmesine ve iş performanslarını artırmalarına yardımcı olmaktadır (Kaya, 2012: 12).

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

1.1.5 Psikolojik Sermaye Kavramı

Ekonomistler bir ülkenin gelişmişlik düzeyini, bir yıl içinde en çok üretilen ve tüketilen ürün miktarlarının kişi başına düşen parasal ölçüsüyle değerlendirmektedir. Ancak bu sayısal değer; aslında o ülkedeki yaşam kalitesini, o ülkede yaşayan insanların birbirine bağlılıklarını, vatandaşlık bağlarının kuvvetli olup olmadığını ve

gerçekten mutlu olup olmadıklarını hiçbir zaman tam olarak gösteremez (Gable ve Haidt, 2005: 103).

Aynı şekilde bir örgütü de salt bilanço, maddi sermaye ve karlılık değerlerine bakarak değerlendirmek yanıltıcı olabilmektedir. Çalışanların iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık özelliklerini kapsayan psikolojik sermayesi; yetenekleri, sabrı, yaratıcılığı, ileri görüşlülüğü, bilgisi ve eğitim düzeyinin oluşturduğu beşeri sermayesi; ilişkilerini, ağlarını, normlarını ve değerlerini tanımlayan sosyal sermayesi örgütün bilançosunda görünmeyen ve maddi olmayan sermayesidir.

Günümüzdeki rekabet ortamında rakiplere karşı üstünlük sağlamanın yolunun, artık maddi olmayan beşeri ve sosyal sermayeye yani eğitilmiş, deneyimli ve bilgili çalışanlara sahip olmaktan geçtiği örgütler tarafından anlaşılmıştır. İnsan unsurunun ön plana çıkmasıyla sermaye kavramının anlamı giderek genişlemiş, bunlara en son olarak eklenen de “psikolojik sermaye” olmuştur. Uzun vadede bu sermaye türü, zor şartlarda dayanıklılığı ve kriz ortamlarında ayakta kalmayı sağlayan en önemli etmenlerden birisidir.

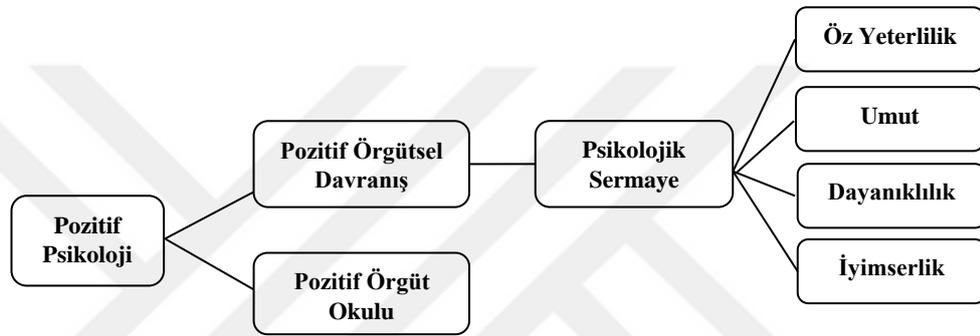
Goldsmith, Veum ve Darity (1998) psikolojik sermayeyi, kişinin üretkenliğini etkileyen olumlu psikolojik durumlar olarak tanımlamışlar ve bu sermaye türünün insan sermayesinin önemli bir bileşeni olarak, kişinin kendisini nasıl algıladığına bağlı olduğunu belirtmişlerdir (akt. Oruç, 2015: 19).

Psikolojik sermaye; pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansımaları olan pozitif örgütsel davranışın araştırmaları sonucunda ortaya çıkan bir kavram (Luthans vd., 2007b: 9) olup, çalışanların problemleri ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine, çalışanlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmaktadır. Örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlar ile örgüt çıktıları arasında bağlantı kurmaktadır (Luthans, 2002a: 696-697).

Çalışanların psikolojik kaynakları ve psikolojik gelişimsel durumu anlamına gelen, bireylerin sağlık ve mutluluğu ile de alakalı olan psikolojik sermayenin, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı yaratması açısından çok önemli bir kavram olduğu ortaya çıkmış ve pozitif örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır (Yıldız, 2015: 1).

Psikolojik sermaye, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının birleşiminden oluşan bir kavramdır (Erkmen ve Esen, 2013: 23-24). Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu, hedeflere

ulaşabilmek için bireyin tüm potansiyelini ve yeteneklerini ortaya koyma konusunda kendine duyduğu güveni; umut boyutu, amaçlara ulaşmada istenç sahibi olmayı ve farklı yollar düşünebilmeyi (Luthans ve Youssef, 2004: 153); dayanıklılık boyutu, başarısızlık veya sorumluluğun artması gibi beklenmedik durumlarda kişinin kendini toparlayabilme ve yenileyebilme kapasitesini (Keleş, 2011: 348); iyimserlik boyutu ise kişinin kendine güven duygusuyla birlikte şimdi ve gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu atıflar yapmasını ifade etmektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 99). Şekil 1.1’de psikolojik sermayenin ortaya çıkış sürecine ve boyutlarına yer verilmektedir.



Şekil 1.1: Psikolojik sermayenin ortaya çıkış süreci ve boyutları (Oruç, 2015: 11).

Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, sinizm, iş stresi, işe devamlılık, iş performansı ve iş tatmini gibi örgütsel unsurlarla yakından ilişkisi bulunmaktadır (Abbas ve Raja, 2010: 8). Birçok araştırmacı tarafından farklı sektörlerde ve farklı değişkenlerle yapılan araştırmalarda, psikolojik sermayenin olumlu iş çıktılarına, tutumlarına ve davranışlarına yol açtığı belirlenmiştir (Yıldız, 2015: 1). Luthans’ın çalışmalarının da etkisiyle psikolojik sermaye, 2004 yılından bu yana giderek artan bir şekilde araştırma konusu olarak incelenmeye devam edilmektedir.

Psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkış sürecinin anlaşılabilmesi için diğer sermaye türlerinden de kısaca bahsedilmesi gerekmektedir.

1.2 Rekabet Avantajı İçin Sermaye Türleri

İş dünyasında dış çevreden kaynaklanan en büyük yıkıcı güç rekabettir. Örgütlerin bu güç karşısında ayakta kalabilmeleri, rakiplerinde olmayıp kolaylıkla taklit edilemeyecek bazı özgün kaynaklara sahip olmalarıyla mümkün olmaktadır.

Önceleri bu tür kaynaklar; kurulması çok pahalı, büyük sermaye ve mali kaynak isteyen tesis, ekipman ve teknolojik yatırımlar olarak görülmekteydi. Ancak günümüzde bu kaynaklar, diğer örgütler tarafından da kolaylıkla elde edilebilir hale gelmiştir ve rekabette bir üstünlük yaratmamaktadır. Rekabet üstünlüğünün yaratılması için girişimin maliyetinin yüksek olması değil, bu kaynakların doğru ve stratejik bir şekilde planlanıp kullanılması önemlidir. Sermaye türlerinin rekabet üstünlüğü yaratmadaki başarısını kıyaslayan bir çalışmaya göre; beşeri ve sosyal sermaye gibi maddi/parasal olmayan sermaye türlerinin, geleneksel sermaye türlerine nazaran çok daha fazla rekabet üstünlüğü sağladığı ortaya konulmuştur (Luthans ve Youssef, 2004: 144-145).

Küreselleşme sonucunda, bilgiye ve bilgili insan kaynaklarına dayalı mal ve hizmet üretimi ön plana çıkmıştır. Bilgi ekonomisiyle birlikte, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamalarında maddi varlıklarından ziyade, bilançolarında gözükmeyen maddi olmayan varlıkları daha fazla değer yaratma potansiyeline sahiptir (Yıldız, 2010: 2).

Edvinsson (2000), 1990'lı yıllardan itibaren örgütlerin beşeri sermayeye önem vermeye başladığını; araştırma, geliştirme, eğitim ve yetenek, bilgi teknolojisi yazılımları ve internet gibi maddi olmayan yatırımların payının %70'e çıktığını ifade etmiştir (akt. Akçay, 2011: 11).



Şekil 1.2: Rekabet üstünlüğü için genişleyen sermaye (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46).

Örgütlerin değerli, nadir ve çoğaltılması zor bir varlığı olan insan sermayesinin ne denli fayda sağlayabileceği ve dolayısıyla sürekli bir rekabet avantajı kaynağı olabileceği, kaynak bağımlılığı teorisi ile tutarlı görünmektedir. Beşeri sermayeye yakın denilebilen, ölçülmesi daha incelikli, soyut ve zor olan sosyal sermaye; güven, ilişkiler ve iletişim ağları kaynakları anlamına gelmektedir. Şekil 1.2’de gösterildiği gibi insan sermayesi basitçe “bildiğiniz şey”, sosyal sermaye ise “bildiğiniz kişilerdir”. Sosyal sermaye örgüt içinde (“Bu sorunu çözmek için kime başvurabilirim?”) ve dışında (“Bu satın alma kararında en iyi fiyatı ve kaliteyi bulmak konusunda bana kim tavsiye verebilir?”) sorularının karşılığıdır. Sosyal sermayeyi ölçmek ve değerlendirmek için önerilen bazı yollar sosyal ağların boyutunu, yapısını ve kompozisyonunu içermektedir. Adler ve Kwon (2002) tarafından yapılan bir araştırmada; sosyal sermayenin hem kariyer başarısı, ciro, yönetici tazminatı, hem de iş arama yardımı gibi insan kaynakları alanlarında ve girişimcilik, tedarikçi ilişkileri, bölgesel üretim ağları ve şirketler arası öğrenme gibi örgütsel alanlarda olumlu bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. İnsan sermayesi gibi sosyal sermayeye yapılan yatırım, bugünün ve yarının organizasyonlarının başarısı ve rekabet avantajı için hayati önem taşımaktadır. Psikolojik sermaye ise bu iki sermaye çeşidinin de ötesine geçmiştir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46).

Psikolojik sermaye, bireyin öznel pozitif psikolojik durumuna ve kapasitesine odaklanarak diğer sermaye türlerinden farklılaşmıştır. Geleneksel ekonomik sermaye örgütün neye sahip olduğuyula, beşeri sermaye çalışanın ne bildiğiyle ve sosyal sermaye çalışanın kimleri tanıdığıyla ilgilenmekte iken; psikolojik sermaye, bireyin mevcut beşeri ve sosyal sermayesini örgüte faydalı olacak şekilde bir araya getirme yeteneğine duyduğu güven olarak karşımıza çıkmaktadır (Envick, 2005).

McElroy’un geliştirdiği sermaye modelinde ise sermaye; finansal/ekonomik ve entelektüel sermaye olarak ikiye ayrılmış; beşeri, sosyal ve yapısal sermaye ise entelektüel sermayenin unsurları olarak görülmüştür (akt. Yıldız, 2010: 45).

Örgütlerin toplam mal varlığı yanında kültür, firma ruhu, telif hakları, marka ve patent gibi gayri maddi unsurlar yapısal sermaye olarak nitelendirilmektedir. Günümüzde beşeri sermaye, sosyal sermaye ve entelektüel sermayenin yanında psikolojik sermaye gibi somut nitelik taşımayan varlıklar da sermaye kapsamında değerlendirilmektedir (Sünkür, 2014: 13).

1.2.1 Ekonomik Sermaye Kavramı

Smith'e göre sermaye; emeği harekete geçiren, işlenecek gereç, çalışılacak alet ve emeğin karşılığı olan, ücret gibi bunların maddesel ve parasal karşılıklarıdır (Smith, 2016: 316). Say'a göre ise sermaye, bir sanayicinin ya da girişimcinin üretime yönelik olarak bireysel gücü, iradesi, bilgisi ve yeteneği dışında kullanmak zorunda olduğu her türlü teçhizat, malzeme ve araç-gereçlerdir (Say, 2017: 25). Bu anlamda sermaye, bir işletmenin insan kaynaklarına, herhangi bir şirkete ya da girişime yapacağı yatırımdır (Hodgson, 2014: 1077).

Sermaye, ömrüne göre ikiye ayrılmaktadır; hızla ömrü tükenen ya da sıklıkla yenilenmesi gerekenlere döner sermaye, ömrünü uzun sürede tamamlayan sermayelere ise sabit ya da durağan sermaye adı verilmektedir (Ricardo, 2015: 25).

Smith'e göre sermayenin beş çeşit kullanımı bulunmaktadır. Bunlar; hammaddenin rezerv alanından çıkartılması, çıkartılan hammaddenin üreticiye ulaştırılması, üreticinin bu hammaddeyi işleyerek tüketime hazır hale getirip ürüne dönüştürmesi, üreticiden alınan ürünün perakendecilere ulaştırılması ve perakendecinin ürünü nihai alıcıya satması ve pazarlaması şeklinde ifade edilmektedir (Smith, 2016: 389).

Kaynakların sermaye sayılabilmesi için üretilip yatırıma dönüştürülmesi gerekmektedir. Geleneksel sermaye olarak ifade edilen ekonomik sermaye, fiziksel araç ve gereçlerden oluşmaktadır. Ekonomik sermaye, kar amaçlı örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmesi amacıyla sahip olmaları gereken finansal varlıkları ve üretimde kullanabilecekleri tüm araç ve gereçleri kapsamaktadır (Goodwin, 2003: 3).

Ekonomik sermaye, doğrudan doğruya ve ilk elden nakit olarak dönüştürülebilmektedir ve mülkiyet haklarının oluşumunda kurumsallaştırılma imkanı olan tüm değerleri ifade etmektedir. Finansal değer tüm örgütler için önemli olup, bireylerin iş yaşamında hem kendileriyle hem de başkalarıyla olan ilişkilerinin doğrudan sonucu olarak artmakta ya da azalmaktadır (Sünkür, 2014: 14).

1.2.2 Beşeri Sermaye Kavramı

Beşeri sermaye, örgütler için stratejik kaynak ve yenilik kaynağı olup, çalışanların bilgi ve becerilerinin toplamını yani örgüt içinde çalışanların bireysel bilgi

stokunu göstermektedir. Beşeri sermayenin unsurları ise eğitim, mesleki yeterlilik, teknik bilgi ve yetenek/beceri oluşturmaya yönelik çalışmalardır (Yıldız, 2010: 59; 61). Beşeri sermaye, çalışanların sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyimlerin toplam değeridir. Örgütsel yenilik ve yenileme sürecinin temel kaynağını meydana getirmektedir (Ercan, Öztürk ve Demirgüneş, 2003: 110). Çalışanların bireysel özelliklerini, deneyimlerini, bilgisini, yaratıcılık ve heyecanlarını işlerine yatırmalarıyla oluşmakta, aynı zamanda örtük bilgi, eğitim, iş ile ilgili teknik bilgi ve iş yetkinliğini de kapsamaktadır (Noe, 2009: 13).

Beşeri sermaye, ekonomik sermayenin daha etkin kullanılmasını sağlayarak örgütün verimliliğini ve rekabet gücünü artırmaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010: 29). Örgütlerde ortaya çıkan sorunların çözümü ve çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmeleri için eğitim, deneyim ve kişisel becerileri yoluyla kazandıkları her türden bilgi ve bunları uygulama becerileri ile yetkinliklerinin toplamıdır (Luthans ve Youssef, 2004: 146). Ayrıca entelektüel sermayenin de oluşmasını sağlayan en önemli yenilikçi ve yaratıcı unsurdur.

İnsan kaynakları muhasebesi yapılırken; insanın değerini ve iş gücünün kalitesini tespit edebilmek için çalışanların eğitim düzeyi, yenilikçilik kapasitesi, mesleki ve iletişim ağı kurma yetenekleri, algılama düzeyi, motivasyonu, çalışma düzeni, karar alma becerisi gibi değişkenler belirlenmiştir. 20. yüzyılın ikincisi yarısından itibaren, en önemli beşeri sermaye yatırımlarının özellikle eğitim üzerine olduğu görülmektedir (Akçay, 2011: 11).

Beşeri sermaye potansiyelinin avantaja dönüştürülmesi için her çalışan hangi yetenek, beceri ve bilgi birikimini kullanacaksa o şekilde donatılmalı ve çalışanların içindeki örtük bilgiden yararlanılmalıdır (Yıldız, 2010: 31).

Buna karşılık beşeri sermaye, örgütte kalıcılığın sağlanması bakımından diğer sermaye türleri içerisinde en zor olanıdır. Bu yüzden günümüzde, örgütlerin üzerinde önemle durması gereken konuların başında insan sermayesi yönetimi gelmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle örgüt için doğru ve potansiyeli en yüksek çalışan dikkatlice seçilerek o kişiye özel eğitim programları verilmekte, çok çeşitli teknik eğitimler ve pratik uygulamalar ile çalışanların becerileri sürekli geliştirilmektedir. Ayrıca, çalışanları örgüt dışında profesyonel eğitim programlarına göndermek suretiyle eğitimin eşitlenmesi, dolayısıyla insan sermayesinin bir rekabet avantajı yaratması sağlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 146-147).

1.2.3 Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermaye, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında sosyal ilişkiler ve ağlardan oluşan değerler diğer sermaye türleri kadar önemli olduğunu ileri sürmekte olup, bireyler ya da sosyal birimler arasında kurulan ilişkiler bütünü ya da bu ilişkiler bütününden yararlanılarak elde edilen mevcut ve potansiyel kaynaklar olarak tanımlanmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243).

Sosyal bir örgütün koordine edilmiş eylemlerini kolaylaştırarak toplumun etkinliğini artıran güven, normlar ve iletişim ağları gibi özellikleridir (Putnam, 1993: 169). Portes (1998), sosyalliğin pozitif sonuçlarına odaklanıp sermaye kavramına yeni bir boyut ekleyerek, maddi karşılığı olan varlıkların dışında parasal değeri olmayan kaynakların da firma gücünün bir bileşeni olduğunu ortaya koymuştur (akt. Çimen, 2015: 8).

Sosyal sermaye kişiler arası, gruplar arası ve örgütler arası ilişkileri, iletişim ağlarını ve bağlantılarını ifade eden bir kavram olup; sosyal yapının, kültürel dinamiklerin, grupların ve toplumların oluşmasında ana unsuru oluşturmaktadır. Sürdürebilir rekabet avantajının yaratılmasında kritik bir rol oynadığı gibi beşeri sermayenin oluşturulmasında da yardımcı olmaktadır. Sosyal sermayenin iletişim ağları, normlar ve güven olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 149).

İletişim ağları: Örgüt üyelerini ve örgüt birimlerini birbirlerine ve dış çevreye bağlamakta, bu şekilde fikir ve düşüncelerin bireyler arasında paylaşılmasını sağlamaktadır. İletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturmaktadır. Sosyal bağlılık ise bireyin başka bir birey ile ortak çalışmasını sağlamaktadır (Field, 2008: 16). İç ve dış çevresiyle kolaylıkla iletişim kurabilen bir kişi kendisi ile barışık olacağından, hem özverili çalışacak hem de öz güveni yüksek olacaktır. Bu da kişinin örgüte katkısını ve örgütün verimliliğini yükseltecektir (Akçay, 2011: 20).

Normlar ve davranış kuralları: Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için kullandığı temel stratejileri oluşturmakta, yapıların ve altyapıların kurulmasında temel rol oynamaktadır. Normlar; birbirleriyle sürekli iletişim halinde olan farklı birey, grup ve örgütler arasında karşılıklı ortak beklentilerin anlaşılmasını ve yerine getirilmesini, böylelikle üretimin sağlıklı bir şekilde devam etmesini sağlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 150).

Güven: Sosyal sermayenin ana unsuru olup, ağların ve normların tam potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için tüm aktörlerin birlik ve beraberlik içinde hareket etmesine yardımcı olmaktadır. Güven, ağlar ve normlar ile birlikte sosyal sermaye kavramıyla bütünleşmiştir (Field, 2008: 88; 90).

Sosyal sermayenin etkin bir biçimde yönetilebilmesi için başlıca yapılması gerekenler; örgüt içinde iletişim kanallarının açık olmasını sağlamak, yatay takım ya da çapraz işlevsel takımlar kurmak ve iş yaşam dengesi programları hazırlamaktır (Kaya, 2012: 18).

1.2.4 Psikolojik Sermaye Kavramı

1900'lü yılların başında psikoloji bilim dalı, insanlar için nelerin iyi olarak nitelendirilebileceği ve insanın kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi için ne gibi faktörlerin etkili olduğu konusunda araştırmalara başlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Sheldon ve King, 2001: 216; Snyder, Lopez, Shorey, Rand ve Feldman, 2003: 123). Öncelikle klinik psikoloji alanında ortaya çıkan bu yaklaşım ve görüşler, daha sonraları çalışma ortamlarına da yansımıştır. Bu aşamada mikro düzeyde bireylerin pozitivistliği ve değerlerine odaklanılmıştır (Luthans, 2002a: 697; Luthans vd., 2007a: 543; Nelson ve Cooper, 2007: 57; Wright, 2003: 438). Sonraki zamanlarda, daha makro ölçekli olarak organizasyonların ve toplumların pozitivistliği üzerinde durulmuştur (Cameron ve Caza, 2004: 732; Bernstein, 2003: 267; Emmons, 2006: 2; Spreitzer ve Sonenshein, 2004: 828). Günümüzde ise iş hayatının gelişimine yönelik, insan kaynaklarının olumlu yönleri ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan çalışmalar neticesinde pozitif yönelimli bir kavram olan psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002b: 59). Psikolojik sermaye; teori, araştırma ve ölçümlene yöntemlerinde kullanılan farklılıklar açısından pozitivist yaklaşımdan ayrılmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009: 299). Bunların yanı sıra psikolojik sermaye kavramının yeniliklere açık olması, literatürde yer alan birçok konudan farklılaşabilmesine olanak sağlamıştır.

Psikolojik sermaye esas olarak; çalışanların duruma özgü ölçülebilir, değiştirilebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bireysel/öznel pozitif duyguları, psikolojik kaynakları ve kapasitesidir. Bu açıdan, psikolojik bir kaynak olarak bireysel seviyede kişisel gelişime ve performansa katkıda bulunan, örgütsel seviyede ise performans artışıyla birlikte kaldıraç gücü, verimlilik artışı, yatırım getirisi ve rekabet

avantajı yaratan psikolojik sermaye, her türlü örgütsel yapılanma açısından elde edilmesi ve yönetilmesi gereken bir güçtür (Çetin ve Basım, 2012: 122).

Luthans ve arkadaşları tarafından psikolojik sermaye; mücadele gerektiren bir görevi başarmak ya da bir hedefe ulaşmak için kişinin yeteneklerine ve potansiyeline güvenmesi (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu düşünceye sahip olması (iyimserlik), başarmak için uzun vadeli hedef ve stratejilerin yanında bu hedeflere ulaştıracak yol haritası ve gerektiğinde alternatif yolları belirleyerek bunları ısrarla takip etmesi (umut), sıkıntılı, zorlu ve sorumluluğun artması gibi stresli durumlarla karşılaşıldığında kendini toparlayıp yenileyebilme kapasitesi (dayanıklılık) gibi dört boyutlu ve bunların toplam sinerjisi olarak ifade edilmiştir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 2).

Psikolojik sermayenin bu boyutlarını ölçmek için güvenilir ölçekler geliştirilmiştir. Bunlar; Parker'ın öz yeterlilik ölçeği, Snyder ve arkadaşlarının umut ölçeği, Scheiner ve Carver'in iyimserlik ölçeği ve Wagnild ve Young'un dayanıklılık ölçeğidir (Polatçı, 2011: 42).

Psikolojik sermayenin, bireylerin sahip olduğu ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özellikleri kapsamında dolayı, rekabet avantajı yaratmada diğer sermaye türlerinden daha fazla katkı sağladığı ortaya konulmuştur. Tablo 1.1 bu konuda yapılan bir araştırmanın bulgularını içermektedir.

Tablo 1.1: Rekabet avantajı yaratmada farklı kaynakların durumu (Luthans ve Youssef, 2004: 145).

Kaynak	Uzun Dönemli mi?	Eşsiz mi?	Kümülatif mi?	Birbirine Bağlı mı?	Yenilenebilir mi?
<i>Ekonomik Sermaye</i>					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Fiziksel/Yapısal	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
<i>Beşeri Sermaye</i>					
Açık Bilgi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük Bilgi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
<i>Sosyal Sermaye</i>					
Bağlantılar	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Tablo 1.1: (Devam) Rekabet avantajı yaratmada farklı kaynakların durumu (Luthans ve Youssef, 2004: 145).

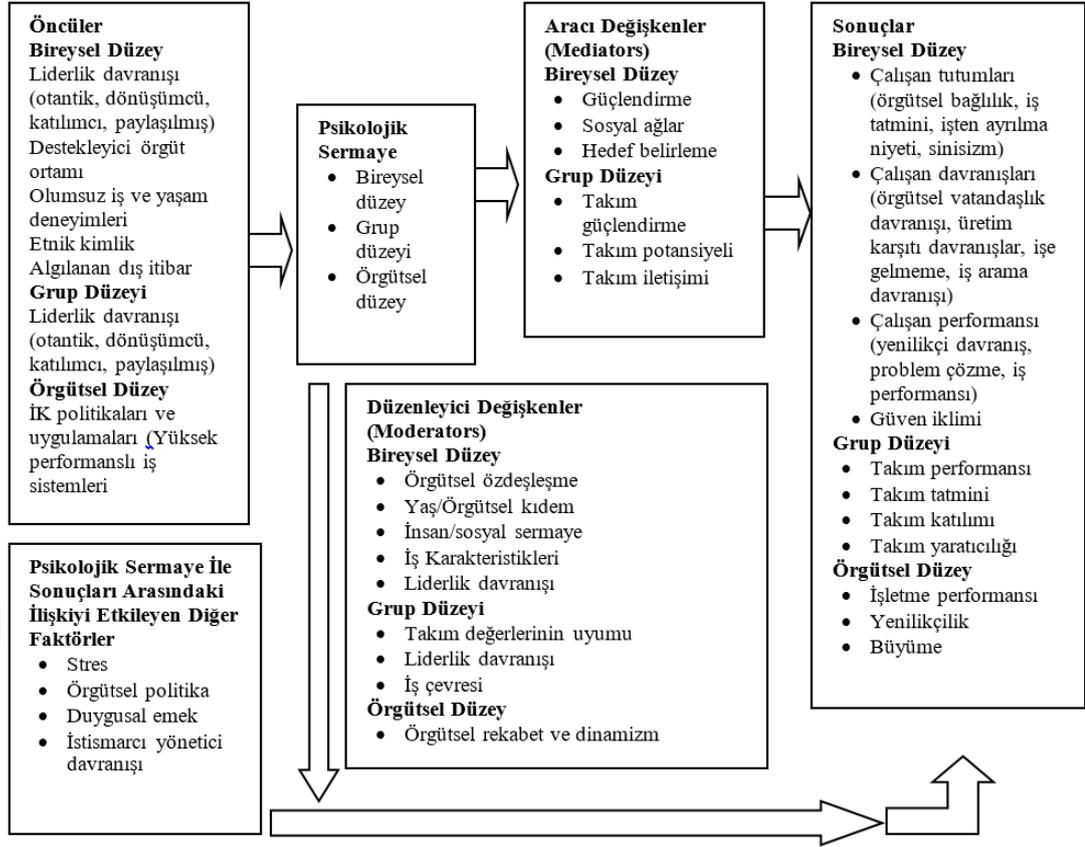
Kaynak	Uzun Dönemli mi?	Eşsiz mi?	Kümülatif mi?	Birbirine Bağlı mı?	Yenilenebilir mi?
<i>Psikolojik Sermaye</i>					
Öz Yeterlilik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Psikolojik sermaye bileşenlerinin diğer sermaye bileşenlerine göre daha yenilenebilir nitelikte, birbiriyle bağlantılı, kümülatif, eşsiz ve uzun dönemli olduğu tabloda da görülmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 145).

İş hayatında verimliliği etkileyebilme ihtimali yüksek olan ve bireysel tutumların tamamını ifade eden psikolojik sermaye kavramı, bireyin kendisine olan olumlu bakış açısı ya da kendisine olan güveni ile ifade edilmektedir (Larson ve Luthans, 2006: 79).

Psikolojik sermaye, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında çalışan uzmanlara; verimsiz çalışanlar, iş yeri stresi gibi örgütün verimliliğini etkileyen örgüt ve kültür yapısından kaynaklanan sorunlara alternatif ve pozitif bir yaklaşım önerisinde bulunmaktadır. Böylelikle hem bireysel hem de örgütsel anlamda pozitif bir örgüt yaşamı ve pozitif örgütsel çıktılar elde edilmesinde yardımcı olmaktadır (Büyükgöze, 2014: 19).

Bu bağlamda, psikolojik sermaye; değişmez ve kalıcı olan özellikler yerine, eğitimle ve deneyimle geliştirilebilen ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için performansı artırmayı esas alan ve mevcut koşulların da etkisiyle biçimlenen özellikleri öne çıkarmaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 43). Buna göre psikolojik sermaye, teorik ve araştırmaya dayalı olmalı, geçerli ölçümler içermeli, durumsallığı esas almalı ve sürdürülebilir performans üzerinde pozitif etkiye bulunabilmelidir (Luthans, 2002a: 699; Luthans ve Youseff, 2004: 152).



Şekil 1.3: Psikolojik sermaye ile ilgili kavramlar (Oruç, 2015: 45).

Şekil 1.3'te psikolojik sermayenin öncüllerine ve sonuçlarına ilişkin yapılan çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalarda, psikolojik sermayenin iş ile ilgili çıktılara etkisinde aracılık rolü olan ya da düzenleyici bir rol üstlenen değişkenlere yer verilmektedir.

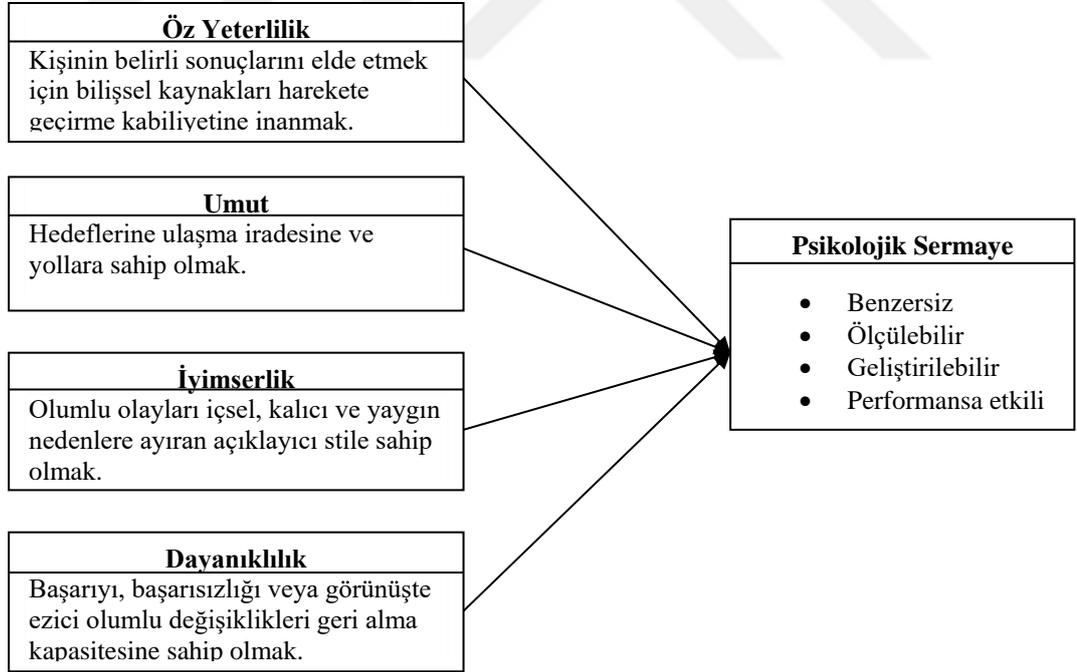
Psikolojik sermayenin en önemli özelliklerinden birisi de iş performansı ve performansın öncülleri üzerindeki etkin rolüdür. Polatçı tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, psikolojik sermayenin performans üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu belirlenmiştir (Polatçı, 2014: 115).

Luthans'ın (2011) yaptığı çalışmalarda ise psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Farklı kültürlerde de psikolojik sermayenin performans ile ilişkisi incelenmiş ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin tutum ve davranışsal sonuçlarının yanı sıra stres yönetimi ve örgütsel değişimi kolaylaştırıcılık rolü, çalışanların yaratıcılığı ve uzun dönemde çalışanların iyi halde olma durumuyla ilişkisi olduğu belirlenmiştir (akt. Aybas, 2014: 100).

Günümüzde sermayenin yeni bir türü olarak değerlendirilen psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişimini ifade etmektedir. Bu kavramın tanımı ve kapsamı, sahip olduğu dört boyut ile en iyi şekilde açıklanmakta olup, bunlar; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır.

1.3 Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye; pozitif örgütsel davranışın olumlu, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansa yönelik kriterleri en iyi karşılayan öz yeterlilik/öz güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık/esneklik gibi dört bileşenden oluşmaktadır. Psikolojik sermayenin mutluluk, sevgi/merhamet, hatta duygusal zeka gibi başka bileşenleri de kabul etmesine rağmen Luthans, bu dört bileşenin duruma özgü ölçülebilirlik ve yönetilebilirlik açısından rekabetçi bir avantaj oluşturduğunu ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 153-154). Araştırmalar, psikolojik sermaye bileşenlerinin varlığının, örgütsel çıktılarla güçlü bir biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir (Bekker, 2016: 23). Şekil 1.4'te bu bileşenlere yer verilmiştir.



Şekil 1.4: Psikolojik sermayenin boyutları (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

1.3.1 Öz Yeterlilik Boyutu Kavramı

Albert Bandura'nın, sosyal öğrenme teorisi bağlamındaki araştırmanın sonuçlarına dayanarak geliştirdiği ve psikolojik sermaye kapsamına alınan öz yeterlilik veya öz güven kavramı; bireyin kendine duyduğu güven, belirli bir görevi yerine getirmek için gereksinim duyduğu yeteneğe ve beceriye sahip olduğuna dair inancı ve kendini yeterli hissetmesi ile ilgili bir kavramdır (Gist, 1987: 472).

Bununla birlikte öz yeterlilik; kişinin belirli hedeflere ulaşması için belirli bir tavır sergileme kabiliyetine sahip olduğu inancı, kişinin hayatlarını etkileyen olaylar karşısında belirli bir performans seviyesi üretme kabiliyeti hakkındaki inancı, muhtemel durumları yönetmek için gerekli eylemlerin gidişatını yürütme becerisine sahip olduğuna dair inancı gibi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Kavram, edebiyatta ve toplumda geliştiği şekliyle; kişinin eylemlerinin çevre üzerinde bir etkisi olduğu inancı, bir kişinin ustalık kriterlerine dayalı yeteneklerinin yargısı, belirli bir çerçevede içinde bir kişinin yeterlilik duygusu, başkalarının yetenekleri ile karşılaştırıldığında kişinin amaç ve standartlarla ilgili belirli görevleri yerine getirmeye diğerlerinden daha fazla odaklanması gibi başka şekillerde de ifade edilmiştir (Mensah ve Lebbaeus, 2013: 195).

Kişinin öz yeterlilik düzeyini; görev etkinliğine ilişkin beklentileri, sorun ile başa çıkma davranışının başlatılıp başlatılmayacağı, ne kadar çaba harcanacağı, engeller ve caydırıcı deneyimler karşısında ne kadar direnç göstereceği belirlemektedir. Bandura'nın önerdiği modelde, kişisel etkinlik beklentileri dört ana bilgi kaynağından türetilmiştir: Performans başarıları, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve fizyolojik durumlar. Deneyimsel kaynaklar ne kadar güvenilir olursa, öz yeterlilik algılamasındaki değişim de o kadar büyük olmaktadır (Bandura, 1977: 191).

Öz yeterlilik; inançları, insanların kendilerini nasıl hissettiklerini, düşüncelerini ve davranışlarını belirlemektedir (Bandura, 1994: 71). Bandura'ya göre kişinin kendi iç dünyasının bir ürünü olarak ortaya çıkan öz yeterlilikte dört önemli unsur vardır. Bunlar bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleridir. Bilişsel süreçler, formları ne olursa olsun öz yeterlilik düzeyini ve gücünü değiştirmektedir. (Bandura, 1993: 118). Buna göre bir işin başarılı olarak yerine getirilmesinde, kişinin yeteneklerinin ötesinde bu yetenek ve kapasitesini doğru bir şekilde değerlendirerek, başarılı olacağına dair zihninde oluşan inanç ve motivasyon da önemlidir.

Luthans'a göre öz yeterliliğin beş temel özelliği; belirli bir işe özgü olması, uygulamaya dayanması, gelişime açık olması, başkalarından etkilenmesi ve çevresel faktörlere göre değişken olması şeklindedir (Luthans vd., 2007b: 36-37).

Öz yeterliliği yüksek çalışanlar, öncelikle kendilerine yüksek hedefler ve zor görevler belirlemekte ve bu zorlu görevleri başarıyla yerine getirebilmek için de yüksek bir motivasyon içinde karşılımlarına çıkan zorluklara karşı görevlerini bırakmadan sabır ve azimle mücadele etmektedir. Ancak bu öznel bir duygudur ve kişinin gerçekten o işte ne derece yetkin olduğunu göstermez. Araştırmalar, öz yeterlilik duygusunun iş performansını, iş tatminini, örgütsel sorumluluğu ve örgütün etkinliğini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Öz yeterlilik algısı bireyin en güçlü yönlerinden birisi olup, bireyin kararlarına, eylemlerine ve deneyimlerine doğrudan katkı sağlamaktadır. Öz yeterlilik, diğer bilişsel ve duygusal faktörleri de etkileyerek performansa katkıda bulunmaktadır. Yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olan bireyler, kendilerine daha zor hedefler belirleyerek bunlara ulaşmak için farklı ve üstün yollar geliştirebilmektedir (Kümbül Güler, 2015: 147).

Bireyin, bir işi yapabilmesi için sahip olduğu yeteneğin doğuştan geldiğine inanmasının ötesinde, bilgiyle geliştirilebilen bir yeteneği edinme becerisi olduğuna inanması öz yeterliliğini daha çok etkilemektedir.

Jourden, Bandura ve Banfield'ın yaptığı çalışmada; yeteneği doğuştan gelen, yetenek anlayışı altında görevi yerine getiren kişiler, aşamalar sırasında algılanan öz yeterlilikte herhangi bir artış sergilememiş, performanslara olumsuz öz tepki vermiş, faaliyetlere düşük ilgi ve sınırlı beceri geliştirme seviyesi göstermiştir. Buna karşın, yeteneği edinme becerisi olarak görevi yerine getirenler; algılanan öz yeterlilik düzeyinde artış, performanslara olumlu tepki, etkinliğe ilgi ve yüksek düzeyde beceri kazanımı göstermiştir. Olumlu benlik reaksiyonları ne kadar güçlü olursa, daha sonraki başarı kazanımları da artmaktadır (Jourden, Bandura ve Banfield, 1991: 213).

Stajkovic ve Luthans'a göre öz yeterliliğin büyüklük (magnitude), güç (strenght) ve genellik (generality) olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. *Büyüklük*, kişinin belli bir işle kendi kapasitesini karşılaştırarak buradan bir çıkarım yapmasına dayanmaktadır. Kişi, üstlendiği görevi ilk olarak büyüklük boyutuna göre gözden geçirdikten sonra, bu işi ne kadar etkin bir şekilde yapabileceğine dair bir inanç beslemeye başlamaktadır. *Güç* boyutu, kişinin tüm karşılaştığı zorluklara rağmen

yılmadan görevini tamamlamaya gayret etmesidir. *Genellik* boyutu ise spesifik görevlere göre değişebilmesi nedeniyle, bazı durumlar için genel bir öz yeterlilik algısının olması durumudur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66-67).

Büyüklik	Güç	Genellik
Bir çalışanın başarabileceğine inandığı görevin zorluk derecesi ve karmaşıklığıdır. Başarılı performans için farklı düzeylerde zorluklar olduğunu göstermektedir.	Çalışanın bir görevi yerine getirirken zorluk derecesi ne olursa olsun başarılı olmada gösterdiği kararlılıktır. Öz yeterlilik ne kadar yüksekse, başarılı performans da o kadar yüksektir.	Öz yeterlilik, benzer etkinlik alanlarında genelleştirilir. Yeteneklerin davranışsal veya bilişsel olarak ifade edildiği durumların özelliklerine göre değişmektedir.

Şekil 1.5: Öz yeterliliğin boyutları (Stajkovic ve Luthans: 1998: 67).

Bireyin öz yeterlilik oranı ne kadar yüksekse, bir görevde başarılı olma yeteneğine daha fazla güvenilmektedir. Bu nedenle zor durumlarda, öz yeterliliği düşük olan kişilerin çabalarını azaltma veya tamamen vazgeçme olasılıklarının yüksek olduğu, ancak öz yeterlilikleri yüksek olanların zorlukları çözmek için daha fazla çaba göstereceği düşünülmektedir (Mensah ve Lebbaeus, 2013: 195).

Kişiler, zor bir görevi yerine getirdiklerinde, benzer görevleri de başarıyla gerçekleştirebileceklerine dair bir öz güven duymaktadır. Bunun yanında, başka bir çalışanın benzer bir işi başardığında rol modeli alınması ve iş yerinde saygı duyulan bir yöneticinin çalışanları motive edici olumlu geri dönüşler yapması da öz yeterlilik düzeyini artırmaktadır. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar stresle daha iyi başa çıkmakta, başarıya ulaşmak için azim göstermekte ve eninde sonunda o işi başaracaklarına inanmaktadır (Oruç, 2015: 28).

Düşük düzeyde öz yeterlilik algısına sahip çalışanlar, yetenekleri ve potansiyelleri olduğu halde başarılı olabilecekleri bir işi üstlenmekten kaçınmakta ya da çabuk bırakmaktadır. Buna karşın öz yeterlilik algısı yükseldiğinde; gerçekte yetenek ve kapasiteleri yeterli olmasa bile hedefe ulaşmak için daha fazla çalışmakta, engellerle karşılaşsalar bile vazgeçmeyip sonuna kadar devam etmekte ve böylelikle başarı oranlarını yükseltmektedir (Schunk, 1989: 173-174).

Çalışanların öz yeterlilik algıları ile performansları arasındaki ilişki, literatürde birçok araştırmada desteklenmektedir. Örneğin, Stajkovic ve Luthans (1998) yaptıkları meta analiz çalışmasında, öz yeterlilik ve performans arasındaki pozitif ilişkiyi tespit etmişlerdir. Ayrıca görev karmaşıklığının, öz yeterlilik ve performans

ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu, her düzeyde iş görenlerin öz yeterlilik algılarının onların iş performanslarını etkilediğini ancak bu etkinin basit işlerde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Chen ve arkadaşları (2001), öz yeterliliğin bilişsel kabiliyet ve görev bilinci ile performans arasındaki ilişkilerde aracı bir değişken olduğunu raporlamışlardır. Judge ve arkadaşları (2007) ise öz yeterlilik ve performans arasında orta düzey bir ilişki saptamış, ancak bu ilişkinin bireysel farklılıklar ele alındığında değiştiğini belirlemişlerdir (akt. Bitmiş, 2014: 19).

Öz yeterlilik, bireyin durumlara uygun davranışlarda bulunmasına ve sosyal öz yeterlilik bağlamında daima önlem almasına olanak tanımaktadır. Bu beceri, performansta önemli bir iyileşme (hem bilişsel, hem fiziksel hem de sporda) sağlayabilen ek bir unsur olarak diğer tüm beceriler ile ilgilidir (Magnano, Ramaci ve Platania, 2014: 1232).

1.3.2 Umut Boyutu Kavramı

Umut kavramının önemine ilk defa, insanlığın gidişatıyla ilgili karamsar görüşlere sahip Hesiodos dikkat çekmiştir. Ona göre insanların tüm sıkıntılara, dertlere, hastalıklara ve kötülöklere karşı dayanmasını, mücadele etmesini ve bunlardan kurtulmak için yeni yöntemler aramasını sağlayacak olan umut kalmıştır (Hesiodos, 2012: 17).

Hobbes'a göre umut, arzu edilen şeye ulaşma ihtimaliyle birlikte olan arzudur, böyle bir ihtimal yoksa umutsuzluk adını almaktadır. Sürekli umut öz güvene, sürekli umutsuzluk da kendine güvensizliğe ve çekingenliğe neden olmaktadır (Hobbes, 2017: 52). Descartes umudu, bireyin arzu ettiği şeyin gerçekleşeceğine dair kendisini ikna etme eğilimi şeklinde tanımlamaktadır. Bu eğilim, arzu ve sevinç duygusunun birbirine karışmasıyla ortaya çıkmaktadır (Descartes, 2015: 159).

Spinoza'ya göre umut, sonucu hakkında zaman zaman kuşku/korku duyulan gelecekteki bir olayın imgesinden/fikrinden doğan istikrarsız/gelip-geçici bir sevinçtir. Umut ettiği şeyin olmayacağına kuşkuları olan kişinin, bu kuşkuları/korkuları gerçekleşmediği sürece umudu, arzusu ve sevinci devam edecektir; kuşkuya yol açan nedenin tamamen ortadan kalkmasıyla da umut, güvene dönüşecektir (Spinoza, 2011: 365; 481).

Bloch, *Umut İlkesi* adlı kitabında umudu; henüz gerçekleşmemiş, mümkün dönük beklenti, niyet ve yönelim, insanı bir hedefe yönelten ve onu harekete geçiren pozitif bir kavram olarak tanımlamıştır. Bloch'a göre esas mesele, korkunun üstesinden gelerek umut etmeyi öğrenmektir, umutlu insan asla pes etmez, tüm zorluklara rağmen hedefine ulaşmaya çalışır, çünkü o başarmaya aşıktır (Bloch, 2013: 19; 24). Bir arzunun ya da bir amacın hangi Şartlarda gerekleŐeėini bilerek ve sezerek anlaşılan umut artık hayal olmaktan çıkıŐı, olanak ile gerçek arasında bir bağ kurmuştur. Umud, k r  k r ne bir inanç olmayıp özneyi harekete geçiren, onun enerjisini ateşleyen bir kıvılcımdır ( retmen, 2016).

Gerçekten de insanlığın bütün dertlere, sıkıntılara, k t l klere, afetlere, salgın hastalıklara, yoksulluklara rağmen teknolojiye ve tıpta olağanüstü gelişmesinin arkasındaki neden; tüm olumsuzluklara karşı umudunu yitirmeyerek mücadele edip, çözüme ulaşabilmek için yeni yollar ve yaratıcı yöntemler aramasıdır. Umud aslında uzaklarda bir çözüm ışığı görmek, onun olma ihtimalini sezmek ve kavramakla başlamakta, bu durum kişiye motivasyon sağlamakta ve kaynaklarını harekete geçirmektedir. O halde umud, yönetilebilir ve geliştirebilir bir psikolojik durumdur.

İş hayatında da bu durum geçerlidir. Örgütlerde yöneticiler ya da daha alt kademedede çalışanlar umutlarını kaybettiklerinde, alışkanlık veya  n yargılarından dolayı daha büyük başarılar için yeni hedefler ve yeni stratejiler geliştirme gereği duymazlar. Halbuki umud kapasitesini geliştirmeyi başaranlar, sürekli motive bir Şekilde hep daha büyük hedefler ortaya koymakta ve uzun vadeli stratejiler geliştirebilmektedir. Bu alışanlar, tüm kaynaklarını ve kapasitelerini bu hedeflere ulaşmak için seferber edip planlar yapmakta, başarısızlık durumunda ise görevi bırakmayıp alternatif yollar aramaktadır.

Korner tarafından umud, gerçekleşmesi kesin olmasa da gelecekte olması istenilen sonuçların kazanılmasına ilişkin düşünce biçimi olarak tanımlanmıştır. Averill'e göre ise kişide arzuladığı sonuçları elde etmeye yönelik güdüleyici rolü olan ve hedeflerine ulaşmak için karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilmesini sağlayan duygu biçimidir (akt. Keser, 2013: 70). Umud, pozitif psikolojide kişilerin düşünme sürecini iyileştiren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Snyder, 1994: 1). Umud kavramı, pozitif psikoloji üzerine çalışmalar yapan Snyder'ın çalışmaları sonrasında psikolojik sermaye kapsamına alınmıştır.

Snyder umudu, çalışanları motive edici bir psikolojik durum olarak belirlemiştir. Bu psikolojik durum, kişiye belli bir hedef veya amaç gösterilmesiyle başlamakta (goals), kişi bu hedefe ulaşmak için yaptığı etkinliklerde yüksek irade gücü ve kararlılık göstermektedir. Bazı olumsuzluklarla karşılaşsa bile yüksek bir motivasyon ve enerji (agency) ile çalıştığından, hedefe ulaşmada alternatif yollar ve yöntemler (pathway) geliştirebilmektedir (akt. Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Umut boyutu, başarılı bir şekilde hedefe yönlendirilmiş enerji ve belirlenen hedeflere ulaşmak için sahip olunan yol haritası olarak tanımlanmaktadır. Buna göre umut üç alt boyuttan oluşmakta olup, bunlar; motivasyon, yol haritası ve hedefler olarak ifade edilebilmektedir (Büyükgöze, 2014: 23). Umut boyutu ile ilgili yapılan bir çalışmada, iş performansı ile ilişkisi kanıtlanmış ve psikolojik sermaye kapsamında sürdürülebilir bir rekabet avantajı yarattığı sonucuna varılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 153). Peterson ve Luthans'ın (2003) yaptığı bir araştırmada da umut boyutu ile finansal performans ve iş tatmini arasında bir korelasyon tespit edilmiştir. Umut; çalışanlar üzerinde başarıya ulaşmak için bir irade, istek ve azim yaratmakta ancak rasyonel bir şekilde başarıya giden yolun tanımlanması ve netleştirilmesinin yanında, farklı yolların ve alt hedeflerin saptanması gibi olası acil durum planlarının yapılmasını da içermektedir (Luthans vd., 2007a: 546).

Araştırmalara göre düşük umutlu kişilerin; ilave sorumluluklardan kaçan, kendi kararlarını veremeyen, iş ortamındaki sorunlardan mümkün olduğunca uzak duran, yöneticisinin ve örgütün koyduğu kuralların dışına çıkmayan ve bireysel inisiyatif almaktan çekinen özelliklere sahip oldukları tespit edilmiştir (Bitmiş, 2014: 26).

Luthans ve arkadaşları (2007), umut düzeyi yüksek olan çalışanların gelirleri az olsa bile yeteneklerini ve yaratıcılıklarını çalışmalarına yansıtan kişiler olduklarını belirtmiştir. Bunun temel sebebi, umudu yüksek olan çalışanların; özgür düşünceye sahip, risk alabilen, başarısızlıkla sonuçlanan işlerde bile diğer alternatif yolları düşünebilen ve uygulayan, yaratıcılıklarıyla problemlere yeni çözümler getirebilen kişiler olmasıdır (akt. Tuna, 2016: 30).

Snyder (2002) tarafından yapılan araştırmalarda, umut düzeyi yüksek olanların akademik çalışmalarda, sportif aktivitelerde ve psikolojik uyum konusunda daha başarılı oldukları saptanmıştır. Luthans ve Jensen (2005), tarafından yapılan çalışmalarda da umudun ruh sağlığı, fiziksel sağlık ve karşılaşılan güçlükler ile başa çıkmada etkili bir kavram olduğu ortaya konulmuştur (akt. Uygungil, 2017: 26). Umut,

çalışanın zorlu bir görevi başarısında gerekli irade gücünü vermekte, arzulanan amaçlara ulaşmada karşılaşılan engellerin üstesinden gelmesinin yanı sıra alternatif çıkış yolları konusunda da motive etmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 124).

1.3.3 İyimserlik Boyutu Kavramı

İyimserlik kavramı mutluluk, sağlık ve başarı ile yakından alakalıdır. İyimserliğin iki anlamı bulunmaktadır; birinci anlamında birey, hayata her zaman iyi tarafından bakmaktadır, böylece olumsuz olaylara karşı sabır göstermektedir ancak edilgen kalmaktadır. İkincisinde ise birey, olumsuzluklara karşı etkin bir şekilde iyimser bir beklenti ile hareket ederek karşısına çıkan zorlukların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Bu anlamı ile iyimserlik; kendini toplarlama, esneklik ve dayanıklılık için önemli bir unsur haline gelmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2011: 95).

İyimserlik, bireyin hedefe ulaşmak için ısrarcı davranmasını sağlayacak şekilde, hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair genellenmiş beklentisidir. İyimserler, her zaman durum ve olayların olumlu yönlerine odaklanıp, gelecekle ilgili iyi gelişmelerin olacağı beklentisi içerisindedir (Kümbül Güler, 2015: 149).

Günlük konuşma dilinde iyimser kişi, mevcut koşullar ne olursa olsun gelecekteki olumlu ve arzu edilen durumları beklerken; kötümser kişi, sürekli negatif düşünerek gelecekte istenmeyen durumların olacağına inanmaktadır. İyimser insanlar, sorunları geçici, kontrol edilebilir ve tek bir duruma özgü olarak yorumlarken; kötümserler, yaşadıkları sıkıntıların düzelmeyeceğini, kalıcı, sürekli ve kontrol edilemez olacağını düşünmektedir (Uygunçil, 2017: 27).

Kötümserler, kötü olayların uzun bir süre devam edeceğine, yaptıkları her şeye zarar vereceğine ve kendi hataları olduğuna inanma eğilimindedir. İyimserler ise başlarına gelen olayları tam tersi bir biçimde yorumlayarak, yenilginin yalnızca geçici bir aksaklık olduğuna ve nedenlerinin de yalnızca bu tek olgu ile sınırlı olduğuna inanma eğilimindedir (Seligman, 2011: 5).

İyimserlik, pozitif psikoloji hareketi kapsamında Seligman tarafından araştırılmış ve iş performansını etkilediği kanıtlanmıştır. İyimser insanlar, yaşadıkları olumlu olayları içselleştirerek tamamen kendi çabaları sayesinde olduğunu, sürekli ve kalıcı bir durum olduğunu ve yaygın nedenlerden kaynaklandığını; olumsuz olayların ise kendi hatalarından kaynaklanmayıp dışarıdan kaynaklandığını, geçici bir durum olduğunu ve kendine özgü nedenlerden kaynaklandığını düşünmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Örneğin, iş yerinde o gün patronu tarafından sürekli azarlanan iyimser bir çalışan, sorunun kendi hatasından kaynaklanmadığını, o gün için patronun başka sebeplerden dolayı kötü bir gününde olduğunu ve bunun geçici bir durum olduğunu düşünerek yani dışsallaştırıp, spesifik bir nedene bağlayarak psikolojik durumunu bozamaz. Buna karşın ertesi gün patronun kendisine olumlu yaklaştığını gördüğünde, o gün patronun iyi gününde olduğunu değil de bu durumun kendisinden kaynaklandığını, kendisinin çok başarılı bir çalışan olduğunu ve bunun kalıcı-sürekli bir durum olduğunu düşünerek içselleştirip, genelleştirmektedir.

Kötümser bir çalışan ise patronu ona kızdığında, kendisinin başarısız ve beceriksiz olduğunu, bu işi yapamadığını düşünerek içselleştirip, genelleştirmektedir ve kalıcı bir durum olduğunu düşünerek öz güvenini yitirmektedir. Patronu ona iyi davrandığında ise geçici bir durum olduğunu, nezaketen öyle davrandığını ya da arkasında kötü bir niyet olduğunu düşünerek dışsallaştırıp, spesifik bir nedene bağlamaktadır ve geçici bir durum olduğunu düşünmektedir. Kısacası iyimserler ve kötümserler birbirinin tam zıddı şekilde düşüncelere sahiptir.

Bu iki düşünce alışkanlığının sonuçları bulunmaktadır. Gerçekten yüzlerce çalışma, kötümserlerin daha kolay pes ettiklerini ve daha sık üzüntüye kapıldıklarını göstermektedir. Aynı zamanda bu çalışmalar, iyimserlerin okulda, üniversitede, toplumda ve çalışma alanında daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır. İyimserler, yetenek testlerinde tahminlerin üzerine çıkmakta, bir göreve aday olduklarında seçilme olasılıkları kötümserlere göre daha fazla olmaktadır (Seligman, 2011: 5).

Peterson'a göre (2000) iyimserliğin bilişsel, duyuşsal ve güdüsel olmak üzere birbirini tamamlayan üç alt boyutu bulunmaktadır. İyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanlar, pozitif bir ruh hali içinde olduklarından işlerinde daha gayretli ve azimli olmakta, karşılarına çıkan zorluklarla başa çıkma konusunda daha fazla motivasyon göstermektedir. İyimserlik; pozitif ruh hali, sabır gösterme, problem çözme ve daha az stres gibi olumlu çıktılar ile doğrudan ilişkilidir (akt. Çimen, 2015: 30).

İyimserler, hayatlarındaki olumlu durumların sebeplerini kendi güç ve iradelerinde görmekte ve bunun gelecekte de devam edeceğine inanmaktadır. Örneğin, üstlerinden olumlu geri bildirim alan çalışanlar bu durumu kendi iş ahlaklarına bağlayarak genellemekte ve sadece çalıştıkları işte değil, diğer seçimlerinde de başarılı olmak için çok çalışarak kendilerine güvenmektedir (Uygungil, 2017: 28).

Ancak iyimserliğin gerçekçi ve esnek olması en ideal olanıdır. Böylece iyimser kişi, her olumsuz şeyi dışsal sebeplere bağlayarak sorumluluklarını göz ardı etmez. Ayrıca esnek iyimserlik durumunda kişi, hem iyimser hem de kötümser tarzda düşünebilmektedir. Örneğin kendi içinde kötümser yaklaşırken, iş arkadaşlarını ikna etmek için iyimser tarzda açıklamalar yapabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 156).

Küçük büyük tüm örgütlerin, beceri, çalışma isteği ve aynı zamanda iyimserliğe sahip bireylere gereksinimi vardır. Bir örgüt iyimserlik avantajını üç şekilde kullanabilmektedir. Bunlardan ilki eleman seçimidir; iyimser bireyler, özellikle baskı altındayken kötümserlerden daha üretkendirler (Seligman, 2011: 259). Seligman (2006) iyimser çalışanların, işlerinde başarısız olsalar bile vazgeçmeyip daha da azimle çalışarak işlerine devam ettiklerini, böylelikle de başarıya ulaştıklarını belirtmiştir (akt. Büyükgöze, 2014: 25). İkincisi, doğru pozisyona yerleştirmedir. İyimser bireylerle dolu ve iyimser bireyleri uygun yerlere yerleştirmiş bir örgüt avantajlı durumdadır. Güçlü bir iyimserlik, çok stresli işlerde önemli bir kazanımdır. Ne var ki bazı işler büyük ölçüde kötümserlik gerektirmektedir. Kötümserlerin, gerçeği iyimserlerden daha doğru gördükleri yönünde çeşitli bulgular bulunmaktadır. Bunlar, genellikle yenilginin az olduğu ve teknik becerilerin kullanılmasını gerektiren işlerdir. Ayrıca, aşırı gelişmiş bir gerçeklik duygusu isteyen üst düzey yöneticilik işleri ve profesyonel işlerde iyimserlik bastırılmalıdır (Seligman, 2011: 260-261). Üçüncüsü ise iyimserlerin diğer çalışanlara da bu duyguyu öğretmesidir. Bu şekilde iyimser olmayı öğrenen çalışanlar, daha motive bir şekilde çalışarak önlerine çıkan engelleri aşma eğilimindedir (Dönmez, 2014: 77).

Literatürde iyimserlik; zor zamanlarda iyi olma hali (Mishra, 2013), zorluklarla başa çıkabilme, fiziksel ve ruhsal olarak daha sağlıklı olma (Pinquart, Frönlich ve Silbereisen, 2007; Scheier ve Carver, 1985), eğitimsel anlamda daha başarılı olma (Gürol ve Kerimgil, 2010) ve daha iyi gelir elde etme, insan ilişkilerinde daha iyi olma (Mishra, 2013; Draei ve Ramanaiah, 2012), daha az strese maruz kalma (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010) ve daha iyi performans gösterme (Jensen, Luthans, Lebsack ve Lebsack, 2005; Green, Medlin ve Whitten, 2004) gibi durumlar ile ilişkilendirilmiştir (akt. Çimen, 2015: 30).

1.3.4 Dayanıklılık Boyutu Kavramı

Dayanıklılık (esneklik); olumsuz ters bir durumla, bir başarısızlıkla, belirsizlikle hatta olumlu da olsa sorumluluğun artması gibi çok yoğun ve stresli/bunaltıcı bir değişiklikte karşılaşıldığında kendini kısa sürede toparlayabilme gücü ve kapasitesidir (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Kişi, olumsuzluklar karşısında hem reaktif hem de proaktif dayanıklılık davranışları geliştirebilmektedir. Reaktif dayanıklılık, olumsuzlukların ve zor olayların en iyimser kişilerde bile yıkıcı etki yaratması nedeniyle kendilerini toparlama ihtiyacı bulunmasıdır. Proaktif olmak ise olumsuzlukların bir fırsat olarak görülüp kişi için sıçrama tahtası olmasıdır (Youssef ve Luthans, 2007: 779-780). Farklı tanımlama ve teorik temellere rağmen bireysel düzeydeki proaktif davranışla ilgili kavramlar, bir durumu veya kendisini değiştirmeyi ve iyileştirmeyi amaçlayan eyleme odaklanmaktadır. Dolayısıyla proaktif davranış, mevcut koşulların iyileştirilmesinde inisiyatif kullanmayı ve koşulları pasif hale getirmek yerine statükoya meydan okumayı içermektedir (Parker, Williams ve Turner, 2006: 636). Bu tanım proaktif davranış; gelecek odaklı olması ve çalışanların kendileri ve/veya çevre üzerinde fark edilebilir bir etki yaratması açısından, daha genel motivasyonlu olan reaktif ve pasif davranıştan ayırmaktadır (Grant ve Ashford, 2008: 9).

Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında, dayanıklılık açısından üç unsur öne çıkmaktadır: Varlıklar, risk faktörleri ve değerler. Varlıklar; kişisel özellikler, bilişsel yetenekler, mizaç, yaratıcılık ve sosyal ilişkilerin tümüdür. Risk faktörleri; istenmeyen bir sonucun büyük olasılıkla ortaya çıkmasına sebep olan etmenlerdir. Değerler ise bireyin duygularına ve davranışlarına tutarlılık kazandıran faktörlerdir. Bireyler yetenek, değer ve inançları aracılığıyla, sahip oldukları sosyal, bilişsel ve psikolojik varlıkları geliştirebilmektedir (akt. Akçay, 2011: 61-62).

Bilişsel yetenek, karakter yapısı, kendini pozitif algılama, pozitif hayat görüşü, öz denetim ve mizah anlayışı dayanıklılığa katkı sağlayan unsurlardır. Dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile birlikte bir bireyin varlığının bilişsel ve davranışsal halinin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu yapıların düzeyinin, bireyin performans seviyesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Bekker, 2016: 18).

Örgütsel dayanıklılık ise; önemli ekonomik kriz dönemlerine, sistematik riske veya sistematik bozulmalara karşı adapte olarak, iyileşerek ve temel faaliyetleri sürdürerek karşı koyan bir çalışma kapasitesi ve yeteneğidir (Malik, 2013: 3).

1.3.5 Psikolojik Sermayenin Diğer Boyutları

1.3.5.1 Güven

Norman (2006), güven kavramının psikolojik sermaye ile ilişkisi olduğunu ve bu nedenle psikolojik sermayenin bir alt boyutu olabileceğini belirtmiştir. Tösten ve Özgan (2014) tarafından Türk kültürü üzerine yapılan bir araştırmada da, güven önemli bir bileşen olarak ortaya çıkmıştır.

Güven; örgüt, bölüm ve ekip içinde bulunan, kendine değer verme duygusu ile başlayan ve zaman içinde dışarı doğru açılarak herkesle temas eden bir güçtür. (Töremen, 2002: 561). Güven, kişiyi karşı tarafın kendisi için zararlı olmayan davranışlarda bulunacağına inanarak bir başkasına karşı savunmasız hale getirmeyi içermektedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1994: 183).

Güvene ilişkin tanımları incelediğimizde; güvenin bir beklenti, arzu, inanç, risk alma isteği içermesi, olumlu beklentilerin karşı tarafın bazı özelliklerinden ve algılarından etkilenmesi şeklinde ortak noktalar taşıdığı görülmektedir (Sağlam Arı, 2011: 107).

Psikolojik sermaye bağlamında ise güven, bireyin kendisiyle ilgili kuşkularının olmaması ve aynı zamanda dışarıdan bakıldığında da kuşkuya yer verecek özelliklerinin bulunmamasıdır (Çimen, 2015: 35). Psikolojik sermaye kapsamında güven ile ilgili yapılan kuramsal çalışmalar temelinde iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, güven bağlamında beklenti-değer yaklaşımı, ikincisi ise şüphelerden arınmış olmaktır. Güven ile ilgili literatür tarandığında, güvenilir olmanın karakteristiğinde dürüstlük, açıklık/şeffaflık, yetkinlik ve devamlılık niteliklerinin varlığından bahsedilmektedir (Tösten ve Özgan, 2017: 871).

Yüksek güven duygusuna sahip örgütlerde, aşağı seviyelere daha fazla sorumluluk vererek, ekip çalışmasına dayalı ve esnek bir anlayış temelinde örgütü düzenleme kapasitesi mevcuttur. Düşük güvenli örgütler; çalışanlarını bir dizi bürokratik kurallarla tecrit etmekte, çitlerle çevirmektedir (Töremen, 2002: 563).

Hoy ve Tschannen-Moran, güvenin öğelerini aşağıdaki gibi açıklamaktadır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1994: 186):

Yardımsızlık: Birinin refahının (iyiliğinin) güvenilen tarafça korunacağına olan güven,

Güvenlilik: Birinin başka bir kişiyi veya grubu hesaba katma derecesi,

Yetki: Güvenilir tarafın sahip olduğu bilgi ve becerisinin boyutu,
Dürüstlük: Güvenilir tarafın karakteri, doğruluğu ve gerçekliği,
Açıklık: Bilgiyi diğerlerinden saklamama boyutu.

1.3.5.2 Dışa dönüklük

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından dışa dönüklük, bir alt boyut olarak psikolojik sermaye kavramına dahil edilmiştir (akt. Tösten ve Özgan, 2014: 431). Dışa dönüklük genellikle enerjik, sosyal, pozitif, neşeli ve diğer insanlarla ilgilenen kişilik özelliklerine sahip olma durumu şeklinde ifade edilmektedir (Tösten, 2015: 10).

Dışa dönüklük; bireyin diğer insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilmesi, girişken bir yapıda olması ve enerjisinin genel olarak üst düzeyde olmasını ifade etmektedir (Korkmaz, 2006: 202). Dışa dönük kişi, başkaları ile olan ilişkisinde biraz resmi ve uzak olarak derecelendirilmekte, kuvvetli ve baskın biri olarak görülmekte ve takipçi değil grup lideri olmayı tercih etmektedir (Costa ve Robert, 2008: 244).

Dışa dönüklük; yaşam dolu, girişken, konuşkan, sosyal ve heyecanlı olma gibi özellikleri içinde barındırmaktadır. Dışa dönük bireyler, içe dönüklere oranla daha fazla enerjiye ve pozitif olay beklentisine sahiptirler, ödüle karşı daha fazla duyarlıdırlar (Atak, 2013: 313).

Dışa dönüklüğu yüksek kişilerin iyimserlik düzeylerinin yüksek olduğu ve coşkuyu sevdikleri, diğer kişiler ile pozitif ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Dışa dönüklüğu düşük kişiler ise yalnız kalmayı tercih eden ve içine kapanık, sessiz ve bağımsız kişiler olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2009: 60).

şimşek ve Aktaş'ın (2014) örgütsel sessizlik, kişilik ve yaşam doyumunu arasındaki etkileşimin incelendiği araştırmaya göre, içe dönüklerin daha çok kabullenici ve savunmacı olduğu belirlenmiştir. Savunmacı sessiz olanlar daha az dışa dönük olup, daha düşük yaşam doyumuna sahip olma eğilimindedir.

1.3.5.3 Psikolojik aidiyet-sahiplik

Psikolojik sermaye kavramının incelendiği literatürde ele alınan diğer bir kavram, psikolojik aidiyettir (psychological ownership). Avey, Luthans ve Jensen (2009) bu kavramı; kişinin performansını olumlu yönde etkileyen pozitif bir kaynak olarak tanımlamakta ve öz yeterlilik, sorumluluk, ait olma algısı ile kendini bilme

şeklinde dört boyutta incelemektedir. Psikolojik aidiyet, kişilerin aidiyet-mülkiyet hedefine karşı farkındalığını yansıtmaktadır (akt. Aybas, 2014: 63).

Geleneksel bilim, insanların sahip olduklarına daha fazla ilgi göstererek, korumak ve büyütme için çabaladığını ileri sürmektedir. Sahipliğin bu anlam ve motivasyonu, psikolojik aidiyetin olumlu yapısını daha iyi anlamak için örgütsel davranış çalışan bilim adamlarını teşvik etmiştir. Örneğin, son zamanlarda ilgi, çalışanların aidiyetini neyin yarattığına ve çıkarabilecek sonuçlara odaklanmıştır. Diğer bir ifadeyle psikolojik aidiyet; “bireylerin ait olma hedefi veya bu hedefin bir parçası olduğu düşüncesinde olma hali” olarak bilişsel-duyuşsal bir yapı şeklinde tanımlamakta ve bir bireyin aidiyet hedefiyle ilgili “farkındalığını, düşüncelerini ve inançlarını” yansıtmaktadır (Avey, Avolio, Crossley ve Luthans, 2009: 173-174).

Pierce, Kostova ve Dirks’e göre geçmiş tüm araştırmalar ve sosyal deneyler; aidiyet duygusunun insan doğasının bir parçası olduğunu, insanların doğada hem maddi hem de maddi olmayan çeşitli unsurlar için aidiyet duyguları geliştirdiğini, aidiyet duygusunun önemli davranışsal, duygusal ve psikolojik sonuçlar içerdiğini göstermektedir. Ait olma duygusu, bireyleri üç temel insan güdüsünü yerine getirmeye itmektedir: Etkililik, öz kimlik ve bir yere sahip olmak. Bu güdüler psikolojik aidiyetin sebepleri olup, her güdü psikolojik aidiyetin gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Bunlara dayanarak psikolojik aidiyet kendini örgütlerde açıkça göstermektedir. Çünkü etkililik, öz kimlik ve bir yere sahip olma güdülerinin her biri örgüt içinde tatmin edilebilmektedir. Bireylerin ait olma duygularını işlerinde, çalıştıkları örgütlerde, ürettikleri ürünlerde, mesleklerinde ve kurumları tarafından yapılan uygulamalarda açığa vurduklarını gösteren ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001: 299-300).

1.4 Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi

Psikolojik sermayenin yönetilebilir ve geliştirilebilir niteliği birçok araştırma tarafından doğrulanmıştır (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Luthans, Avey ve Patera, 2008; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Psikolojik sermaye, kişinin şu anki durumunu ele alarak kişiyi geliştirmeye, iş doyumunu sağlamaya, performansını ve çalışma mutluluğunu artırmaya çalışmaktadır.

Tablo 1.2: Beşeri, sosyal ve psikolojik sermayenin yönetimi (Luthans ve Youssef, 2004: 147).

Yaklaşım	Temsili Teknikler
Beşeri Sermaye Yönetimi	Personel seçimi Eğitim ve geliştirme Örtük bilginin oluşturulması
Sosyal Sermaye Yönetimi	Açık iletişim kanalları Birimler arası iş takımları İş-aile uyumu programları
Psikolojik Sermaye Yönetimi	Öz Yeterlilik geliştirme - Ustalık deneyimleri - Temsili öğrenme/modelleme - Sosyal ikna - Olumlu geri bildirim - Fizyolojik ve psikolojik uyarılma Umut geliştirme - Hedef ayarı - Adım - Katılımcı girişimler - Güven göstermek - Hazırlıklı olma - Acil durum planlaması - Zihinsel provalar - Yeniden hedef belirleme İyimserlik geliştirme - Geçmiş için hoşnutluk - Hediye için teşekkür - Geleceğin fırsat arayışı - Gerçekçi perspektifler - Esnek perspektifler Dayanıklılık geliştirme - Varlık odaklı stratejiler - Risk odaklı stratejiler - Süreç odaklı stratejiler

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere beşeri sermaye yönetimi insan kaynağına, sosyal sermaye yönetimi örgüt içi ve örgüt dışı iletişime, psikolojik sermaye yönetimi ise bunlardan farklı olarak öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarına odaklanmaktadır.

1.4.1 Öz Yeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları

Çalışanların kendilerinde yeterlilik ve güven düzeyini geliştirmelerine yönelik en etkili yaklaşım, Bandura gibi araştırmacıların “ustalık deneyimleri” olarak gördüğü başarı deneyimleridir. Gerçek performans kazanımları, çalışanların işlerinin gerektirdiği belirli görevleri yerine getirebilme yeteneklerine olan güveni artırmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların öz yeterlilik gelişimini sağlayacak sıklıkta başarılar elde edebilmeleri için zorlu ancak ulaşılabilir, somut, spesifik ve yakın

hedefler üzerinde çalışmaları gerekmektedir. Deneysel egzersizlerin, işbaşı eğitimlerinin, koçluk ve rehberli ustalık deneyimlerinin öz yeterliliği geliştirmeye katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

Öz yeterliliği artırdığı tespit edilen bir başka yaklaşım ise öğrenme veya modelleme yöntemidir. Başarı deneyimlerinin mevcut olmadığı veya çok pahalı ve çok riskli olduğu (pilot uçuş eğitimi gibi) durumlarda, başarılı bir danışmanı gölge gibi izlemek veya ilgili bir modeli izlemenin (geliştirilmek istenen rolde çalışanla benzer bir durumla uğraşmak) gözlemcide öz yeterliliğin oluşturulmasında yardımcı olduğu belirlenmiştir. Gerçek rol modeller mevcut olmadığında bile, bireyin zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkmayı başarabileceğini hayal edebileceği “hayal tecrübeleri” etkili ikame yöntemler olarak saptanmıştır. Diğer bir deyişle, hayal edilen başarılı bir kişilik, bireyin ilgili rol modeli gibi davranabilmektedir. Bireyin öz yeterliliğini artırdığı belirlenen diğer yaklaşımlar; toplumsal ikna, olumlu geri bildirim, psikolojik ve fizyolojik sağlık ve uyarılmadır (Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Başarılı tekrarların deneyimlenmesi, öz yeterliliğin oluşmasına katkı sağlayarak çalışmada daha yüksek performansa ve dolayısıyla başarıya neden olmaktadır. Örneğin bir yönetici, karmaşık bir görevi daha küçük ve yerine getirmesi kolay alt bileşenler haline getirebilmektedir ve çalışanlara her seferinde birer basit alt beceri öğretebilmektedir. Böylece çalışan, küçük başarıları daha sık yaşayarak öz yeterliliğini artırabilmektedir. Bu basit görev ve beceriler adım adım uygulandıktan ve uzmanlaşma sağlandıktan sonra kademeli olarak daha geniş ve karmaşık bütünlüğe entegre edilebilmektedir.

Öz yeterliliği artırmakta bir diğer yöntem ise çalışanların başarı ihtimalinin nispeten daha yüksek olduğu ve başarı deneyimleri kazanabilecekleri şekilde görev dağılımının yapılarak uygun pozisyonlara yerleştirilmesidir. Seçme, oryantasyon, yerleştirme ve kariyer planlaması bu anlamda son derece önem kazanmaktadır (Uygungil, 2017: 23).

Bu temel yöntemlere ek olarak; çalışanların fiziksel olarak sağlıklı ve olumlu bir ruh hali içinde olması, iş ortamındaki arkadaşları ve yöneticileri tarafından olumlu geri dönüşler alması ya da yakın çevresinden destek ve teşvik görmesi de görevlerini yerine getirirken motivasyonlarını ve öz yeterliliklerini artırmaktadır (Erdem, 2014: 106).

1.4.2 Umut Düzeyini Geliştirme Yolları

Yöneticilerin ve çalışanların umutlarını geliştirmek için umudun amaçları ile bileşenleri zenginleştirilmelidir. Açıkça iletilen, spesifik, gerçekçi ve ölçülebilir örgütsel ve bireysel hedef belirleme rolü, bireylerin kendi amaçlarını yönlendirebilecekleri hedefleri yaratmada hayati önem taşımaktadır. Karmaşık, zorlu veya uzun vadeli hedefleri, “adım atma” olarak adlandırılan yönetilebilir alt hedeflere bölmek; çalışanların kademeli ilerlemelerini ve küçük kazanımlar elde etmelerini sağladığı için umut artırıcı niteliktedir. Çalışanların örgütlerin işleyişine dahil olması, temsil ve yetkilendirme gibi katılımcı bir iş ortamının yaratılması da önemlidir (Kümbül Güler, 2015: 156).

Umudu artırmak için bir başka yaklaşım da, bir yönetici ya da çalışanın yaklaşmakta olan muhtemel engellerin üstesinden gelmek için alternatif yollar oluşturması ve sorunlara karşı zihinsel olarak hazırlıklı olmasıdır. Bununla birlikte, yöneticilerin ve çalışanların sadece nihai başarıya odaklanmak yerine, umutlarını geliştirme ve hedeflerine ulaşma sürecinden zevk almaları cesaretlendirilmelidir. Ayrıca, yanlış umudun tuzağına düşmemek için hedef tikanlıkları ile karşılaşıldığında, “yeniden belirlenen hedefe” ne zaman ve nasıl ulaşılacağına da öğrenilmesi gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 155).

Uygun hedeflerin belirlenmesi sayesinde, çalışanlarda umudun yanı sıra motivasyon düzeyinin yükseltilerek hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba gösterme, sabırlı olma ve amaçları gerçekleştirmek için yaratıcı yollar tasarlama isteği artacaktır. Ancak umut verici düşünceyi geliştirmeye yönelik hedefler, performans artırımı sağlayacak şekilde spesifik, ölçülebilir ve erişilebilir olmalıdır (Uyungil, 2017: 26). Ayrıca yöneticilerin, başarılı olacaklarına dair çalışanlara güven duymaları da umut düzeyini yükseltmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 155).

Luthans (2004) tarafından yapılan araştırmalar; liderlerin umut düzeyinin, çalışanların performansını ve iş tatminini önemli düzeyde pozitif olarak etkilediğini göstermiştir (akt. Erdem, 2014: 109). Bununla birlikte örgütlerde, alt kademedeki üst kademeyle doğru kurulacak iletişim sayesinde katılımcı yönetim anlayışının oluşturacağı olumlu etki, çalışanların motivasyonunu artırarak başarılı olmaları için onları alternatif yollara yönlendirecektir (Akçay, 2011: 56).

1.4.3 İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yolları

Bir kişi iyimser bakış açısına sahip olmadığı sürece; başına gelen tüm olumlu olayların geçici, tek seferlik, şansa bağlı, duruma özgü ve başka insanların yardımı gibi dışsal nedenler sayesinde olduğunu düşünmekte ve kendi kapasitesine olan güvenini azalmaktadır. İyimserlik düzeyini yükseltmek için çalışanlar; geçmiş başarısızlıklarını gerçekçi bir şekilde değerlendirip onlara farklı bir pencereden bakmayı öğrenmeli, her başarısızlığın aslında birer tecrübe olduğunu, bunlardan kendilerine dersler çıkardıklarını, kendilerini geliştirdikleri ve böylelikle başarısızlığın artık tekrarlanmayacağını kabul etmelidirler. Geçmiş ile barışık olma karakteri iyimserlik için oldukça önemlidir, böylelikle çalışanlar kendi kontrolünde ya da kontrolünün dışında gelişen olayların iyi taraflarından bakıp memnun olmayı öğrenebilmektedir. Bu aşamadan sonra da gelecekteki belirsizlikleri, kendilerini geliştirmek için fırsat olarak görerek, kendilerine güvenen olumlu bir yaklaşım içinde olacaklardır (Luthans ve Youssef, 2004: 155-156).

Çalışanların iyimserlik düzeylerini yükseltmek için kötümser tarzı değiştirmek ve iyimser tarzı geliştirmek gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanları ile ilişkilerinde kötümser tarzı benimsemeleri, çalışanların motivasyonlarının düşmesine, umutlarını ve iyimser bakış açılarını kaybetmelerine yol açmaktadır. Buna karşın yöneticiler, çalışanları ile iletişimlerinde iyimser tarzı kullandığında, çalışanlar belirlenen hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba göstermektedir. Bu gayret daha fazla başarıyı getirmekte, bu da iyimserlik düzeyinin yükselmesine yardımcı olmaktadır (Uyungil, 2017: 28-29).

Schneider'a göre (2001) iyimserliği geliştirmek için öncelikle yapılması gereken, bireyin geçmiş pişmanlık ve suçluluk hislerinin ortadan kaldırılmasıdır. Böylelikle birey şimdiki zamanı olumlu bir şekilde değerlendirecek ve geleceğe yönelik olumlu gelişmelerin olabileceğine dair bir algı oluşacaktır. Bu olumlu algı da bireyin karşısına çıkacak fırsatları daha iyi değerlendirmesini sağlayacaktır (akt. Kümbül Güler, 2015: 158-159).

1.4.4 Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları

Belirsizlik durumunda hissedilen strese karşı kendini koruyabilen dayanıklı bireyler, değişime karşı da gereken esnekliği gösterip kolaylıkla uyum

sağlayabilmektedir. Bu yüzden günümüzün rekabetçi ve değişken iş ortamında, çalışanların dayanıklılık düzeyinin geliştirilmesi örgütler için oldukça önemlidir (Kümbül Güler, 2015: 159).

Dayanıklılık hakkındaki genel yanlış kanı; her türlü olumsuzluklara rağmen insanın ayakta kalmasını sağlayan, doğuştan gelen, olağanüstü, büyü, sıra dışı bir yetenekmiş gibi algılanmasıdır. Halbuki dayanıklılık, hayat boyu devam eden bir öğrenme sürecidir. Nihai bir hedeften çok günlük görevleri yaptıkça sürekli gelişen bir süreçtir (Luthans ve Youssef, 2004: 156).

Çalışanların dayanıklılıklarını geliştirmek için proaktif ve reaktif yaklaşımlar kullanılmaktadır. Proaktif yaklaşımda risk odaklı, varlık/kaynak odaklı ve süreç odaklı olmak üzere üç strateji bulunmaktadır. Risk odaklı stratejide; dayanıklı bireylerin güçlü sosyal destek ağlarına sahip olduğu düşünülerek örgüt içinde karşılıklı güvene, iyi ilişkilere dayanan, olumlu bir psikolojik sözleşmeyi içeren, sosyal destek sağlayan güçlü bir örgütsel kültürün yaratılması amaçlanmaktadır. Varlık odaklı stratejide, kişisel ve mevcut örgütsel kaynakların geliştirilmesi hedeflenmektedir. Süreç odaklı stratejide ise çalışanların bilişsel becerileri artırılmaya çalışılmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 33-34).

Reaktif yaklaşım ise olumlu duyguları kullanma, kendine atfetme ve dayanma stratejilerini kapsamaktadır. Olumlu duyguları kullanma stratejisi, dayanıklılığı artırmada oldukça etkilidir. Olumsuz veya istenmeyen bir durumla karşı karşıya kalındığında, bu durumu en iyi ruhsal yaklaşımla değerlendirmek ve devam etmek için risk, varlık ve süreç odaklı stratejilerden de destek alarak olumlu duygularla hareket etmeyi ifade etmektedir. Kendine atfetme stratejisi, kişinin bir olgu veya durumun nedenini kendisi ile ilişkilendirmesidir. Atfetme aşamasında, iyimser duyguları stresli durumdan ayırmak adaptasyonu kolaylaştırmaktadır. Dayanma stratejisi ise durumsal karakteristiği olan, geliştirilebilen ve dayanıklılığı artırmak üzere kullanılabilen reaktif bir yaklaşım olup çalışanların, gerçekleşen durumlar karşısında göstereceği psikolojik tepkiye hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır. Çalışanlar ne kadar hazırlıklı olursa, dayanıklılıkları da o kadar güçlü olacaktır (Uygunil, 2017: 31-32).

Bilimsel gelişmelerin pozitif psikolojiden başlayarak psikolojik sermayeye kadar uzanmasının nedeni; örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmedeki başarısının, sadece bilançosunda görünen maddi varlıklarının dışında maddi olmayan sosyal sermayesine de bağlı olduğunun anlaşılmasının bir sonucudur. Yapılan bütün

çalışmalardaki amaç, çalışanın yaşam kalitesini ve psikolojik kapasitesini daha fazla artırmanın yollarını bulmaktır. Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda ortaya çıkan ve çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapan psikolojik sermaye, bireysel performansı artırma aracı olan motivasyon unsurlarından birisi olarak değerlendirilmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL PERFORMANS

2.1 Performans Kavramı

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve faaliyetlerini devam ettirebilmesi için toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmesi gerekmektedir. Örgütler, amaçlarını gerçekleştirebilmek için fiziksel üretim unsurlarının yanında, kaliteli insan gücüne de ihtiyaç duymaktadır. İş görenlerin iş görme yeteneklerinin nasıl olduğunun belirlenememesi, örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan birisidir. Bu sorun, günümüz örgütlerinde performans kavramının önemli bir yeri olduğunun anlaşılmasına neden olmuştur.

İngilizce kökenli “*performance*” sözcüğünden doğrudan Türkçe’ye geçen performans, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “*başarım*” şeklinde çevrilmiş ve bir işi başarma isteği/gücü ve başarma derecesi ya da başarıyla tamamlanması şeklinde tanımlanmıştır. İngilizce’de ise herhangi bir alandaki bir işi yapma, bir görevi yerine getirme ve icra etme anlamına gelmektedir (Larousse, 1969: X/37).

Performans, çalışanın örgüt içerisindeki görevlerde iyi gayret göstermesidir (Schuler, 1995: 307). Bir amaca yönelik olarak planlanmış bir etkinlik sonucunda ortaya çıkan, sonucu nicel ya da nitel olarak belirleyebilen, mutlak veya görel olarak açıklayabilen ve ölçütler sonucunda değerlendirilebilen bir kavramdır (Akal, 1996: 1). İş görenin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar performans olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2006: 321).

Pugh’a göre performans, belirli bir hedefi ya da görevi gerçekleştirmek üzere önceden belirlenen şartları ve ölçütleri sağlayacak şekilde ortaya konulan mal, hizmet ya da düşüncedir (Pugh, 1991: 7-8).

Performansla ilgili olarak yapılan bu tanımlarda kavramın, hedeflere ulaşım düzeyini ve hedefe ulaşmak için yapılan çalışmalardaki etkinlik ve verimliliği

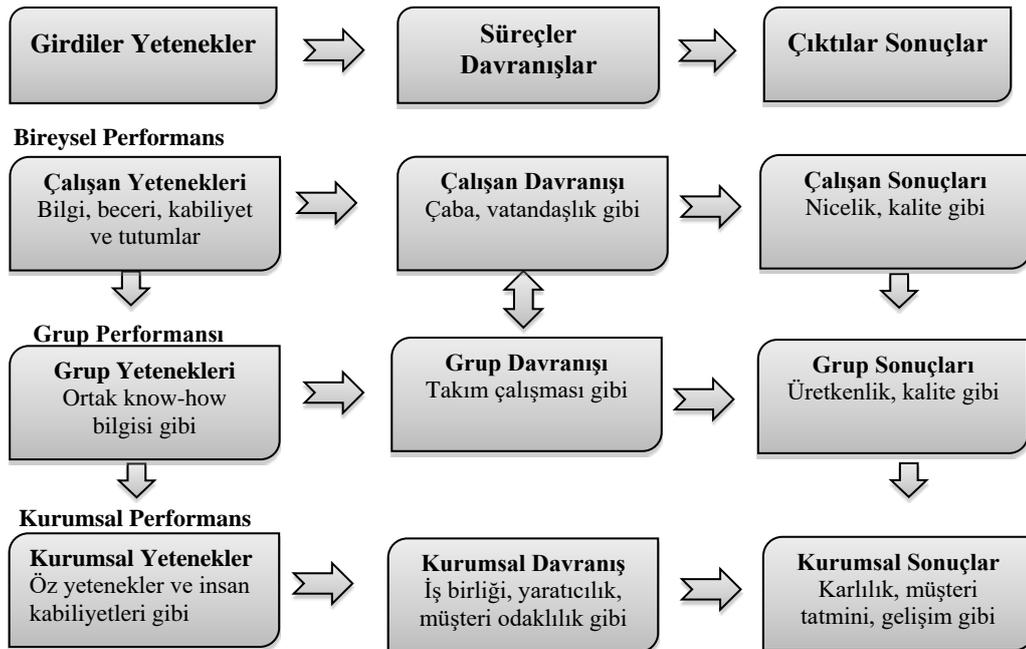
kapsadığı da görülmektedir. Ne şekilde olursa olsun hedefe ulaşmak performansın başarılı olduğu anlamına gelmemekte, hedeflere ulaşmak için kullanılan kaynakların verimliliği, işi yapma biçiminin doğruluğu da performans kavramının içinde yer almaktadır. Bu yüzden performans kavramıyla birlikte; etkenlik, verimlilik ve tutumluluk kavramları da düşünölmek zorundadır (Şentürk, 2004: 23).

İş görenin yeteneklerinin ve çabalarının bir sonucu olan performans, belirli bir iş tanımı veya faaliyetler çerçevesince üretilen çıktılar veya sonuçlar açısından ölçümlenebilmektedir (Kane, Bernardin ve Wiatrowski, 1995: 258).

Performans, hem davranış hem de sonuç anlamına gelmektedir. Davranış, performanstan ortaya çıkmakta ve performansı soyutlamadan harekete dönüştürmektedir. Davranışlar, sadece çıktı için kullanılan araçlar değil, uygulanan zihinsel ve fiziksel çabanın ürününe ilişkin sonuçlardır. Davranışları ve sonuçları benimsemek olarak ele alındığında, daha geniş ve kapsamlı bir performans tanımı elde edilmektedir (Armstrong, 2010: 248).

Bates ve Holton (1995), performansın çeşitli faktörlere bağılı olarak değişen, birbiriyle bağlantılı ve farklı etmenlerden oluşan çok boyutlu bir yapı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Performans; iş sonuçları, örgütün stratejik hedefleri, müşteri memnuniyeti ve ekonomik sonuçlar ile güçlü bir ilişki içerisindedir (akt. Öztürk, 2008: 12).

Shields (2007), performansı Şekil 2.1'deki gibi şematize etmiştir.



Şekil 2.1: Performans nedir (akt. Erkış, 2014: 8).

Örgütlerde yürütülen performans çalışmalarının temel unsuru insanlardır. Örgütlerin en değerli varlıklarının insan olduğu düşünüldüğünde, onlardan en yüksek faydayı elde etme isteği bireysel performansı ilgi odağı haline getirmektedir.

2.2 Bireysel Performans

Bireysel performans, belli bir işi veya görevi yaparken bireyin harcadığı çabaya göre gösterdiği başarı derecesi ya da bireyin çalışmasının hedefe/amaca ulaşmadaki etkinlik derecesi ve kullandığı yetkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Bu yetkinlikler, işe yönelik görevlerin yanında işe yönelik olmayan görevleri ve davranışları da kapsamaktadır. Yardımsever ve istekli olmak, müşteri odaklı düşünmek, örgüt kültürünü sahiplenmek, kişisel disipline ve takım çalışmasına yatkın olmak doğrudan işe yönelik olmayan yetkinlikler arasında yer almaktadır (Barutçugil, 2002: 47).

Bireysel performans; kişilik, değerler, tutumlar, bireyin yetenekleri ve motivasyonu ile geliştirilebilmektedir (Marchant, 1999: 63). İstenilen performans düzeyinin sağlanmasında en önemli iki etmenin bireyin yeteneği ve motivasyonu olduğu ortaya konulmuştur. Nitekim Young da (1936), yetenekleri aynı olan iki kişinin motivasyon seviyelerine göre farklı performans gösterdiklerini kanıtlamıştır (akt. Larousse, 1969: X/37). Campbell'e göre (1990) iletişim kurma yeteneği, kendini göreve adanma, kişisel disiplin, grup içi yardımlaşma ve sorumluluk alma gibi özellikler de bireysel performansı etkilemektedir (akt. Hassan, 2011: 126).

Bireysel performans, grup performansını ve örgüt performansını artırmakta olup, örgütlerde etkin bir şekilde performans yönetimi çalışmaları yapılabilmesi için bireysel performans çalışmalarından başlayarak örgütsel sonuçlara ulaşan bir süreç izlenmelidir (Erkış, 2014: 8).

2.3 Bireysel Performansı Oluşturan Unsurlar

Bireysel performansı oluşturan unsurlar; odaklanma, adanma, yetkinlik, motivasyon, eğitim ve doğru insan seçimidir (Paşa, 2007: 84).

2.3.1 Odaklanma

Bireysel performansı artırmanın birinci adımı odaklanmayı sağlamaktır. Çalışma yaşamında performansın, diğer bir ifadeyle başarının şansa bir ilgisi yoktur. Doğru

yerde, doğru zamanda olmak ya da doğru kişiyi tanımak gibi genel geçerliliği olan başarı yolları yoktur. Gerçek performans, ancak onun için nasıl hazırlık yapılacağını bilerek elde edilebilmektedir. İş yaşamında bunun anlamı; kimin, neyi, ne zaman yapacağını belirleyen geliştirilmiş bir yöntemle sahip olmaktır (Uğurlu Kara, 2014: 24). Bu yöntem, yönetici ile çalışan arasında olan ve amaçları tanımlanmış yazılı bir performans anlaşmasının yapılmasıdır (Büte, 2011: 178). Performans anlaşmasında belirlenen örgüt hedefleri ve performans standartları; spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, örgütün temel hedefleriyle ilgili ve belirli bir zaman dilimiyle sınırlandırılmış olmalıdır (Whately, 2004: 19).

Anlaşmaya göre, yöneticilerin ve çalışanların var olan performansı ile arzulanan performansı ve aradaki açık konusunda düşüncelerine uygun bir ortam hazırlanmış olmaktadır (Barutçugil, 2002: 51). Böylece taraflar, karşılıklı sorumluluklarını belirleyip bu metin üzerinde anlaşarak, sözlerine sadık kalmayı taahhüt etmekte ve performansı artırmaya odaklanmaktadır (Podsakoff, 1982: 815).

2.3.2 Adanma

Adanma; çalışanın kendini örgütle özdeşleştirme, kendi amaçları ile örgüt amaçlarını uyumlu hale getirerek örgütün amaçlarını sağlaması ve örgütte uzun süreli kalma ihtiyacını hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2005: 318).

Bireyin örgüte katılma, sadakat, örgütsel değerlere inanç gibi unsurları içeren ve psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel adanmışlık, bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü yansıtmaktadır. Bireyin örgütün hedeflerini benimsemesi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve onları kabullenmesi, örgüt yararına daha fazla çaba harcamasına ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymasına neden olmaktadır. Örgütün devamlılığı, bireylerin örgüte adanmışlığına ve örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Bu durumun olumlu sonuçları arasında; çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel değişimi ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (Güven, 2006: 35).

Adanma, çalışanın öz disipline sahip olması, motivasyonu yüksek bir şekilde kendini işine vermesi, inisiyatif alabilmesi ve örgüt hedeflerini destekleyen kurallara bağlı olmasıyla mümkündür (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012: 117).

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi, yapılan işi daha anlamlı hale getirerek motive olmalarını sağlamakta ve çalışanların örgütte kalma isteklerini artırarak

yabancılaşma olasılığını azaltmaktadır. Günümüzde modern örgütler sürekli değişen bir dış çevrede faaliyet gösterdiklerinden, sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmalarında çalışanlar temel etken olarak görülmeye başlanmıştır. Böyle bir ortamda, örgütlerin çalışanların benliklerinde önemli bir yer edinmesi ve çalışanların örgüt üyeliğinden gurur duymalarının sağlanması, uzun vadeli başarılar için önem arz etmektedir (İşcan ve Karabey, 2015: 47-48).

Bireyin bulunduğu iş grubu ile bütünleşmesi halinde örgütsel bağ daha güçlü olacak ve kişinin davranışları ile grubun davranışları benzer amaçlı olmaya başlayacaktır. Eğer grup örgüt amaçları doğrultusunda oluşmuşsa etkinlik sağlanacak, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinden en iyi şekilde yararlanma olanağı elde edilmiş olacaktır. Böylece bireyin üretken gücünden yararlanma olanağı artacak ve örgütün devamlılığı sağlanabilecektir (Erdoğan, 1991: 264).

Adanmayı sağlamak ve geliştirmek için iş zenginleştirme tekniği kullanılmakta olup, yönetim kademelerindeki üstlerin işi planlama ve karar verme yetkisi astlar tarafından paylaşılmaktadır. Çalışanlar, yapılan işin sadece icra edilmesini değil de onları planlayabilme, yön verebilme ve kontrol edebilme bakımından sorumluluk aldığını hissettiğinde, işini daha anlamlı bulmakta ve kendini işine daha fazla adamaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2013: 78).

2.3.3 Yetkinlik

Örgütler, küresel dünyada başarılı olabilmek için yüksek performansa sahip (yetkinlikleri gelişmiş) bireylere ihtiyaç duymaktadır (Reinmann, 1982: 325). Yetkinlik; bir işteki yüksek performans ile ilgili olan ve örgüte sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan kolektif takım, süreç ve örgüt kapasitesinin yanı sıra bireysel bilgi, yetenek, tutum, davranış, beceri ya da özellikler olarak ifade edilmektedir (Athey ve Orth, 1999: 216).

Yetkinlik için genel anlamda şunlar söylenebilir (Paşa, 2007: 88):

- a. Yüksek performansı önceden bildiren karakteristik özelliklerdir.
- b. Üstün performans gösterenleri diğerlerinden ayırmaktadır.
- c. Bireylerin nasıl yapmaları ve hangi sonuçlara ulaşmaları gerektiğini belirlemektedir.
- d. Yüksek performansı yakalamak için önemli noktalarıdır.
- e. Örgütün devam eden başarısı için önemlidir.

- f. Diğerlerinden iyi ve göze çarpan performansı önceden bildirebilmektedir.
- g. Organizasyonda çalışan herkese genel olarak uygulanabilmektedir.
- h. Örgütsel iş stratejileri ile aynı doğrultudadır.

Yetkinlikler; örgüt kültürü, işler ve iş hedefleri ile uyumlu olarak saptanmalı ve herkesin anlayabileceği bir şekilde açık ve net olarak tanımlanmalıdır. Bunun için yetkinlik analizi yapılmalı, analiz için öncelikle bilgi ve deneyim sahibi uzman bir kadro oluşturularak işleri birbirinden ayıran temel farklılıklar ve bu farklılıkların gerektirdiği beceriler listelenmelidir. Listeler belirlendikten sonra çalışanla birlikte değerlendirmeler yapılmalı, farklı işlerin gerektirdiği davranış özellikleri, gereken yetkinlikler ve yetkinlik seviyeleri karşılaştırılarak belirlenmelidir. Değerlendirme yapılırken başarı odaklılık, sonuç odaklılık, analiz gücü, stratejik düşünme, yaratıcılık, kararlılık, ticari analiz yeteneği, takım yönetimi ve liderlik, iyi ilişki kurma yeteneği, iletişim yeteneği, değişimlere ayak uydurma, stresle başa çıkabilme, planlama ve kontrol becerisi gibi iş performansını yükselten davranış özellikleri dikkate alınmalıdır. Elde edilen sonuçlar tüm bölümlerin katılımıyla yeniden değerlendirilerek işe, bölümlere ve örgüte uygun yetkinlikler saptanmalıdır (Öztürk, 2008: 105-106).

Yetkinliklerin, örgütün stratejisi ile çalışanların niteliklerini ilişkilendirmesi ve örgütün değerlerini yansıtması gerekmektedir. Stratejik amaçlarla uyumlu niteliklere sahip çalışanlar, global rekabetin yarattığı zorlukları karşılamaya daha yatkındırlar (Paşa, 2007: 88).

Günümüzde rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler, ne yapıldığının yanında nasıl yapıldığına da önem verdiğinden yetkinlik olgusu öne çıkmaya başlamıştır. Yetkinlik profilleri doğru kişileri işe almada, yüksek performanslı kişileri vasat olanlardan ayırt etmede, üstün performanslı olanları elde tutmada ve geliştirmede örgütler için önemli avantajlar sağlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2016: 86).

2.3.4 Motivasyon

Motivasyon, pratikte ve teoride insan doğasıyla ilgili olduğundan birçok bilim dalını içine alan bir konudur. Çalışanların, çeşitli ihtiyaçları karşılamaları için doyum sağlayacak ya da amaca götürecek davranışlarda bulunmasıdır (Silah, 2001: 62). Motivasyon, canlıyı harekete geçiren gizli bir güç olarak kabul edilmekte olup, bireyin gereksinimlerini karşılamak ve amaçlarına ulaşmak için davranışlarını yönlendirmekte önemli rol oynamaktadır (Özdemir ve Muradova, 2008: 147). İnsanlar, ihtiyaçlarını

tatmin ederken dürtülerinin gösterdiği hedefler doğrultusunda davranış göstermekte, ancak bu davranışlar bazen örgütsel amaçlarla uygun olmayabilmekte hatta çatışabilmektedir. Bu davranışların örgütsel amaçlara uygun hale getirilmesinde motivasyon çok önemli bir araçtır (Koçak, 2011: 42).

Motivasyon, performans yönetiminde hedeflerden sonra gelen en önemli aşama olup, yöneticilerin her zaman dikkat etmesi gereken bir konudur. Bireyler, hedeflerini ve bu hedeflerin neden önemli olduğunu çoğu zaman anlasa da bu hedeflerin peşinden gitme motivasyonuna her zaman sahip olmayabilmektedir. Bu yüzden bir çalışanın yüksek performans göstermesi için örgütün hedeflerini ve bu hedeflerin neden önemli olduğunu anlamasının yanında, bu hedeflere ulaşabilmek için yeterli motivasyona sahip olması da aynı derecede önemli bir konudur (Luecke, 2008: 23).

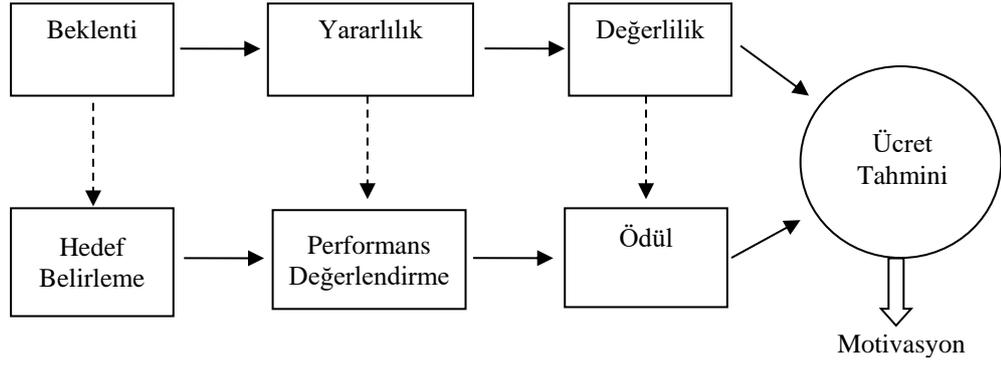
Hedeflere, ancak yüksek motivasyona sahip çalışanların etkin bir şekilde eş güdümlü ve iş birliği içinde çalışmalarıyla ulaşılabilir. Bunun için de çalışanların, yönetimin kararlarına katılması ve örgütle bağlılık kurması gerekmektedir. Bireylerin zorlu çalışma koşullarında bile çalışmaktan hoşlanması ancak iyi motive olmaları ile mümkün olmaktadır. Motivasyon; enerjinin, kendini işe özveriyle adanmanın ve yaratıcılığın işe yansımalarıdır. Örgütler, amaçlarını çalışanlar sayesinde gerçekleştirdiklerinden, onları yeterince motive etmek zorundadır (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen ve Khanam, 2014: 159-160).

Çalışanların motive edilmesi onların üretkenliklerini artırmakta ve örgütün verimliliğini sağlamaktadır. Çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri karşılanmadığı zaman motivasyonları olumsuz etkilenmektedir. Pazarda rekabet avantajı sağlamak büyük oranda iş gücünün üretkenliğine bağlı olduğundan çalışanların motivasyon kaybı yaşaması verimliliği azaltmaktadır (Teke, 2009: 12). 1920'lerde Elton Mayo tarafından bir montaj fabrikasında yapılan deneylerde, çalışma koşulları sürekli değiştirilerek performans üzerine etkileri araştırılırken, yapılan değişikliklerin önceden çalışanlara açıklanmasının verimliliği artırdığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi, yönetimin çalışanlara ilgi göstererek yapılacak iş hakkında onlarla konuşmasının, kendilerini takımın bir üyesi gibi hissetmelerine neden olmasıdır. Bu araştırmadan sonra, bireylerin motivasyonunu artırmak için aidiyet hissi yaratma ve karar vermeye katılım gibi ekonomik olmayan faktörlerin önemi anlaşılmış olup, iş yerinde çalışanları neyin motive ettiği konusunda yapılan yeni çalışmalar hız kazanmıştır (Luecke, 2008: 24-25).

Çalışanın motivasyonu onun iş verimliliğini, yani performansını etkilemektedir (Barutçugil, 2002: 184). Bilimsel yaklaşıma göre, çalışanın performansını artırmak için en önemli etmen parasal ödüllerdir. Ancak 1930'lu yıllarda yapılan çalışmalar, ekonomik olmayan ödüllerin çoğu kez paradan daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Davranış bilimleri ekolüne göre çalışanlara sosyal bir varlık olarak yaklaşılması, onların davranışını daha iyiye götürmektedir. İnsan kaynakları yaklaşımı ise hem ekonomik hem de sosyal insan kavramlarını birleştirerek insanı bütün olarak ele almıştır. Çağdaş yaklaşımlar, insanları belirli davranışlara yönelten ihtiyaçların giderilmesine önem vermekte, böylece örgütte motivasyonu artırıcı ödül sistemi belirlenmektedir. Bu ihtiyaçlar, çalışanların örgüt içinde gerçekleştirmek istedikleri duygulardır. Örneğin; aktivite, güç, başarıma, sahip olma, güvenlik, ilişki geliştirme, yeterlilik, takdir edilme, ait olma, anlamlılık, saygınlık ve kendini gerçekleştirme arzusu bu duygular arasında sayılabilmektedir. (Barutçugil, 2004: 374).

Hedefleri belirleme yaklaşımına göre, çalışanın esas motive eden unsur ücretten çok çalışma hayatına katılım seviyesidir. Buna göre ulaşılmak istenen örgüt hedefleri ve istenilen sonuçların elde edilmesi, çalışma davranışını ve motivasyonu önemli ölçüde etkilemekte olup, hedeflerin doğru bir şekilde belirlenmesi en önemli motivasyon araçlarından birisidir (Suff, Reilly ve Cox, 2007: 4).

Beklenti ve ücret tatmini yaklaşımına göre, motivasyonu artıran unsur, çalışanın ortaya koyduğu emek sonucu elde edeceği ödülün çekiciliği veya değeridir. Birey için ödül ne kadar değerliyse çaba ve performans da o ölçüde artacaktır (Whately, 2004: 11). Motivasyon çıktılarının bireyin psikolojik değerleri ile uyumlu olduğu, Porter ve Lawler'in (1968) çalışmalarında tespit edilmiştir. Bireyin ortaya koyduğu çaba, bunun sonucunda elde etmeyi beklediği ödülle deşmelidir. Ödül beklentileri karşılamıyorsa, birey yeterince performans göstermeyecektir. Bununla birlikte maddi ödüllerin kısa vadeli motivasyonda; çalışanın iş tatmini ve işini iyi yapmaktan duyduğu tatminin ise uzun vadeli motivasyonda etkili olduğu ortaya konulmuştur (Suff vd., 2007: 5).



Şekil 2.2: Beklenti teorisi ve ücret tatmini (Suff vd., 2007: 5).

Çalışanları motive etmek ve onların örgütte kalmasını sağlamak için uygun çalışma şartları, yeterli bir gelir, yönetime katılım ve iş güvenliği gibi çeşitli ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (Allan, 1998: 24). Motivasyon, örgütün amaçlara ulaşmasında etkili bir anahtar görevi üstlenmektedir.

2.3.5 Eğitim

Eğitim; bireyin ve toplumun yararı için insanın bugünkü ve gelecekteki yaşamında, düşünce ve davranışlarında bir amaca yönelik istenilen değişikliğin gerçekleştirilmesidir. Önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda insanların düşüncelerinde, tutum ve davranışlarında ve yaşamlarında belirli iyileştirme ve gelişmeler sağlamaya yarayan sistematik bir süreçtir. Bu süreçten geçen insanın kazandığı yeni bilgi, beceri ve tutum, onun birey olma ve topluma ait olma farkındalığını artırmakta, kişiliğini geliştirmekte ve onu daha değerli kılmaktadır (Paşa, 2007: 93).

Çalışan eğitimi, iş performansı için gerekli yeni beceri, bilgi, tutum ve davranışları öğreten bir öğrenme tecrübesidir. Eğitim, hedefleri yerine getirmek için gereken belirli beceri ve yetenekleri kuvvetlendirmeye odaklanmaktadır (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 180). Hedeflere ulaşma başarısını artırmaya yönelik olarak çalışanların davranış, bilgi ve yeteneklerini böylece performanslarını ve motivasyonunu geliştiren bir süreçtir. Eğitim programlarının etkili olması için performans değerlendirme sonuçlarına göre oluşturulması ve üst yönetimin de destek vermesi oldukça önemlidir (Akyol, 2011: 141).

Çalışanın ihtiyacı olan eğitimler belirlenirken, performans değerlendirmesi sonucunda tespit edilen zayıf yönler ile yetersiz olunan alanlar dikkate alınmaktadır.

Çalışanın; odaklanma, yetkinlik ya da adanmışlık yönünden ortaya çıkan performans düşüklüğünü gidermek için bilgi, beceri ya da tutum geliştirmeye yönelik eğitimler düzenlenebilir. Performans sorunlarının odaklanma yetersizliğinden kaynaklandığı düşünülüyorsa bilgi ağırlıklı; yetkinliklerin kullanılmamasından kaynaklandığı düşünülüyorsa beceri ağırlıklı; eğer çalışanların kendilerini işe ve örgüte yeterince adanmadıkları düşünülüyorsa tutum geliştirme ağırlıklı eğitimler ön plana çıkarılmalıdır (Barutçugil, 2002: 112-114).

Eğitim yoluyla beceri ve yetenekleri artırılan çalışanlar, yapmakta oldukları işleri veya hizmetleri nicelik ve nitelik yönünden geliştirebilmektedir. İş verimliliğini artırmanın yanı sıra teknik özellikleri artan bir işin asgari düzeyde yapılabilmesi için bile eğitim programlarının uygulanması zorunlu olmaktadır. Çalışanlar, iyi bir eğitimden geçtikten sonra belirli iş ve görevleri yapabilmek için gerekli becerilere sahip olduklarında ve güvenlik ve kişisel tatmin duyguları da artmaktadır. İyi eğitim görmüş bir personelin yaptığı işin daha az kontrole ihtiyaç duyması, çalışan ve denetleyicinin daha etkin bir çalışma ortamına kavuşmasını sağlamaktadır (Tortop vd., 2013: 184-185).

Dünyanın neresinde olursa olsun büyük ya da küçük her örgüt, eğitimin anlamını bilmekte ve çalışanların eğitimi için daha fazla çaba göstermektedir. Eğitime önem vererek çalışanlarına yatırım yapan örgütlerin değişime ayak uydurdukları, hatta değişime öncülük ederek önemli rekabet üstünlüğü sağladıkları görülmektedir. Buna karşın, büyüklüklerine ve pazardaki güçlü konumlarına güvenerek çalışanların eğitimine yatırım yapmaya gerek görmeyen örgütler, değişim karşısında tutunamayıp zaman içinde mevcut pazarlarını, imajlarını, karlarını ve rekabet üstünlüklerini kaybetmektedir (Paşa, 2007: 94).

2.3.6 Doğru İnsan Seçimi

Örgüte uygun olan insan gücünü bulma, adaylar arasından seçim yapma ve uygun olanları göreve başlatma insan kaynaklarının en önemli işlevlerindedir (Artan, 1989: 41-42).

Chatman (1989) ile Mcdonald ve Gandz (1991) insan kaynakları yönetiminde doğru aday kavramını; çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler ile işin gereksinimleri arasında bir eşleştirme yapılması şeklinde değerlendirmektedir. Ancak günümüzde insan kaynakları seçim ölçütlerinde, bu özelliklerin yanı sıra ortak

değerleri de kapsayan uygulamalar ön plana çıkmaya başlamıştır (akt. Özdemir ve Sezgin, 2011: 3).

İşin gereksinimlerine uygun niteliklere sahip çalışanların araştırılması ve seçilmesi, bir örgütün yaşaması ve gelişmesi açısından önemli bir insan kaynakları faaliyetidir. Araştırma süreci, sayı ve nitelik olarak uygun adayların bulunmasını ve örgüte çekilmesini; seçim süreci ise yetenekleri, becerileri, tutumları ve ilgileri örgütün ihtiyaçlarına en uygun adayların sistematik bir şekilde belirlenmesi çalışmalarını ifade etmektedir. Bir işe alma sürecinde, öncelikle yönetici tarafından yetiştirilecek bir kişinin mi, yoksa yetişmiş uzman bir kişinin mi arandığına açıkça karar verilmelidir. Nitelikli, uzman bir kişinin işe alınmasına karar verildiğinde, hangi özellikler arandığı tam ve doğru olarak belirlenmelidir (Paşa, 2007: 97).

Seçme aşamasında eleme sürecinin amacı, adaylar arasından tercih yapmak ve pozisyonun özelliklerine göre hangi adayın minimum gereklilikleri karşıladığını tespit etmektir. Seçim faaliyetleri genellikle standart bir modeli izlemekte; ön eleme ile başlayan bir süreç nihai istihdam kararı ile sonuçlanmaktadır. Seçim süreci genellikle sekiz aşamadan oluşmakta olup, bu aşamalar; ön eleme, başvuru formları, istihdam öncesi yapılan testler, mülakat, koşullu iş teklifi, öz geçmiş incelemesi, sağlık muayenesi ve iş teklifi şeklindedir. Adaylar ön eleme, başvuru ve gerekli testleri geçtikten sonra kapsamlı bir mülakata alınmaktadır. Bu kapsamlı mülakat; başvuru formları ya da testlerde tam olarak değerlendirilemeyen adayın motivasyonu, tutumu, baskı altında çalışma ve örgüt kültürüne uyma beceresi gibi bilgilerin detayına girmek için tasarlanmıştır. Mülakatın tam olarak işlevini yerine getirebilmesi için öncelikle bir iş tanımına ve uygun hazırlanmış sorulara sahip olması gerekmektedir. Ayrıca mülakat sırasında adayı dinlemeye daha çok önem verilmelidir (DeCenzo vd., 2017: 148; 155).

Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabetçi avantajlarını koruyabilmek için çalışan seçiminde, işin özellikleri ile adayın özelliklerinin birbirine uygunluğunu göz ardı etmemelidir. Başarılı örgüt deneyimi, doğru işe doğru insanları seçmekten ve yerleştirmekten geçmektedir. Örgüt içinde doğru işe doğru insan yerleştirilmediği takdirde birey-iş uyumsuzluğu ortaya çıkmakta olup, performans ve verimlilik düşüşü, iş gören devri, iş kazalarında artış ve işten çıkarılma kaçınılmaz olmaktadır.

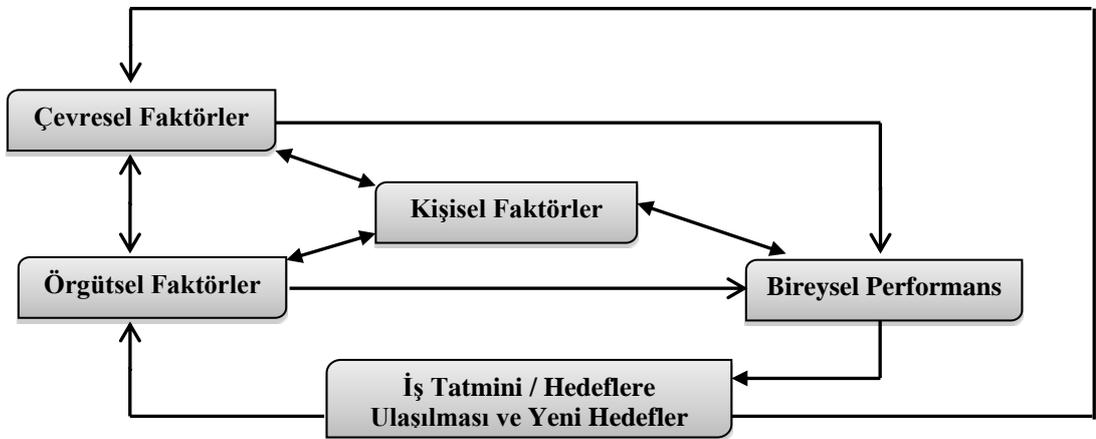
2.4 Bireysel Performansın Önemi

Bireysel performans; örgütler ve çalışanlar için son derece önemli olan, bireylerin karakteristik özelliklerini performanstaki değişimin ana nedenleri olarak gören, aynı zamanda çalışma yaşamını ve örgütsel psikolojiyi de içine alan bir kavramdır. Örgütler amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için yüksek performansla çalışan bireylere ihtiyaç duymaktadır. Aynı şekilde bireyler de, verilen görevleri iyi bir performans göstererek başarıyla yerine getirdiklerinde kişisel bir tatmin/memnuniyet, üstünlük ve gurur duygusu hissetmektedir. Düşük performans ve başarısızlık ise kendine güvensizlik ve memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 3-4).

İnsan kaynağının performansının belirlenmesi ve geliştirilmesi, örgütler açısından rekabet avantajı yaratmada ve örgütsel hedeflere ulaşmada en önemli unsurlardan birisidir (Uyargil, 2017: 1). Bireysel performans, örgütün başarısını ve verimliliğini doğrudan etkilediğinden yöneticilerin ilgilendiği konuların başında yer almaktadır (Tavas, 2011: 10). Bireysel performansın düşüklüğü ya da yüksekliği örgütlerin verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

2.5 Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler

Çalışanların performansını etkileyen faktörler; kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir (Al, 2016: 73). Şekil 2.3'te bireysel performansı etkileyen faktörler ve bu faktörlerin birbirleriyle etkileşimi gösterilmiştir.



Şekil 2.3: Bireysel performansı etkileyen faktörler (Tavas, 2011: 13).

2.5.1 Kişisel Faktörler

Çalışanın kendisinden kaynaklanan faktörlerdir. Kişiler, yaptıkları işe duygu ve düşüncelerini, bilgi ve becerilerini de katmaktadır. Bu özellikler de her bireyde farklılık gösterdiğinden, yapılacak olan işler mümkün olduğu kadar işe uygun çalışanlara verilmelidir (Odabaş, 2004: 45). Çalışanlar, birtakım kişisel özelliklerinin etkisiyle örgüt içinde farklı performans düzeylerinde çalışmaktadır. Bunun başlıca sebebi; bireyin kişisel ve karakteristik özelliklerinin iş ve örgüt uyumunu etkilemesidir. Çalışanların kişilik özellikleri, örgütün hedefleri ile uyum sağladığında verimliliklerinin ve performanslarının yüksek olduğu birçok araştırma tarafından da ortaya konulmuştur (Özpehlivan, 2015: 138-139).

Kişisel faktörler; yetenek, mesleki eğitim düzeyi ve çalışanın kişilik özellikleri alt başlıklarında incelenmiştir.

2.5.1.1 Yetenek

Yetenek; kişilerin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme ve sonuca varabilme gibi zihinsel özellikleri ile bazı olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerinin tamamıdır. Bu durumda yetenek, bireylerin davranışlarını düzenleme ve gerçekleştirmede yararlandıkları zihinsel ve bedensel kapasiteleri olarak tanımlanmaktadır. Bedensel yeteneklerin kazanılması yaşa ve belirli tecrübelerle bağlıyken, zihinsel yetenekler kalıtsal özellikler ve öğrenim yoluyla sağlanan birikimle elde edilmektedir (Erdoğan, 1991: 245).

Çalışanların bireysel yeteneklerinin tespit edilmesi ve yeteneklerine uygun görevlere yerleştirilmesi, hem çalışanlar hem de örgütler açısından son derece önemli bir husustur. Böylece çalışan memnuniyeti, iş tatmini ve dolaylı olarak örgütün gelişimi sağlanabilecektir (Özpehlivan, 2015: 139). Günümüzde örgütlerin rekabet avantajı sağlamanın en önemli yolu, çalışanların yeteneklerini geliştirerek onların yüksek performansla çalışmasını sağlamak ve verimliliğini yükseltmektir (Obeng ve Ugboro, 2003: 83).

2.5.1.2 Mesleki eğitim düzeyi

Bireysel performansı etkileyen kişisel faktörlerden bir tanesi de mesleki eğitim ve bilgi düzeyidir. Günümüzde örgütlerin insan kaynakları bölümünün en çok önem verdiği husus, çalışanların eğitilmiş ve bilgi sahibi olmasıdır. Çünkü çalışanların bilgi eksikliğinden doğacak hatalar ve bunları gidermek için sonradan verilecek eğitim yatırımları oldukça yüksek maliyet oluşturmaktadır. Mesleki eğitim düzeyi, bireyin yapacağı işin teknik ve diğer gereksinimlerine hakim olması sonucu işi doğru bir şekilde ve beklentiler dahilinde yapabilmesini; böylelikle de görevini yüksek performansla yerine getirerek en üst düzeyde çıktı alınmasını sağlamaktadır. Çalışanın yapacağı işe ilişkin gereken bilgiye sahip olması, işin yapılmasında en temel koşul olup, bu bilgi olmadan çalışanın iyi bir performans göstermesi beklenemez (Özpehlivan, 2015: 140). Çalışanların sahip olduğu bilgi düzeyi işe başlangıç, alışma ve iş geliştirme gibi tüm süreçlerde etkili olmaktadır. Ayrıca yeterli bilgiye sahip çalışanlar, işe ilişkin iç ve dış faktörleri içselleştirme ve ilerletme yönünden de var olan performans düzeyini en üst düzeyde kullanabilmektedir (Hayajneh, 2000: 12).

Mesleki eğitimin çalışan performansındaki etkisini araştırmak için birçok çalışma yapılmıştır (McGill ve Slocum, 1993; Ulrich, Jick ve Von Glinow, 1993; Nonaka ve Takeuchi, 1995; DiBella, Nevis ve Gould, 1996). Bu araştırmalar sonucunda mesleki eğitimin iş ile ilgili bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirerek performansı ve örgütsel bağlılığı artırdığı ortaya konulmuştur (akt. Elnaga ve Imran, 2013: 140). Iqbal ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen araştırmada da; mesleki eğitimin, bireysel performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Iqbal, Ijaz, Latif ve Mushtaq, 2015: 316).

Yetenek, bilgi ve becerilerin bireysel performansı ve dolayısıyla örgüt performansını etkileyen ve küresel piyasalarda rekabet avantajını yaratan önemli unsurlar olduğu kanıtlanmıştır. Etkili eğitim programları; bilgi, beceri ve yeteneklerin istenilen düzeye çıkarılmasının yanında, çalışanların motivasyonunu ve örgüte bağlılığını da etkilemektedir. Birçok firma, çalışanlarının potansiyellerinden üst düzeyde yararlanabilmek ve yüksek performanslı çalışanlarla örgütün hedeflerine ulaşabilmesini sağlamak için uzun vadeli eğitim programları hazırlamaktadır (Elnaga ve Imran, 2013: 137).

2.5.1.3 Çalışanın kişilik özellikleri

Kişilik özellikleri, her türlü bireysel ve örgütsel ilişkilerin analizinde ve düzenlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Kişilik, bireylerin karakteristik özelliklerinin ve bireyin diğer insanlar ile durumlara uyum gösterme yollarının incelenmesini kapsayan bir kavramdır. Kişilik kavramıyla, bireysel özelliklerin belirli yönleri veya kişiler arası farklılıklar anlatılmak istenmektedir (Erdoğan, 1991: 235-236).

Stewart'a göre (1987) bireysel nitelikler beş ana başlık altında toplanabilmektedir. Bunlar; zeka ve ilişkili yetenekler, stres ve duygusal sorunlarla başa çıkabilme, motivasyonun neden olduğu faktörler, sağlık durumları ve bireysel ihtiyaçlardır. Bireylerin bu özellikleri doğru şekilde belirlendikten sonra iş paylaşımı da buna göre yapılmalıdır. Örneğin; rutin işler, daha zeki bireylerin çabuk sıkılmasına ve performansının düşmesine neden olabilirken; stres ve gerilime yol açan işler, bunlarla kolaylıkla başa çıkabilecek öz güveni ve motivasyonu yüksek karaktere sahip bireylere daha uygun olacaktır. Ayrıca sağlık açısından sorun yaratabilecek ağır işler de fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bireylere paylaştırılmalıdır (akt. Tavas, 2011: 10-11).

Çalışanların kişilik özellikleri ile uygun iş ortamları eşleştirilmelidir. Holland'a göre (1986) insanlar altı farklı mesleki kişilik özelliklerine sahiptir (akt. DeCenzo vd., 2017: 202-203):

a. *Gerçekçi Kişilik*: Kuvvetli, dirençli, pratik ve insanlardan çok eşya ile uğraşmayı tercih etmekte, daha az belgeyle uğraşmayı ve dışarıda çalışmayı istemektedir.

b. *Araştırmacı Kişilik*: Bilimsel bakış açısına sahip ve görev odaklıdır; çok fazla kişi odaklı değildir; soyut problemlerle ilgilidir, problemleri çözmek yerine onlar üzerinde düşünmeyi tercih etmekte, belirsizlikten hoşlanmaktadır.

c. *Sanatçı Kişilik*: Yaratıcı, kendini ifade etmekten hoşlanan, hassas, duygusal, bağımsız ve özgündürler.

d. *Sosyal Kişilik*: Başkalarının iyiliğini düşünmekte, onları geliştirmek istemekte ve onlara eğitim vermekten hoşlanmaktadır; gruplarda rahat etmektedir; dışa dönük, coşkulu ve popülerdir.

e. *Girişimci Kişilik*: Konuşmayı, ikna etmeyi sevmekte, satmayı veya öncülük etmeyi tercih etmektedir, enerjik, dışa dönük ve maceracıdır.

f. *Geleneksel Kişilik*: Düzenlidir, sayısal işleri tercih etmekte, büyük örgütlerden hoşlanmaktadır; sabit ve bağımlıdırlar.

Tett, Jackson ve Rothstein (1991) kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki bağlantıyı daha geniş bir yelpazede ele alarak işine odaklanma, dürüst, tutarlı ve sorumluluk duygusuna sahip olma (conscientiousness) ile dışa dönüklüğün, iş performansını etkileyen önemli kişilik özellikleri olduğunu tespit etmiştir (akt. Hassan, Akhtar ve Yılmaz, 2016: 2).

2.5.2 Çevresel Faktörler

Örgütler, girdi ve çıktı yoluyla çevreleri ile ilişki kurmaktadır. Kullandıkları teknoloji, çalışanlarına verdikleri değer, görev dağılımları, çevredeki nüfus yapısı, ekonomik, ideolojik, psikolojik ve kültürel yapı örgütün ve çalışanların performansını etkileyen faktörlerdir (Canman, 1993: 8).

Örgütün bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel yapısı, bireyin örgüte olan bakış açısını etkilemektedir. Bu etkilenme, bireyin örgüt ile olan ilişkilerinin bazı durumlarda temelini teşkil etmekte ve örgüt içerisindeki performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütün ve çalışanların başarısı genellikle çevreleri ile kurdukları ilişkilerin niteliğine bağlıdır (Özpehlivan, 2015: 145).

Örgütün çevresinde oluşan gelişmelerin bireyleri etkilemesinin yanı sıra, bireylerin de çevresindeki durumları etkileyebileceği düşüncesiyle ortaya çıkmış olan birey-çevre uyumu; birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Birey-iş uyumu, kişinin beceri, yetenek ve ilgilerinin işin talepleriyle; birey-örgüt uyumu ise kişinin değerlerinin, örgüt değerleriyle ne derece uyumlu olduğuna karşılık gelmektedir. Birey tarafından algılanan uyumsuzluk ile stres ya da gerilim olarak adlandırılabilir negatî etkiler ve davranışlar, performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Ünsal, 2015: 395).

Bireyler kendi dünyalarında yaşarken çevresel faktörlerden ve dış koşullardan etkilenmektedir. Bu yüzden örgüt yönetimi, amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için çalışanların istek ve beklentilerini olabildiğince karşılayabilmelidir (Akai, 1996: 35-36).

2.5.3 Örgütsel Faktörler

Örgütlerin işleyişinin devamı ve rekabet edebilirliği için iş görenlerin performansının yüksek seviyede olması önemlidir. Örgütün istediği performans düzeylerine ulaşılması, bireysel olduğu kadar örgütsel faktörlere de bağlı olan bir durumdur (Hayajneh, 2000: 11).

Bireysel performansı etkileyen örgütsel faktörler; örgüt kültürü, örgüt yapısı ve politikaları, iş tasarımı, çalışma ortamı, örgüt içi insan ilişkileri ve etkili iletişim şeklinde gruplandırılabilir.

2.5.3.1 Örgüt kültürü

Örgütün değerleri, inançları ve normlarından oluşan örgüt kültürü, çalışanların ve yöneticilerin davranışlarının biçimlendirilmesinde ve çevre ile olan ilişkilerin düzenlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Steinholg ve Owens, 1989: 18). Örgüt kültürü, akademik araştırmaların en çok yapıldığı konulardan birisidir. Bunun en önemli nedeni; kültürel boyutun, örgütsel yaşamın her yönünde merkezi rol oynamasıdır. 1980'lerden sonra yazılan kitaplarda örgüt kültürü, ABD'deki önemli firmaların ve Japon şirketlerinin başarısının altında yatan esas neden olarak düşünülmektedir (Alvesson, 2002: 1).

Sağlıklı ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak, çalışan performansını artırmada oldukça önemlidir. Bu yüzden örgüt içinde tüm seviyelerdeki kararların nasıl alınacağı, iş görenlerin nasıl çalışacağı ve birbirleri ile nasıl iletişim kuracağı ve çalışan performansı ile karşılaştırılmış ödüllerin nasıl yönetileceği gibi örgüt kültürü ile ilgili olan tüm unsurlar açık bir şekilde önceden tanımlanmalı ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmelidir (DeCenzo vd., 2017: 177). Örgüt kültürünün performans üzerinde etkili olmasının en önemli nedeni; çalışanların ve yöneticilerin ortak değerlere, inançlara ve normlara sahip olması ve örgüte olan bağlılıklarının artmasıdır. Bunun yanında kökleşmiş örgüt kültürü, karmaşık ve belirsiz dış çevre şartlarındaki değişikliklere uyum sağlamada anahtar rol oynamaktadır (Alvesson, 2002: 53-54).

2.5.3.2 Örgüt yapısı ve politikaları

Örgütün yapısı, amaçları ve politikalarının iyi bir şekilde ortaya konulması, yetki ve sorumluluk bölüşümünün etkin bir şekilde yapılması, iyi çalışma koşullarının

sağlanması, çalışanlar arasında iyi ilişkilerin kurulması ve etkili bir koordinasyonun sağlanmış olması gibi faktörler bireysel performansı artırmaktadır (Odabaş, 2004: 44).

Örgütler, amaca ulaşmayı sağlayacak kişileri, bu kişilerin hareket biçimlerini ve örgüt içinde kimlerin ne şekilde ilişkiler kuracaklarını belirlemektedir. Örgüt içinde yer alacak kişilerin her birinin yetenekleri farklıdır, bu yüzden bu farklı yeteneklerin örgüt amaçlarına uygun biçimde kullanılmasını sağlamak ve onların çabalarını bütünleştirmek iyi bir organizasyon için şarttır. Çalışanlar, farklı kültür yapısına sahip olduklarından farklı davranış biçimleri gösterebilmektedir, ancak örgüt politikalarına ve ilkelerine uyum sağlandığı sürece amaçlara ulaşmak kolaylaşmaktadır (Erdoğan, 1991: 199).

Örgütün çalışanlara yönelik geliştirdiği politika ve bakış açısı bireyler açısından değerlendirilmekte ve bu durum onların performanslarına olumlu ya da olumsuz yönde yansımaktadır (Özpehlivan, 2015: 142).

2.5.3.3 İş tasarımı

İş tasarımı, bir pozisyonun ve o pozisyon bünyesindeki görevlerin düzenlenme biçimlerini ifade etmektedir. Hangi görevlerin dahil olduğu, görevlerin nasıl ve ne zaman yapılacağı, tamamlanma sıralarını ve şartlarını kapsamaktadır (DeCenzo vd., 2017: 119). Bu kavram, verimlilik artışı amacı ile işlerin niteliklerinin ve yapılarının değiştirilme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Bu yönüyle iş tasarımı, iş ve insan unsurlarını en uygun biçimde birleştirmeyi hedefleyen yönetsel bir uygulamadır. Buradaki amaç, personelin iş doyumunu ve dolayısıyla da performansını yükseltmektir (Tortop vd., 2013: 76).

Çalışanların bir işi tamamladıklarında başarılı olduklarını hissetmeleri için işin amacının, şirketin misyonuna uygun olarak açık bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Örgütler, genellikle kıdemli çalışanların hoşlanmadıkları işleri yeni işe alınan çalışanlara yüklerler, ancak bu durum yeni işe girenlerin istemedikleri ve anlamsız buldukları işleri yapmak zorunda kalmalarına ve örgütten çıkmalarına neden olmaktadır (DeCenzo vd., 2017: 119). Bu nedenle iş tasarımında örgütün ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra çalışanların da kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarının tatmini göz önünde bulundurulmalıdır. Bu amaçla işlerin içerik, yöntem ve ilişkilerinin belirlenmesi gerekmektedir. Tasarımcı böylece işin amacını, işi yapmak için gereken görevleri, görevlerin kapsamını, makineleri, araç ve gereçleri, görevi yaparken

izlenecek yöntemleri ve çalışanın işe katılımının derecesini belirleyebilmektedir (Tortop vd., 2013: 76-77).

2.5.3.4 Çalışma ortamı

Çalışma ortamı ve koşulları, örgütlerde istenilen performansın ve verimliliğin sağlanması için oldukça önemlidir. İşverenler; çalışanların yaşam fonksiyonlarını fiziksel ve psikolojik açıdan tehdit etmeyen, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayan bir çalışma ortamı yaratmalıdır. Nitekim kötü çalışma koşulları ve aşırı uzun çalışma saatleri, çalışanların motivasyonunun azalmasına ve aşırı yorgun düşmelerine neden olmakta, bunun sonucunda performanslarında ve verimliliklerinde düşüşler görülmektedir. Çalışanlar, ancak kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilmektedir. Bu durumu sağlayabilmek için iş yerindeki çalışma koşulları (aydınlatma, havalandırma, gürültü, titreşim, ısı, nem, toz ve toksik etkenler vb.) ayrıntılı analiz edilerek gerekli önlemler alınmalı ve ergonomik açıdan çalışanlara yeterli ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılmalıdır (Hayta, 2007: 21-22).

2.5.3.5 Örgüt içi insan ilişkileri

Çalışanların performansında, diğer örgüt üyeleri ile kurduğu ilişkiler ve örgütün sosyo-psikolojik ortamına ne kadar uyum sağlayabildiği etkili olmaktadır. İş grupları; kültürel, ırksal, etnik köken, din ve mezhep gibi özelliklerinden dolayı belirli çalışanları dışlayabilmektedir (Tavas, 2011: 12).

Kişisel ilişkilerde başarı için bireyin hem kendini hem de karşısındakini çok iyi tanıması şarttır. Bu nedenle bireyler arasında daha iyi ilişkiler kurulabilmesi için örgüt içinde çeşitli etkinliklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Gerçekten de bireyin zamanının büyük bir kısmını geçirdiği iş yerleri, sosyal yaşamlarının bir parçası olmaktadır. Bu yüzden çalışma arkadaşlarıyla kurdukları motive edici, içsel sorunlarına çözüm getirebilen samimi insani ilişkileri, çalışanların işini severek yapmasını sağlamakta ve bireysel performansını olumlu yönde etkilemektedir (Özpehlivan, 2015: 144).

2.5.3.6 Etkili iletişim

İyi bir yönetici, çalışanın performans sorunlarıyla ilgilenirken öncelikle onu dikkatli bir şekilde dinlemelidir. Her çalışan, iş yaşamında kendisini aktif bir şekilde dinleyen, olumlu geri bildirim veren ve kendisine güveni artıran bir yöneticiden memnunluk duymaktadır (Barutçugil, 2002: 101; 105).

İletişim; örgütü bir arada tutarak karar almada yönetimin ihtiyaç duyduğu bilgileri elde etmesini sağlarken, aynı zamanda yöneticilerin aldığı kararların çalışanlar tarafından doğru şekilde algılanıp, etkin bir şekilde uygulamaya dönüştürülmesine de imkan vermektedir. Çalışanlar üzerinde paylaşım, iş tatmini hissi, motivasyon ve örgütsel bağlılık yaratarak örgütsel verimi artırmaktadır. İş ortamındaki çekişme ve baskıları azaltarak, örgütsel faaliyetlerin istikrarlı ve iş birliği içinde yürütülmesine katkıda bulunmaktadır. Bütün bunların yanında çalışanların örgütün bir parçası olmaktan gurur duymalarında, örgütün amaçlarına, değerlerine ve politikalarına inanarak çalışmalarında ve örgütleri ile özdeşleşmenin kazandırılmasında iletişim çok önemli bir rol oynamaktadır (Özpehlivan, 2015: 125-126). Örgütte planlanan amaçları doğru ve hızlı bir şekilde gerçekleştirebilecek örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması, çalışanların verimli ve üretken olmalarının önünde bir engel oluşturacaktır (Soysal, 2009: 341). O halde örgüt içi iletişim, örgüt içindeki tüm unsurların uyum ve düzen içinde varlığını devam ettirmesi için son derece önemlidir.

Yöneticinin olumsuz tutumları, örgütlerdeki iletişimi bozan nedenlerin başında gelmektedir. Bazı yöneticiler, alınan kararları ve belirlenen amaçları iş görenlerin kayıtsız şartsız kabul etmelerini beklemektedir. Bu durum, müdahaleci ve kişisel inisiyatif yer vermeyen bir yönetim anlayışını ifade etmektedir (Paşa, 2007: 114).

2.6 Bireysel Performans Değerlendirmesinin Amacı ve Önemi

Performans değerlendirme; çalışanın performans kalitesini değerlendiren formal ve süregelen bir süreç şeklinde işleyen, örgütsel hedefler, günlük performans, mesleki gelişim, ödül ve teşviklerle de yakından ilgili olan bir sistemdir. Sistematik bir şekilde yapılan bireysel performans değerlendirmesinde; iş bilgisi, üretimin kalitesi ve miktarı, liderlik ve iş birliği yeteneği gibi faktörlerin yanında sadece geçmiş performans değil gelecek potansiyel performans da değerlendirilmektedir (Faseeh, 2013: 66).

Bir örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığının izlenmesi olan yönetimin kontrol işlevi; performans hedeflerini belirlemeyi ve ölçmeyi, hedefler ile ulaşılan performansı karşılaştırarak aradaki farkları hesaplamayı ve bu farkların ortadan kaldırılması için harekete geçmeyi içermektedir (Coşkun, 2007: 1-2). Performans değerlendirmesi, çalışanların kendilerine verilen hedeflere ne derece ulaştığını anlamak için uygulanan resmi bir yöntemdir. Kişisel hedefleri karşılıklı olarak konuşmak, iyi performansı motive etmek, yapıcı geri bildirimde bulunmak ve etkin bir gelişme için gerekli ortamı sağlamak bu değerlendirmenin nihai amacıdır (Luecke, 2008: 101).

Performans değerlendirme, çalışma sonuçlarını iyileştirmek üzere performans verilerini toplama ve yayma işlemlerini kapsayan, çalışanın ortaya koyduğu işle ilgili başarıları, güçlü yönleri ve başarısızlıkları ortak bir değerlendirmeye tabi tutan sistematik bir araç ve süreçtir (Helvacı, 2002: 158). Örgütlerin belirledikleri stratejik amaç ve hedeflere ulaşmak üzere kullanılan yöntemler ile yürütülen faaliyetlerin sonucunda elde edilen çıktı ve sonuçların bir bütün olarak çalışanlar, süreç ve birimler yönünden değerlendirilmesidir (Çevik vd., 2008: 18; Şentürk, 2004: 32).

Performans değerlendirme kavramı, statik bir değerlendirme faaliyetinden çok çalışanların performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan, konuya daha geniş bir açıdan yaklaşan örgütsel dinamik bir süreç olarak ele alınmalıdır (Uyargil, 2017: 2). Sabuncuoğlu ve Tokol'a göre (2013) bu süreçte sadece belirlenen faaliyetlere ve sonuçlara odaklanmalı, bireyin yeteneklerinin işin nitelik ve gereksinimlerine ne düzeyde uyduğu araştırılmalıdır. Performans değerlendirmesi sonucunda çalışanların doğru bir şekilde terfisi, dengeli bir ücret sisteminin oluşturulması ve eğitim gereksinimlerinin etkin bir şekilde tespit edilmesi sağlanmaktadır (akt. Uysal, 2014: 7). Performans değerlendirme süreci, aynı zamanda çalışanın performansının belgelendirilmesini de sağlayarak disiplin cezası verme veya işten çıkarma uygulamalarını çalışana kanıtlaması açısından oldukça önemlidir (DeCenzo vd., 2017: 213).

Örgütlerde performans değerlendirme sistemi, çalışanların belirli bir dönemdeki fiili başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmalardır (Uyargil, 2017: 3). Bu değerlendirmeler genellikle yıllık olarak ve gerektiğinde ara takiplerle yapılmakta olup, yöneticiler problemler daha da kötüleşmeden önce onları belirleme ve gerekli tedbirleri alma fırsatı bulmaktadır (Luecke, 2008: 102).

Performans değerlendirme sistemi, çalışanın işe yönelik çabasını ölçerek elde edilen sonuçları standartlarla karşılaştırmaya, çalışanın eksiklerini ortaya koyarak gelişmesine yardımcı olmaya ve en iyi performansa ulaşabilmesi için onu motive etmeye çalışmaktadır (DeCenzo vd., 2017: 212). Ancak bu sistemi kurmak ve özellikle kurulan sistemi işletmek kolay olmayıp, öncelikle örgütün yapısına ve kültürüne en uygun sistemi seçmek, sonra onu kurmak ve işletebilmek için uzmanlık gerekmektedir. Bu süreç başlatıldıktan ve ön çalışmalar yapıldıktan sonra değerlendirmelerin nasıl ve kimler tarafından uygulanacağı, hangi periyotlarda olacağı, ne zaman gerçekleşeceği ve hangi değerlendirme yöntemlerinin seçileceği gibi konular açık ve net bir şekilde belirlenmelidir (Sabuncuoğlu, 2016: 232).

Bir örgütte çalışanların bireysel performansını değerlendirebilmek için öncelikle tanımlanmış ve standartları belirlenmiş bir işin olması, bu işin çalışanların özellik ve yeteneklerine uygun olması gerekmektedir. Standartlar sağlanırsa kişi başarılı, standartların altında kaldığında ise başarısız olarak ifade edilmektedir (Tavas, 2011: 10). Uyargil'e göre (1994) performans standartları iki tür bilgi içermektedir. Birincisi *neyin yapılması* gerektiğidir, yani kişinin yapmakla sorumlu olduğu görev tanımlarını içermektedir. İkincisi ise *nasıl yapılması* gerektiğidir. Standartlar bir bakıma değerlendirme hedeflerini ifade etmekte olup, genellikle kantitatif ve kalitatif olmak üzere iki yönlüdür. Kantitatif standartlar, belirli bir işin gerçekleşmesi için gerekli zaman, yapılan hata sayısı, ziyaret edilen müşteri sayısı; kalitatif standartlar ise işin kalitesi ve verileri analiz etme yeteneği konusunda belirlenen ölçütlerdir (akt. Sabuncuoğlu, 2016: 233-234).

Performans standartlarının başarılı olabilmesi için iyi tasarlanmış, gerçekçi, spesifik ve ölçülebilir verilere, gözlemlere veya kanıtlanabilir bilgiye dayanması, örgütsel amaçlarla tutarlı, açık, anlaşılır ve dinamik olması gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 351). *Spesifiklik*, her çalışanın kendinden neler beklediğini tam olarak bilmesini; *ölçülebilirlik*, performans ölçümü standartlarının nicel ve sayısal olmasını; *gerçeklik* ise standartların ulaşılabilir olmasını ifade etmektedir. Standartlar ulaşılamaz olduğu takdirde, çalışanların çabalarından vazgeçme tehlikesi bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2016: 234).

Performans standartları oluşturulmasını müteakip, çalışanlar kendilerinden ne beklediğini tahmin etmek zorunda kalmadan beklentilerin onlara bildirilmesi gerekmektedir. Bu süreç öncelikle iş eğitimiyle başlamalı, kaliteli üretim ve hizmet

için sıklıkla yenilenmelidir. Üretkenlik gibi birçok unsurun ölçülmesi kolay olsa da takım çalışması, iletişim ve liderlik gibi bazı sosyal becerilerin nesnel bir şekilde ölçülmesi bazen oldukça zordur. Yöneticiler tarafından sıklıkla kullanılan kişisel gözlem, istatistik raporları, sözlü ve yazılı raporlar gibi bilgi kaynakları, gerçek performansın nasıl ölçüleceğini ele almaktadır. Gerçek performansın standartlarla karşılaştırılması sonucunda sapmalar belirlenmekte ve değerlendirme formu hazırlanmaktadır. Bu form, farklı performans seviyelerine ve standartlarına karşı açıklamalar içermekte olup, bir sonraki adıma geçerken yöneticiye değerli bir geri bildirim aracı sağlanmış olmaktadır (DeCenzo vd., 2017: 214).

Performans çıktılarının en çok kullanıldığı alanlardan biri, ücret ve maaş yönetimi ile yeterliliği baz alan ücret artışlarına yönelik kararlardır (Graham ve Bennett, 1992: 233). Bunun yanında çalışanların başarıları kadar eksikleri hakkında da bilgi vererek, onların geliştirilmesi gereken yönlerinin tespiti ve eğitim ihtiyaçlarının analizinde yardımcı olmaktadır. Böylece çalışanın mevcut durumdaki iş başarısı görülmekte ve gelecek dönemde tahmin edilen başarısı öngörülerek, elde edilen veriler kariyer yönetiminde kullanılmaktadır. Performans değerlendirmesinden elde edilen sonuçlara göre, çalışanın farklı bir görevde çalışması halinde daha başarılı olacağı tespit edilirse bu bölümlere rotasyonu yapılabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 230).

Bireysel performans değerlendirmesinin şeffaf, adil ve iyi bir iletişimle yapılması hem kalitesini hem de çalışanın iş tatminini, kendini işe adanmasını, örgüte bağlılığını ve performansını artırmaktadır. Brown, Hyatt ve Benson (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada; performans değerlendirmesinin düşük kalitede olduğu durumlarda iş tatmini, işe bağlılık ve adanmanın da düşük olduğu ortaya konulmuştur. Bekele de gerçekleştirdiği araştırmasında, performans değerlendirmesinin çalışanların performansındaki değişimin %88,1'ini açıkladığını tespit etmiştir. Son yıllarda yapılan birçok araştırmada, (Resella, 2011; RosemondBoohene, 2011; Lisa Daoanis, 2012; Warokka, Gallato ve Moorthy, 2012) performans değerlendirme uygulamalarının, çalışan performansını önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir (akt. Bekele, 2016: 21).

Bireysel performans değerlendirmesindeki amaç, çalışanların iyiden kötüye doğru sıralanması olmamalıdır. Gerçek amaç; örgütsel amaçların astlar tarafından anlaşılma ve benimsenme derecesinin ortaya çıkarılması, bu amaçların tüm çalışanlar tarafından yerine getirilmesinin sağlanması ve herkesin mutlu olduğu dinamik çalışma ortamının devamlı olarak korunması olmalıdır (Şenol, 2003). Temel amaçlar; bireysel performansın sağlıklı ve adil standartlar ile kriterler aracılığıyla belirlenmesi,

ölçülmesi, çalışanlara bu konuda geri bildirim sağlanması ve örgütsel etkinliğin geliştirilmesi (Kanık, 2008: 29) şeklinde belirtilse de; personelin davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını kontrol etmek ve bireylerin kişisel özelliklerini kategorize etmek alt amaçlar arasında yer almaktadır (Gabris, 1986: 70).

Performans değerlendirme yapılırken, bireylerin iş başarılarına yönelik veriler dikkate alınmaktadır. İnsana yönelik değerlendirmelerin yanılğı payı taşıması nedeniyle, performans değerlendirme sürecinde birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Schermerhorn (1989), Torrington ve Hall (1995), Woods (1997) ve Fındıkcı (2000) değerlendirme sürecinde karşılaşılan başlıca sorunları şöyle sıralamışlardır (akt. Helvacı, 2002: 160):

- a. Ölçme aracından kaynaklanan hatalar
- b. Aşırı hoşgörölü ve aşırı katı olmaktan kaynaklanan hatalar
- c. Merkezi eğilim (standart ölçüm) hataları
- d. Yakın zaman etkisi hataları
- e. Baskın özellik (halo etkisi)
- f. Kişisel ön yargılar
- g. Kontrast hatası
- h. Tek yönlü ölçüm
- i. Tarafli ölçüm
- j. Pozisyondan etkilenme hatası
- k. Atfetme teorisine ilişkin hata
- l. Meyil etkisi

2.7 Bireysel Performans Değerlendirme Boyutları

En iyi ve en başarılı seviyeyi belirlemek performans kavramının temel amacıdır. Örgütler, geçmiş faaliyetlerini değerlendirerek durum tespiti yapmak ve gelecekle ilgili önemli kararlar alabilmek için birçok performans boyutu kullanmaktadır (Birdoğan ve Ustasüleymanoğlu, 2001: 70). Performans kavramı birden çok boyutu içerdiğinden, iyi ya da başarılı olanın ne olduğu yönetimin performans anlayışına ya da performansı hangi boyutta değerlendirdiğine göre değişmektedir. Bu boyutlar genellikle; etkenlik, kalite, yenilik ve verimlilik olarak adlandırılmaktadır (Benligiray, 1999: 9).

Etkenlik, amaçlarla yani çıktılarla ilgili bir kavram olup, daha önce saptanmış sonuçlara ulaşmayı ifade etmektedir. Elde edilen çıktılara bakılarak örgütün

amaçlarına ne ölçüde ulaştığını ölçmektedir. Örgüt yönetimi, gerekli ölçümleri yaparak mevcut koşullar altında eldeki olanakları en iyi şekilde kullanmaya ve örgüt içi ve dışı kısıtları yok sayarak ideal hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır. Aynı zamanda mal ve hizmet üretimi için gerekli olan işçilik, hammadde ve dışarıdan sağlanan hizmetler gibi kaynakların ne denli aktif kullanıldığının ölçülmesi olarak da tanımlanmaktadır (Coşkun, 2007: 18; 21).

Verilen hizmetin veya üretilen ürünün yarattığı etkinin ölçülmesinde temel belirleyicilerden biri olan *kalite* çok önemli bir performans boyutudur (Akal, 1996: 14). Kalite, iç ve dış müşterilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamak için mümkün olan en iyi ürünleri ve hizmetleri sunmaya adanmış olmayı ifade eden bir örgüt felsefesidir (Barutçugil, 2002: 66).

Diğer taraftan *yenilik* de uzun dönemde bir örgütün başarılı olarak yaşamını sürdürmesi için şarttır. Yenilik, insan ve maddesel kaynaklara yeni ve daha çok değer yaratma kapasitesi sağlamayı ifade etmektedir. İç ve dış çevreden kaynaklanan her türlü baskı, tehdit, istek ve olanaklara teknoloji, ürünler, hizmetler, yöntemler ve politikalar açısından başarılı olarak yanıt vermek için yapılan değişimleri içeren yaratıcı bir süreçtir (Akal, 1996: 43).

Verimlilik ise örgütün performansının belirleyici temel boyutudur. Örgütte neyin ne kadar maliyetle üretildiğini fiziksel ya da parasal ölçütlerle gösteren bir orandır (Tavas, 2011: 15). Bu oranda üretim olayının nitel değeri çok açık olarak görünmez. Verimlilikte amaç, üretimin ya da hizmetlerin artırılması ve buna karşın giderlerin düşürülmesidir. Bununla birlikte verimlilik artışları, örgütün amaç ve görevlerine yönelik katkılarını açıklayamaz. Verimlilik artışının anlamlı olduğu durumlar, üretim artışı ile birlikte maliyet azalmasının da sağlandığı durumlardır (Bilgin, 2004: 35).

2.8 Bireysel Performans Değerlendirme Yöntemleri

Örgütler, çalışanları değerlendirirken daha adil ve objektif sonuçlara ulaşabilmek için çeşitli yaklaşımlar ve yöntemler kullanmaktadır. Performans değerlendirmeye yönelik kararların adil bir şekilde verilebilmesi için biçimsel ve sistematik yöntemlere gereksinim duyulmaktadır.

Örgütlerde çalışanların performanslarının biçimsel ve sistematik olarak değerlendirilmesine, ilk defa 1900'lü yılların başlarında ABD'de kamu hizmeti veren kurumlarda başladığı görülmektedir. Daha sonra Frederick Winslow Taylor, iş

ölçümü uygulamaları aracılığı ile çalışanların verimliliklerini ölçmüş ve bu sonuçlara göre performanslarını değerlendirmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda, kişilik özelliklerini kriter olarak alan çeşitli performans değerlendirme yöntemleri geliştirilmiştir (Uyargil, 2017: 1-2).

1920'lerde Western Electric'e ait bir montaj fabrikasında araştırmalar yapan Elton Mayo, çalışma ortamından çok yönetimin çalışanlara olan ilgisinin ve onlarla iletişim kurmasının bireysel performansı daha fazla artırdığını ortaya koymuştur. Örneğin, çalışma saatlerinde yapılacak değişiklikler ve mola süreleri hakkında çalışanların fikrinin alınması, onların kendilerini takımın bir üyesi gibi hissetmelerini ve koşullar değişse bile yüksek performansla çalışmalarını sağlamıştır (Luecke, 2008: 24-25).

Performans değerlendirme uygulamaları, 1950'li yıllara kadar temel olarak kişilik değerlendirme süreciyle ilgilenmiştir. Bu süreçte, bireysel özellikler arasında dürüstlük, yaratıcılık, öz güven, iş birliğine açıklık, karar verme ve inisiyatif alma yer almaktadır (Öztürk, 2008: 29).

1950'li yıllardan itibaren, kişinin ürettiği iş ya da sonuçlara yönelik kriterleri temel alan yöntemler birçok örgütte yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca yönetici ve beyaz yakalı personelin değerlendirilmesi, mavi yakalılara oranla daha fazla önem kazanmaya başlamıştır (Uyargil, 2017: 2).

Sonraki yıllarda, performans değerlendirmede öncelikli olarak özellik-değerlendirme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem; geçmiş olaylara odaklanan, önceden belirlenen boyutlar ve standartlar üzerinden çalışanları sayısal puantaj sistemi ile değerlendiren bir yöntemdir. Ancak performansın statik ölçümünün kullanılması, sistemin personel gelişimiyle yakından ilişkili olmaması, güçte azalma ve işten çıkarmalarla bağlantılı olması sebebiyle memnuniyetsizlik oluşturmuştur. Ayrıca bu değerlendirme tekniği; yöneticilerin, personelin ve örgütün amaçlarının başarısına ve ihtiyaçlara odaklanan liderlik ve koçluk rolleri ile de çelişmektedir. Performans değerlendirme yöntemlerindeki eksikliklerin farkına varılması ile sonraki yıllarda yeni yöntemler geliştirilmeye başlanmıştır (Wiese ve Buckey, 1998: 239).

1970'lerde, belirlenen hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğine odaklanılmış ve sonuç odaklı değerlendirme yöntemi ön plana çıkmıştır. 1980'lerden sonra ise yetkinliğe esas değerlendirme tekniği ön plana çıkmıştır. Bu teknik, çalışanların performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak kayıt edilmesine

dayanmaktadır. Değerlendirme planlarına iş hacmi, iş kalitesi, iş bilgisi, güvenilirlik, yeniliğe açıklık, kadro yetiştirme ve iletişim faktörleri dahil edilmiştir (Öztürk, 2008: 37).

1990'lı yıllarda, hedeflere göre performans değerlendirme yöntemi geliştirilmiştir. Bu yönetime göre, öncelikle örgütün strateji ve planları yeniden gözden geçirilmelidir. Yöneticiler, takım üyeleriyle birlikte çalışarak performans standartları ve sonuçlar hakkında yorum ve önerileri almalı, daha iyi bir performans için şirket planlarına uyumlu olarak gerçekçi ve ölçülebilir iş planları hazırlanmalı, sistematik olarak performans gözden geçirilmeli ve iş sonuçları ile karşılaştırılarak ölçümler yapılmalıdır (Öztürk, 2008: 30).

Günümüze kadar geliştirilmiş olan değerlendirme yöntemleri, birçok sorunu da beraberinde barındırmaktadır. Bu sorunların giderilebilmesinin yanında, uygulanan yöntemin daha nesnel ve daha güvenilir olabilmesi için sürekli çaba harcanmaktadır. Her yöntem, zaman içinde yerini daha gelişmiş bir yönetime bırakmaktadır. Uygulamada karşılaşılan sorunları çözmek ve nesnel değerlendirmeler yapabilmek için geleneksel yöntemler yerini modern yöntemlere bırakmıştır (Canman, 1993: 11). Bu yöntemler arasından yöneticiler; çalışanlarının niteliklerine ve örgütün amaçlarına uygun olanları seçerek ve bazen de birkaç yöntemi bir arada kullanarak performans değerlendirmesi yapmaktadır (Bayram, 2006: 51).

Etkili performans değerlendirme yöntemlerini kurmak ve yürütmek örgütlerdeki yöneticilere, insan kaynakları departmanlarına ve değerlendirilen çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklemektedir.

Bireysel performans değerlendirme yöntemlerini; bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım, ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşım, kişiler arası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım ile 360 derece performans değerlendirme olarak dört ana başlık altında incelemek mümkündür.

2.8.1 Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşımlar

Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşımda; çalışanlar, varılan hedeflere, ulaşılan sonuç ile çıktılara ve belirlenen bireysel standartlara göre değerlendirilmektedir (Barutçugil, 2004: 433).

Bireysel performans değerlendirme süreci, performans standartlarının örgütün stratejik hedefleriyle uyumlu bir şekilde oluşturulmasıyla başlamaktadır. Bu

standartlar; örgütün stratejik yöneliminden, iş analizinden ve iş tanımından doğmalıdır. Aynı zamanda bu performans standartları, anlaşılabilir ve ölçülebilir kadar net ve nesnel olmalıdır. Böylelikle bu beklentiler çalışanlara doğru şekilde iletilip, karşılıklı olarak kabul edildikten sonra performansın standartlara uygunluğu doğru bir şekilde değerlendirilebilecektir (DeCenzo vd., 2017: 213).

Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşımda; amaçlara göre yönetim, çalışma standartları, doğrudan indeks ve metin değerlendirmesi olmak üzere dört temel yöntem bulunmaktadır.

2.8.1.1 Amaçlara göre yönetim

Amaçlara göre yönetim, amaçların belirlenmesine önem veren ve daha çok yönetici değerlendirme tekniği olarak kullanılan bir performans değerlendirme yöntemidir (Williams, 1982: 455). 1954'te Drucker, yönetim sistemini; amaç belirleme, uygulama süreçleri ve performans geri bildirimleri olarak üç boyut halinde tanımlamış, 2000'de Weihrich tarafından amaçlara göre yönetim ise sistem yaklaşımı ile yeniden formüle edilmiştir. Sistem yaklaşımı; stratejik planlama, amaçların hiyerarşisi, amaçların belirlenmesi, amaçlarla yönetimin uygulanması, kontrol, değerlendirme, alt sistem ve yönetim geliştirme unsurlarından oluşmaktadır (akt. Aggarwal ve Thakur, 2013: 618).

Amaçlara göre yönetim, çalışanların motivasyonunu ve örgütün başarısını artırmayı hedefleyen bir tekniktir (Graham ve Bennett, 1992: 239). Amaçlara göre yönetimde; bireysel amaçların, örgütün amaçları ile bütünleştirilmesi gerekmektedir (Schuler, 1998: 434). Diğer değerlendirme yöntemlerinde karşılaşılan sorunları minimuma indirmek, değerlendirmeyi daha nesnel yapmak, kişisel ve örgütsel başarıyı sağlamak ve değerlendirmede çalışanların işteki başarısını ön planda tutmak amacıyla geliştirilmiştir (Timur, 1983: 15).

Amaçlara göre yönetimin başarısı için öncelikle amaçlar; çalışanlar ve yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilir (Sabuncuoğlu, 2016: 253), yazılı, tutarlı, belirgin, ulaşılabilir, sayısal ve ölçülebilir olmalıdır. Ayrıca amaçlara ulaşılması öngörülen belirli bir tarih ya da süre ortaya konulmalıdır (Barutçugil, 2002: 188).

Amaçlara göre yönetim sürecinde, bireysel ve örgütsel amaçlar uyumlu hale getirilmeli ve yöneticilerin kendi performanslarını kendilerinin kontrol etmeleri desteklenmelidir. Örgütte bireylerin başarıya ulaşmak için amaçları en iyi sonuçlarla

gerçekleştirme çabaları, organizasyonun başarısını artıracaktır (Öztürk, 2008: 30). Yönetim alanında son zamanlarda yaygın bir şekilde kullanılan ve en çok ilgi gören performans değerlendirme tekniği, amaçlara göre yönetim olmuştur (Robbins, 1996: 752).

2.8.1.2 Çalışma standartları yöntemi

Çalışma standartları yönteminde; genel çıktı kriterleri ve sayısal standartlar kullanmak yerine fiili sonuçlar, daha ayrıntılı performans standartları ile karşılaştırılmaktadır (Uyargil, 2017: 56). Yöntem, bir standardın oluşturulması veya tahmin edilen bir üretim düzeyinin belirlenmesi ve her çalışanın performansının bu standartla karşılaştırılması şeklinde uygulanmaktadır (Barutçugil, 2004: 434). Standartların, açık ve adil olması yöntemin başarısını artırmaktadır (Canman, 1995: 159).

Çalışma standartları yöntemi, amaçlara göre yönetim yaklaşımının, yönetici olmayan personele uygulanması olarak literatürde yer almaktadır (Mercanlıoğlu, 2012: 46). Performans değerlendirmenin ileri düzeyde objektif kriterlere dayanıyor olması yöntemin üstünlüğüdür. Performans değerlendirme sürecinden etkilenen çalışanların standartları tarafsız olarak kabul etmesi ise yöntemin etkinliği için önemli olan bir unsurdur (Barutçugil, 2002: 189).

2.8.1.3 Doğrudan indeks yöntemi

Doğrudan indeks yönteminde performans standartları, yönetici tarafından tek başına ya da çalışanlarla birlikte müzakere sonucu belirlenmektedir (Göksel, 2013: 49). Standartlara ulaşmadaki performans düzeyleri puanlarla belirtildiğinden, bu değerlerin toplamı genel performansın sayısal indeksini vermektedir (Scarpello ve Ledvinka, 1988: 662).

Yöneticiler açısından çalışanların işe devam ya da işten ayrılma oranları birer değerlendirme kriterini oluştururken, yönetici olmayan çalışanlar da kalite ve miktar standartlarına göre değerlendirilmektedir. Kalite standartlarında hatalı ürün miktarı, müşteri şikayetlerinin sayısı, üretilen parça miktarı; miktar standartlarında da çıktı/saat oranı, yeni müşteriler, satış hacmi gibi somut veriler değerlendirme kriterlerini oluşturmaktadır (Uyargil, 2017: 56).

2.8.1.4 Metin değerlendirmesi yöntemi

Metin değerlendirmesi yönteminde, çalışanın performans değerlendirmesi yazılı bir öykü şeklinde yapılmaktadır. Bu yöntemde sorulan genel soru, “kendi cümlelerinle çalışanın performansını, işin sayısal ve nitelik yönünü, iş bilgisini ve diğer çalışanlarla birlikte olma yeteneğini belirterek değerlendiriniz” olup; diğer bir soru da, “alışanın güçlü ve zayıf olduğu konular nelerdir” şeklinde dir. Metin değerlendirmesi yöntemi, yazılı iletişim yeteneği gerektiren ve karşılaştırma yapmayı çok zorlaştıran bir yöntemdir (Barutçugil, 2004: 434). Değerlendirici; çalışanın güçlü ve zayıf noktalarını önceki performansına göre değerlendirip, değerlendirme sonucunda zayıf yanlarını geliştirmeye yönelik önerilerde bulunmaktadır. Metin değerlendirmesi yöntemi, temelde davranışa odaklanmaya çalışmaktadır (Aggarwal ve Thakur, 2013: 618).

Yöntemin temel eksikliği, değerlendirmeyi yapan kişiye göre değerlendirmenin içeriğinin ve uzunluğunun değişkenlik göstermesidir. Örneğin bir değerlendirici, çalışanın potansiyeli hakkında uzun ancak mevcut performansı hakkında kısa bir değerlendirme yaparken, diğer değerlendirici ise farklı bir tutum sergileyebilmektedir. Bu sebeple, metin değerlendirmelerinde karşılaştırma yapmak oldukça zordur (Barutçugil, 2002: 190).

2.8.2 Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşımlar

Ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşımda; her bireyin performansı, diğer kişilerden bağımsız olarak kendi iş tanımının içerdiği görev ve sorumluluklar kapsamında ele alınmakta ve çeşitli boyutlarda değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlarda kullanılan değerlendirme kriterleri birden fazla olduğu gibi bazen tüm çalışanlar için bazen de belirli çalışan grupları için ortak olarak saptanmaktadır (Uyargil, 2017: 47).

Ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşımda kullanılan başlıca yöntemler; kritik olaylar, grafik derecelendirme, kontrol listesi, zorunlu tercih ve davranış odaklı değerlendirme olarak sıralanabilir.

2.8.2.1 Kritik olaylar yöntemi

Kritik olaylar yöntemi, ilk defa 1947 yılında Fitts ve Jones'in, hava kuvvetlerinde görevli pilotların hata deneyimlerini okuyarak ve yorumlayarak sınıflandırmasıyla formal yazıya dökülmüş bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. Kritik olayların kriterler göz önüne alınarak tanımlanması ve performans sırasında verilerin toplanıp kaydedilmesi ilk olarak 1954 yılında Flanagan tarafından geliştirilmiştir (Aggarwal ve Thakur, 2013: 617). Flanagan'a göre yöneticiler; başarı değerlendirme ve çıktılar üzerinde aşırı yoğunlaşmak yerine, uygulamada karşılaşılan olumsuz örnekleri kaydedip bunların tekrarlanmaması için objektif bir şekilde ve pozitif bir yaklaşımla performansı değerlendirmelidir (akt. Öztürk, 2008: 33).

Bu yöntemde çalışanı gözlemleyen yönetici, onun başarı ya da başarısızlıklarını belirleyen spesifik çalışma davranışlarını kaydetmektedir. Bu kayıtlarda, çalışanın iş sırasında ortaya koyduğu performansının olumlu ya da olumsuz sonuçları, iş davranışı ve çalışma koşulları ile ilgili tanımlamalar yer almaktadır (Palmer, 1993: 47). Daha sonra yönetici, bu kritik olaylara ilişkin çalışana geri bildirimde bulunmaktadır. Değerlendirme ölçeklerinde olduğu gibi kişisel özellikler yerine spesifik davranışlar dikkate alındığından, çalışana açıklanması ve kendini geliştirmesi konusunda geri besleme sağlanması kolaydır (Uyargil, 2017: 54). Yöntemin olumsuz tarafı, yöneticisi tarafından gözlemlendiğini ve davranışlarının kayda alındığını bilen çalışanın performansının düşme ihtimalidir. Ayrıca sadece hatalı davranışların gösterilerek ve objektiflikten uzaklaşarak manipülasyon yapılma riski de bulunmaktadır (Erkiş, 2014: 32). Yöntemde, kritik olayların kişilerin performanslarında yarattığı etki tam olarak belirlenemeyeceğinden, kişiler arası performans farklılıklarını tespit etmek oldukça zordur (Helvacı, 2002: 165).

2.8.2.2 Grafik derecelendirme yöntemi

Performans değerlendirmede en eski ve en basit yöntem, grafik derecelendirme yöntemidir. 1922'de Scott şirketinde çalışanlar üzerinde araştırma yapan Paterson tarafından geliştirilmiştir. Yöntem; güvenilir, faydalı ve kullanışlı olmasından dolayı gittikçe yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Aggarwal ve Thakur, 2013: 617). Bu yöntemde geliştirilen ölçekler, performans boyutlarına göre değişmektedir. Grafik derecelendirme geliştirilirken, öncelikle iş analizi yoluyla önemli bulunan performans

boyutları işin kalitesi, işin miktarı, iş bilgisi, işe devam, disiplin veya kişilik özellikleri, güvenilirlik, çalışkanlık, iletişim, dürüstlük şeklinde belirlenmekte ve daha sonra boyutlar kendi içinde “yetersiz, yeterli ve mükemmel” gibi bir derecelendirmeye tabi tutulmaktadır. Bu derecelere sayısal ağırlıklar verilerek, çalışanların performans dereceleri sayısal olarak tespit edilmektedir (Helvacı, 2002: 163).

Schermerhon (1989) tarafından geliştirilen grafik derecelendirme ölçeği örneği Şekil 2.4’te verilmiştir.

Değerlendirme Faktörleri	Değer
Çalışmanın Niceliği: Çalışmanın miktarına istenilen ölçülerde ulaşır.	3
Çalışmanın Niteliği: Çalışmasını nitelik bakımından tam ve eksiksiz yapar.	2
İş Bilgisi: İş gereklerini ve görev boyutlarını bilir.	3
İş Birliği: Görevlerini diğerleriyle birlikte yapmada isteklidir.	1
Bağlılık: Çalışmaya katılımında ve tamamlanmasında titiz ve dikkatli davranır.	2
İşe Karşı İstekliliği: Fikirlerini sunmada ve görevlerinin artırılması noktasında istekli davranır.	2
3= mükemmel 2= yeterli 1= yetersiz	

Şekil 2.4: Performans değerlendirmede grafik derecelendirme ölçeği (akt. Helvacı, 2002:164).

Grafik derecelendirme, kolay düzenlendiği ve sonuçları rakamlarla ifade ettiği için en fazla kullanılan yöntemlerden birisi olup, hem sayısal değerleri hem de yazılı tanımlamaları içermektedir (Barutçugil, 2004: 435).

Yöntemde, değerlendirme faktörlerinin seçimine özen gösterilmesi oldukça önemli bir konudur. Öncelikle seçilen faktörlerin işlerin yapılışı için gerekli, gözlemlenebilir, somut ve net bir şekilde tanımlanabilir olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Böylelikle aynı faktörler, farklı değerlendiriciler tarafından aynı şekilde anlaşılacaktır. Fedakarlık ve güvenilirlik gibi soyut kavramların kullanılması bazı değerlendirme hatalarına neden olabilmektedir (Uyargil, 2017: 48).

İnsan kaynaklarında ve performans değerlendirmede yaygın olarak kullanılmasına karşın, yöntemin zayıf noktası; değerlendiricilerin geçmişlerinin, deneyimlerinin ve kişiliklerinin farklı olması nedeniyle yazılı tanımlamaları aynı biçimde yorumlamamasıdır (Barutçugil, 2002: 191). Bu nedenle değerlendiricilerin çeşitli hatalar yapmasına açık bir yöntem olarak bilinmekte olup, değerlendirmeyi

yapacak olan kişi çok önemlidir ve değerlendirmenin başarısıyla doğrudan ilgilidir (Göksel, 2013: 56-57).

2.8.2.3 Kontrol listesi yöntemi

Kontrol listesi yöntemi, değerlendiricinin üzerindeki yükümlülüğü azaltmak için kullanılmaktadır. Değerlendiriciler, çalışanların tutum ve davranışları hakkında bir yorumda bulunmaktadır (Bingöl, 1990: 234).

Kontrol listesi yönteminde, değerlendirilecek çalışanların nitelik ve davranışları ile ilgili olarak “evet” ya da “hayır” cevapları alabilecek biçimde çok sayıda tanımlayıcı ifade içeren bir liste hazırlanmaktadır. Kontrol listesinde, her soruya ayrı değerler ve ağırlıklar da verilebilmektedir. Bu yöntemde puan anahtarı, insan kaynakları bölümünde bulunmaktadır. Değerlendiricinin olumlu ya da olumsuz olarak ön yargılı davranmaması için soruların değerleri hakkında bilgi sahibi olmaması gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 435-436).

Yöntemin, ağırlıklı işaretleme listesi ve zorunlu seçim olarak adlandırılan iki çeşidi bulunmaktadır. Ağırlıklı işaretleme listesi, kritik olaylar yönteminin bazı eksik yönlerini gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Zorunlu seçim yönteminde ise değerlendirme hatalarına engel olmak için bazı işaretleme listesi ifade kümeciklerinden oluşmaktadır ve değerlendirici çoğunlukla kümedeki iki ifadeden birini seçmek durumundadır (Uyargil, 2017: 54-55).

Kontrol listesi yönteminde, değerlendirme yapan ve skorları kaydeden kişi farklı olduğu için değerlendirme sürecindeki ön yargılar azalmaktadır. Ancak, değerlendirme yapan kişi genellikle her öğedeki pozitif ve negatif ilişkiyi seçtiğinden, hala bir ön yargı söz konusu olabilmektedir. Ayrıca insan kaynakları yönetiminin, kişiye özel kontrol listeleri geliştirme konusunda oldukça zaman harcaması gerektiğinden, bu değerlendirme yöntemi verimsiz ve zaman alıcı olabilmektedir (DeCenzo vd., 2017: 217).

2.8.2.4 Zorunlu tercih yöntemi

Zorunlu tercih yönteminde, değerlendirici çoğunlukla işin gerektirdiği sorumlulukların ve görevlerin çalışanlar tarafından nasıl yerine getirildiğini tanımlayan ifadeleri sıralamaktadır (Barutçugil, 2002: 192).

Zorunlu tercih yöntemi, değerlendirme yapan kişinin iki veya daha fazla ifade arasından seçim yapmak zorunda olduğu bir kontrol listesi türüdür. Her ifade olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Değerlendirmeyi yapan kişinin görevi, değerlendirilmekte olan kişiyi hangi ifadenin en iyi şekilde tanımladığını belirlemektir. Kontrol listesi yönteminde olduğu gibi ön yargıyı azaltmak için doğru yanıtlar, değerlendirme yapan kişi tarafından bilinmez; insan kaynakları yönetimi biriminden bir personel, değerlendirilmekte olan kişinin cevap anahtarına göre cevapların skorlarını kaydetmektedir. En yüksek skora sahip bireylerin, en iyi performans gösteren çalışanlar olduğunu belirtecek pozisyonda olması için bu cevap anahtarının onaylanması gerekmektedir (DeCenzo vd., 2017: 217).

Yapılan çalışmalara göre zorunlu tercih yönteminin güvenilirlik ve geçerlilik açısından üstün olduğu belirtilse de, geri bildirim sağlanmasının zor olması ve örgüt ile değerlendiriciler arasındaki güven duygusunu zedelemesi, bu tekniğin zayıf tarafları olarak görülmektedir (Uyargil, 2017: 55).

2.8.2.5 Davranış odaklı değerlendirme yöntemi

Performansı davranışsal seviyede değerlendirmek için davranış odaklı değerlendirme yöntemi kullanılmaktadır. Smith ve Kendall tarafından (1963) geliştirilen bu yöntem, davranışsal beklenti ölçekleri de denilmektedir (Helvacı, 2002: 164).

Davranışsal beklenti ölçekleri, diğer geleneksel değerlendirme ölçeklerinde olduğu gibi kişinin performansını çeşitli boyutlar ve kriterler açısından ölçmeye çalışmakta, ancak bu boyutların ve ölçekteki alternatif cevap ifadelerinin tanımlanış biçimi diğerlerinden oldukça farklı olmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983: 408). Bu ölçek, çalışanları çeşitli kişilik özellikleri yerine, spesifik iş gereklerini etkin olarak yerine getirecek davranışları hangi oranda sergileyebildiklerine göre değerlendirmektedir (Beach, 1992: 323).

Davranışsal beklenti ölçeklerindeki sorunlu tarafları ortadan kaldırmak ve güçlü yönlerinden yararlanmak için davranışsal gözlem ölçekleri geliştirilmiştir (Uysal, 2014: 50). Davranışsal beklenti ölçeklerinde, çalışandan çeşitli performans boyutlarında beklenen kritik olayları içeren alternatif davranışlar belirlenerek değerlendirilirken; davranışsal gözlem ölçeklerinde, iş davranışlarına ilişkin çeşitli kritik olaylardan yararlanılmaktadır (Uyargil, 2017: 52). Çalışan davranışları, yönetici

tarafından gözlemlenip ölçekte işaretlenerek ve her bir ifadeden aldığı puan toplanarak performans puanı ortaya çıkmaktadır (Scarpello ve Ledvinka, 1988: 660).

Bir işi oluşturan görevlerin ve sorumlulukların kategorilerini ifade etmek için iş boyutu kavramı kullanılmaktadır. Her iş, çeşitli iş boyutlarına sahip olup, her biri için farklı dereceler geliştirilmektedir. Davranışsal temellere dayalı dereceleme ölçeği geliştirildiğinde derece değerleri, performansın çeşitli kategorilerini tanımlamakta ve davranışların işin yapılması sırasında ortaya çıkıp çıkmadığı değerlendirilmektedir (Barutçugil, 2004: 436).

Ölçekler, kritik olay ve grafik değerlendirme ölçeği yaklaşımlarının en önemli unsurlarını bir araya getirmektedir. Değerlendirmeyi yapan kişi, çalışanları ortamdaki mevcut öğelere göre değerlendirmekte ancak puanlar, genel açıklamalar ve kişisel özelliklerden çok verilen işe yönelik gerçek davranışa göre olmaktadır. Bu yöntemi destekleyenler, belirli iş davranışlarına ilişkin açıklamalar kullanılmasının daha az hatalı ve daha güvenilir değerlendirmeler sağlayacağını savunmaktadır. Ancak bu ölçek formlarının geliştirilmesi uzun zaman alan bir uygulamadır. Davranış odaklı değerlendirme ölçekleri, kesin, gözlemlenebilen ve ölçülebilir iş davranışını belirtmektedir (DeCenzo vd., 2017: 218).

Davranış odaklı değerlendirme yöntemiyle yapılan performans değerlendirmelerinde değerlendirici; her dereceye karşılık gelen davranış açıklamalarını inceleyerek, değerlendirme dönemi içerisinde çalışanın iş davranışını tanımlayan açıklamayı bulmalı ve bu davranışa karşılık gelen sayısal değeri tablodan kontrol etmelidir. Bu süreç, işe yönelik belirlenen boyutların tamamı için yapılarak farklı iş boyutlarına ait değerlerin birleştirilmesi ile toplam değerlendirme elde edilmelidir (Barutçugil, 2004: 437).

Yöntemin en önemli üstünlüğü, yöneticilerin ve sorumluların değerlendirmeye aktif şekilde katılması nedeniyle benimsenme olasılığının yüksek olmasıdır. Bunun yanında davranış tanımları, işi yapan çalışanların deneyimlerine ve gözlemlerine dayanılarak geliştirildiği için daha güvenilir olmakta ve iş performansı ile ilgili geri bildirim imkanı vermektedir. Buna karşın yöntemin zayıflığı, yöntemin geliştirilmesinin zamana ve kararlılığa ihtiyaç duymasındır. Ayrıca farklı işler ve iş grupları için farklı formların gerekli olması da yöntemin geliştirilmesini zorlaştırmakta ve maliyetini artırmaktadır (Barutçugil, 2002: 193).

Yöntemin etkinliği konusunda yapılan araştırmalara göre, yöntem mükemmellikten uzak olsa da sıralama hatalarını azaltmakta olup, en büyük avantajı iletildiği özel geri bildirimlerden gelmektedir (DeCenzo vd., 2017: 218).

2.8.3 Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşımlar

Kişiler arası karşılaştırmalara dayalı yaklaşımda ise; çalışanların birbirleriyle karşılaştırılmaları neticesinde, bir göreve yükseltilecek ya da ödüllendirilecek çalışanın belirlenmesi için iki veya daha fazla çalışanın performansları karşılaştırılmaktadır (Barutçugil, 2004: 437).

Bu yaklaşımda değerlendirmeler, kişilerin birbirleri ile karşılaştırılmaları sonucu gerçekleştirilmektedir. Kişilerin performans düzeylerini genel bir kritere dayalı olarak değerlendiren subjektif yöntemler olup, diğer yöntemleri desteklemek ve/veya kontrol etmek için kullanılmaktadır (Mercanlıoğlu, 2012: 44).

Çalışanlar birbirleri ile karşılaştırılarak başarı düzeylerine göre sıralanmaktadır (Beach, 1992: 300). Terfi ve ücret gibi kararlar bu sıralamaya göre verilmektedir. Göreceli olarak daha küçük ve çalışan sayısı az olan örgütler için uygun bir yaklaşımdır (Tavas, 2011: 36).

Kişiler arası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım kendi içinde; sıralama, ikili karşılaştırma ve zorunlu dağılım yöntemi olarak üç alt başlıkta incelenmektedir.

2.8.3.1 Sıralama yöntemi

Sıralama yöntemi, değerlendiricinin çalışanlarını genel başarı durumlarına ya da bıraktıkları genel izlenime göre değerlendirmesine dayanmaktadır. Bu sıralama, başarı ve genel izlenim durumu yerine, o işte geçerli sayılan bazı nitelik ya da özelliğe bakılarak da yapılabilir (Tortop vd., 2013: 281). Değerlendirici, kişiyi ve başarıyı bir bütün olarak göz önünde bulundurmaktadır. Değerlendirme yapılırken tüm çalışanlar; iş birliği, tutum, kişisel girişim gibi bir veya daha fazla nitelik açısından en başarılı olandan en başarısız olana doğru sıralanmaktadır (Bingöl, 2006: 340).

Uygulamada değerlendirici, çalışanlar arasından en başarılı olanı belirleyerek ilk sıraya, en başarısız çalışana ise en alt sıraya yazmaktadır. Bu işlem listede yer alan herkes için tekrarlanmakta ve en başarılısından en başarısızına kadar tüm çalışanlar sıralanmaktadır (Barutçugil, 2004: 438).

Yöntemin günümüzdeki kullanımı oldukça sınırlıdır, çünkü bu yöntemde genellikle kişinin genel başarı durumu, örgüt için taşıdığı değer veya örgüte katkısı gibi ifadelerle belirtilen tek bir genel kriter dikkate alınarak karşılaştırmalar yapılmaktadır. Bazı örneklerde birkaç kriterin dikkate alındığı görülmekteyse de, bu gibi uygulamalarda çok genel ve gözlemlenmesi oldukça zor kriterler, değerlendirmeleri nesnellikten uzaklaştırmakta ve karşılaştırma sayısını oldukça artırmaktadır. Bu sakıncaların yanında, kişilerin pozisyonları ve görev ünvanları dikkate alınmadan, aynı havuz içinde toplanarak birbirleriyle karşılaştırılmaları da değerlendirmelerde hatalara neden olabilmektedir (Uyargil, 2017: 44-45).

2.8.3.2 İkili karşılaştırma yöntemi

Bir çalışanın başka bir çalışana göre belirli kriterler açısından üstünlüğünü öngörmekte olan ikili karşılaştırma yöntemi, sıralama tekniğinin daha gelişmiş bir halidir (Şimşek ve Öge, 2011: 323). Uygulanması en kolay, en az zaman alan ve en ucuz yöntemdir. Özellikle az sayıda kişinin çalıştığı iş yerlerinde uygulanma olanağına sahiptir. İkili karşılaştırma yönteminde, çalışanlar ikişer ikişer karşılaştırılarak değerlendirilmekte (Sabuncuoğlu, 2016: 239) ve performansı yüksek olanlar arasından personel sıralanmaktadır (Schermerhon, 1989: 434).

İkili karşılaştırma yönteminde, değerlendirilecek çalışanların isimleri bir sayfanın sol tarafına liste halinde yazılmaktadır. Daha sonra değerlendirici, üretim miktarı gibi önceden belirlenmiş olan performans kriterlerine göre listedeki birinci çalışana ikinci çalışana ile karşılaştırmaktadır. Karşılaştırma sonucunda, en çok (+) işareti alan kişi performansı en yüksek, en az işareti alan kişi de performansı en düşük çalışan olarak belirlenmektedir (Barutçugil, 2004: 438).

Yöntemde, çalışanların yetenek ve başarılarının belirli alt başlıklara ayrılmaksızın değerlendirilmesi eleştirilmektedir. Her çalışanın kendine özgü yetenekleri bulunmaktadır. Kişisel özellikler göz önüne alınmaksızın ve ayrıntılı bir analiz yapılmaksızın değerlendirmeye gidilmesi durumunda yetenekler belirsiz kalacak, açıklıkla tanımlanamayacak ve çeşitli yorumlara açık olacaktır. Bu yöntemdeki önemli bir sorun da, çalışanın hangi ölçütlere göre değerlendirildiğini bilmeyişi ya da geliştirmesi gereken yeteneklerinin kendine iletilmeyişi (Sabuncuoğlu, 2016: 240).

2.8.3.3 Zorunlu dağılım yöntemi

Zorunlu dağılım yöntemi, örgütlerde çalışanların performans düzeylerinin normal dağılım eğrisine (çan eğrisine) uygun bir dağılım göstermesi gerektiği varsayımından hareketle, çalışanların değerlendirme ölçeği ya da çizelgesinin yüksek başarı ifade eden noktalarında kümelenmelerine engel olmak amacıyla geliştirilmiştir (Woods, 1997: 204). Yöntem, değerlendiricilerin öznel yargıları nedeniyle ortaya çıkabilecek tutarsızlıkların önüne geçmektedir. Bunu sağlamak için değerlemelerin, önceden belirlenmiş ve normal sıklık dağılımına uyan bir kalıba göre dağılması gerekmektedir (Bingöl, 1990: 229).

Yöneticiler, çoğu zaman yaptıkları değerlendirmede belirli puanlara ya da “çok iyi” gibi genel ifadelere yönelebilmektedir. Oysaki performans değerlendirme sistemlerinin önemi, bireyler arasındaki başarı farklılıklarının hassas bir biçimde ortaya çıkarılması zorunluluğundan gelmektedir. Bu farklılıkları ortaya koyabilmek için zorunlu dağılım yöntemi, değerlendiricilere bazı sınırlamalar getirmektedir. Değerlendirici, çalışanları farklı başarı düzeylerine yerleştirirken genellikle tek ve genel bir değerlendirme kriteri esas alınmakta, bazı durumlarda ise değerlendirme kriterlerinin sayısı artırılmaktadır (Uyargil, 2017: 45-46).

Zorunlu dağılım yönteminin diğerlerinden daha güvenilir olduğu savunulsa da, uygulamada çeşitli sorunlar gözlemlenmiştir. Bu sorunlar, çalışanların performans düzeylerinin çan eğrisi biçiminde olması ve az sayıda çalışan grubuna çan eğrisinin uygulanamaması olarak sayılabilir (Barutçugil, 2004: 438).

2.8.4 360 Derece Performans Değerlendirme

Günümüzde en popüler performans değerlendirme yöntemlerinden birisi olan 360 derece performans değerlendirme sistemi; çalışanların, aynı seviyede görev yaptığı takım üyeleri, işi gereği ortak çalışma yaptığı diğer bölüm yöneticileri, bağlı olduğu yönetici ve kendisine bağlı personel tarafından değerlendirilmesidir. Değerlendiriciler arasına bazen müşteri ya da tedarikçiler de ilave edilebilmektedir (Öztürk, 2008: 164).

Çoklu değerlendirme sistemi olarak da ifade edilen bu yöntemde, çalışanın davranışları ve bu davranışların işe yönelik etkileriyle ilgili olarak birden fazla değerlendiriciden bilgi toplanmakta, böylelikle performansın daha geçerli ve güvenilir şekilde değerlendirilebileceği düşünülmektedir (Woods, 1997: 202).

Örgütlerdeki küçülme, üst amirlere doğrudan rapor veren çalışanların sayısını artırdığı ve her biriyle ilgili kapsamlı iş bilgisine sahip olmayı zorlaştırdığı için bu değerlendirme türü oldukça popüler hale gelmiştir. 360 derece performans değerlendirme yöntemi, Fortune 1000'de yer alan örgütlerin yaklaşık %90'ında kullanılmaktadır (DeCenzo vd., 2017: 229).

Günümüzdeki yöneticiler ve çalışanlar, performansı değerlendirme konusunda bu yöntemi oldukça etkili bulmaktadır. Geri bildirimler, çeşitli kaynaklardan sağlandığı için daha nesnel olmakta, tek bir yöneticinin bakış açısına dayanan geleneksel değerlendirmelere göre daha bütünlük ve etkili sonuçlar vermektedir (Barutçugil, 2002: 203).

Yöntemin başarılı olabilmesi için örgüt ortamının bireysel gelişimi teşvik edici olması gerekmektedir. Örgüt içinde iletişim etkinliği artırılmalı, bilgi akışı örgütün hedeflerine ve değerlerine uygun olarak geliştirilmeli, yapıcı ve düzeyli eleştiriler bireysel gelişim için bir fırsat olarak görülmelidir (Öztürk, 2008: 167).

360 derece performans değerlendirme yöntemine yönelik en önemli eleştiri, değerlendirici sayısının çok olmasından dolayı değerlendirme işleminin uzun sürmesi ve fazla maliyetli olmasıdır. Diğer bir eleştiri de değerlendiricilerin; yöntemin stratejik özelliklerini, geri bildirim toplama ve analiz etme metotlarını ve bunların nasıl kullanılacağını bilmemesidir (Bingöl, 2006: 346).

Sonuç olarak, bir yöntemin üstün özelliklerinin yanı sıra bazı eksik yönlerinin de bulunduğu görülmekte olup, birkaç yöntemin bir arada kullanılmasıyla birlikte daha etkin ve verimli performans sonuçları elde edileceği düşünülmektedir. Ayrıca değerlendiriciler, ön yargılardan uzak ve objektif bir şekilde değerlendirme yapabilecek eğitim ve bilgiye de sahip olmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREY-ÖRGÜT UYUMU

3.1 Birey-Örgüt Uyumu Kavramı

Örgütler, belirlemiş oldukları amaçlar ve hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının yüksek verimlilik ve yüksek performans göstermelerine ihtiyaç duymaktadır. Örgüt çalışanlarının motivasyonlu ve yüksek performansla çalışmasını sağlayabilmenin en önemli koşullarından birisi de, çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artırılmasıdır. Çalışanların performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, sosyal sorumluluğunu, örgütsel bağlılığını ve iş tatminini artırmak için de birey-örgüt uyumu, son zamanlarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında önem kazanmaya başlamıştır. Birey-örgüt uyumu, insan ilişkilerinin iki önemli alanını temsil etmekte ve örgüt yöneticilerinin dikkatini çeken konular arasında yer almaktadır.

Birey-örgüt uyumu kavram olarak; en azından bir tarafın (birey veya örgüt) diğer tarafın ihtiyaçlarını karşıladığı ve/veya benzer temel karakteristik özellikler paylaştıkları (Kristof, 1996: 4); ya da bireyin özniteliklerinin belli bir durum ya da işle ilgili gereken öznitelikler ile uyumlu olması şeklinde ifade edilmektedir (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991: 488). Bu uyumun temelinde ise bireysel ve örgütsel değerler yatmaktadır ve istikrarlı bir şekilde devam eden örgütsel bağlılık, iş doyumuna gibi işe yönelik tutum ve davranışlarla da yakından ilişkilidir (Kılıç, 2010: 21). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum, tutumları ve davranışları etkilediği için birçok araştırmacının ilgi odağı haline gelmiştir (Finegan, 2000: 149).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin, hangi bireylerin hangi tür örgütlerde daha başarılı olabileceği sorusundan yola çıkılarak başlayan çalışmaların ilki, Tom (1971) tarafından literatüre kazandırılan araştırmadır. Bu çalışma, bireysel ve örgütsel başarının en önde gelen faktörlerinden biri olarak bireylerin çalıştıkları örgüt ile

benzerlikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyler, kendi kişiliklerini yansıtan şirketlerde daha verimli çalışabilmektedir. Dolayısıyla birey-örgüt uyumu konusunda yapılan araştırmalar Tom (1971) tarafından yapılan bu çalışmanın ardından yoğunlaşmıştır. Bu araştırmayı takip eden diğer bazı çalışmalarda, birey-örgüt uyumu daha da genişletilerek birey-çevre uyumu gibi yeni alanlara taşınmıştır. Konu üzerine yapılan önde gelen araştırmalardan biri olan Chatman'ın (1989: 342) çalışmasında “ortak değerler” kavramı üzerine durulmuştur. Örgüt ve birey arasındaki uyumun farklı yönleriyle ele alındığı pek çok çalışma bulunmasına rağmen literatürde örgütsel ve kişisel özelliklerin baz alındığı araştırmalar ağırlıklı olarak görülmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005: 285).

Birey-örgüt uyumunu Chatman (1989), örgütün kültürel özellikleri ile bireyin değer ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak belirlerken, Cable (1995) ise bireylerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak ifade etmektedir. Kristoff (1996) bu yapılan araştırma sonuçlarını daha da genişleterek, birey-örgüt uyumunu; bireyin ve örgütün öznitelikleri, değer yargıları ve amaçları arasındaki uyum ile kişinin karakteristik özellikleri ve örgüt kültürü arasındaki benzeşim olarak tanımlamaktadır (akt. Özçelik, 2011: 38).

Kristof'a göre (1996) birey-örgüt uyumu, karşılıklı beklentilerin karşılandığı ve tarafların benzer özelliklere sahip olduğu durumda örgüt ile çalışan arasındaki uyumdur. Birey-örgüt uyumu, işverenin nitelikli iş gücü beklentisi ile çalışanın örgütten beklentilerinin dengeye gelmesi halinde ortaya çıkmakta ve çalışanın işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (akt. Turunç ve Çelik, 2012: 60).

Birey-örgüt uyumunun kapsamı konusunda literatürde farklı görüşler de bulunmaktadır. Birey-örgüt uyumu; Meglino, Ravlin ve Adkins (1989) tarafından değer uyumu, Vancouver ve Schmitt (1991) tarafından hedef uyumu, Bretz, Ash ve Dreher (1989) tarafından istekler-yetenekler uyumu olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlere göre, birey-örgüt uyumunu sağlamak için dört yöntem bulunmaktadır. Birinci yöntemde, çalışanın ve örgütün temel özelliklerindeki benzerlikler üzerine odaklanılmaktadır (Kristof, 1996: 5). İkinci yöntemde, örgüt liderleri ile astların hedeflerinin uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır (Vancouver, Millsap ve Peters, 1994: 668). Üçüncü yöntemde, kişisel tercih ya da ihtiyaçlar örgüt yapısı ve sistemi ile uyumlu hale getirilmektedir (Cable ve Judge, 1994: 323). Dördüncü yöntemde ise

şahısların kişiliği ile örgütün kişiliği olarak tanımlanan örgüt iklimi arasında uyuma odaklanılmaktadır (Kristof, 1996: 6).

Yapılan birçok araştırma sonuçlarına göre de (O'Reilly III ve Chatman, 1986; Chatman, 1989; Kristof, 1996; Yahyagil, 2005; Bright, 2007; Kılıç, 2010) bireysel ve örgütsel değerler arasında gerçekleştirilen yüksek düzeydeki uyumun, tüm taraflar için pozitif sonuçlar doğurduğu ortaya konulmuştur. Bu konuda yapılan çalışmalar bireylerin, kendi değerlerini yansıtabilecekleri organizasyonlarda çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Birey-örgüt uyumu; iş tatmini (Cable ve Judge, 1994: 321), örgütsel bağlılık (Cable ve Judge, 1996: 300), iş gören devri ile kişiler arası çekicilik (Backhaus, 2003: 21), performans (Sekiguchi, 2004: 184) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Zhao, 2009: 342) üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

3.2 Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımları

Araştırmacıların çoğunluğu birey-örgüt uyumunu, bireyler ve örgütler arasındaki uygunluk (bağdaşma) olarak tanımlamaktadır. Ancak bu uygunluk kavramı iki türde düşünülebilmektedir. Birinci tür uygunluk, örgüt ile bireyin temel karakteristik özelliklerinin benzeşmesine dayanmaktadır. İkinci tür uyumda ise örgütte eksikliği duyulan özelliklere sahip olan bireyin bu eksikliği gidermesi, yani bir bütündeki eksik parçanın yerine konulması söz konusudur. Birey-örgüt uyumuna ilişkin “ihtiyaçlar ve talep ilkesi” yaklaşımına göre; örgütler ya bireylerin ihtiyaç, arzu ve tercihlerini tatmin etmeli, ya da bireyler örgütün taleplerini karşılayacak şekilde bazı beceri ve yeteneklere sahip olmalıdır (Kristof, 1996: 3).

Birey-örgüt uyumu ile ilgili olarak diğer bir yaklaşım ise “örgütsel insancıl yaklaşım” ve “insan kaynağı yaklaşımı”dır. Buna göre örgütsel insancıl yaklaşım, örgütteki gereksiz kuralların, katı görev ve denetim düzenlemelerinin ortadan kaldırılmasını gerekli görmektedir. Bu yaklaşıma göre bunlar, insanın yaratıcılığını ve gücünü kullanmasına engel olmaktadır; iş görene özgürlük verilmesi ve işten doyumun sağlanması, onların doğasına daha uygundur. Öz benliğini geliştiren iş görenler, yeterli düzeyde güdülenerek örgüte daha yararlı olmaktadır. İnsan kaynağı yaklaşımı ise; örgütlerin, insanların gereksinimlerini karşılamak için var olduğunu, ama insanların, örgütün gereksinmelerini karşılamak için var olmadığını dile getirmektedir (Başaran, 2004: 356).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin yukarıda belirtilenlerin dışında üç ayrı yaklaşım daha bulunmaktadır (Ulutaş, 2010: 20):

a. *Değerlerde Uygunluk*: Değerler, istikrarı temsil etmekte ve çeşitli durumlarda neyin önemli olduğuna ilişkin uzun dönemli inanışları sergilemektedir. Değerlerde uygunluk, sistemin mevcut kültürel değerleri ile bireylerin temel inanışları arasındaki uyumluluk halidir.

b. *Kişilikte Uygunluk*: Kişinin sahip olduğu karakteristik özelliklerinin, içinde bulunduğu çevrede diğer bireylerin sahip olduğu özelliklere uygun olmasıdır.

c. *İş-Çevre Uygunluğu*: Sosyal iklimler, örgütteki yaşamı karakterize eden tavır, davranış ve duygu yığınlarını temsil etmektedir.

3.2.1 Kristof'un Birey-Örgüt Uyumunu Yaklaşımı

Birey-örgüt uyumunu Kristof, insanlar ve örgütler arasında; en azından bir tarafın öbürünün gereksinimini sağladığında, benzer köklü nitelikler paylaştıklarında ya da her ikisi var olduğunda uyusabilirlik olarak tanımlamaktadır. Buna göre birey ile örgüt arasında uyum olabilmesi için ihtiyaçların karşılıklı olarak karşılanması ve/veya tarafların benzer temel karakteristik özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Örgütler; hem çalışanlar tarafından talep edilen kariyer gelişimiyle ilgili kaynakları, hem de finansal, psikolojik ve fiziksel kaynakları sağlamaktadır. Buna karşılık çalışanlardan çaba, bağlılık, bilgi, yetenek ve becerilerini yaptıkları işe katmaları beklenmektedir (Kristof, 1996: 4). Kristof (1996) tarafından geliştirilen yaklaşımda; bireyin algıları, ihtiyaçları ile örgütsel sistemlerin ve yapıların eşleşmesi olarak tanımlanan “gereksinimler-karşılananlar” perspektifi ön plana çıkmaktadır. Bu perspektifin dayandığı kurama göre, çalışanın ihtiyaçları çevre tarafından karşılandığı sürece çalışan işinden tatmin olmaktadır (akt. Akbaş, 2010: 91).

Kristof birey-örgüt uyumunu, bütünleştirici (supplementary) ve tamamlayıcı (complementary) olmak üzere iki boyutlu olarak ele almıştır (Kristof, 1996: 3). Bireyin değerleri, hedefleri, kişiliği ve tutumundan oluşan kişilik özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlardan oluşan örgüt özelliklerinin eşleşmesi durumunda bütünleştirici uyum gerçekleşmektedir. Bireylerin gelişme fırsatları, finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar gibi ihtiyaçları ile kendi beceri ve yeteneklerinin örgütün gereksinim duyduğu beceri ve yetenekleri karşılaması durumunda tamamlayıcı uyum gerçekleşmektedir (Bright, 2007: 364-365). Bu iki kavram, birey-örgüt uyumu türleri başlığı altında ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Kristof, birey-örgüt uyumuna yönelik ikinci bir ayırmadan bahsetmektedir, bu da gereksinim-arz (needs-supplies) ve talep-beceri (demands-abilities) uyumu ayrıdır. Gereksinim-arz uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu; örgüt bireyin ihtiyaçlarını, istek ve tercihlerini tatmin ettiği zaman sağlanmaktadır. Buna karşılık, talep-beceri uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu; birey örgütün taleplerini karşılayacak becerilere sahip olduğu zaman gerçekleşmektedir (Kristof, 1996: 3).

3.2.2 Schneider'in Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

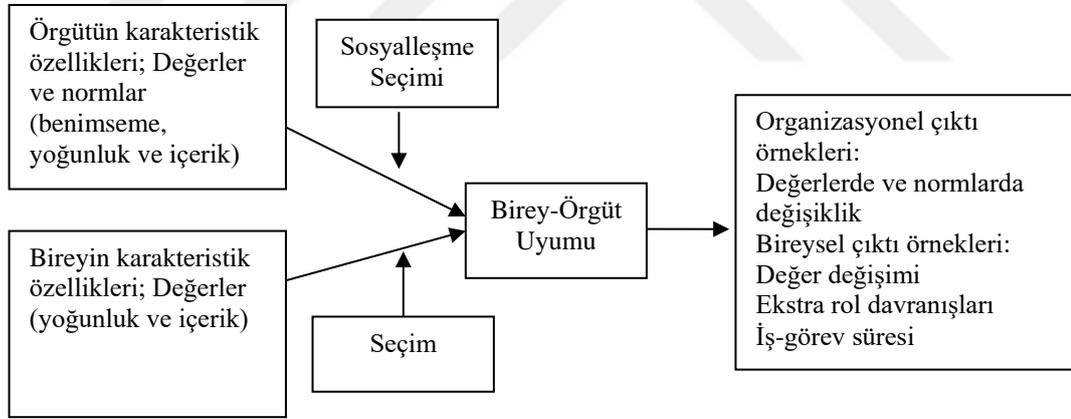
Schneider, bireylerin sahip olduğu nitelikler bakımından en iyi uyum sağladığı örgütlere kendilerini yerleştirdiklerini ve olumlu bir uyuma olmadığı durumlarda ise isteğe bağlı olarak örgütlerden uzaklaştıklarını belirtmektedir (Schneider, 1987: 442).

Schneider'in *Çekme-Seçme-Yıpranma* (ASA: Attraction-Selection-Attrition) yaklaşımına göre belirli tipteki insanlar, belirli tipteki örgütlerden etkilenerek tercihlerini bu yönde yaparlarken, örgütler de aynı şekilde belirli tipteki bireyleri seçmektedir. Yıpranma aşaması olarak nitelendirilen aşama; çalışanlar, örgüt yapısına uyum sağlayamadığında ortaya çıkmakta ve uyum sağlayamayanların örgütten ayrılması ile sonuçlanmaktadır. Örgütün bir parçası haline gelenler ise örgütte varlıklarını sürdürerek örgütün doğasını, yapısını, süreçlerini ve kültürünü belirlemektedir (Schneider, Smith ve Goldstein, 2000: 67). Bu yaklaşımda örgütün istediği bireysel özelliklere sahip çalışanlar, uyum sağlayabilecekleri örgütsel özelliklere sahip örgütlere çekilmektedir (Özdemir ve Sezgin, 2011: 4). Çekme-seçme-yıpranma modeli; iş arayanların tutum, kişilik ve değerler açısından benzerlik gösterdikleri örgütlerin çekim gücüne kapılarak bir döngü içerisine girdiklerini ileri sürmektedir (Walker, Feild, Giles, Bernerth ve Jones-Farmer, 2007: 486). Böylelikle birey-örgüt uyumu, zaman içinde örgüt içi homojenliği artıran bir etmen olarak düşünülmektedir (Kristof, 1996: 5).

Schneider, Goldstein ve Smith (1995) bu etkiyi homojenlik (homojenite) hipotezi olarak adlandırmakta ve örgütler içten içe değişime direnç göstereceği için işlevsiz kalacağını öngörmektedir. Schneider'in yaklaşımı, son elli yılda psikoloji literatüründe iyi denenmiş sezgisel bir neden ve sonuç ilişkisine dayanmakta olup, insanlar arasındaki benzerliğin çekici olduğu gözleminden kaynaklanmaktadır (akt. Billsberry, 2004: 1).

3.2.3 Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Chatman'a göre iş gören seçim süreci; yalnızca örgütlerin çalışanını seçtikleri bir süreç olmayıp, çalışanların da katılacakları örgüt ile ilgili tercihte buldukları bir süreçtir (Chatman, 1989: 344). Chatman birey-örgüt uyumunu, iş görenlerin ve örgütlerin norm ve değerlerinin uyumu şeklinde tanımlamaktadır. Chatman, yapmış olduğu bu tanımı bir model ile ifade etmektedir. Modele göre örgütün ve örgütün üyesi olan kişinin uyumu, birey-örgüt uyumunun belirleyicisidir. Bu uyuma giderken, bireyin örgütteki rolleri öğrenebilmek ve üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenmesi olarak ifade edilen örgütsel sosyalleşme, aracılık etkisi görmektedir (Chatman, 1989: 339-340). Örgütsel sosyalleşme, bazı kaynaklarda birey-örgüt uyumu ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Çalık, 2003: 163). Chatman'a göre birey-örgüt uyumunun örgütsel çıktıları, bireyin örgütün norm ve değerlerine uyumu; bireysel çıktıları ise kişinin değerlerinde ortaya çıkan değişimler ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak belirlenmiştir (Chatman, 1989: 339). Chatman'ın modeli Şekil 3.1'de verilmektedir.



Şekil 3.1: Birey-örgüt uyumu modeli (Chatman, 1989: 340).

Örgütlerin rekabet için insan faktörüne değer vermesi gerekmektedir ve bunun yolu da birey-örgüt uyumunu sağlamaktan geçmektedir. Çalıştığı örgüt ile uyum içinde olan iş görenler, örgütten ayrılmak istemeyecektir. Bu şekilde işlerinde özverili ve sadakatli çalışarak, müşterileri için üretmeye ve örgütlerini geliştirmeye devam edecektir. Ayrıca bu tür çalışanların oluşturacağı bilgi havuzu, entelektüel sermaye olarak örgütün güç kaynakları arasında yerini alacaktır (Adıgüzel-Kayadibi, 2015: 95).

3.3 Birey-Örgüt Uyumu Bileşenleri

Birey-örgüt uyumu bileşenleri; genel olarak değerlerin uyumu, hedeflerin uyumu, kültür uyumu, çevreye uyum ve kişilik uyumunu içermektedir.

3.3.1 Değerlerin Uyumu

Değer kelimesinin etimolojik kökü, eski Fransızca'da "güçlü olmak" anlamına gelen "valoir" kelimesinden gelmektedir. Değerler, bilinçli ve bilinçsiz inançlardır (Conti, Hyman ve Astolfi, 2003: 2). Sosyolojik anlamda değer; bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli olarak kabul edilen, onların ortak duygu, düşünce, amaç ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke veya inançlardır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 50).

Değerler; yenilikçi, detay odaklı veya ilişkiye odaklı olmak gibi kişisel ve grup görevlerini yerine getirmenin yollarını yansıtmaktadır. Yapılmaması gerekenler şeklindeki sınırlayıcı setten ziyade, devam eden faaliyetleri yönlendiren standartlar gibi etki etmektedir. İş başarısını sürdürebilmek, bir örgütü, müşteri taleplerini ve piyasa koşullarını yönlendirmek ve motive etmek için net bir şekilde ifade edilmiş temel değerler seti gereklidir. Önemli bir değerler kümesi ile hedeflere odaklanmak; bir örgütün stratejik hedeflerini, müşteriler ve çalışanlar arasındaki ilişkileri, imajını, pazarlar, ürünler ve hizmetlerini yükseltmeye yardımcı olabilmektedir (Conti vd., 2003: 3).

Değerler; bireysel analiz düzeyinde çalışan davranışına ilişkin temel öncüler olarak, örgüt kültürü düzeyinde ise nispeten anlamlı ve ölçülebilir unsurlar olarak kavramsallaştırılmıştır (McDonald, 1993: 3).

Bireysel değerler, kişiyi refah ve mutluluğa götürecek değerli ve önemli olan şeyleri; örgütsel değerler ise örgüt üyeleri tarafından önemli kabul edilen ortak değerleri ifade etmektedir (Sezgin, 2006: 558-559). Örgütsel değerler, yönlendirici ilkelerdir ve bu ilkeler örgütün hedeflerine göre değiştirilemez veya yönetilemezdir (Kristof, 1996: 5).

Örgütsel değerlerin oluşturulmasında; yenilik ve risk alma, ayrıntıya dikkat etme, yapılan işin sonuçlarına ve getirilerine uyum, rekabetçi olma, destekleyici davranışlar gösterme, gelişim ve haberdar etme, grup çalışması ve değerlerde netlik şeklinde sekiz temel unsur bulunmaktadır (Chatman, 1991: 476).

Benzer zihniyette insanlar çalıştırarak, örgütler kültürlerini sağlamlaştırmak suretiyle rekabet gücünü artırabilmekte, istenmeyen davranışların olasılığını ve sonuçlarını azaltabilmektedir. Bunu sağlamak için de iş gören seçim süreçlerinde, örgütün baskın değerleri ile tutarlı insanlar istihdam edilmektedir (Lee ve Bang, 2012: 131-132).

Değerler, birey-örgüt uyumunu sağlamada önemli bir rol oynamaktadır ve örgütlerin performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

3.3.2 Hedeflerin Uyum

Hedefler, bir organizasyonun programlı ve örgütsel olarak ne yapmaya çalıştığını tanımlayan çıktı ifadesidir ve ana faaliyetlerinin bir yansımasıdır (Carpenter, Bauer ve Erdoğan, 2013: 263). Hedef, örgüt üzerine yapılan çalışmaların merkezinde olup, tüm sistemin varlığını devam ettirmek amacıyla kendileri için belirlemiş oldukları aşamalardır. Ancak örgütler, hedefe ulaşmayı diğer problemlerin üzerinde tutarak önceliği buna vermeleri nedeniyle eleştirilere maruz kalmaktadır (Gross, 1969: 277).

Birey-örgüt uyumunun bileşenlerinden olan hedeflerin uyumu; iş görenlerin ve örgütün ulaşmak istedikleri hedefler yani bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumu ifade etmektedir. Schneider (1987), hedeflerin uyumu konusunda yaptığı ASA modeli araştırmasında; örgütsel hedeflere önem veren bireylerin istihdam edilerek hem örgüt odaklı makro boyutta işletme hedeflerinin, hem de birey odaklı olmak üzere mikro boyutta bireysel hedeflerin elde edileceğini varsaymaktadır (akt. Özçelik, 2011: 42).

3.3.3 Kültür İle Uyum

Kültür; etimolojik olarak Fransızca'da tarım, toprağı ekip biçme ve eğitim, terbiye sözcüklerinden gelmektedir. Latince'de ise aynı anlama gelen "cultura" sözcüğünden alıntıdır (www.etimolojiturkce.com).

Bizi sürekli çevreleyen, başkalarıyla olan etkileşimlerimizle oluşturulan ve sürekli yasallaştırılan dinamik bir olgu olmasının yanında davranışı sınırlayan ve rehberlik eden bir dizi yapılar, kurallar ve normlardır. Kültür; örgüt seviyesine, hatta örgüt içindeki gruplara taşındığında, nasıl oluşturulduğunu, geliştiğini ve nihai olarak

nasıl manipüle edildiğini, aynı zamanda nasıl sınırlandırıldığını, istikrarlı hale getirildiğini ve grup üyelerince ne kadar anlamlı olduğunu görmek mümkündür. Kültür yaratma ve yönetiminin bu dinamik süreçleri, liderliğin özüdür ve liderlik ile kültür aynı madalyonun iki yüzü gibidir. Bu bağlamda, daha iyi ya da daha kötü, daha güçlü ya da daha zayıf kültürlerin bulunduğu ve kültürün örgüt üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, yüksek performans için örgütün bir kültüre sahip olması gerekmektedir ve kültür ne kadar güçlü olursa örgüt de o kadar etkin olmaktadır (Shein, 2004: 1).

Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen çalışanlardan oluşan örgütler, içerisinde bulunduğu toplumda birer alt kültürel alan oluşturmaktadır. Örgütlerinin sahip olduğu kültür, bir üst evren olan ulusal kültürden öğeler taşımaktadır ve onunla etkileşim halindedir, fakat esasında kendine özgü bir değer ve semboller sistemine sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 31-32).

Örgüt kültürü; örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yolları olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda, üyeleri bir arada tutan sosyal bir yapıştırıcıdır (Hasanoğlu, 2004: 47).

Yapılan araştırmalar sonucunda, örgüt kültürünün sahip olduğu özellikler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Örücü, 1997: 126):

a. *Bireysel inisiyatif kullanımı*: Mümkün olduğunca yüksek derecede sorumluluk, özerklik ve bireylerin artan bağımsızlık derecesi.

b. *Risk dayanıklılık*: İş görenlerin yaratıcılık, risk arama ve daha aktif olma gibi konularda özendirilme derecesi.

c. *Yön verme*: Örgütün başarısını artıran yeni hedeflerin ve beklentilerin yaratılma derecesi.

d. *Entegrasyon*: Örgüt içindeki dikey ve yatay iş birliği ve koordinasyonun özendirilme derecesi.

e. *Yönetim desteği*: Yöneticilerin astlarıyla açık iletişim ve onlara destek sağlama derecesi.

f. *Kontrol*: İşveren davranışlarını kontrol etmeye yönelik kural ve düzenlemelerin sayısı.

g. *Ödül sistem*: Maaş artışı, terfi gibi ödül araçlarının kullanımında adam tutma ve kıdem yerine performans kriterlerinin öncelik derecesi.

h. *Çatışma dayanıklılığı*: Çatışmaları göğüsleme ve eleştiriye açık olma derecesi.

i. *İletişim şekilleri*: Örgütsel iletişimin formel hiyerarşi ile sınırlı olmama derecesi.

Güçlü bir örgüt kültürü, iş görenlerin davranışlarını etkilemek ve performansı artırmak için etkili bir araçtır. İş gören seçimi, kültürün yönetimini kolaylaştıran insan kaynakları politikasıdır. Tichy'in (1982) belirttiği gibi, "güçlü bir kültür" oluşturmak ve geliştirmek için insan kaynakları politikaları kullanan örgütler, bu süreci çok iyi yönetmek zorundadır (akt. Lee ve Bang, 2012: 131-132).

3.3.4 Çevre İle Uyum

Örgütün sınırları dışında kalan her şey çevre olarak ifade edilmektedir (Peker, 1995: 45). Organizasyonu çeşitli şekillerde etkileme potansiyeline sahip olan fiziksel ve sosyal faktörlerden oluşmaktadır. Araştırmacılar çevreyi, örgütsel performanstaki yapısını ve rolünü sınıflandırarak ve analiz ederek tanımlamaya çalışmışlardır. Çağdaş örgüt ortamı, çok sayıdaki faktörler nedeniyle hızlı bir biçimde değişmektedir. Bu durum, özellikle gelişmekte olan ülkelerde örgütsel çevrenin karmaşıklığı ve belirsizliklerin artması nedeniyle çok daha fazladır.

Örgütleri etkileyen iki tür çevre bulunmaktadır: Genel çevre ve özel çevre. Genel çevre; ekonomik, teknolojik, sosyokültürel ve politik/yasal eğilimleri içermekte olup, dolaylı olarak tüm organizasyonları etkilemektedir. Genel çevrenin herhangi bir alanındaki değişiklikler çoğu kuruluşu etkilemektedir. Buna karşın, her örgüt kendi endüstrisine özgü ve günlük iş yapma biçimini doğrudan etkileyen spesifik bir özel çevreye de sahiptir.

Emery ve Trist tarafından yapılan araştırmalar, örgütsel çevrenin yapısını belirsizlik, karmaşıklık ve öngörülebilirlik açısından kategorize etmektedir. Araştırmacılar buna göre organizasyon ortamını dört kategoride tanımlamaktadır (Emery ve Trist, 1965: 7-10):

a. Örgütün amaçlarının aynı kaldığı *durgun gelişigüzel çevre*: Çevre dokusunun en basit türüdür. Hedeflerin ve tehlikelerin (pozitif ve negatif) kendi içinde nispeten değişmez oldukları ve rastgele dağıtıldığı durumdur.

b. Birincisi ile karşılaştırıldığında dinamik olan *sade kümelenmiş çevre*: Bu, eksik bir rekabete benzemektedir. Burada, çok az alıcı ve satıcı vardır ve her organizasyonun varoluşu, kendi çevre bilgilerine bağlıdır.

c. Aynı türden birden fazla organizasyonun bulunduğu kümelenmiş bir ortamda,

yani bir organizasyonun amaçları diğer benzer organizasyonlarla aynı veya bunlarla alakalı olan rahatsız edici *reaktif evre*: Çeşitli benzer organizasyonların varlığı, bu çevrenin önemli bir özelliğidir. Kümelenmiş ortamda, bazı kümeler karlı iken bazıları değildir ve her kuruluş karlı evre kümesine geçmek istemektedir.

d. Son olarak *türbülanslı alan*: Çevrenin dinamizmi yalnızca kurucu organizasyonların etkileşimlerinden değil, aynı zamanda alanın kendisinden kaynaklanmaktadır.

Örgütün çevresinde oluşan durumların bireyleri etkilemesinin yanı sıra, bireylerin de çevresindeki durumları etkileyebileceğini iddia eden “etkileşimci yaklaşımın” tesiriyle ortaya çıkmış olan birey-evre uyumu kavramı; bireylerin iş, meslek veya grup gibi kendilerinin içinde bulunduğu evre ile aralarında oluşan eşleşme, uygunluk, bağdaşma ya da benzerliğin derecesi olarak tanımlanmaktadır.

Birey-evre uyumu, pek çok farklı yaklaşımdan etkilenerak çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Tüm bu tanımlarda amaç, “uyumun” ne olduğunun açıklanması olmuştur. Birey-evre uyumu araştırmalarında incelenen çevrenin hangi düzeyde ele alındığı da önemli bir konudur. Bu konudaki çalışmalar çoğunlukla farklı düzeylerde yapıldığından, araştırmacılar farklı bakış aıllarını tercih edebilmektedir (Irak, 2012: 14).

3.3.4.1 Birey-iş uyumu

Birey-rgt uyumuyla ilgili en çok çalışılmış konulardan biri, bireyler ile işlerin uygunluğudur. Birey-iş uyumu, bir kişinin yetenekleri ile işin nitelikleri arasındaki uyum veya kişinin istedikleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyum şeklinde tanımlanmıştır (Sekiguchi, 2007: 119). Kristof işi, bir kişinin istihdam edilmesi karşılığında gerçekleştirmesi beklenen görevlerin yanı sıra bu görevlerin özellikleri olarak ifade etmektedir. Bu tanıma istinaden birey-iş uyumu, organizasyonla değil gerçekleştirilen görevlerle alakalı olarak dşnlmekte ve işin önemini ortaya koymaktadır (Kristof, 1996: 8; Cable ve Parsons, 2001: 1).

Birey-iş uyumunun sağlanmasına yönelik faaliyetleri; işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapan bireyin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunması, bireyin yaptığı işten tatmin duyması ve işinde daha verimli olması şeklinde sıralamak mümkündür (Eren, 2004: 321).

Araştırma sonuçlarına göre birey-iş uyumunun, bireyin işine devam etmesinde ve işinde kalmasında önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (O'Reilly III vd., 1991: 488). Birey-iş uyumu, ayrıca bireysel performansın etkinliği açısından da önemli olan bir unsurdur.

3.3.4.2 Birey-meslek uyumu

Bireyin uyum gösterebileceği iş çevresinin en geniş düzeyi meslek düzeyidir (Kristof, 1996: 7). İşe bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık; bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda, mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Birey-meslek uyumu, bir organizasyona bağlı olmaksızın incelenmesi gereken bir uyum olduğu için birey-çevre uyumunun diğer düzeylerinden ayrılmaktadır.

Birey ve meslek arasındaki uyum (person-occupation fit), geleneksel olarak Holland'ın altı mesleki ortam (work environments) kuramı çerçevesinde çalışılmıştır. Mesleki ilginin yalnızca “yönünü” belirleyen bu altı ortamı şöyle sıralayabiliriz (Holland, 1959: 35-36):

- a. *Mekanik*: Beden gücüne dayalı uğraşları tercih etmek.
- b. *Araştırmacı*: Soyut düşünceyi ve bilimsel araştırma yapmayı sevmek.
- c. *Sanatsal*: Sanat icra etmeyi tercih etmek.
- d. *Sosyal*: Sosyalleşmeyi ve yardım etmeyi sevmek.
- e. *Girişimci*: İş hayatı ve parasal mevzularla ilgili olmak.
- f. *Geleneksel*: Ofis işlerini ve kurallı işleri tercih etmek.

Super'in (1953) meslek gelişimi teorisi, bireylerin benlik kavramları ile ahenk temeline dayanan uğraşlar seçtiklerini ileri sürmektedir. Holland (1977) ise uyumun, bireyin kişiliği ve meslek çevresinin benzerliğini değerlendiren ölçütlerle belirlenmekte olduğunu ifade etmektedir (akt. Kristof, 1996: 7).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre; birey-meslek uyumu düzeyi yüksek olan kişilerin mesleklerini devam ettirme eğilimlerinin yüksek olmasına karşılık, birey-meslek uyum düzeyleri düşük olan kimselerin de, meslek değiştirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gothard (2001), mesleğin icrası için gerekli bilgi ve beceri düzeyi ile bireyin nitelikleri arasında uyum olması durumunda, birey olumlu meslek algısına sahip olacak ve mesleğinde uzun süre çalışma motivasyonuna

kavuşacağını ifade etmektedir. Carless (2005) ile Vandenberghe ve Ok (2013) ise birey- meslek uyumunun mesleki tatmin ve bağlılık düzeyine olumlu yönde etki ettiğini belirtmektedir (akt. Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017: 623).

3.3.4.3 Birey-grup uyumu

Grup, belli bir amaca doğru faaliyet gösteren insanların bir araya gelerek oluşturdukları sınırlı birliktelik veya isteğe dayalı bir sosyal sınıflandırma şeklidir (Lindenberg, 2001: 643). Grupların örgütsel alanda yaygın bir biçimde kullanılmasıyla, birey-grup uyumu konusuna olan önem de artmıştır. Birey-grup uyumu, bireyler ile çalışma grupları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Çalışma grubunun tanımı ise küçük bir iş arkadaşı gurubundan, bir örgütün fonksiyonel departmanı veya coğrafik bölgesi gibi herhangi bir birime kadar uzanabilmektedir. Birey-grup uyumu ile ilgili çok sayıda araştırma olmasına karşılık, birey-grup uyumunun öncü ve sonuçları üzerine yapılan çalışmalar daha azdır (Kristof, 1996: 7).

Temelde uyumluluğu oluşturan şeyin neler olduğu zor bir konudur, ancak bütünleştirici ve tamamlayıcı uyum perspektifinden hareketle birey-grup uygunluğu; birey, çalışma grup üyelerine değerler açısından benzer olduğunda veya işle alakalı benzer bilgi, yetkinlik ve yeteneklere sahip olduğunda var olabilmektedir. Her ikisinde de nesnel ölçütler yerine katılımcıların algıları üzerinden değerlendirme yapmak gerekmektedir (Seong, Kristof-Brown, Park, Hong ve Shin, 2015: 1185).

3.3.5 Kişiliğin Uyumu

Kişilik, bireyin kendisinin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisini ifade etmektedir. Kişilik, insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirerek, kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir seviyeye ulaşmayı istemesidir. İnsanın başkaları gözünden kişiliği ise toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır (Eren, 2001: 83).

Bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümü kişilik olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişilik; duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan birtakım özellikler bütünüdür. Bu kavramı oluşturan üç temel nokta oldukça önemlidir:

- a. Kişilik, benzersiz veya kendine özgüdür.
- b. Tutarlıdır.
- c. Kişilik, değişmezlik gösterir ve durağandır (Özkalp ve Kirel, 2001: 82).

Birey-örgüt uyumunu kavramsallaştırmaya yönelik yapılan çalışmalar, örgütün çevre-kültür yapısının bireyin kişilik özellikleri ile örtüşmesi gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla adayların kişilik özelliklerinin örgüt iklimine yatkınlığına, bireyin iş seçimi ve örgütün bireyleri işe alım süreçlerinde kesinlikle dikkat edilmelidir. Aynı zamanda kişilik, örgüt içinde üstlenilecek olan roller ile de çok ilişkilidir. Bireylerin örgütte üstlendikleri rollerin ve görevlerin kişilikleri ile uyumlu olması, bireylerin işe yaklaşımını etkilemesinin yanında doğrudan birey-örgüt uyumunu da desteklemektedir (Özçelik, 2011: 44).

Bireylerin kişilik özellikleri ile tutum ve davranışlarının sonuçları; örgütün ödüllendirme, sosyal haklar ve ücret gibi sistemleri tarafından değerli bulunuyorsa, örgütsel kişilik uyumundan söz edilmektedir (Chatman, 1991: 477).

Bu bağlamda, örgüt yöneticilerinin birey-örgüt bütünleşmesinde çok önemli bir yeri olan kişilik faktörüne gereken önemi vermeleri; örgütte iş tatmini, verimlilik ve etkinlik sağlayabileceği gibi, iş bırakma eğilimlerini engelleyip, iş gören devir oranını da minimum seviyeye indirecektir (Şimşek vd., 2008: 79).

3.4 Birey-Örgüt Uyumu Türleri

Araştırmacılar, genel olarak birey-örgüt uyumunu karmaşık ve çok boyutlu olarak tanımlamışlardır. Bunun sonucu olarak, birey-örgüt uyumunu kavramsallaştırmak için farklı boyutlar geliştirmişlerdir. Bu boyutlardan en önemlisi bütünleştiriciliğe karşı tamamlayıcı uyumdur (Sekiguchi, 2004: 180). Birey-örgüt uyumu, bütünleştirici (supplementary) ve tamamlayıcı (complementary) uyum olmak üzere iki farklı perspektifi bir arada bulandıran bir kavramdır (Kristof, 1996: 3; Cable ve Edwards, 2004: 822).

3.4.1 Bütünleştirici Uyum

Bütünleştirici uyum (supplementary fit); hem adayın iş seçimi davranışında hem de örgütün işe alım uygulamalarında, bireylerin ve örgütlerin benzerliklerine dayalı olarak birbirlerine ilgi duymaları durumunu ifade etmektedir. Bütünleştirici uyum;

bireylere katkı sağlayan, renk katan veya bireylerin sahip oldukları karakteristik özelliklerin bir örgüt ortamındaki diğer bireyler ile benzer olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bireyler kendilerini “uyumlu” olarak algırlar, çünkü bu karakteristik özelliklere sahip ortamdaki diğer insanlarla benzerdirler ya da aynıdırlar (Sekiguchi, 2004: 179-180). Diğer bir ifadeyle bu kavram, bireylerin değerleri ve özellikleri ile örgütün değerleri ve özellikleri arasındaki benzerlik durumunun varlığını temsil etmektedir (Mitchell, 2006: 26).

İş gören ile örgüt, bağımsızlık ve yaratıcılık gibi aynı değerlere ve özelliklere sahip olursa bütünleştirici uyum yüksek olmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987: 269). Birey ile örgüt arasında bütünleştirici uyum sağlanması halinde; birey örgüt ortamında daha olumlu davranışlar göstermekte, bireyin iş doyumunu ile örgütsel bağlılığı artmakta, bunun sonucunda ise performans yükselmekte ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Piasentin ve Chapman, 2007: 328).

3.4.2 Tamamlayıcı Uyum

Tamamlayıcı uyum (complementary fit), bireyin ve örgütün özellikleri ile istek ya da ihtiyaçları arasında denge sağlandığı zaman oluşmaktadır. Bu uyum türü, bireysel ve örgütsel birçok özelliğe odaklanabilmektedir. Bireyin karakteristik özellikleri ortamı bütünlüyorsa ya da eksik olanı tamamlıyorsa tamamlayıcı uyum meydana gelmektedir. Tamamlayıcı birey-örgüt uyumu ile iyi bir uyumun temel noktası birey ile ortam (çevre) arasındaki uygun karakteristik özelliklerin karşılıklı olarak dengelenmesi halidir (Sekiguchi, 2004: 180).

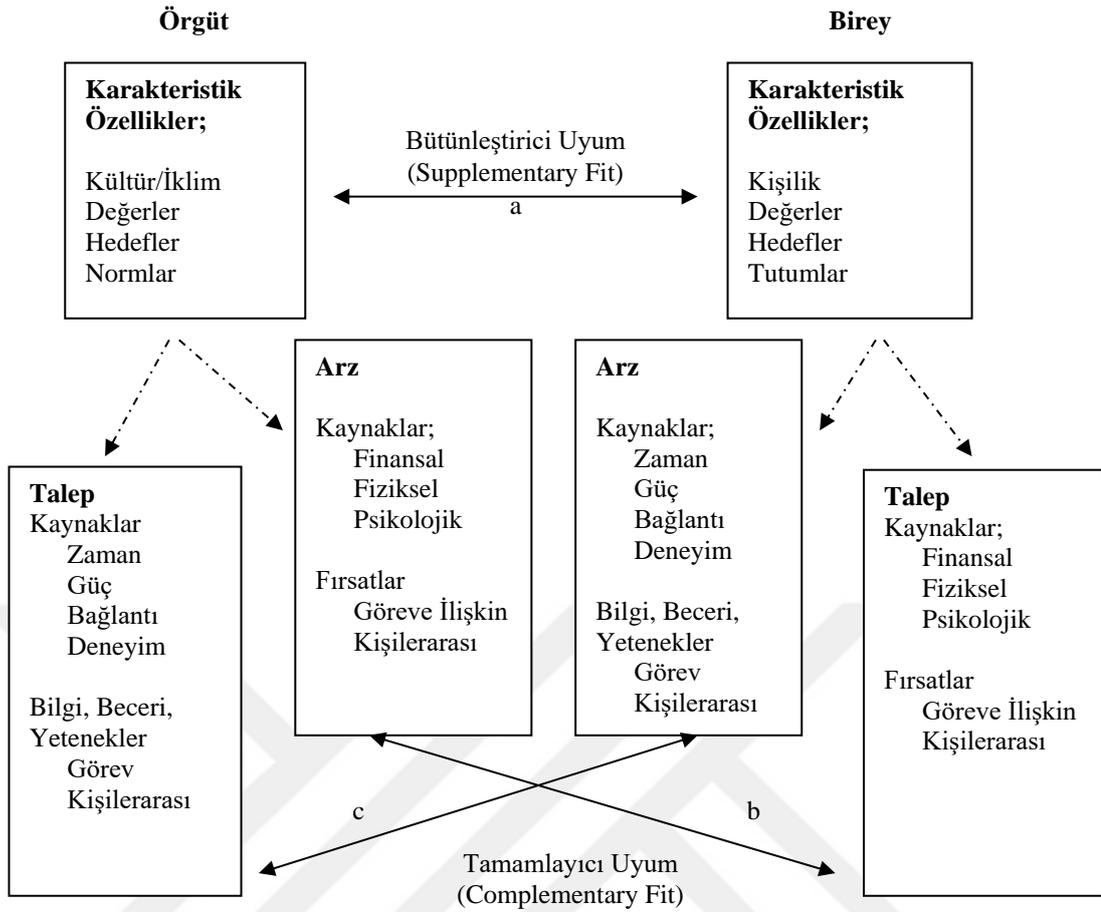
Tamamlayıcı uyumda, bireyin ya da örgütün zayıf yönleri veya ihtiyaçları bir diğerinin güçlü tarafı ile dengelenmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987: 271). Bu tür uyum, birey örgütün ihtiyaç duyduğu yeteneklere sahip olduğunda ya da örgüt, bireyin arzuladığı ödülleri sunduğunda algılanmaktadır. Literatürde bu uyum yaygın olarak ihtiyaçlar-karşılanaanlar uyumu (needs-supplies fit) ya da beklenen-kabiliyet uyumu (demands-abilities fit) şeklinde adlandırılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004: 822). İhtiyaçlar-karşılanaanlar uyumu; örgüt bireyin ihtiyaçlarını, beklentilerini veya tercihlerini karşıladığında ortaya çıkmaktadır. Bunun aksine beklenen-kabiliyet uyumu ise birey organizasyonun taleplerini karşılayabilecek yeteneğe sahip olduğunda meydana gelmektedir (Kristof, 1996: 3).

3.4.3 Bütünleştirici Uyum ve Tamamlayıcı Uyum İlişkisi

Bütünleştirici ve tamamlayıcı uyum modellerinin başlıca farkı çevrenin tanımlanmasından gelmektedir. Bütünleştirici uyumda çevre, içinde bulunan insanlara bağlı olarak açıklanmaktadır. Tamamlayıcı uyum modelinde ise çevre, içinde bulunan insanların dışında tanımlanmaktadır (Sekiguchi, 2004: 180). Bütünleştirici uyumda; birey kendisini, çevresindeki diğer bireyler ile karşılaştırarak, onlar ile uyum sağlayıp sağlayamayacağına veya böyle bir çevrede başarılı olup olamayacağına karar vermektedir. Tamamlayıcı uyumda ise; bireyin gücünü, çevrenin ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyeti belirlemektedir (Westerman, 1997: 8; 9).

Bu iki ayırım sıklıkla tartışılmalarına rağmen nadiren birbirlerine entegre edilmiştir. Örneğin, araştırmacılar uyumu, diğerlerinin varlığını reddederek sadece bir perspektiften tanımlamışlardır. Bu şekilde uyumun çoklu kavramsallaştırılması, birey-örgüt uyumunu test eden işlemlerin çeşitliliği ile açıklanabilmekte olup, kavramsallaştırmalarda birey-örgüt uyumunun çeşitliliğini entegre eden kapsamlı bir tanımlama gerekmektedir (Kristof, 1996: 3).

Bütünleştirici uyum (a), bir örgüt ile bir bireyin temel karakteristik özellikleri arasındaki ilişkidir. Örgüt açısından bu karakteristik özellikler; geleneksel olarak kültür, iklim, değerler, hedefler ve normları içermektedir. Birey açısından karakteristik özellikler ise çoğunlukla; üzerinde çalışılmış olan değerler, hedefler, kişilik ve tutumlardır. Bu karakteristik özelliklerde birey ile örgüt arasında benzerlik var ise bütünleştirici uyumun da olduğu söylenebilmektedir (Kristof, 1996: 3-4).



Şekil 3.2: Birey-örgüt uyumunun çeşitli kavramsallaştırmaları (Kristof, 1996: 4).

Bu karakteristik özelliklere ilave olarak, örgütlerin ve bireylerin iş sözleşmesinde ne arz ve talep ettikleri şeklinde de açıklanabilmektedir. Ortaya çıkabilecek uyum veya uyumsuzluğun farklı boyutları şekilde noktalı oklarla temsil edilmiş olup, gösterilen bu arz ve taleplerin, her iki tarafında öncelikli karakteristik özelliklerinden etkilenme olasılığı yüksektir. Örgütler, iş görenler tarafından belirgin bir biçimde talep edilen görev odaklı, kişiler arası ve büyüme fırsatları şeklinde finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar arz etmektedir. Bu örgütsel arzlar, iş görenlerin taleplerini karşıladığı zaman ihtiyaçlar-arzlar uyumu başarılı olmaktadır (b).

Benzer şekilde örgütler de; zaman, güç, bağlantı, bilgi, beceri ve yetenekler şeklinde iş görenlerinden katkı talep etmektedir. Bu iş gören arzları, örgütün taleplerini karşıladığı zaman (c) talepler-yetenekler uyumu başarılı olmaktadır. Bütün bu arz-talep ilişkisi Muchinsky ve Monahan'ın (1987) tamamlayıcı uyum tanımı genişletilmek suretiyle açıklanabilmektedir (Kristof, 1996: 4).

3.5 Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Birey-örgüt uyumu, çalışanların değerlerinin örgütsel üyeliğin bir fonksiyonu olarak, organizasyonel normlara ne ölçüde uyacağını ve ne ölçüde değişeceğini tahmin etme kabiliyetini artırmaktadır (Chatman, 1989: 342). Birey-örgüt uyumu düşük olan işletmeler ile uyumun yüksek olduğu işletmeler rekabet durumunda kaldıklarında, birey-örgüt uyumu yüksek olan işletmelerdeki kilit yeteneklere sahip çalışanların örgütten çekilip alınmaları daha zor olmaktadır (Cheng, 2014: 126). Çünkü bu uyum, örgütün çalışanları için bir bağlılık ve isteklilik anlamına gelmekte olup, örgütün verimliliğini artırmaktadır (Farooquia ve Nagendrab, 2014: 127).

Birey-örgüt uyumunun sağlanması güven, iş doyumu, bağlılık ve verimlilik düzeyinde sonuçlar doğurmaktadır.

3.5.1 Güven

Güven; kişiler arası ilişkilerde, beşeri ilişkilerde ve örgütsel alanda büyük bir önem taşımakta olup, temel duygular arasında yer alan ve çok geniş boyutlu olan bir kavramdır (Özkan, 2012: 7). Güven, riski almayı ve bir tarafın güvenen tarafa zarar vermeyecek davranışlarda bulunması konusunda, diğerine karşı savunmasız olmasını gerektirmektedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003: 183).

Güven; tarafların dürüstlüğüne, kişisel bütünlüğüne, tutarlılığına, güvenilirliğine ve adalet duygusuna inanmak ve ondan emin olmaktır. Durumsaldır, dereceleri bulunmaktadır ve zaman içinde oluşmaktadır. Güven, birbirini izleyen dört farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Geçen zaman ve yaşanan deneyimlerle bağlantılı olarak, güvenin artmasını ifade eden bu düzeylerde yukarı doğru çıkıldıkça kısıtlamalar azalmaktadır (Barutçugil, 2003: 97-99).

a. *Kayıtlı Koşullu Güven*: Güvenmeye çalışma yönünde bir istek olduğunu göstermektedir, ancak şüphecilik ağır basmaktadır. Birçok kısıtlama ile güven duygusu sınırlandırılmaktadır. Güvenin bu aşamasında daha çok “eğer bunu yaparsan o zaman ne olacağını görürüz”, “önce bir deneyelim, sonra ne olduğuna bakarız” şeklinde ifadeler kullanılmaktadır.

b. *Görerek Güven*: Daha az sınırlama söz konusudur, ancak hala güvensizlik devam etmektedir. Güven, yaşanan deneyimlere bağlı olarak artmakta ve kısıtlamalar azaltılmaktadır. “Ne yaptığını kendi gözlerimle gördüğüm sürece...”, “inanıyorum,

ancak sonuçlarını görmem gerekiyor” ifadeleri bu düzeydeki güveni yansıtmaktadır.

c. *Deneyerek Güven*: Güvenin bir sonraki aşaması, doğrudan yaşanan deneyimlerle bağlantılı olarak gerçekleşmektedir. “Belirli durumlarda belirli şeyleri yapabileceğine güvenmek istiyorum, göster kendini” ifadesi, güvenin bu özel deneyime bağlı olduğunu anlatmaktadır. Deneyimler arttıkça sınırlar genişlemekte ve kısıtlamalar azaltılmaktadır.

d. *Kayıtsız, Koşulsuz Güven*: Güvenin artık bir sınırı yoktur. “Sana tümüyle güveniyorum. Eğer bunu sen söylüyorsan doğru olduğuna güveniyorum” ifadesini duyduğunuzda, geçmiş davranışlarınızın sizin güvenilir olduğunuzu kanıtladığını, karşınızdakinin size artık gözü kapalı güveneceğini düşünebilirsiniz.

Güvenin geniş doğası ve onun çeşitli kavramsal kökenleri nedeniyle, güven literatürü incelendiğinde, güvenin iş ilişkileri içinde gelişebileceği beş farklı süreç açığa çıkarılmıştır (Doney ve Cannon, 1997: 37):

a. Ekonomi literatürü, bir kişinin veya bir örgütün, karşı taraf ile ilişkiyi devam ettirmesinin veya karşı tarafın hile yapmasının maliyetlerini ve/veya kazancını hesaplaması durumunda olduğu gibi, güvenin öncelikle *hesaplama sürecini* içerdiğini önermektedir.

b. Güven geliştirmenin *tahmin süreci*, bir tarafın başka bir tarafın davranışını tahmin etme kabiliyetine dayanmaktadır.

c. *Yetenek süreci*, başka bir tarafın yükümlülüklerini yerine getirme yeteneğini belirleyerek, öncelikle güvenirlilik unsuruna odaklanmasını içermektedir.

d. Güven, diğer tarafın güdülerinin yorumlanması ve değerlendirilmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır. *Niyet sürecini* kullanarak, hedef sözler ve davranışlar yorumlanmakta ve karşılıklı niyetler belirlenmeye çalışılmaktadır.

e. Güven bir *aktarım süreci* boyunca gelişebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, üçüncü bir tarafın kişiyi “güvenilir olarak tanımlaması” ile güven kazanma sürecidir. Bu, güvenin güvenilir bir “kanıt kaynağından” başka bir şahsa veya gruba yani şahsın doğrudan deneyim sahibi olmadığı bir gruba aktarılabilceğini düşündürmektedir.

İş ilişkilerinde güven, iş görenler ve örgüt arasındaki karşılıklı sorumlulukların yerine getirildiği psikolojik bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Tek bir olaydan oluşmayan güven, tutarlı olaylar zincirinden meydana gelmektedir (Ayanoğlu Şişman ve Gemlik, 2009: 179).

Birey-örgüt uyumunun en önemli sonucu, birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi güven üzerine inşa etmesidir. Güven faktörü, bireyi örgütüne uyum sağlamaya yönelten hem bir sebep, hem de uyumu takip eden bir sonuç olarak örgüte çift yönlü bir katkı sağlamaktadır (Ulutaş, 2010: 78). Bu durum, iki tarafın çeşitli deneyimler paylaştığında güvenin arttığını ve dolayısıyla her birinin diğerinin davranışını tahmin etme yeteneğini geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Tahminsel davranış, özellikle karşı taraf hakkında daha fazla bilgi sahibi olma niyetiyle ilişki geliştirmeye yöneliktir (Doney ve Cannon, 1997: 37).

Güven duygusunun hakim olduğu örgütlerin özellikleri arasında; açık ve katılımlı bir ortam olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından üstlenilmesi, üretkenliğin ve örgüte bağlılığın yüksek olması, takım çalışmasına uyum sağlanması, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, çalışanların kararlara katılımının sağlanması, çalışanlar arasında anlaşmazlıkların azalması, verimliliğin artması, yüksek motivasyon sağlanması, çalışanların işten ayrılma oranlarının ve devamsızlığının düşmesi, yaratıcılığın artması sayılabilmektedir. Güven duygusu hakim olmayan örgütlerde ise çalışanlar birbirini suçlamakta, sürekli olarak savunma mekanizmaları devreye girmekte, çalışanlar sorumluluk almaktan kaçınmakta, şüpheli, kıskanç tavırlar takınmakta, dedikodu yapmakta, sürekli işten kaçma eğiliminde olmakta ve örgüt hedeflerini benimsememektedir. Ayrıca çalışanların bağlılığı azalmakta, iş doyumunu ve performansı düşmekte, çalışanlar mutsuz olmakta, şikayetler cezalandırma ve kovulma nedeni sayılabilmekte, insanlar kendilerini işe ve iş yerine hapsolmuş hissetmektedir (Gezen ve Boz, 2013: 894).

Sonuç olarak güven, örgütlerin yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve örgütler, güven duygusuna sahip olmadan hiçbir örgütsel amacını ve hedefini gerçekleştiremezler.

3.5.2 İş Doyumu

Birey-örgüt uyumunun en önemli sonuçlarından birisi de, çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri doyumdur. İş doyumunu (job satisfaction); çalışanların işten elde ettikleri maddi kazanımlarının yanında, iş ortamında beraber çalışmaktan mutluluk duyduğu iş görenler ile birlikte bir ürün veya hizmet üretmenin neticesinde elde edilen haz olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2008: 136). İş doyumunu, bireyin işinden hoşnut olması ve bireyi işinde mutlu eden olumlu duygusal bir durumun sağlanmasıdır (Koustelios, 2001: 354).

Thierry ve Kopman-Iwema (1984) ise iş doyumunu, iş yerinde yaşanan mutluluğun derecesi olarak tanımlamışlar ve bunu dört farklı perspektiften ele almışlardır (akt. Chaturvedi ve Dubey, 2016: 170):

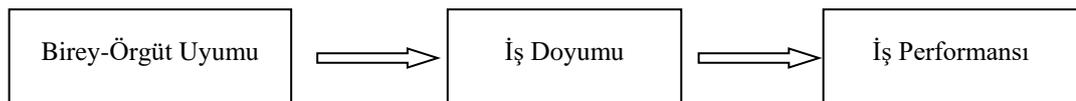
a. Doyum, bireyin göz alıcı sonuçlara yönelik yollarını yansıtan davranış döngüsünün sonuçları olarak kabul edilebilmektedir. Bireyin ne başardığını ve ne kazandığını göstermektedir.

b. Doyum, davranış döngüsünde kısmen kısa vadede (örneğin rol algısı) ve kısmen uzun vadede (örneğin bireyin ihtiyaç duyduğu daha büyük kapasite) değişikliklere neden olabilmektedir.

c. Doyumun, bireyin gelecekte neyi başarma ya da neden uzak durma niyetinde olduğu gibi bilişsel sonuçları olabilmektedir.

d. Doyumun; devamsızlık, sağlık, iş gücü devri şikayetleri gibi kesin etkileri olabilmektedir.

İş doyumunu; örgütün politikaları, denetimi, idaresi ve yaşam kalitesi gibi çeşitli faktörlerle ilişkili olan bir kavramdır. Bununla birlikte araştırmalar iş doyumunun, insanların işten ne bekledikleri ile gerçekte ne elde ettikleri arasındaki fark olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar tarafından, iş doyumunu ile iş performansı arasında bir ilişkinin olduğu açıklanmış ve iş doyumunun iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu sağlamak için çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların kendi yetkinlikleriyle uygun olması gerekmektedir. Çalışanların yeteneklerine uygun olmayan görevler, iş tatminsizliğine yol açacaktır. Bir çalışanın yeteneklerine uygun sorumlulukları olduğunda, tatmin edici bir gayretle çalışarak daha fazla sonuç veya daha yüksek performans göstermektedir. Dolayısıyla, insan kaynakları yöneticileri bu gerçeğin farkında olmalı, görev tanımlarını hazırlarken çalışanların yeteneklerini göz önünde bulundurmalıdır (Farooquia ve Nagendrab, 2014: 126-127). Örgüt ile uyumlu iş gören seçimi, organizasyonlara stratejik bir üstünlük kazandırarak iş doyumunu artırmaktadır (Trouba, 2007: 3). İş doyumunu düşük olan çalışanlar ile örgütün hedeflerine ve amaçlarına ulaşması zordur.



Şekil 3.3: İş doyumunun iş performansı üzerine etkisi (Farooquia ve Nagendrab, 2014: 127).

3.5.3 Bağlılık

Kavramsal açıdan bağlılık, toplum duygusunun bulunduğu her yerde mevcut olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir ifade şeklidir (Balay, 2000: 12). Bağlılık; bireyin örgüte karşı hissettiği sorumluluk ve bireyin, örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Northcraft ve Neale, 1990: 464).

Bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu unsurlar (Allen ve Mayer, 1990: 3):

- a. Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- b. Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- c. Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş görenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedir. Bu nedenle bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004):

Davranışsal Bağlılık: Sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Bireylerin örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte, zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmakta ve tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir.

Tutumsal Bağlılık: Bireyin, çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle tutumsal bağlılık, iş görenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır.

Bağlılık; örgütle özdeşleşme, örgüte katılım ve sadakat hissine yol açan bir oryantasyon olarak nitelendirilmektedir. Bu yönde gelişen bir bağlılık tutumu; yüksek iş performansı, düşük oranlı devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalma gibi işle ilgili olumlu davranışlarla sonuçlanmaktadır (Clifford, 1989: 144).

Örgütsel bağlılığın; uyma-itaat, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Ulutaş, 2010: 84-85):

Uyma (Conformite) - İtaat (Obedience) Boyutu: Sosyal etkinin başlıca iki temel görünümü olarak karşımıza çıkan uyma ve itaat kavramı arasında farklılıklar

bulunmaktadır. Uyma davranışında, bireyin kendi eşitlerinden ve aynı statüde olan diğerlerinden gelen bir etki ya da yönlendirme durumu vardır. İtaatte ise kişinin davranış ve yönelimlerinin daha yüksek statüdeki bir otoritenin baskı ve tesirlerinden etkilendiği görülmekte olup, otoritenin etkilemek istediği çalışanların kendisine direnç göstermeden boyun eğmesi beklentisi vardır. Uymada, grubun kişiyi tek yönlü olarak etkilemesi söz konusu olmayıp, birey grubun görüş ve yaklaşımlarına bilinçli olarak uyma ihtiyacı hissetmektedir. Uyan birey tüm grup üyeleriyle benzer davranışı gösterirken, itaat eden birey ise otoriteden farklı bir davranışı göstermektedir.

Özdeşleşme (Identification) Boyutu: Bireyin, bir otoritenin ya da bir grubun fikrine uymasının nedeni benzeyebilmek içgüdüdür. Özdeşleşmenin sonucunda oluşan uyma davranışının temelinde, uyulana cazibesi ve değerleri vardır. Uyan kişi, uyulana değer vermeye devam ettiği sürece, uyma davranışı da devam etmektedir. Ancak söz konusu değer kaybolduğu anda uyma davranışı da ortadan kalkacaktır. Örneğin, çok hızlı otomobil kullanan kişi, polisin ceza vermesinden korktuğu için değil, çok sevdiği babasının nasihatine uymak için hızını azaltabilmektedir.

İçselleştirme (Internalization) Boyutu: Kişi, bir davranış kuralının ya da görüşün gerçekten doğru olduğuna inandığı için uyma davranışı göstermektedir. Burada uyulana ait fikir, uyan için inanılırdır. Örneğin, araba kullanan birey, hızın felaket getireceğine inanıyorsa, trafik polisi olmadan da bu trafik kuralını benimsediği için hızını azaltabilmektedir.

3.5.4 Verimlilik (Performans)

Üretim miktarı (çıkıtı) ile üretim faktörlerinin miktarı (girdi) arasındaki ilişki verimlilik (productivity) olarak ifade edilmektedir (Motroi, 2018: 29). Verimlilik, çalışanların içinde buldukları örgütün yapısına uyum sağlaması halinde olumlu yönde etkilenmektedir. Çünkü birey, örgüt ile uyumlu olursa örgütsel amaçları, hedefleri ve mekanizmayı kabullenecektir (Dinçer ve Fidan, 2003: 53).

Örgütlerde verimliliği yükseltebilmek için motivasyon önemli bir unsurdur. Çalışanlar, işlerinde iyi bir motivasyon seviyesine sahip oldukları zaman yaratıcılık gösterme olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bu durumdaki çalışanlar; kendi iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin beklentilerine ve örgütsel amaçlara uygun davranacakları için olumlu geri bildirim alacaklar, bu durum da ilgi alanlarına duydukları hisleri ve işlerine olan güven duygusunu yükselterek verimliliklerine katkı

sağlayacaktır. Dolayısıyla, örgütlerde verimliliği artırabilmek için bir motivasyon kültürünün oluşturulması gerekmektedir (Jin, 2015: 26).

Bireyin görevini yerine getirirken ortaya koyduğu verimlilik ve etkinlik performans olarak tanımlanmaktadır (İzgören, 2001: 101). Çalışanın görev ve sorumluluklarına ilişkin algıları, kendi performanslarını derecelendirmelerine bağlı değildir. Araştırmacılar, iş performansını artırmak için yapılan çalışmalarda işin önemini öznel bir karar ve kişiler arası etkileşim olarak ifade etmektedir. Delery (1998), performansın göstergelerini şöyle belirtmiştir (akt. Farooquia ve Nagendrab, 2014: 125-126):

- a. *Etkililik*: Amaçlara uygunluk.
- b. *Verimlilik*: Hedeflere ulaşmak için minimum kaynak kullanımı.
- c. *Gelişme*: Gelecekteki fırsatları ve zorlukları karşılamak için alternatif geliştirme.
- d. *Memnuniyet*: Dış üyeleri tatmin etme.
- e. *Yenilik*: Ürün ve süreçler.
- f. *Kalite*: Yüksek ürün kalitesi.

Gallup'a göre çalışanlar, örgütlerine bağlı olduğu sürece yüksek düzeyde müşteri hizmetleri, bakım, üretkenlik ve daha yüksek kazançlar üretmektedir. İşverenler açısından bulundurabildikleri kadar fazla "gerçek inanan" bulundurmamak örgütün yararına değildir. Gerçek inananlar, örgüt için düşük etkileşime sahip olanlardan daha fazla üretme eğilimi göstermektedir. Gallup 2004 yılında Birleşik Krallık'ta, işine bağlı ve bağlı olmayan çalışanların etkileri üzerine bir araştırma yapmıştır. Buna göre işine bağlı olmayan iş görenlerin, şirketlerine yüksek maliyet oluşturduğu tespit edilmiştir. 2006'da 38 ülkede yapılan başka bir araştırmada; iş doyumunu ve bağlılığı yüksek olan çalışanların müşteri memnuniyetini, karlılığı, düşük iş kazaları ve düşük iş gören devir hızını sağladığını göstermiştir. İş doyumunu ile bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyona kendini adanmış ve en iyi performansı gösteren kişilerdir (akt. Shmailan, 2016: 3).

Birey-örgüt uyumu, örgütsel kültürün oluşmasını sağlayan gerçek değerleri belirleyerek örgütsel bir kimlik yaratmaktadır. Çalışanlar yaptıkları işlerde yetkin ise organizasyonel analiz seviyesinde örgütsel karlılık yüksek iken, bireysel analiz düzeyinde de çalışanların performansı yüksek olmaktadır. Deal ve Kennedy'e göre (1982) başarılı firmalar, örgütsel işlemler ile ilgili açıkça dile getirilen ve paylaşılan

normları ve değerleri açısından kendilerinden daha başarısız firmalardan ayrılmaktadır. Guest (1994) çalışanların, finansal teşvikler kazanmak veya bürokratik gerekliliklerden ziyade, istedikleri ve kendilerini sorumlu hissettikleri için performans gösterdiklerini savunmaktadır (akt. Lee ve Bang, 2012: 131-132).

İş görenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasındaki uyumluluk derecesi; birey için olumlu iş çıktıları, örgüt için ise yüksek performans demektir. Yapılan araştırmalarda, birey-örgüt uyumu ile örgütsel kimlik, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur (Vuuren, Veldkamp, Jong ve Seydel, 2007: 1737).

3.6 Birey-Örgüt Uyumunun Dezavantajları

Birey-örgüt uyumunun birçok faydasının yanı sıra bazı dezavantajları da beraberinde getirebileceği unutulmamalıdır.

Yöneticiler, yüksek seviyeli birey-örgüt uyumu için çalışanları cezbetmek, seçmek ve sosyalleşmek için kaynak tahsis ettikten sonra olumlu sonuçlar beklemektedir. Araştırmacılar uygunluğun çeşitli sonuçlara olan etkilerini incelemiş olup, çoğu çalışma memnuniyet artışı ve örgütten ayrılma niyetinin azalışı gibi olumlu sonuçlara odaklanmaktadır. Bununla birlikte, birçok teorisyen yüksek düzeyde birey-örgüt uyumunun, örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara da neden olabileceğini akla getirmektedir (Kristof, 1996: 25-26).

Liderlerin uyum konusuna gereğinden fazla vurgu yapması, karşı düşüncelere ve kişilere örgütte yer olmadığı şeklinde algılanabilmektedir. Böyle bir durumda farklı düşüncesi olanlar, fikirlerini beyan etmekten kaçınabilmekte ve muhalif ama yetenekli bireyler de örgütlerinden ayrılabilirler. Gereğinden fazla uyum, genel olarak farklı bakış açılarının kattığı zenginliği azaltabilmekte ve örgütlerin esnekliğine zarar verebilmektedir (Kesen, 2017: 77).

Birey-örgüt uyumu dinamik bir eşleştirmedir. Her çalışanın kişisel değer, çıkar ve kişilik gibi unsurlarının organizasyonla eşleşmesini gerektirmektedir. Ancak her çalışanın aynı değerlere, güçlü yönlere, zayıf yönlere ve kör noktalara sahip olması organizasyonun yavaşlamasına neden olacaktır. Bazı çalışmalar da bu görüşü teyit etmektedir. Dension, çalışanlar arasında fikir olarak küçük farklılıklar olmasının kısa vadede daha iyi sonuçlar verebileceğine, ancak uzun vadede zayıf adaptasyon nedeniyle örgütsel düzenin bozulduğuna dikkat çekmiştir. Schneider, örgüt ile yüksek

derecede eşleşen kişilerin, aynı karakter ve kişilik özelliklerine sahip daha “homojen” olma eğiliminde olacağına inanmaktadır. Bu homojen olma eğilimi, örgütün yenilikçi ruhunu engellemekte ve yenilikçilik yeteneğini azaltarak örgütsel etkinlikte bir düşüşe yol açmaktadır (akt. Cheng, 2014: 130-131).

Örgütlerde farklılıkların olmaması, örgütün esnekliğini engelleyerek dış çevreye uyumuna engel olabilmektedir. Yüksek derecede birey-örgüt uyumunun sonuçları, bireyler arasındaki aşırı benzerliğin örgütün işlevlerini olumsuz etkileyebilme ihtimali göz önünde tutularak değerlendirilmelidir.

3.7 Birey-Örgüt Uyumsuzluğu

Argyris, bir çalışanın davranışının, birey ve örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklandığını saptamıştır. Bununla birlikte çok yüksek uyumsuzluk düzeyi de mutsuz ve isteksiz bireyler üretebilmektedir. Çoğu uyum teorisi, bireyin örgüte uyum sağlaması gerektiğini varsaymakla birlikte Argyris, organizasyonun bireye uyum sağlamasını savunmuştur. Örgütün, bireylerin daha fazla algılanan kontrol ve karar almalarına izin verecek şekilde yeniden yapılandırılmasının uyumsuzluğu azaltacağını ve sonuçların örgüt için faydalı olacağını belirtmiştir (akt. Verquer, Beehr ve Wagner, 2003: 474).

3.7.1 Uyumsuzluğun Örgütsel Kaynakları

Araştırmalar, pek çok örgütün iş görenleri uyumsuzluğa zorlayan koşullarla dolu olduğunu göstermektedir. İş görenleri uyumsuzluğa yönelten önemli örgütsel kaynaklar şunlardır (Başaran, 2004: 357-358):

a. *Katı Yetke Sıradizini*: Sağlıklı bir insanın gereksinimleri ile geleneksel örgütün biçimsel sıradizini arasında uyumsuzluk vardır. Bu uyumsuzluk, iş göreni engelleyebilmekte; başarısızlığa, çatışmaya ve dar görüşlülüğe sürükleyebilmektedir. Örgütün koşulları bunları artırmaya eğilimlidir.

b. *Biçimsel İlkeler*: Örgütün biçimsel ilkeleri, üst ve ast seviyesindeki çalışanları yarışmaya, boy ölçüşmeye, düşmanlığa ve bütünden çok önemsiz ayrıntıları görmeye itmektedir.

c. *Uyumu Kısıtlama*: Yapıcı olsun veya olmasın iş görenin uyum davranışı, karşılıklı olarak örgütle ve kendiyile bütünleşmesini sürdürmeye yöneliktir. İş görenin

uyum davranışı, aldığı etki ve geri bildirimlerle kendi kendini pekişmektedir. Oysa örgüt, birçok kurallarla iş görenin etki ve dönüt almasını engelleyerek uyumu kısıtlamaktadır.

d. *Özgürlüğü Kısıtlama:* İş görenler, ulaşacakları hedefleri tanımlayabildiklerinde ve hedeflere ulaştıracak eylemleri kararlaştırabildiklerinde özgürlük duygusunu geliştirmektedir. İş görenin yaşadığı özgürlük duygusu ile ruh sağlığı ve bilişsel gücü arasında olumlu yönde ilişki vardır. Oysa örgütler, genellikle iş görenlerin özgürlük duygusuna sınırlı olanak sağlamaktadır.

e. *Belirsizlik:* Örgütlerde amaçlar, işlemler, süreçler, sorunlar, seçenekler, çözümler ve işlevler açık seçik tanımlanmıştır. Karar verme ve sorun çözmenin her aşamasındaki belirsizlik uyumsuzluğu tetiklemektedir.

f. *Anlaşılması Zor Teknoloji:* Örgütlerde pek çok sürece ait bilgiler, açık ve seçik olarak iş görenlerce anlaşılammaktadır. Örgütlerin, teknolojinin neden-sonuç ilişkilerini çalışanlarına açıklamaya gerek görmemesi uyumsuzluğa yol açmaktadır.

g. *Sık Sık Yer Değiştirme:* İş görenlerin iş yerleri sürekli değiştiğinde, çalışanlar mutsuz ve etkisiz olmakta, öte yandan uyumsuzluk nedeniyle örgütün gücü zayıflamaktadır.

h. *Yönetime Katılamama:* İş görenlere yönetime katılma olanağı verilmemesi, verilse bile toplantılarda söz sahibi olmaması, örgütlerin çalışanları örgütsel amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görmeleri, uyumsuz davranışları artırmaktadır.

3.7.2 İş Görenin Uyum Çabası

İş görenin örgüte uyumu yeterli düzeyde sağlanır ve uyuma yönelik güdülenmesi yüksek olursa, örgütte uyum kaynaklı sorunların pek çoğu çözülerek örgütsel uyuma ve huzura ulaşılmaktadır. Uyumsuzluk kaynaklarına karşı başarılı olamayan iş gören, ya örgütte uyum sorunlarıyla birlikte yaşamakta ya da ilk fırsatta örgütten ayrılmaktadır. Örgütten ayrılamaması nedeniyle uyum sorunlarıyla beraber yaşayan çalışan, şu tepkilerden birini ya da birkaçını vermektedir (Başaran, 2004: 358-359):

a. *Uyum mekanizmalarından birini ya da birkaçını birden geliştirebilir:* İş görenin uyum mekanizması geliştirmesi, örgütü ya da çevresindeki diğer çalışanları olumsuz yönde etkilememekte olup, daha çok bireyin kendisini ilgilendiren bir uyum sorunudur.

- 1) Uyumsuzluğa yol açan gerçekleri yadsıyarak uyumsuzluğunu bastırabilir.
- 2) Gerçekleri çarpıtarak kendini aldatabilir.
- 3) Gerçeklerden çekilerek uyumsuzluğa teslim olabilir.
- 4) Gerçeklere saldırarak gerçeklerden kaçabilir.
- 5) Gerçeklerle uzlaşabilir.

b. *Uyumsuzluğu hırsa dönüştürebilir*: Uyumsuzluğun verdiği huzur yoksunluğu duygusu çalışanı; yüksek makamlara tırmanma, ödül kazanma, daha çok ödül alma gibi amaçlara ve ekonomik yarar savaşına sürükleyebilmektedir. İş gören, yaptıklarını abartarak kendini övmek suretiyle çok yüksek değer görebilmektedir.

c. *Uyumunu başka organizasyonlarda arayabilir*: Çalışanlar örgütte yaşadığı uyumsuzluğu; derneklere, sendikalara ve benzer yapılanmalara katılmak suretiyle gidermeye çalışmaktadır.

d. *Örgüte karşı umursamazlık davranışı geliştirebilir*.

e. *Örgüte yabancılaşma davranışına bürünebilir*.

3.7.3 Uyumsuzluğun Sonuçları

Birey-örgüt uyumunun sağlanamadığı örgütlerde çalışanlar; yalnızlık, yabancılaşma, umursamazlık, devamsızlık gibi davranışlar sergilerken, örgütte stres, çatışma ve iş gören devri gibi sonuçlar kaçınılmaz olacaktır (Ulutaş, 2010: 90).

3.7.3.1 Stres ve tükenmişlik

Örgütte birey-örgüt uyumunun bulunmaması halinde, iş görenlerin karşılaşacakları en önemli sonuçlardan birisi iş ortamındaki gerginlik ve bunun beraberinde getireceği strestir (Ulutaş, 2010: 90).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tanımına göre mesleki ya da işle ilgili stres; çalışanların, bilgi ve becerilerine uymayan ve baş etmeyi beceremedikleri baskı ve iş talepleri ile karşı karşıya kaldıklarında verebilecekleri tepkidir.

Stres; bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda, vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesidir (Eren, 2001: 292).

Stres, pozitif veya negatif olabilmektedir. Bazı işlerin şartları olumlu dürtüler ve uyarılmalara sahipken, bazıları çok tehditkar ve kaygı uyandırıcıdır. Pozitif stres

(eustress), şartların bireye bir şey kazandıracak fırsatlar sunmasıdır. Pozitif stresin mevcut olmadığı durumlarda, bireyin kariyerinde zirveye ulaşması için faydalı olan kararlılık eksikliği oluşmaktadır. Geçmiş görevine eklenen zorluklar ve ödüllere bakarak çalışanın, işinde yükselmesine yönelik yeni göreviyle ilgili kaygı duymasına neden olmaktadır. Bu durumda, belirsiz iş şartları iş görende pozitif stres yaratmaktadır. Negatif stres (distress) ise kalp hastalığı, evliliğin bozulması, taciz, alkolizm gibi sosyal, fiziksel, örgütsel veya duygusal sorunların varlığı durumunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, örgütlerde önemli projelerin zaman baskısı altında bitirilmeleri beklentisi durumunda yöneticiler, bu beklentiyi karşılayamayacakları baskısı içinde kendilerini gergin ve sinirli hissedebilmektedir (Saranya, 1999: 5).

Stresle ilgili yaklaşımlar incelendiğinde; uyarıcı tanımları, tepki tanımları ve uyarıcı-tepki tanımları olmak üzere üçlü bir ayrımın yapıldığı görülmektedir.

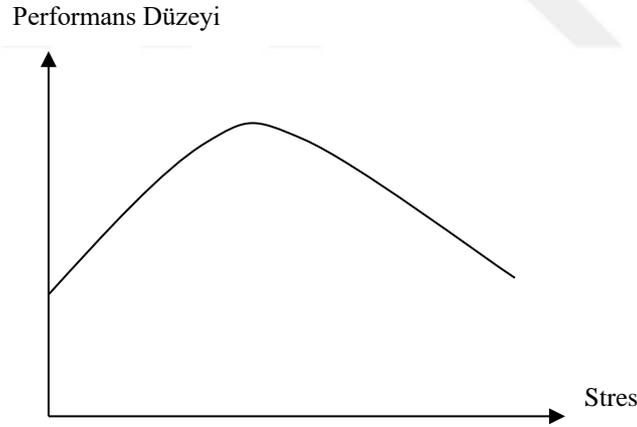
a. *Uyarıcı tanımlarına göre stres*: Birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır, sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkmaktadır. Burada vurgulanan husus, stres yaratması mümkün olan durumlar olup, bu durumlar gerilim yaratmaktadır. Ancak bu yaklaşımda başarısız olan husus; aynı stres yaratıcı uyarılar ile karşılaşan iki ayrı kişinin, farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. Bu yüzden stresin yalnızca bir uyarıcı olarak tanımlanması, bu kavramı bütünüyle açıklayamamaktadır.

b. *Tepki tanımlarına göre stres*: Bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Burada üzerinde durulacak nokta, tepkinin tamamen kişiye ait bir olgu olduğudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden yalnızca tepkiyi gözleyerek stresi açıklamak söz konusu olamaz. Bu yaklaşımın eksikliği de bu noktadadır.

c. *Uyarıcı-tepki tanımlarına göre stres*: Bu yaklaşımın odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepki ile uyarıcı arasındaki etkileşimdir. Bazı durumlar her birey için stresli olabilirken (yaşamı tehdit eden hastalıklar ya da sevilen kişiyi kaybetme), bazı yaşam olayları (sınav korkusu, trafik sıkışıklığı ya da aile sorunları) her birey için stresli olmayabilir (Kırıcı, 2010: 5-6).

Bireyin yaşadığı stres, hem yaşanan olaylarla hem de bireyin kişilik özelliklerinin etkileşimi ile ilgili bir durumdur. Bazı iş ortamlarında daha fazla stresli olaylar yaşanırken, bazı insanlar bu stresi daha da yoğun hissetmektedir. Bir

kardiyoloji uzmanı olan Friedman ve Rosenman (1974), koroner kalp hastalığı olan bireylerde ortak olan bazı davranış özelliklerini belirlemişler ve bu özellikleri “A-Tipi Davranış Özellikleri” olarak tanımlamışlardır. Buna göre A-tipi davranışlar tipik olarak; sürekli zamanla yarışan, hızlı çalışan, hızlı konuşan, beklemeye tahammülü olmayan ve genellikle başkalarının sözünü kesme eğiliminde olan, konuşmayı kontrol altında tutma çabasında olan saldırgan, devamlı yarış halinde olan ve nitelikten ziyade niceliğe önem veren insanlardır. B-tipi davranışlar ise daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan insanlar olarak tanımlanmaktadır. Lazarus (1994), B-tiplerinin de stres yaşadıklarını, ancak zorlamalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapıldıklarını belirtmektedir (akt. Batıgün ve Şahin, 2006: 33). B-tipi kişilik, daha az baskı ve çatışma içindedir; acelecilik ve karmaşıklık gibi konulara meydan vermez, zamanı iyi kullanmakta ve işte daha az yarış halinde bulunmaktadır. A-tipi bireylerin yöneticilik mevkilerine daha çok yükselbilmelerine karşı, en başarılı tepe yöneticilerinin B-tipi kişiler arasından çıktığı araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bir karar verirken sakin ve rahat olmak, başarıyı ve verimliliği artırmaktadır (Şimşek, 2010: 299).



Şekil 3.4: Stres ile performans arasındaki ilişki (Özmutaf, 2007: 48).

Yerkes ve Dadson'un (1908) yaptıkları araştırmaya göre; stres belirli bir noktaya kadar performansı olumlu etkilerken, belirli bir noktadan sonra olumsuz yönde etkilemeye başlamaktadır. Kırılma noktasından sonra aşırı stres, dikkat azalmasına neden olarak bireyin yargı ve karar verme gibi zihinsel yeteneklerini negatif yönde etki altına almaktadır. Bu nedenle, örgütsel ve bireysel performansın olumlu yöne sevk edilmesi açısından stresin iyi yönetilmesi gerekmektedir (akt. Özmutaf, 2007: 47).

Stres, örgütü ve bireyleri doğrudan etkileyen ve önemli kayıplara neden olabilen bir olgudur. Bu yüzden örgütler ve yöneticiler, stres olgusuna duyarlı olmak zorundadır. Kısa vadeli önlemlerin yanında, örgütsel havanın iyileştirilmesi ve bireylerin iş ve ilişkilerden doyum bulmasını sağlayacak uzun vadeli önlemler alınmalıdır. Stresin hiç olmaması hem olanaksız hem de sakıncalıdır. Ancak bireylerin ruhsal ve bedensel sağlığını tehlikeye düşürecek şiddette ve yoğunluktaki strese de izin verilmemelidir. Bu gibi durumlarda stres, verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Pehlivan, 1991: 795).

İş yerinde stresin giderek artması, çalışanlarda bazı sağlık sorunlarına ve örgütte ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Değişimin hızlı bir şekilde yaşandığı günümüz dünyasında, çalışanlar da sürekli olarak işlerindeki yeni taleplere ve değişikliklere adapte olmak zorunda kalmaktadır. Ancak iş stresi arttıkça çalışanlar, işlerine ve yeni talepleri karşılama yeteneklerine karşı bir kontrol kaybı yaşamaktadır. Bu durumda karşılaşılan tükenmişlik, örgütler için gittikçe artan bir sorun haline gelmektedir. Tükenmişlik terimi, iş yerinde duygusal ve zihinsel tükenme durumunu belirtmek için kullanılmıştır. Çalışanların bağlılığı, günümüz dünyasında son derece önemli bir kavramdır. Çalışanlar, özellikle üst düzey yöneticiler için her başarıyı veya başarısızlığı kişiselleştirmek için çalışmalarını ve organizasyonunu belirlemek çok yaygınlaşmıştır. İş stresinin üstesinden kolaylıkla gelmek daha da zorlaşmıştır, çünkü çalışanın stresini azaltacak değişiklikler genellikle onların erişiminin ötesinde yer almaktadır. İş stresi tek başına tükenmeye neden olmamaktadır, ancak aşırı stresli çalışma ortamlarına maruz kalan kişilerde anksiyete, öfke, davranış bozuklukları ve depresif semptomoloji düzeyleri artabilmektedir (Deniz, Noyan ve Ertosun, 2015: 371).

Maslach (1993) tükenmişliği, iş ortamında çalışan normal bireylerde görülebilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarının psikolojik bir sendromu olarak tanımlamaktadır. Cordes ve Dougherty'e göre (1993) *duygusal tükenme*, enerji eksikliği ve kişinin duygusal kaynaklarının tüketildiğine dair bir hisle karakterize edilmektedir. *Duyarsızlaşma* ise bireyin, duygusal stres yaratan kişilerle baş etmeye yönelik olarak duygusal kaynak kaybını en aza indirmek için bir girişimi olarak ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşmanın gelişimi, tükenmişliğin kişiler arası bağlam boyutunu temsil etmekte ve işin çeşitli yönlerine negatif veya aşırı derecede bağımsız bakmaktadır. Tükenmişlik sendromunun üçüncü bir yönü, *kişisel başarıların*

azalması ve kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirme eğilimini ifade etmektedir. Tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil etmekte, beceriksizlik duygusu ve iş yerinde başarı ve verimlilik eksikliği anlamına gelmektedir. Tükenme, çalışanların örgütten ayrılmalarının en önemli nedenlerinden biridir. Hizmet işletmelerinde çalışan (polis memurları, sosyal hizmet uzmanları, hemşireler ve öğretmenler gibi) iş görenler yüksek derecede tükenmeye karşı daha savunmasız kalmaktadır (akt. El-Sakka, 2016: 54-55; 57).

3.7.3.2 Çatışma

Çatışma (conflict), aralarında bağdaştırılamaz ayrılıkları ya da uzlaşmaz özellikleri olan iş gören ve örgütler arasındaki etkileşim durumudur. Birbirleriyle etkileşim halinde olan bireylerin çatışma davranışı, bilişsel ve duygusal güçlerini etkileyen olaylara ve çelişkilere karşı gösterdikleri bir tepkidir (Başaran, 2004: 323).

Örgütlerde çatışmaya yönelik tutumlar, son yıllarda önemli ölçüde değişmiştir. 19. yüzyılın sonundan 1940'ların ortalarına kadar hakim olan *geleneksel görüş*, çatışmanın kötü olduğunu, daima olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve çatışma düzeyi arttıkça performansın düştüğünü vurgulamaktadır. Bu görüşte çatışma; şiddet, yıkım ve mantıksızlık gibi terimlerle yakından ilişkilidir (Poulose, 2013: 7). Geleneksel görüş, çatışmanın varlığının örgütte bir sorun olduğunun açık bir işareti olduğu yönündedir. Çatışmanın; yöneticilerin organizasyonun yönlendirilmesinde doğru yönetim ilkelerini uygulayamaması veya yöneticilerin, yönetim ile çalışanları birbirine bağlayan ortak menfaatleri çalışanlara iletmede başarısız olması durumunda ortaya çıktığı düşünülmektedir (Sankari, 1995: 15).

Davranışsal ya da çağdaş görüş, 1940'ların sonlarında ortaya çıkmış ve 1970'li yıllar boyunca etkili olmuştur. Çatışmanın tüm organizasyonlarda doğal ve kaçınılmaz olduğunu ve çatışmanın nasıl ele alındığına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olabileceğini savunmaktadır. Çatışma durumunda performans artabilmekte, ancak yalnızca belirli bir seviyeye kadar yükselebilmekte, çatışmanın daha fazla artmasına izin verilirse veya çözülmez ise performans düşmektedir. Bu yaklaşım, çatışmanın kabulünü savunmakta ve varlığını rasyonalize etmektedir. Çatışmalardaki potansiyel faydalar nedeniyle yöneticiler, çatışmayı ortadan kaldırmaktan çok etkin bir şekilde yönetmeye odaklanmalıdır.

En yeni perspektif olan *etkileşimci görüş*, performansı artırmak için çatışmanın gerekli olduğunu varsaymaktadır. Davranışsal yaklaşım, çatışmayı kaçınılmaz olarak kabul etse de etkileşimci görüş; uyumlu, barışçıl, sakin ve iş birliği bir organizasyonun statik, kayıtsız, durgun, değişime ve yeniliğe yanıt veremeyeceği inancına dayanarak çatışmayı teşvik etmektedir. Bu yaklaşım yöneticileri; projeleri yaşatılabilir, yaratıcı ve yenilikçi tutmaya yetecek kadar uygun bir çatışma düzeyini korumaya teşvik etmektedir (Poulose, 2013: 7-8).

Organizasyonlardaki çatışmaları iki şekilde sınıflandırmak mümkündür (Koçel, 2001: 535):

a. *Fonksiyonel Olmayan Çatışmalar*: Örgütleri hedeflerine ulaştırmaktan alıkoyan ve amaçlarını gerçekleştirmeye katkıda bulunmayan çatışma türüdür. Klasik ve neoklasik yaklaşımlar, bütün çatışmaları fonksiyonel olmayan çatışmalar olarak ele almıştır. Bu görüşlere göre çatışmanın varlığı, formal organizasyonun yapısının yetersizliğine işarettir. Modern yaklaşıma göre de çatışmalar fonksiyonel olmayabilmektedir. Ancak her türlü çatışmayı fonksiyonel olmayan çatışma olarak nitelemek mümkün değildir.

b. *Fonksiyonel Çatışmalar*: Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesine katkıda bulunan çatışmalardır. Bu tür çatışmalar, organizasyonun çeşitli aşamalarındaki sorunlara işaret edebilmekte olup, dolayısıyla bu sorunların yöneticilerin dikkatini çekmesini sağlamaktadır. Ayrıca organizasyona canlılık kazandıracak yeniliklerin ve değişimlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır.

Çatışma, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çatışmanın olumlu ya da olumsuz olması, ortaya çıkan sonuçlar ile ilgili olan bir durumdur. Çatışmanın sonuçları, çatışmanın nasıl yönetildiğine veya çözüldüğüne bağlıdır. Olumlu çatışma, fonksiyoneldir ve kuruluşu ya da kişinin ana hedeflerini desteklemekte veya yarar sağlamaktadır. Çatışma, uzun süredir devam eden sorunlara daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler getirdiğinde yapıcıdır (Janasz, Dowd ve Schneider, 2015: 277). Bu durum aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3.1: Sonuçlarına göre olumlu ve olumsuz çatışma (Janasz vd., 2001: 277).

Olumlu Çatışma	Olumsuz Çatışma
a) Katılımın artırılması	a) Çözülmemiş öfke
b) Bağlanmanın artırılması	b) Kişilik çatışmaları
c) Artan yenilik ve yaratıcılık	c) Düşük benlik saygısı veya kendine güven
d) Olumlu kişisel gelişim ve değişim	d) Görev ve sorumluluğa dair olumsuz veya karşıt görüşler
e) Anahtar konuların açıklanması	e) Bitmemiş işler
f) Değerlerin betimlenmesi	

Katz ve Kahn (1978), iki tarafın (kişi, grup ve örgüt) birbirlerine yönelik bazı sonuçların engellenmesi ya da zorlanması şeklinde doğrudan etkileşime girdiklerinde çatıştıklarını savunmuşlardır. Son zamanlardaki araştırmalar, çatışmanın işlevsiz sonuçlarını ilişki çatışması ile bağdaştırmakta olup, bu çatışma türü, dikkatin işe yönelik ihtiyaçlardan uzaklaşmasına ve örgütün performansının zarar görmesine neden olabilmektedir (akt. Memili ve Barnett, 2008: 3).

Çağdaş yönetim kuramlarına göre bir örgütte iş görenler arasındaki çatışmanın genel kaynakları; kümeleşme, kıt kaynaklar, ortaklaşa kararlar, yenileşme, kalıplaşmış yargılar, yapısal bozukluklar, yönetim biçimi ve çatışmaya yatkın kişilik şeklinde sıralanmaktadır (Başaran, 2004: 325).

Günümüzde çatışma, en hayati konulardan biri haline gelmiştir. Bu gelişmenin nedeni; ulusal, örgütsel gruplar ve bireyler üzerindeki çatışmanın toplumsal endişelerinden kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, çatışmayla ilgili yeni varsayımlar dizisi oluşmuştur ve bunlar geleneksel varsayımların tam tersidir. Dolayısıyla mevcut görüş, örgütlerde çatışmanın kaçınılmaz ve hatta gerekli olması yönündedir. Bu görüş, çok çatışmanın ise işlevsiz olduğunu, bireylere zarar verebileceğini ve örgütsel hedeflere ulaşılmasını engelleyebileceğini göstermektedir (Sankari, 1995: 15-16).

3.7.3.3 İş gören devri

Birey-örgüt uyumunun temelinde, örgütlerin ve bireylerin kendilerine uygun olan tarafı seçmeleri ve uyumsuzluk durumunda ise tek veya çift taraflı olarak çalışan ve örgüt ilişkisinin sona erdirilme isteği yer almaktadır (Kesen, 2017: 76). Çalışanların, örgüt ile belirli bir uyum düzeyini elde edememeleri durumunda stres ortaya çıkacak; birey, örgüt içi çatışmaların bir tarafı haline gelecek, üstelik çatıştığı

taraf diğer çalışanlar değil örgütün kendisi yani kültürel değerleri olacak ve bir süre sonra iş ortamı yaşanılmaz bir mekan haline gelecektir. Bu durumda bireyin, örgüt tarafından iş akdi feshedilerek ya da kendisi işten ayrılmayı tercih ederek örgüt ile ilişkisi kesilmiş olacaktır (Ulutaş, 2010: 98).

İş gören devri (turnover); genel olarak bir dönem boyunca işten ayrılan çalışanların sayısının, aynı dönemde örgütteki çalışan sayısına oranını ifade etmektedir. İş gören devrine ilişkin literatürde çok sayıda tanım bulunmakta olup, önemli olan tanımın kapsamıdır. Devir kavramına bütünsel bir perspektifle veya daha dar bir perspektifle mi bakıldığı, ayrıca hangi açıdan (işveren veya çalışan) yaklaşıldığı da önemlidir. İş gören devrinin incelemesi ile yakından alakalı bir diğer kavram da ayrılma niyeti olup, işten ayrılma düşüncesi ile başlayıp iş aramayla devam etmektedir. Bu noktada çalışanın yerine yeni bir kişi seçilmekte, sözleşme imzalanmakta ve mevcut iş gören yerini yeni bir çalışana bırakmaktadır. Ayrılma niyeti süreci, devrin çok aşamalı olduğunu göstermekle birlikte, bu süreç sadece gönüllü ayrılma için anlamlıdır, ayrılma niyetli olmaksızın istem dışı işten ayrılma genellikle ani ve plansızdır (Sanjeev, 2016: 58).

İş gören devrinin maliyetinin belirlenmesindeki en büyük sıkıntılardan biri, devrin tüm ekonomik sonuçlarının açıkça tespit edilememesidir. Maliyetlerin ve kayıpların bir kısmı doğrudan ve açıkça görünse de birçoğu dolaylı ve belirgin değildir (Sanjeev, 2016: 61). Bu yüzden örgütler, iş gören devrinin gerçek maliyetini hesaplayamamaktadır (O'Connell ve Kung, 2007: 1). Ancak iş gören devri, örgütlerin her zaman en önemli maliyet unsurlarından birisi olmuştur. Çünkü buna ilişkin ahlaki etki, iş yükü etkisi ve performans bozulması gibi maddi olmayan birçok maliyet, doğrudan kar zarar tablosunda belirtilememekte veya mali yılın sonunda rapor edilememektedir (Iqbal, 2010: 278). Diğer taraftan iş gören devri, sadece iş gören istihdamı maliyetini artırmakla kalmaz aynı zamanda kurumun bilgi sermayesini azaltmakta ve itibarını zayıflatmaktadır (Liu, Liu ve Hu, 2010: 617). İş gören devrinin maliyetiyle ilişkili üç ana faktör vardır ve bu faktörlere ilişkin maliyetleri önemli ölçüde azaltmak pek mümkün olmadığından, en doğrusu iş gören devrini azaltmaktır. Söz konusu faktörler aşağıdaki gibidir (O'Connell ve Kung, 2007: 2):

a. *Personel Sağlama*: Çalışana yönelik başlangıçta yapılan işe alma ve yerleştirme masraflarıdır. Buna ilave olarak, yerine koymak için de benzer miktarda harcama yapılmalıdır.

b. *Kadro Boşluğu*: İşten ayrılan iş görenin örgütte çalışmadığı süre, üretkenlik kaybına ve potansiyel olarak iş kaybına neden olmaktadır.

c. *Eğitim*: Çalışanlar, başladıkları andan itibaren yüzde yüz verimli değildir. Bu nedenle, örgüt eğitim, oryantasyon ve geliştirme için zaman ve kaynak sağlamak zorundadır.

İş gören devri, hem örgüt hem de birey açısından yarattığı sonuçlar bakımından önemlidir. İş gören devrinin yüksekliği, özellikle hizmet sektöründe örgütün verimliliğini ve etkinliğini azaltan sonuçlar yaratmaktadır. Bunun yanında yüksek devir nedeniyle kariyer yapmanın önünde de birtakım engeller bulunmaktadır. Ayrıca yüksek iş değişikliği nedeniyle, çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılığı ve güvenilirliği de örgütler tarafından sorgulanmaktadır. Örgütler açısından düşük devir de önerilmemektedir. Yeni iş görenin sisteme dahil edilmesi örgüt dinamizminin artmasına, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin gelişmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda örgüt içindeki personel arasında da istenilen seviyede bir rekabet yaratmaktadır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 99).

Verquer, Beehr ve Vagner (2003) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, birey-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi iş görenin tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hoffman ve Woehr (2006) ise yaptıkları çalışmada; birey-örgüt uyumunun, performans ile iş gören devri gibi davranışsal sonuçlar ile bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (akt. Clercq, Fontaine ve Anseel, 2008: 278).

Birey-örgüt uyumu araştırmalarının örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında popüler olmasının en önemli nedeni, birey-örgüt uyumunun iş görenin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilemesidir. Birey-örgüt uyumu teorileri, bileşenlerin uyuşmadığı veya eşleşmediği durumlarda bireylerin örgütü terk edeceğini, uyumun yüksek olması durumunda ise daha az çalışanın örgütten ayrılma niyetinde olacağını göstermektedir (El-Sakka, 2016: 58).

Örgütler, ekonomik ve teknolojik değişimlerin yaşandığı yoğun rekabet ortamında ve bilgi çağında, iş görenlerinin örgüte ve yaptıkları işe olan uyumlarını maksimum seviyeye çıkarmalıdır. Hem birey hem de örgüt tarafından sağlanan bilinçli bir uyum, sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek, yenilikçi ürünler meydana getirmek, müşteri beklentilerine hızlı cevap verebilmek, örgütlerde esneklik kabiliyetini artırmak, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak için gereklidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE, BİREYSEL PERFORMANS VE BİREY-ÖRGÜT UYUMU DEĞİŞKENLERİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR İLE DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERDEN ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE

4.1 Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Psikolojik sermaye kavramının, araştırmalarda çoğunlukla bağımsız değişken olarak ele alındığı gözlenmektedir. Psikolojik sermaye; çalışan devamsızlığı (Avey, Patera ve West, 2006a), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006; Çetin, 2011), pozitif duygular ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Avey, Luthans ve Youssef, 2008; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), bireysel performans (Gooty, Gavin, Johnson ve Snow, 2009; Nguyen ve Nguyen, 2014; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011), çalışan sapkınlığı (Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri (Avey, Luthans ve Jensen, 2009), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011), iş yerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011) ve yaratıcı performans (Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011) gibi değişkenleri etkilemektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin sonuç olarak ele alındığı araştırmalarda da otantik liderlik (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010), değişimci ve dönüşümcü liderlik (McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam, 2010) gibi değişkenlerden etkilendiği görülmektedir.

Erkmen ve Esen (2012a) tarafından 2003-2011 yılları arasında psikolojik sermaye konusunda yapılan 49 çalışma analiz edilmiş ve buna göre en çok çalışmanın 2010 ile 2011 yıllarında yapıldığı ortaya çıkmıştır. Ülke bazında incelendiğinde, çalışmaların çoğunluğunun Amerika'da yapıldığı ve özellikle eğitim sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalarda Luthans ve arkadaşlarının 2007'de geliştirdiği likert tipi ölçeğin; analiz olarak ise korelasyon, çoklu regresyon ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sıklıkla kullanıldığı belirlenmiştir.

Tablo 4.1: Psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi (Erkmen ve Esen, 2012a: 97).

Değişkenler	Sayı
Çalışan devamsızlığı (-)	1
Örgütsel bağlılık (+)	3
İş tatmini (+)	5
Pozitif duygular (+)	1
Örgütsel vatandaşlık davranışı (+)	4
İş performansı (+)	4
Çalışan performansı (+)	3
Çalışanların sapkın davranışları (-)	3
İşten ayrılma niyeti (-)	1
İş arama davranışı (-)	1
Stres (-)	1
Kaba davranışlar (-)	1
Etkinlik (+)	1
Yaratıcı performans (+)	1
Otantik liderlik (+)	5
Değişimci ve dönüşümcü liderlik (+)	1
Yaşam kalitesi (+)	1
Olumlu örgüt iklimi (+)	1
Satış geliri (+)	1
Amaçları gerçekleştirme (+)	1

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; psikolojik sermaye ile performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tükenmişlik, dönüşümcü liderlik ve otantik liderlik gibi değişkenler arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Hoy ve Tschannen-Moran (1994) tarafından A.B.D’de ilkökul düzeyindeki 898 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlilikleri ile güven düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Peterson ve Luthans (2003) tarafından fast-food yöneticileri ile yapılan araştırmada, umut düzeyi ile finansal performans ve iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon bulunduğu saptanmıştır.

Larson (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında tek başına öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki bulgulanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin, beşeri ve sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ek katkı sağladığı rapor edilmiştir.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) tarafından Çin'de üç üretim işletmesinin 422 çalışanı ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca 272 çalışanlı diğer bir fabrikada, psikolojik sermaye ve performans ile liyakate dayalı maaş arasında, bunun yanında psikolojik sermaye ile yaş ve cinsiyet arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Avey vd., (2006a) tarafından A.B.D.'de 105 mühendislik firması yöneticisi ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile keyfi ve zorunlu iş gören devamsızlığı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile keyfi devamsızlık arasındaki ilişkide iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarının; zorunlu devamsızlık arasındaki ilişkide ise umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarının açıklayıcı rolünün olduğu belirlenmiştir.

Avey vd., (2006b) tarafından çeşitli sektörlerdeki 336 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, arzu edilen örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye arasında pozitif, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ise negatif ilişki belirlenmiştir.

Larson ve Luthans (2006) tarafından A.B.D.'de 74 üretim çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin, beşeri ve sosyal sermayeden daha fazla etkisinin bulunduğu ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Norman (2006) tarafından A.B.D.'de çeşitli sektörlerdeki 304 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, liderin psikolojik sermaye düzeyinin, çalışanların lider hakkındaki güvenini pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

Wright, Cropanzano ve Bonnet (2007) tarafından 278 hizmet sektörü çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif örgütsel davranışın kişide esenlik ve mutluluk hissi yarattığı ve bunun bir süre sonra karakter özelliği haline geldiği ortaya konulmuştur.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) tarafından farklı sektörlerde bulunan 416 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin stres belirtilerini azaltmasının

yanı sıra işten ayrılma niyetini ve yeni iş arama davranışını negatif etkilediği saptanmıştır.

Clapp-Smit, Vogelgesang ve Avey (2009) tarafından perakende satış yapan küçük ölçekli giyim mağazalarındaki 89 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile satış performansı arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Cole, Daly ve Mak (2009) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olan bireylerin iyi olma halinin de yüksek olduğu ve bu durumun bireylerin iş gücü piyasasına yeniden girme çabalarına yardım ettiği belirlenmiştir.

Gooty, Gavin, Johnson, Fraizer ve Snow (2009) tarafından A.B.D.'de 158 bando takımı üyesi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Avey, Luthans ve Youseff (2010) tarafından A.B.D.'de sanayi kuruluşlarında görevli 336 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif; buna karşın sinizm, işten ayrılma niyeti ve zararlı iş alışkanlıkları gibi olumsuz örgütsel davranışlar ile negatif yönden bir ilişki saptanmıştır.

Avey, Nimnicht ve Piegeon (2010) tarafından finans kurumlarındaki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Rego, Marques, Leal, Sousa ve Cunha (2010) tarafından Portekizli memurlar ile gerçekleştirilen araştırmada; psikolojik sermayenin bireyin performansını etkilediği, yöneticinin değerlendirdiği performans üzerinde ise herhangi bir açıklayıcılık rolünün bulunmadığı belirlenmiştir.

Avey vd., (2011) tarafından 51 ampirik çalışma üzerinde yapılan meta analiz araştırması sonucunda, psikolojik sermayenin iş doyumunu, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve performans gibi olumlu örgütsel davranışlarla pozitif; buna karşın sinizm, iş bırakma, iş stresi ve endişe gibi olumsuz durumlarla negatif anlamlı ilişkisinin olduğu gözlenmiştir.

Akçay (2011) tarafından memur ve vasıflı işçilerden oluşan 450 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca iktisadi değere daha az önem veren çalışanlarda, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmanın iş tatminini daha fazla arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Çınar (2011) tarafından 107 beyaz yakalı çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, ancak pozitif psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye ile devam bağlılığı arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın performans ile en güçlü ilişkiye sahip olduğu boyutu duygusal bağlılık olduğundan; psikolojik sermayenin duygusal bağı artırıp devam bağlılığını azaltması, dolayısıyla çalışanların örgütte tutulması için diğer elverişli koşulların sağlanması gerektiği ortaya konulmuştur.

Keleş (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bir literatür taraması yapılmış ve konunun örgütsel davranış alanında gerekli yeri alabilmesi için kuramsal çerçeve çizilerek konunun öncülleri ifade edilmiştir.

Luthans, Youseff ve Rawski (2011) tarafından 1.526 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin bireylerin problem çözme yeteneğine olumlu katkısının yanı sıra yenilikçi çözümler getirme kapasitelerini de artırdığı tespit edilmiştir.

Polatçı (2011) tarafından akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı gibi farklı meslek gruplarından oluşan 361 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkilediği, bu etkinin ise pozitif iyi olma ve pozitif iş aile yayılımı ile arttığı belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile iyimserlik alt boyutunda, katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı farklılık ortaya çıkarken, diğer boyutlarda ise farklılık tespit edilememiştir.

Roberts vd., (2011) tarafından 390 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin, düşük olanlara göre daha az nezaketsiz davranış gösterdikleri ortaya konulmuştur.

Walumbwa vd., (2011) tarafından 146 finans sektörü çalışanı ile yapılan araştırmada; psikolojik sermaye ve güven duygusu ile gruplara göre gösterilen performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olduğu saptanmış olup, değişkenler arasındaki ilişkide ise psikolojik sermayenin ve güvenin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Wolley, Caza ve Levy (2011) tarafından 828 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, otantik liderlik bileşenleri ile çalışanların psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Zamahani, Ghorbani ve Rezaei (2011) tarafından 212 telekomünikasyon çalışanı ile yapılan araştırmada, liderlerin otantik nitelikleri ile takipçilerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Nguyen ve Nguyen (2011) tarafından gerçekteştirilen araştırmada, psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesine pozitif etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Chen ve Lim (2012) tarafından 179 yönetici, müdür ve teknisyenden oluşan örneklem üzerinde gerçekteştirilen araştırmada; psikolojik sermayenin işten ayrılan çalışanların yeni bir iş bulma algılarını yükselttiği belirlenmiş, böylece çalışanların iş bulma stresinin de azaldığı sonucuna varılmıştır.

Çetin ve Basım (2012) tarafından kamuda çalışan 235 alt ve orta seviye yönetici ile yapılan araştırmada, örgütsel psikolojik sermaye yapısının açıklanması ve literatürde yapıyı iyi açıkladığı vurgulanan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması yapılarak geçerliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuç olarak, uyarlanan örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Erkmen ve Esen (2012a) tarafından gerçekteştirilen araştırmada, 2003-2011 yılları arasındaki çalışmalar kategorik olarak incelenmiştir. Araştırmada, psikolojik sermayenin farklı kavramlarla ve farklı analiz yöntemleri ile ölçülebilen bir kavram olduğu ifade edilmiştir.

Erkmen ve Esen (2012b) tarafından 155 bilişim sektörü çalışanı ile yapılan araştırmada; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yönetici seviyesinde ve yaşı diğer çalışanlara göre daha büyük, erkek ve mesleki deneyimi fazla olan çalışanlar olduğu gözlenmiştir. Buna karşın, eğitim durumu ve firmadaki kıdem ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Kaya (2012) tarafından 205 hemşire üzerinde gerçekteştirilen araştırmada, psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve kariyer planlaması oluşturulması sürecine de etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin, öz yeterlilik algı düzeylerini yeterli gördükleri, buna karşın mesleklerinde dayanıklılık ve iyimserlik algılarının çok yeterli olmadığı belirlenmiştir.

Luthans, Luthans ve Jensen (2012) tarafından işletme bölümünde okuyan 95 öğrenci ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile öğrencilerin akademik

başarıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, öğrencilerin akademik başarısının %7'sini açıkladığı gözlenmiştir.

Mortazavi, Yazdi ve Amini (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeden etkilendiği ortaya konulmuştur.

McKenny, Short ve Payne (2012) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin firma performansını yüksek düzeyde etkilediği bulgulanmıştır.

Sun, Zhao, Yang ve Fan'ın (2012) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye ve performans arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu gözlenmiş; yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların iş performanslarının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu saptanmıştır.

Battal (2013) tarafından 301 akademisyen ile gerçekleştirilen araştırmada; psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkiye, dönüşümcü liderlik ve yaratıcılık arasında ise aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, iyimserlik boyutunun psikolojik sermayeye etkisinin, diğer boyutlara göre daha yüksek bir düzeyde bulunduğu ortaya konulmuştur.

Çetin vd., (2013) tarafından 260 kamu çalışanı ile yapılan araştırmada; pozitif psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişliği negatif ve anlamlı olarak etkilediği, tükenmişliğin açıklanmasında ise pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut alt boyutlarının daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Çetin, Hazır ve Basım (2013) tarafından büyük ölçekli bir firmanın 213 çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada; destekleyici örgüt kültürü ve iç kontrol odağı ile psikolojik sermaye arasında aynı yönlü, destekleyici örgüt kültürü ile kontrol odağı arasında ise ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda, destekleyici örgüt kültürü ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide kontrol odağının aracılık etkisi olduğu da saptanmıştır.

Diñer (2013) tarafından liselerde görev yapan 422 yönetici ve öğretmen üzerinde yapılan araştırmada; otantik liderliğin grup içindeki bireylerin psikolojik sermayelerini etkilediği, ancak otantik liderlik ile yaratıcılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Erkmen ve Esen (2013) tarafından bilişim sektöründe 158 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin iç tutarlılık değerlerinin yeterli düzeyin üstünde olduğu ve güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebileceği, ancak yapılan analizler sonucunda yapısal açıdan geçersiz bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal ölçekteki dayanıklılık faktörü ortadan kalkarak öz yeterlilik, umut ve iyimserlik şeklinde üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından farklı meslek gruplarından 572 çalışan üzerinde yapılan araştırmada; psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Alt boyutlarda ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı ilişki; dayanıklılık ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Görgens-Ekermans ve Herbert (2013) tarafından 209 inşaat firması çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada; psikolojik sermaye, tükenmişlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin etkisi negatif olarak gözlenmiştir. Psikolojik sermayenin, işe adanmışlığı pozitif olarak etkilediği ve gözlenen negatif açıklayıcılığın, moderatör değişken olan psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi ile ortadan kalktığı tespit edilmiştir.

Keser (2013) tarafından 259 ilköğretim okulu yöneticisi ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile otantik liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin otantik liderliği etkilediği ortaya konulmuştur.

Larson, Norman, Hughes ve Avey (2013) tarafından ABD’de 1.002 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada; çalışanlar ile yöneticilerin psikolojik sermayesi arasındaki uyumun, işe adanmışlık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi belirlenmiştir.

Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013) tarafından 319 sağlık personeli ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu; ayrıca destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün bulunduğu saptanmıştır.

Aybas (2014) tarafından farklı sektörlerde ve farklı özel işletmelerde hizmet veren 590 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; çalışanların işe adanmışlıkları ile beceri artırıcı ve motive edici insan kaynakları uygulamaları ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde güçlü ilişkiler belirlenmiştir. Fırsat

artırıcı insan kaynakları uygulamaları ve çalışma koşullarının, çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin hem kısmi aracı hem de düzenleyici rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Bitmiş (2014) tarafından 463 sağlık sektörü çalışanı ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin bireysel performansı ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarının öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri yükseldikçe performanslarının yükseldiği, psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça da örgütlerine daha çok bağlandıkları bulgulanmıştır.

Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) tarafından 513 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; doğal duyguların sergilenmesi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif, yüzeysel rol yapma ile iş tatmini arasında negatif, derinden rol yapma ile iş tatmini arasında ise pozitif ancak anlamlı olmayan bir ilişki gözlenmiştir. Psikolojik sermayenin bütün alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü, yüzeysel rol yapma ile iyimserlik arasında anlamlı ve negatif yönlü, doğal duygular ile iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere ulaşılmıştır. Ayrıca doğal duygular ile iş tatmini arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Büyükgöze (2014) tarafından lise öğretmenleri ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı saptanmıştır. İyimserlik boyutuna ilişkin tutumların hizmet yılı değişkenine göre, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin tutumların ise sahip oldukları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Çelik, Turunç ve Bilgin (2014) tarafından 683 turizm sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada; çalışanların adalet algılarının, hem psikolojik sermaye düzeylerini hem de iyi olma hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların adalet algılarının psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkisinde, iyi olma hallerinin düzenleyici rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ölçeği, turizm sektörü çalışanları bağlamında, geçerlik ve güvenilirlik açısından tekrar gözden geçirilmiş olup, ölçeğin 21 maddeden ve tek boyuttan oluştuğu görülmüştür.

Erdem (2014) tarafından 307 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada; iç kontrol odağı ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve

anlamli bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları arasındaki ilişkide ise psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Keser ve Kocabaş (2014) tarafından 279 okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin tüm boyutları ile otantik liderliğin tüm boyutları arasında pozitif ve anlamli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Boyutlar arasındaki ilişkiler incelediğinde ise umut ile öz farkındalığın en yüksek düzeyde, iyimserlik ile etiğin en düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. Çalışmada; psikolojik sermaye boyutları ile öz farkındalık, ön yargısız değerlendirme, etik ve ilişkisel şeffaflık arasındaki ilişkilerin anlamli bulunduğu tespit edilmiştir.

Kalemci Tüzün, Çetin ve Basım (2014) tarafından 235 akademisyen ile gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların çalışma birimiyle özdeşleşmesi ile psikolojik dayanıklılıkları arasında ve psikolojik dayanıklılıkları ile iş performansları arasında anlamli ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Ancak çalışanların psikolojik dayanıklılığının, özdeşleşme kaynakları ile iş performansı arasında aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiştir.

Tösten ve Özgan (2014) tarafından 306 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemek amacıyla psikolojik sermaye ölçeği geliştirilmiştir. Güvenirlik ve geçerlik analizleri sonucunda 26 maddeli ve öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük şeklinde altı boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Sonuç olarak, uyarlanan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Uslu, Çetin, Çubuk ve İşbilen (2014) tarafından 181 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada; mesleki özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve pozitif kişilik ile durumsal umut arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir. Çalışmada; pozitif kişilik ve algılanan örgütsel desteğin durumsal umut düzeyini pozitif olarak etkilediği, pozitif kişilik ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide ise durumsal umut düzeyinin aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Akgün (2015) tarafından 407 lise öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında pozitif korelasyon olduğu ve psikolojik sermayenin yaşam doyumundaki değişimleri açıkladığı belirlenmiştir. Evli, okulda çalışma süresi ve aylık geliri daha fazla olan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca

yüksek lisans mezunu olanların, lisans mezunu olanlara göre öz yeterlilik ve yaşam doyumu düzeylerinin; yaşı büyük olan öğretmenlerin öz yeterlilik ve dayanıklılık düzeylerinin ise yaşı küçük olanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bıyıkbeyi (2015) tarafından ilköğretim ve ortaokul düzeyinde çalışan 380 öğretmen ile gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel adalet algısı ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin gelir düzeyi arttıkça ve eğitim seviyesi yükseldikçe, psikolojik sermaye düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öz yeterlilik ve iyimserlik düzeyi arttıkça adil etkileşim algısının da arttığı ortaya konulmuştur.

Çimen (2015) tarafından 610 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algılarının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Çalışmada, psikolojik sermayenin dört boyutuna ek olarak, güven ve dışa dönüklük şeklinde iki alt boyut daha ölçeğe dahil edilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin en çok güven, en az ise iyimserlik alt boyutunda algıya sahip olduğu gözlenmiştir.

Hoveyda ve Seyedpoor (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Oruç (2015) tarafından 375 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada, ölçek boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde; bütün boyutlarda akademisyenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, alt boyutlar bazında öz yeterliliğin en yüksek ortalamaya, iyimserliğin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir. Gelir seviyesi arttıkça psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının artmakta olduğu ancak belli bir gelir seviyesine ulaştıktan sonra bu artışın durduğu, hatta iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında azalma olduğu bulgulanmıştır.

Yıldız (2015) tarafından 1.142 sağlık sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel güveni pozitif ve anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, örgütsel güven aracılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda 14 maddeden ve tek boyuttan oluştuğu saptanmıştır.

Özdemir ve Gören (2016) tarafından 325 öğretmen ile yapılan araştırmada; öğretmenlerin politik beceri ve psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, psikolojik sermaye ile politik beceriler arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin demografik özelliklerinin politik becerilerini etkilemediği ancak psikolojik sermaye alt boyutlarının ayrı ayrı politik becerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Yaşın (2016) tarafından üç farklı firmada 500 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin çalışandalardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansı etkilediği gözlenmiştir. Aynı zamanda, optimal performans düzeyinin yani akış halinin, psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri ile iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Yu ve Liu (2016) tarafından 308 katılımcı ile yapılan araştırmada; psikolojik sermayenin çalışandaların sessizlik davranışı üzerinde negatif, yenilikçi davranışları üzerinde ise pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.

Aslan (2017) tarafından 608 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının genel olarak yüksek düzeyde olduğu ve psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamış; ancak iyimserlik düzeyinin, yaşın artması ile birlikte yükseldiği bulgulanmıştır.

Samancı (2017) tarafından 611 akademik personel ile yapılan araştırmada; örgütsel vatandaşlık davranışı ve öz kendilik değerlendirmelerinin, psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel ve kişisel öncülleri araştıran ve bu öncüllerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu kabul edilen bir modelin oluşturulabileceği sonucuna varılmıştır.

Dağtekin (2017) tarafından 200 telekomünikasyon çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok işletme ve eğitim alanlarında olup; psikolojik sermaye ile en fazla ilişki kurulan değerşkenlerin iş tatmini,

otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, duygusal emek, örgütsel değişim ve örgütsel bağlılık olduğu gözlenmektedir. Araştırmalarda psikolojik sermaye bağımsız veya aracı değişken olarak ele alınmakta, psikolojik sermayenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi genellikle anlamlı olmakta veya aracılık rolü bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının etkisi de araştırmalarda incelenmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye konusundaki araştırmaların çoğunlukla görgül olarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

4.2 Bireysel Performans İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Sonnentag ve Frese (2002: 4) tarafından yapılan literatür araştırmasında, 1980-1999 yılları arasında çalışma yaşamı ve örgütsel psikoloji konuları ile ilgili yapılan 146 meta analiz çalışmasında bireysel performansın önemi incelenmiştir. Bu çalışmaların %72,5'inde bireysel performans bağımlı değişken, %6'sında ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bu durum, bireysel performansın iş ve örgüt psikolojisinde önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Hourani, Williams ve Kress (2006) tarafından tüm branşlarda görev yapan 12.756 askeri personelin, bireysel performansı ile stresi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; yüksek oranda strese sahip olanlarda sağlık ve zihinsel problemlerin ortaya çıktığı, performanslarının ve verimliliklerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ng ve Feldman (2008) tarafından Nijerya'da öğrenim gören 1.200 öğrencinin akademik performansının yaşla ve medeni durumları ile olan ilişkisi araştırılmış ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Cocchiara, Connerley ve Bell (2010) tarafından A.B.D. şirketlerinde görevli 102 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, liderlik eğitiminin ve liderliği geliştirmenin performansı önemli bir şekilde etkilediği saptanmıştır.

Yazıcıoğlu (2010) tarafından Türkiye'de görevli 1.042, Kazakistan'da görevli 420 öğretmen ile yapılan araştırmada, Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatminleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin, cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri açısından farklılaştığı da ortaya konulmuştur.

Farooq ve Khan (2011) tarafından yapılan araştırmada, mesleki eğitim ve bireysel performans arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Onay (2011) tarafından 72 hemşire ile gerçekleştirilen araştırmada; duygusal zeka, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca yüzeysel davranış şeklinin dışında duygusal emek boyutları arasında bulunan derin davranış ile duygusal zeka boyutlarını oluşturan faktörler arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkinin, çalışanın iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Savage ve Torgler (2012) tarafından yapılan araştırmada, aşırı stres kaynaklarının bireylerin performansını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Negatif stresin, performans üzerinde pozitif strese göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Sultana, Irum, Ahmed ve Mehmood (2012) tarafından Pakistan'da telekom sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışan performansındaki değişikliğin %50,1'inin mesleki eğitim programları sayesinde gerçekleştiği ortaya konulmuştur.

Guerrero ve Bradley (2013) tarafından 169 master öğrencisi ile yapılan araştırmada; başarısızlık ve kalitesizliğin giderilmesinde, grup performansının bireysel performanstan daha üstün olduğu saptanmıştır.

Tayfun ve Çatır (2013) tarafından 391 hemşire üzerinde yapılan araştırmada; hemşirelerin performansı ile kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve seslilik, örgüt yararına sessizlik ve seslilik arasında bir ilişki bulunmuştur. Kabul edilen seslilik ile çalışanların performansı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve savunma amaçlı seslilik ile çalışanların performansı arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Örgüt yararına sessizlik ve örgüt yararına seslilik ile çalışanların performansı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Mnuiamy (2013) tarafından palmye ağacı çiftliklerinde çalışan 50 işçi üzerinde yapılan araştırmada; stres, ücret, çalışma ortamı ve iş yükü gibi değişkenlerin performans üzerine etkileri araştırılmış ve araştırma sonucunda tüm bu değişkenlerin iş performansını önemli ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur.

Uğurlu Kara (2014) tarafından 150 Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin bireysel performans üzerinde etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Froehlich, Hoegl ve Weiss (2014) tarafından Hindistan merkezli çok uluslu bir firmada çevrimiçi anket yoluyla gerçekleştirilen araştırmada, tematik düşünce ve yenilikçilik ile bireysel performans arasında pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir.

Pousa ve Mathieu (2014) tarafından Latin Amerika ve Kanada’da iki uluslararası firmada çalışanların katılımı ile yapılan araştırmada, satış deneyimi ve görev süresine etkisinin yanında koçluğun bireysel performansı artırdığı ve astları geliştirmek için kullanılabilen anahtar bir yönetsel davranış olduğu sonucuna varılmıştır.

Rapp, Agnihotri, Baker ve Andzulis (2014) tarafından iki firmanın satış ve servis çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, rekabetçi istihbarat toplanması anlamında, yöneticiler tarafından kendilerine özerklik verilen çalışanların bireysel performanslarının yükseldiği tespit edilmiştir.

Şahin, Çubuk ve Uslu (2014) tarafından 356 katılımcı ile yapılan araştırmada; örgütsel desteğin, personel güçlendirmenin, işe bağlanmanın ve performansın psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde etkili olduğu saptanmış ancak dönüşümcü liderliğin, çalışanların psikolojik sermayelerini ve performanslarını etkilemediği belirlenmiştir.

Şenerkal (2014) tarafından üniversitelerdeki akademik personel üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, mobbinge maruz kalan mağdurların algıları ile bu davranışların çalışma performansında yarattığı olumsuz etkiler arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen ve Khanam (2014) tarafından motivasyonun, bireysel performans üzerindeki etkisini araştırmak için kamu ve özel sektör olmak üzere toplam 160 çalışan ile yapılan çalışmada, motivasyonun performans ile pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Markham ve Lee (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, biz duygusunun ekipte, takımlar arası ve organizasyon seviyeleri arasında bilgi paylaşımını artırdığı, artan bilgi paylaşımının da performansı yükselttiği saptanmıştır.

Muda, Rafiki ve Harahap’ın (2014) Endonezya’da faaliyet gösteren bir bankada 32 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada; stres, motivasyon ve iletişim değişkenlerinin eş zamanlı olarak bireysel performansı etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca stres ve motivasyon değişkenlerinin performans üzerinde etkisi var iken, iletişimin kısmi etkisi olduğu gözlenmiştir.

Altındağ ve Akgün (2015) tarafından küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde görevli 200 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada; bireysel motivasyonun mesleki performansı, örgütsel motivasyonun da ücret performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Aboazoum, Nimran ve Al Musadieq (2015) tarafından Libya’da iş performansını etkileyen faktörleri araştırmak üzere 217 katılımcı ile yapılan araştırmada, iş performansının örgüt kültürü ve iş doyumunu ile anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

Bağcı ve Mohan Bursalı (2015) tarafından eğitim, sağlık ve bankacılık sektöründe görev yapan 314 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, duygusal emek boyutları ile iş performansı boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yüzeysel rol yapma davranışında artış söz konusuysen, görev ve bağlamsal performansta azalma olduğu gözlenmiştir. Derinden rol yapma ve doğal duygular artarken, görev performansı ve bağlamsal performansta da artış olduğu saptanmıştır.

Dajani (2015) tarafından Mısır’da özel bankalarda ve kamu bankalarında görevli 245 çalışan ile yapılan araştırmada, örgütsel bağlılığın iş performansını önemli ölçüde artırdığı belirlenmiştir.

Gostautaitė ve Buciuniene (2015) tarafından Litvanya’da gerçekleştirilen araştırmada, yaşı ilerleyen çalışanların örgütlerde kendi çalışmalarını planlamada daha yüksek özerklik derecesine sahip olmalarına izin verilmesi ile sosyal destek seviyesinin artırılması halinde bireysel çalışma performanslarının artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Iqbal, Akbar ve Budhwar (2015) tarafından Pakistan’da bankacılık sektöründe görevli 200 çalışan üzerinde yapılan araştırmada; uzun çalışma saatlerinin bireysel performansı negatif, maddi ödüllendirmenin ve mesleki eğitimin ise pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

İnce, Gül ve Gözükara (2015) tarafından 122 sağlık sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, duygusal zeka alt boyutlarından duyguların değerlendirilmesi ile iş gören performansı arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulgulanmıştır. Duygusal zekanın diğer alt boyutları olan, iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanılması ile iş gören performansı arasında olumlu herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Kragl (2015) tarafından yapılan araştırmada; kişisel, kültürel, bölgesel veya kurumsal farklılıkların bireysel performans üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Paposa ve Kumar (2015) tarafından Nagpur'da bulunan teknik eğitim enstitülerinde görev alan 175 ğretim yesi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; performans planlamasının, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Turgut, Tokmak ve Ateş (2015) tarafından 471 ğretmen ile yapılan araştırmada; lider-ye etkileşiminin, örgütsel adalet boyutlarını (dağıtım, işlemsel, kişiler arası, bilgisel) ve iş gören performansını; işlemsel, kişiler arası ve bilgisel adaletin de iş gören performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca işlemsel, kişiler arası ve bilgisel adaletin lider-ye etkileşimi ile iş gören performansı ilişkisinde tam aracılık rollerinin bulunduğu belirlenmiştir.

Erez, Schilpzand, Woolum ve Judge (2015) tarafından A.B.D'de iki ayrı üniversitede 178 çalışan ve ğrenci üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların kişilik özelliklerinin yalnızca görev performansına değil bireylerin performansına da katkıda bulunduğu gözlenmiştir. Çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin, iş tecrübesini ve verimliliğini etkilediği tespit edilmiştir.

Yusoff, Isa ve Abdullah (2015) tarafından Malezya'da kamu sektöründe 219 yetkilinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, toplumsal sermaye ve bilgi paylaşımının, bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bulgulanmıştır.

Zincirkıran, elik, Ceylan ve Emhan (2015) tarafından Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın Batman Bölge Müdürlüğü'nde 254 çalışan üzerinde yapılan araştırmada; örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Al (2016) tarafından uluslararası bir spor giyim markasının mağazalarında çalışan toplam 130 satış temsilcisi ile gerçekleştirilen araştırmada, kısmi zamanlı çalışanların iş tatminleri ve performanslarının daha yüksek olduğu ancak iş tatmininin performans farkını açıklamada yetersiz kaldığı gözlenmiştir. Araştırmada, iş tatminin performans farkında önemli bir aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Afacan Fındıklı (2016) tarafından tekstil ve sağlık sektöründe toplam 429 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile

bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu; tekstil çalışanlarının ise sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.

Andersen, Heinesen ve Pedersen (2016) tarafından 747 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, motivasyon ve iş doyumunun bireysel performansı artırdığı saptanmıştır.

Bruque, Moyano ve Piccolo (2016) tarafından bir firmada 371 çalışan üzerinde yapılan araştırmada; değişime adaptasyon isteğinin ve bireysel performansın, çalışanların sosyal sermayelerinden ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeyinden etkilendiği tanımlanmıştır.

Çalış Duman ve Akdemir (2016) tarafından çağrı merkezinde çalışan 460 müşteri temsilcisi ile gerçekleştirilen araştırmada; örgütsel verimsizlik ve performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan mobbingin, çalışan performansı için önemli bir etken olduğu ve mobbing ile çalışan performansı arasında önemli ve ters yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Devaro ve Heywood (2016) tarafından İngiltere'deki yedi yıllık panel verileri kullanılarak yapılan araştırmada, çalışanlara üretimle ilgili kararlarda kontrol yetkisi verildiğinde bireysel performansın arttığı görülmüş, ancak iş hastalıkları ve iş yaralanmalarında buna paralel sonuçların gözlenmediği belirlenmiştir.

Doğanay ve Şen (2016) tarafından İstanbul'da bir belediyede 16 farklı birimde ve 15 ayrı pozisyonda görevli 163 kamu çalışanı ile yapılan araştırmada; görev odaklı liderlik tarzlarının, devam ve normatif bağlılığa yüksek düzeyde, duygusal bağlılığa ve çalışan performansına ise orta düzeyde etki ettiği; insan odaklı liderlik tarzlarının, duygusal bağlılık ve çalışan performansına yüksek düzeyde, normatif bağlılığa orta düzeyde etki ettiği, devam bağlılığı üzerinde ise bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir.

Rehman, Qingren, Latif ve Iqbal (2016) tarafından Pakistan'da teknik eğitim veren 17 fakültede çalışmakta olan 282 öğretim görevlisi üzerinde yapılan araştırmada, akademisyenlerin tükenmişliği ile performansları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Hassan, Akhtar ve Yılmaz (2016) tarafından finans sektöründe görevli 612 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, beş karakter özelliğinin (öz yeterlilik, düzenlilik, sorumluluk duygusu, disiplin ve başarı) iş performansı ile güçlü bir ilişkisi ortaya konulmuştur.

Ordu (2016) tarafından 370 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, iş doyumunu ile bireysel performans arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, bireysel performanslarına yönelik algılarını anlamlı olarak yordadığı görölmüştür.

Parker ve Gerbasi (2016) tarafından global bir mühendislik firmasında dört yıllık sürede toplanan ağ verileri kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada, bireyin örgüt içindeki diğer kişilerle olan olumlu etkileşimlerinin enerjisel aktivasyon düzeylerini artırdığı, böylece bireysel performansın yükseldiği ve gönüllü bir ciroya dönüştüğü tespit edilmiştir.

Atılgan (2017) tarafından İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde görevli 105 öğretim üyesi ile yapılan araştırmada; çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşları ile iletişime yönelik tatmin arttıkça, işe devamsızlık ve disiplinsizlikte azalma göröldüğü için iş tatmininin düşük iş gören performansını kısmi olarak negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Bacaksız, Tuna ve Harmancı Seren (2017) tarafından 240 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; hemşirelerin kendi performanslarını yüksek, örgütlerine yönelik sinik tutumlarını ise orta düzeyde değerlendirdiği, hemşirelerin performansı ile örgüte yönelik sinik tutumları arasında olumsuz yönde, ileri düzeyde anlamlı, ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

ınar ve Akpunar (2017) tarafından 76 öğretmen ile yapılan araştırmada; öğretmenlerin mobbing ve iş performansına yönelik algıları arasında cinsiyet, dini inanç, siyasi görüş, etnik mensubiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğretmenlerin algılarında, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Erdirençelebi ve Yazgan (2017) tarafından gıda sektöründe çalışan 417 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin sinizm üzerinde pozitif, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde ise negatif etkisi olduğu gözlenmiştir.

Farh, Lanaj ve Ilies (2017) tarafından A.B.D.'de bir üniversitede 220 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada, takım arkadaşları tarafından sağlanan görev bilgisi, bilişsel yetenek gibi kaynakların çalışanların bireysel performansını artırdığı belirlenmiştir.

Holderness, Olsen ve Thornock (2017) tarafından üniversitedeki 108 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada; psikolojik yetki, performans ve geri besleme kaynağının bireysel performans üzerinde moderatör etkisi olduğu, bireylerin algılarını etkilediği ve alınan geri bildirimlerde farklı tepkilere neden olduğu ortaya konulmuştur.

Kıyık Kıcı (2017) tarafından havacılık sektöründe görevli 275 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, kişisel kontrol haricinde hiçbir kontrol bileşeninin yaratıcılık üzerinde etkisi olmadığı ancak sosyal kontrol dışındaki tüm kontrol türlerinin öğrenme üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Teke (2017) tarafından seyahat acentalarında çalışan 153 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı yordadığı ve çalışan performansının bu ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır.

Türkoğlu ve Yurdakul (2017) tarafından mobilya sektöründe çalışan 362 katılımcı ile yapılan araştırmada, çalışanların iş doyumu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem gibi bazı demografik özelliklere göre iş doyumu ve iş performanslarında anlamlı farklılıklar bulunurken, medeni duruma göre önemli bir fark bulunamamıştır.

Bireysel performans üzerine yapılan çalışmalarda; örgütsel bağlılık, psikolojik yetki, bilişsel yetenek, mobbing, iş tatmini, tükenmişlik, duygusal bağlılık, örgütsel verimsizlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, motivasyon, iş stresi, işten ayrılma niyeti, örgütsel psikoloji, duygusal zeka, liderlik ve örgütsel adalet değişkenleri ile ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Araştırmalarda bireysel performans genellikle bağımlı değişken olarak ele alınmakta ve bağımsız değişkene göre pozitif ve anlamlı düzeyde etkilenmektedir. Kişisel ve kültürel farklılıkların bireysel performans üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca bireysel performans konusundaki araştırmaların çoğunlukla görgül olarak gerçekleştirildiği gözlenmektedir.

4.3 Birey-Örgüt Uyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmacıların birey-örgüt uyumu ile diğer değişkenler arasındaki ilişkileri ve etkilerini saptamaya yönelik yaptığı çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Cable ve Judge (1995) iş gören seçiminde birey-örgüt uyumunu araştırdıkları çalışmalarını 35 işletme ile yürütmüşler ve seçim kararını veren görüşmecilerin

adaylarla yaptıkları görüşmelerde birey-örgüt uyumunu dikkate aldıkları sonucuna varmışlardır.

Cable ve Judge'ın (1996) iş seçim kararı ve örgüte giriş üzerine 96 katılımcı ile yaptıkları çalışma sonuçları; iş arayışında olanların birey-örgüt uyumu algılamalarının, örgütlerin değerleri ile kendi değerleri arasındaki uyumu yansıttığını göstermektedir. Araştırmada, birey-örgüt uyumu ile bireylerin işe başvurma ve örgütü tercih etme kararları arasındaki pozitif ilişki vurgulanmaktadır.

Sims ve Keon (1997) 86 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada, organizasyonun etik iklimi ile birey-örgüt uyumunun gelişimi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Sonuçlar; çalışanların bireysel tercihleri ile mevcut pozisyonları arasındaki eşleşme halinde, birey-örgüt uyum düzeyinin yükselmesi nedeniyle pozisyonlarını terk etme olasılığının da azaldığını ortaya koymaktadır.

Valentine, Godkin ve Lucero'nun (2002) etiksel içerik, örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi 304 çalışan ile tespit etmeyi amaçladıkları araştırma; içerik olarak etiğin farklı kültürel yönlerini simgeleyen kurumsal etik değerlerin, hem örgütsel bağlılık hem de birey-örgüt uyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Arbak ve Yeşilada (2003) tarafından birey-örgüt uyumu ve örgütsel çekicilik üzerine gerçekleştirilen ve senaryolara dayalı bir deneysel tasarımın uygulandığı araştırmada elde edilen bulgular, farklı gereksinimlere sahip kişilerin bu gereksinimlerine bağlı olarak benzer örgütleri farklı düzeylerde çekici bulduğunu ortaya koymuştur.

Backhaus (2003) iş arayanlar için birey-örgüt uyumunun önemi konulu araştırmasında; iş tecrübesi süresinin birey-örgüt uyumu ile ilişkili olmamasına karşın, kişinin bir organizasyonda zayıf uyum deneyimine sahip olmasının, gelecekteki iş arayışlarında uyumun önemli bir yeri olacağı sonucuna varmıştır. Bulgular ayrıca, kişisel kontrol arzusunun uyumluluk ile pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.

Chuang ve Sackett (2005), 446 işe alım görevlisi üzerindeki çalışmalarında; ilk, son ve tek aşamalı olarak üç iş görüşmesi aşamasında, birey-iş uyumunun ve algılanan birey-örgüt uyumunun önemini araştırmıştır. İlk görüşmede birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumundan daha önemli olarak algılanmakta, ilk görüşmeden sonra ise önemi

azalmaktadır. Birey-örgüt uyumunun önemi tek görüşmede en yüksek olup, çok aşamalı seçim sürecinde ise ilk görüşmeden son görüşmeye kadar yükselmektedir.

Huang, Cheng ve Chou (2005), CEO'nun karizmatik liderliği ile çalışan çıktıları arasında örgütsel değerlere uyma ve birey-örgüt uyumunun aracılık rolü üzerine bir model geliştirerek, modeli deneysel olarak Tayvan'daki 37 büyük ölçekli şirketten 51 yönetici ve 129 çalışan dahil 180 katılımcı üzerinde test etmişlerdir. Sonuçlar; CEO'nun karizmatik liderliğinin, birey-örgüt uyumu değerlerinin ara bulucu etkisi ile uyumlu bulunduğunu ve çalışanların çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara'da 40 ilköğretim okulunda görevli 575 öğretmen ile yapılan araştırmada, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında; cinsiyet, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan kurum ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bununla birlikte; iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

McCulloch ve Turban (2007), iş gören devir hızı yüksek işlere iş gören seçiminde birey-örgüt uyumundan faydalanma konulu araştırmalarını çağrı merkezi çalışanları ile yapmıştır. Araştırmada birey-örgüt uyumu, yöneticilerin iş kültürünü tanımlamaları ile çalışanların çalışma tercihleri arasındaki korelasyon olarak işlevselleştirilmiştir. Birey-örgüt uyumu, çalışanın sürekliliğini tahmin etmede önemli miktarda artan varyans eklemiştir, ancak performans ile bir ilişkisi tespit edilememiştir.

Aykut'un (2007) İstanbul ili Pendik ilçesindeki 45 ilköğretim okulunda görevli 721 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırma, birey-örgüt uyumu ile örgütsel adalet algılamasının büyük önemini ortaya çıkarmıştır. Çalışmada; örgütsel adalet (dağıtım ve uygulama adaleti) ve birey-örgüt uyumu ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık (duygusal, sürekli, normatif) arasında ilişki olduğu, özellikle de eğitim kurumlarındaki karar verme süreçlerinde ve uygulamalarda çalışanlar açısından "hakkaniyet" duygusunun yadsınamaz önemi anlaşılmıştır.

Kılıç, İplik ve Yalçın (2008) tarafından birey-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik, bir devlet üniversitesinde

akademisyenlerin katılımı ile yapılan araştırmada; birey-örgüt uyumu yüksek olan akademisyenlerin, iş tatmini düzeyinin ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ambrose, Arnaud ve Schminke (2008) tarafından 73 örgütten 304 kişilik bir örneklem kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların ahlaki gelişimi ile örgütün etik çalışma iklimi arasındaki uyumunun, çalışanların tutumlarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Bulgular, kişisel ve örgütsel etik arasındaki uyumun, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyinin yüksekliği ve daha düşük işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Liu, Liu ve Hu (2010) tarafından yüksek lisans programında yarı-zamanlı öğrenci olan ve aynı zamanda kamu sektöründe tam zamanlı çalışan 259 katılımcı ile yapılan araştırmada, çalışanların birey-örgüt uyumu algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, iş doyumunun birey-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında tam bir ara bulucu olduğu gözlenmiştir.

Akbaş'ın (2011) algılanan birey-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini incelediği, Kayseri'de 9 mobilya işletmesinden 409 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmasında; çalışanların birey-örgüt uyumu algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından diğerlerini düşünme, ileri görev bilinci, sivil erdem, centilmenlik ve nezakete dayalı bilgilendirme üzerinde pozitif etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre çalışanların birey-örgüt uyumu algılarının, örgüt gelişimine destek olmak boyutu üzerinde daha yüksek pozitif etkisi bulgulanmıştır.

Aktaş (2011) tarafından yapılan araştırmada; birey-örgüt, birey-iş uyumu kavramları ile iş tutumları ilişkileri, bireycilik ve toplulukçuluğun temel özellikleri, bireyci ve toplulukçu değerlerin birey-örgüt uyumu ve iş tutumları ilişkisini nasıl biçimlediği kuramsal olarak incelenmiştir. Araştırmada; bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olması nedeniyle birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı, toplulukçu değerlere sahip bireyler için ise örgüt ile uyum daha önemli olduğundan birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı ortaya konulmuştur.

Mutdoğan (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada; firmaların sosyalleşme taktiklerine yapacağı yatırımın, işe yeni başlayan bireylerin birey-örgüt uyumu algılarına etki edeceği belirlenmiştir.

Özçelik (2011) tarafından 180 hemşire arasında birey-örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisini araştırmak üzere yapılan araştırmada, birey-örgüt uyumu yüksek olan çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sutarjo'nun (2011), birey-örgüt uyumunun etkin yönetimi için on yolu belirlediği bir literatür çalışması bulunmaktadır.

Christensen ve Wrighty'nin (2011) hukuk bölümü öğrencileri ile iş seçimi üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, birey-iş uyumunun birey-örgüt uyumundan çok daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Ulutaş, Kalkan ve Çetinkaya Bozkurt (2011) araştırmalarında; birey-örgüt uyumu, iş stresi ve çatışma arasında bir korelasyon bulmak amacıyla Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanlarına anket uygulamışlardır. Çalışma sonucunda; birey-örgüt uyumu bileşenlerinden kişilik uyumu ile iş stresi ve çatışma arasında istatistiksel olarak negatif bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Lee ve Bang (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırma; bir organizasyondaki birey-örgüt uyumunun kontrol odaklı sistemler ile değil, yüksek bağlılıklı çalışma sistemleri aracılığıyla geliştirebileceğini önermektedir.

Turunç ve Çelik (2012) tarafından savunma sektöründe yapılan uygulamalı bir çalışmada, birey-örgüt uyumunun artırılmasında rolü olduğu düşünülen iş tatmini ile amire güvenin etkileri araştırılmıştır. Ayrıca, bu etkilerde dağıtım adaletinin düzenleyici etkisinin olup olmadığının belirlenmesi için düzenleyici etki (moderating effect) analizi yapılmış ve dağıtım adaletinin, hem iş tatmini ile birey-örgüt uyumu arasında hem de amire güven ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Ruiz-Palomino, Martí'nez-Canãas ve Fontrodona (2012), İspanya'da 436 banka çalışanı ile yaptıkları araştırmada; etik kültürü ve iş gören çıktıları ile birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü incelemiştir. Etik kültürünün, işletmeyi başkalarına tavsiye etme konusunda iş gören istekliliği ile pozitif ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Zhang ve Gowan (2012); kurumsal sosyal sorumluluk, başvuruların bireysel nitelikleri ve örgüt çekiciliği unsurlarını birey-örgüt uyumu perspektifinden ele almış ve örgütlerin kurumsal sosyal sorumluluk bilgilerine işe alım broşürlerinde yer vermek suretiyle ideal iş görenleri etkileyebileceklerini ve kurumsal sosyal sorumluluk yatırımlarının faydasını artıracabileceklerini belirlemişlerdir.

Seong, Hong ve Park (2012) tarafından Koreli işçiler ile yapılan araştırmada, birey-örgüt uyumunun iş durumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Sonuçlar birey-örgüt uyumu ile iş durumu ve örgütsel bağlılık arasında uyum olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, cinsiyet ile iş durumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki orta düzeyde bulunmuştur.

Chi ve Pan'in (2012) yürüttüğü araştırmada veriler banka şubesinde çalışan 85 liderden ve 343 takipçiden toplanmıştır. Birim düzeydeki dönüşümsel liderliğin, takipçi görev performansı ve takipçi ihtiyaç-arz ve talep-yetenek iş uyumu algılamaları ile pozitif ilişkisi belirlenmiştir. Takipçi, işleriyle uygun olarak algılanırsa görev performanslarını da olumlu şekilde etkilemektedir.

Farzaneh, Dehghanpour Farashah ve Kazemi (2013) tarafından 412 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada; örgütsel bağlılığın, birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ara bulucu olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Pekdemir, Koçoğlu ve Çetin Gürkan (2013) tarafından bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören MBA öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada; birey-örgüt uyumunun katılımcının açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde, algılanan yönetici desteğinin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Yıldız (2013) tarafından 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada; tanınırlık, imaj, algılanan birey-örgüt uyumu ile örgütsel çekiciliğin işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Öcel (2013), Karabük Üniversitesi'nde çalışan 190 akademik personelin katılımıyla; örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkileri örgütsel bağlılığın aracı rolü bağlamında araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar; duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını, ancak devamlılık bağlılığının böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Polatçı ve Cindiloğlu (2013) tarafından Çorum'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan 177 katılımcı ile yürütülen araştırmada; birey-örgüt uyumunun, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü bulunduğu saptanmıştır.

Alnıaçık, Alnıaçık, Erat ve Akçin'in (2013) birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide ılımlılaştırmanın etkisini inceledikleri araştırmanın hipotezleri, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında çalışan 200 çalışandan oluşan uygun bir örneklemin verileri ile test edilmiştir. Sonuçlar; çalışanların birey-örgüt uyumu düzeyinin, iş doyumunu ile işten ayrılma niyetlerini önemli derecede etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde bir etki gözlenmemiştir.

Ruiz-Palomino ve Martı'nez-Can~as (2014) tarafından İspanya'da 525 banka çalışanı ile yapılan çalışmada; etik kültürü, etik niyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde birey-örgüt uyumunun rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda; birey-örgüt uyumu ile etik kültürü, etik niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki saptanmıştır.

Memon, Salleh, Baharom ve Harun (2014) tarafından birey-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında bir aracı bağlantıya ihtiyaç duyulduğunu vurgulamak ve çalışanların katılımını potansiyel bir ara bulucu faktör olarak önermek amacıyla yapılan araştırma; işe girişin, birey-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Birey-örgüt uyumu sağlanmışsa bu durum daha anlamlı ve psikolojik bir bağlanma sağlamakta ve çalışan katılımı yüksek olan kişilerin, uzun vadede kuruluştan ayrılma olasılığı daha düşük olmaktadır.

Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu (2014) tarafından 162 akademik personel üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Cha, Chang ve Kim (2014); doktorlar, hemşireler ve personeli içeren 589 hastane çalışanı ile araştırma yürütmüş ve prososyal kimlik üzerinde birey-örgüt uyumu ile çeşitli iş gören çıktıları arasındaki ilişkiyi test etmiştir. Araştırmada, prososyal birey-örgüt uyumu ile örgüt kimliği arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Gür (2014) tarafından havacılık sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ve boyutlarının bağımlı değişken olan iş tatmini ve birey-örgüt uyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Ulutaş, Kalkan ve Çetinkaya Bozkurt (2015) tarafından havalimanı çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, birey-örgüt uyumu ile örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır.

Tugal ve Kılıç (2015) tarafından Türk akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ile işe karşı tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Türkiye’de faaliyet gösteren bir devlet üniversitesinde yapılan araştırmada, birey-örgüt uyumu yüksek olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinin de yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Adıgüzel ve Kayadibi (2015) tarafından Ankara’da bir üniversite hastanesinin çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada, birey-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada; entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesinin, müşteri sermayesinin ve yapısal sermayenin örgütsel çekicilik üzerinde pozitif etkisi olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonucu, örgütsel çekicilik ile nedensellik ilişkisini ve birey-örgüt uyumunun etkisiyle nedensellik ilişkisindeki artışı açıklamaktadır.

Akbaş ve Çetin’in (2015) iş tatmini ve birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisine yönelik, Kayseri’de mobilya sektöründeki 9 işletmenin 401 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda; çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Ayrıca çalışanların, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arttıkça örgütsel özdeşleşmelerinin arttığı ve orta kademe yöneticilerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin işçi ve idari personele göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Deniz, Noyan ve Ertosun’un (2015) araştırma sonuçları, çalışanların birey-iş uyumu konusundaki dikkatli davranışlar sergilemesinin ve bu davranışlarını organizasyona uyarlamasının, iş stresini azaltmaya yönelik unsurları pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Jin (2015), birey-örgüt uyumu ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada; daha yüksek birey-örgüt uyumunun, çalışanların daha yüksek yaratıcı sermaye dereceleri geliştirmelerine yol açtığı öne sürülmektedir.

Aksay ve Yasım (2016) tarafından 141 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, birey-örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca birey-örgüt uyumunun, örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Besen ve Aktaş'ın (2016) birey-örgüt uyumu ve yöneticiye duyulan güven ile lider-üye etkileşimi konulu, Bursa'da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırma sonucunda; yöneticiye duyulan güvenin lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı etkisi mevcut iken, birey-örgüt uyumunun lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca birey-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşimi ilişkisinde yöneticiye duyulan güven kısmi aracılık rolü üstlenmiştir.

Yücel ve Çetinkaya (2016) tarafından 431 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada; birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti belirlenmiştir. Buna göre; birey-örgüt uyumu ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki mevcutken, birey-örgüt uyumu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmada, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi cinsiyet faktörü etkilememektedir.

Büyükgöze ve Erçetin (2017) tarafından 253 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma, üniversite öğrencilerinin lisans eğitiminin ardından çalışmak istedikleri kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algıları ile birey-örgüt uyumu algıları arasında orta düzeyde ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda; öğrencilerin çalışmak istedikleri kurum ile aralarında olduğuna inandıkları uyumun, o kuruma ilişkin algıladıkları çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Çelik, Turunç ve Demirkaya (2017) tarafından konaklama işletmelerinde çalışan 311 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada; adalet algısının birey-örgüt uyumu ile iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, birey-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde ise pozitif yönde bir etkisinin bulunduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışmada, algılanan adalet boyutlarının (prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti) iş performansı üzerine etkisinde, birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün bulunmadığı belirlenmiştir.

Birey-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalarda; birey-örgüt uyumu ile en fazla ilişki kurulan değişkenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tutumları, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, örgütsel çekicilik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel güven olduğu gözlenmektedir. Araştırmalarda birey-örgüt uyumu genellikle bağımsız veya aracı değişken olarak incelenmekte, birey-örgüt uyumunun bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmakta ve aracılık rolü bulunmaktadır.

Ayrıca birey-örgüt uyumu konusundaki araştırmaların çoğunlukla görgül olarak gerçekleştirildiği görölmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenleri ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalara yer verilmiş olup, bundan sonraki kısımda değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

4.4 Psikolojik Sermaye ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan alışmalar

Psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği yurt içi ve yurt dışı araştırma bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) tarafından Çin’de yapılan araştırma, iki özel ve bir devlete ait olmak üzere üç fabrikada gerçekleştirilmiştir. Çinli işçilerin pozitif psikolojik sermaye ile performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar; işçilerin olumlu umut, iyimserlik ve esneklik durumları ayrı ayrı ele alındığında ve üç kavram psikolojik sermayenin temel bir bileşeni haline getirildiğinde, performansları ile önemli derecede ilişkili olduğunu göstermiştir.

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) tarafından yürütölen çalışma; pozitif psikolojik sermayenin çekirdek yapısının, destekleyici bir örgüt ikliminin çalışan çıktılarıyla etkileşime girmesine aracılık edip etmediğini araştırmıştır. Sonuçlar; alışanların psikolojik sermayesinin performansı, memnuniyeti ve bağlılıkları pozitif yönde etkilediğini ve destekleyici bir iklimin çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow (2009) alışmalarında, pozitif psikolojik sermayenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisini araştırmıştır. Yapısal eşitlik modelleme sonuçları; performans ve dönüşümsel liderlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki bulunduğunu desteklemektedir.

Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang’in (2011) yaptıkları çalışmada; büyük bir finansal hizmet kuruluşunda çalışan 179 finansal danışmanın zaman içinde psikolojik sermayedeki bireysel değişikliği ve bu değişikliğin performanstaki değişim ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları; zaman içinde psikolojik sermayenin bireysel olarak değiştiği ve bu değişimin, danışman tarafından

derecelendirilen performans ve finansal performans, yani bireysel satış geliri ile ilişkili olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Tho, Phong ve Quan (2014) çalışmalarında; psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide iş yaşam kalitesi, iş gücü ve iş çekiciliğinde arabuluculuk rolünü test etmek için Vietnam'daki çeşitli firmalarda çalışan 696 pazarlamacıdan bir anket veri seti kullanmıştır. Araştırmacılar; psikolojik sermayenin, iş yaşam kalitesinin, iş çekiciliğinin ve iş bulma çabalarının çalışanların iş performansı tarafından doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Dönmez (2014) tarafından 602 seyahat acentası çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş performansı ve yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının iş performansında, psikolojik dayanıklılık boyutunun ise yaşam doyumunda etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Kappagoda, Othman ve Alwis (2014) tarafından yürütülen çalışmada; Sri Lanka'daki bankacılık sektöründe çalışanların psikolojik sermaye, iş tutumları ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelenmiştir. 176 yönetici ve 357 çalışandan anket yoluyla toplanan verilerin analiz sonuçları; psikolojik sermaye ve iş performansı, psikolojik sermaye ve iş tutumları, iş tutumları ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015) psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla, 150 Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği çalışanından veri toplayarak bir araştırma yürütmüş ve psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Saithong-in (2016) tarafından yapılan çalışmanın amacı; psikolojik sermayenin işin coşkusu, işe bağlılık ve iş yeterliliği gibi aracı etkilerinin iş performansı üzerine etkisini incelemektir. Veriler, Tayland'daki 102 yeminli mali müşavirlerden anket yoluyla toplanmıştır. Sonuçlar, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) tarafından bankacılık sektöründe çalışan 250 katılımcı ile yapılan araştırmada; psikolojik sermayenin çalışanlar açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde

farklı düzeylerde etkileri olduğu belirlenmiştir. Yani, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Durrah, Alhamoud ve Khan (2016) çalışmalarında; Ürdün Philadelphia Üniversitesi'ndeki 110 eğitimci üzerinde, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ve iş doyumunun ara bulucu bir değişken olarak etkisini araştırmıştır. Toplanan anket verilerinin sonuçları; eğitimci arasında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. İş tatmininin de, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Muthukumar, Riasudeen ve Mathivanan (2017) tarafından yürütülen araştırmada, Hindistan'da Ar-Ge sektöründe çalışan bilim insanları üzerinde psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler, anket yoluyla Hindistan genelindeki sekiz devlet araştırma ve geliştirme laboratuvarında 525 bilim adamından oluşan bir örneklemden toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Çalışmadan, psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Yapılan yurt içi ve yurt dışı literatür araştırması sonrasında psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H1: Psikolojik sermaye, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

4.5 Psikolojik Sermaye ve Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar

Psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu ilişkisini doğrudan konu alan bir araştırmaya yerli ve yabancı literatürde rastlanılmamış olup, bu doğrultuda aşağıdaki hipotez öngörülmüştür.

H2: Psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

4.6 Birey-Örgüt Uyumu ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar

Birey-örgüt uyumu ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği yurt içi ve yurt dışı araştırma bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Goodman ve Svyantek (1999) tarafından birey-örgüt uyumu ile performans arasındaki ilişki üzerine bir imalat firmasında yapılan araştırmada; performansın, birey-örgüt uyumunu yordadığı gözlenmiştir.

Autry (2001) tarafından 684 iş gören ile gerçekleştirilen araştırmada; yüksek düzeyde birey-örgüt uyumu olan çalışanların, kendilerine ve/veya organizasyona yarar sağlayacak davranışlarda bulunmalarının muhtemel olduğu sonucuna varılmıştır. İyi eşleşen adayların kendi kendini geliştirme ya da çalışma ortamının geliştirilmesi ile ilgili bağımsız eylemde bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu, dolayısıyla örgüte daha yüksek düzeyde fayda sağlayacağı tespit edilmiştir.

Karakurum (2005) tarafından kamu kurumunda çalışan 180 katılımcı ile yapılan araştırmada; doğrudan uyum ile anlamlı şekilde yordanan yönetici tarafından değerlendirilen iş performansı ile genel performans hariç olmak üzere, hem doğrudan hem dolaylı uyumun sonuç değişkenlerinin (iş tatmini ile işe bağlılık) anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Doğrudan uyum en etkin yordayıcı olarak ortaya çıkmış ve sonuç değişkenlerini sürekli olarak dolaylı uyum ölçümlerinin üzerinde yordamıştır.

Vilela, González ve Ferrín (2008) İspanya'da gerçekleştirdiği araştırma sonucunda; çalışanların birey-örgüt uyumu ile satış performansları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, fakat birey-örgüt uyumunun kişilerdeki iş tatminini yükselttiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kurtpınar (2011) araştırmasında; birey-örgüt uyumunun, bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolünü incelemiş olup, birey-örgüt uyumu yükseldikçe çalışanların performansının da yükseldiğini belirlemiştir.

Farooquia ve Nagendra (2014) tarafından birey-örgüt uyumunun, çalışan memnuniyeti ve çalışanların performansı üzerine etkisi konusunda yapılan araştırmada; örgüte uyumu yüksek olan bireyin iş tatminin yükseldiği, buna bağlı olarak da performansının arttığı ortaya konulmuştur.

Tuna (2014) tarafından yapılan araştırmada, birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde, örgüt ikliminin aracılık rolü incelenmiş ve birey-örgüt uyumu ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Soltis (2015), hem informal iş yeri ilişkilerinin hem de değer uyumluluğunun bireysel performansı artıran veya azaltan katalizör olarak rolünü araştırmıştır. Sonuçlar, bireylerin örgütlerine uyumlarının gerçekten de bireysel performans ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Turunç (2015) tarafından konaklama sektöründe çalışan 220 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, birey-örgüt uyumunun örgütsel performans üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Özdemir (2017), lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde, birey-örgüt uyumunun aracılık rolüne ilişkin eğitim sektöründe görevli öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, birey-örgüt uyumu ile kişilerin iş performansı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Literatürdeki birey-örgüt uyumu ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı etkisini konu alan araştırmaların neticesinde aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H3: Birey-örgüt uyumu, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

4.7 Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar

Psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü doğrudan konu alan bir araştırmaya yerli ve yabancı literatürde rastlanılmamış, ancak birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelendiği çeşitli çalışmaların olduğu görülmüştür.

Bright (2007) tarafından yapılan araştırmada; birey-örgüt uyumunun kişilerin motivasyonları ve performansları arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiş olup, motivasyon ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı, ancak birey-örgüt uyumunun yordayıcı olduğu ortaya konulmuştur.

Yanfei, Xiaoxia, Nan ve Xiling (2010) tarafından Çin'de gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel sosyalleşme ve performans arasındaki ilişkide birey-örgüt

uyumunun aracılık etkisi incelenmiş ve kısmi bir aracılık etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Chi ve Pan (2012) tarafından dönüşümcü liderlik ile görev performansı arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumunun aracılık etkisinin incelendiği araştırmada; birey-iş uyumunun aracılık etkisinin anlamlı olduğu, fakat birey-örgüt uyumunun aracılık etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Mostafa ve Gould-Williams (2014) tarafından Mısır'da akademik personel üzerinde yapılan araştırmada, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarından duyulan memnuniyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Turunç (2015), turizm sektöründe stratejik yönetim uygulamalarının çalışanların algıladıkları örgütsel performans üzerindeki etkisini ve bu ilişkide birey-örgüt uyumunun düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemeye yönelik bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda, stratejik yönetim ile örgütsel performans arasında bir ilişki olduğu ve birey-örgüt uyumunun bu ilişkide düzenleyici rol üstlendiği gözlenmiştir.

Bremner ve Goldenberg (2015) tarafından Kanada'da silahlı kuvvetler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; birey-örgüt uyumunun yönetici memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında tam, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında kısmen aracılık ettiği bulgulanmıştır.

Lv ve Xu (2016) araştırmasında; psikolojik sözleşme ihlalleri, yüksek performanslı çalışma sistemi ve adanmışlık ilişkisinde, birey-örgüt uyumunun kısmi bir aracılık etkisinin olduğunu saptamıştır.

Bu araştırmalarda, konu başlığımız dışındaki farklı değişkenler arasında yapılan çalışmalarda birey-örgüt uyumunun aracı rolünün bulunduğu gözlenmiş olup, bu doğrultuda aşağıdaki hipotez öngörülmüştür.

H4: Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde, birey-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmektedir.

Araştırma kapsamında yukarıda bahsedilen yerli ve yabancı literatüre ek olarak; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey örgüt uyumu değişkenlerine yönelik ulusal tez merkezi ile ulusal dergiler kapsamında detaylı bir tarama yapılarak yerli literatürde toplam 68 tane makale/tez incelenmiştir. 68 makale/tez içerisinde; 23 makale/tez psikolojik sermaye konusunda, 23 makale/tez bireysel performans

konusunda ve 22 makale/tez birey-örgüt uyumu konusunda yapılan çalışmalardan oluşmaktadır.

Yabancı literatür araştırılırken bir kriter belirlenmiş ve bu kritere göre bir tarama gerçekleştirilmiştir. Buna göre; her bir değişkene ilişkin “web of science” veri tabanında yayımlanan dergilerde en çok atıf alan 25 makale ile en güncel 25 makale incelenmiş olup, toplamda 50 makale psikolojik sermaye konusunda, 50 makale bireysel performans konusunda ve 50 makale de birey-örgüt uyumu konusunda yapılan çalışmalar irdelenmiştir. Böylece yukarıda belirtilen psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenleri ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalara ve değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik araştırmaların yanı sıra 68 tane yerli kaynak ile 150 tane yabancı kaynak daha ayrıca tetkik edilmiştir. Bu taramanın bulguları özet olarak taksonomik literatür tablosunda yer almaktadır.

Tablo 4.2: Taksonomik literatür tablosu.

No	Yazar/lar	Yıl	Dergi	Konu Başlığı	Değişkenler	Sektör	Yöntem	Odak/Önem	Kritik Not	Kısıtlar
A.1	Fatih Çetin, H.Nejat Basım	2012	Anme İdaresi	Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması	Psikolojik sermaye	Kamu	Ölçek uyarlama	Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), AMOS 16.0 programı ile yapılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 21 maddeden oluşmuştur.
A.2	Rasim Tösten, Habib Özgan	2014	Ekev Akademi	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması	Psikolojik sermaye	Eğitim	Ölçek uyarlama	Analiz sonucunda; umut, özyeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük boyutlarını içeren altı faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, LISREL programı ile yapılmış olup, güven ve dışa dönüklük boyutları psikolojik sermaye kapsamına alınmıştır.	Ölçeğin hazırlanmasında, taranan ölçme araçlarından ve alanyazından yararlanılmıştır. Ölçek, gerekli olan düzenlemeler yapıldıktan sonra 26 maddeden oluşmuştur.
A.3	Harun Yıldız	2015	Doktora Tezi Balıkesir Üniversitesi	Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması	Psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı	Sağlık	Görgül	Analiz sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmamıştır.	DFA, AMOS 20.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel güveni pozitif ve anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, örgütsel güven aracılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 24 maddeli olan ölçek (Çetin ve Basım tarafından uyarlanmış) bu araştırmada, 14 maddeden oluşmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği tek faktörle temsil edilmiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

A.4	Mazlum Çelik, Ömer Turunç, Necdet Bilgin	2014	Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E.	Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü	Psikolojik sermaye, örgütsel adalet ve iyilik hali	Turizm	Görgül	Araştırmada ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla öncelikle açıklayıcı faktör analiz yapılmıştır. Yapılan analizde; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanamamıştır.	DFA, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırma hipotezlerini ve düzenleyici etkileri test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermaye seviyelerini hem de iyilik hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, çalışanların iyilik hallerinin de psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bunun dışında, çalışanların adalet algılarının her üç boyutunun (prosedür, dağıtım ve etkileşim) psikolojik sermaye seviyeleri üzerine etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici rolünün bulunduğu belirlenmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması araştırmacılar tarafından (2014) yapılmıştır. Ölçek, bu araştırmada 21 maddeden oluşmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği tek faktörle temsil edilmiştir.
A.5	Turhan Erkmen, Emel Esen	2013	Öneri	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması	Psikolojik sermaye	Bilişim	Ölçek uyarlama	Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda; iyimserlik, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. İyimserlik boyutu 2 madde ile ifade edilmiştir ve boyutlara ait maddelerin bazıları diğer faktörlerin altında toplanmıştır. Dayanıklılık boyutu ortadan kalkmıştır.	DFA, AMOS 16.0 programı ile yapılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 24 maddeli olan ölçek bu araştırmada, 18 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin güvenilir ancak geçerli olmadığı sonucu bulunmuştur.
A.6	Simge Samancı	2017	Doktora Tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi	Örgütsel ve Kişisel Öncülleri Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Model Testi	Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesi	Akademisyen	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	DFA, AMOS 20.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Örgütsel ve kişisel öncülleri araştıran ve bu öncüllerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu kabul edilen bir modelin oluşturulabileceği sonucuna varılmıştır.	Model değişkenlerinin ve katılımcıların değiştirilmesinin yanı sıra modeli örgütsel vatandaşlık davranışının yalnızca öncüllerine odaklanmak yerine personelin akademik başarısı, örgütsel performans, mesleğe bağlılık gibi değişkenlerin sonuç değişkenleri olabileceği düşüncesinden hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışının aracı bir değişken olarak yorumlanabileceği farklı bir model de geliştirilebilir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

A.7	Tuğba Yaşın	2016	Doktora Tezi Başkent Üniversitesi	Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri	Psikolojik sermaye, çalışan performansı, iş tatmini, öznel iyi oluş, kişilik ile beş faktör kişilik modeli ve akış deneyimi	İnşaat, prefabrik ve otel	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde; Fuantes ve diğerleri (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği Şehitoğlu (2010) tarafından yapılan faktör analizi ile sınanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin analiz sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır.	DFA, AMOS 22.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışanlar üzerinde olumlu psikolojinin öncüllerinin çalışan iyi oluşuna, iş tatminine ve performansa etkilerini inceleyen bir modelin oluşturulabileceği belirlenmiştir. Aynı şekilde akış kavramının bu model üzerinde aracı olarak etki ettiği ortaya çıkarılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 19 maddeden oluşmuştur.
A.8	Selen Uygungil	2017	Doktora Tezi Atatürk Üniversitesi	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama	Psikolojik sermaye ve çalışan tutumları (örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti)	Sağlık	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	DFA, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisi ise tespit edilememiştir.	Araştırma sonuçları, farklı sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir ancak, aynı ve farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar pozitif psikolojik sermaye ve diğer çalışan tutumları arasındaki ilişkileri de içerecek şekilde yapılandırıldığı takdirde bütüncül bir yaklaşım için, daha geniş bir bakış açısı sağlayabilir.
A.9	Metin Ocak, Murat Güler	2016	Eriyeyes Üniversitesi İ.İ.B.F.	Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma	Psikolojik sermaye ve tükenmişlik	Öğretmen	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, AMOS 21.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmanın temel bulgusu, psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının tükenmişlik üzerinde etkilerinin öne çıktığı; iyimserliğin kişisel başarı hissi azalması üzerinde, psikolojik dayanıklılığın ise duyarsızlaşma üzerinde aksi yönde etkili olduğu görülmüştür.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 22 maddeden oluşmuştur. Araştırmanın verileri, sosyal beğenilirlik etkisinden kaynaklanan ölçüm hatalarını barındırabilir.
A.10	Haluk Erdem, Yunus Gökmen, Ufuk Türen	2015	Journal of Business Research-Turk	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü	Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme	Kamu	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	DFA, AMOS 20.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma neticesinde, psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği üç aşamalı regresyon analizi ve Sobel Testi ile belirlenmiştir.	Ele alınan değişkenler üzerinde yapılacak araştırmaların daha geniş bir örneklem kitlesi ile farklı çalışan profillerine sahip sektörlerde yapılmasının ilişkilerin genellenebilmesi adına uygun olabilir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

A.11	Murat Özdemir, Safiye Çiğdem Gören	2016	Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi	Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi	Psikolojik sermaye ve politik beceri	Öğretmen	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, LISREL 8.8 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucu, öğretmenlerin politik beceri ve psikolojik sermaye algılarının görece yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile politik beceriler arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu saptanmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Analiz sonucunda, ölçekten herhangi bir maddelerin çıkarıldığı ya da çıkarılmadığıyla ilgili bir bilgiye yer verilmemiştir.
A.12	Salih Yeşil, Emirhan Yetiş, Sümeyra Telli	2016	International Journal of Academic Value Studies	Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması	Psikolojik sermaye	Banka	Görgül	Çalışanlar üzerindeki etkiler (bilgi dağıtımı, bilgi toplama, iş tatmini, performans, işten ayrılma eğilimi, yenilikçi davranış) incelenmiştir.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin çalışanlar açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde farklı düzeylerde etkileri olduğu belirlenmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ancak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmamıştır. Çalışanlar üzerindeki etkiler için kuramsal çerçeve oluşturulmamış ve ölçek bilgisine yer verilmemiştir.
A.13	Vildan Hilal Akçay, Kamil Ufuk Bilgin	2016	Kastamonu Üniversitesi İ.İ.B.F.	Kamu Performans Yönetimine Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye	Psikolojik sermaye ve kamu performansı		Kuramsal	Kuramsal çerçeve iyi oluşturulmuştur. Çalışmada, kamu performansı ve önemi anlatılmış ayrıca bireysel performansı artırma aracı olan psikolojik sermaye ile ilişkisinden bahsedilmiştir.	Araştırmada, bireysel performans düzeyinde psikolojik sermayenin etkisi ve önemini ortaya konulmaya çalışılmıştır.	Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisini ve önemini açıklamadan ziyade performans kavramı daha ön plana çıkmıştır.
A.14	Memduh Beğenirbaş, Ercan Turgut	2016	Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.	Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma	Psikolojik sermaye, yenilikçi davranış ve bireysel performans	Savunma	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Çalışanların bireysel performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan bireysel performans ölçüğü kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.	DFA, AMOS 21.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmada, psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde önemli pozitif etkilere sahip olduğu görülmüştür. Ancak, katılımcıların yenilikçi davranışlarının psikolojik sermaye boyutları ve iş performansları arasında anlamlı aracılık rolüne rastlanılmamıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin uyarması Erkmen ve Esen (2013) tarafından yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçek, 20 maddeden oluşmuştur. Erkmen ve Esen (2013) çalışmasında, ölçeğin güvenilir ancak geçerli olmadığı sonucu tespit etmiştir.
A.15	Metin Ocak, Murat Güler, H. Nejat Basım	2015	Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F.	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş tatmini	Öğretmen	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, AMOS 21.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 22 maddeden oluşmuştur.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

A.16	Arzu Uğurlu Kara, Enver Aydoğan	2017	Bilgi	Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı	Psikolojik sermaye		Kuramsal	Araştırmanın amacı, günümüzde örgütsel başarının elde edilmesinde ve rekabet avantajı yaratmada psikolojik sermayenin kilit önemine vurgu yapmak ve aynı zamanda psikolojik sermayenin gelişimine yönelik olarak Ahilik Teşkilatındaki uygulamalar ile arasındaki benzerliklere dikkat çekmektir.	Araştırma, Ahilik Teşkilatı'nın psikolojik sermayenin gelişim ve paylaşımında günümüz işletmelerine bir kaynak, rehber olabileceğine yönelik irdelemeler içermektedir.	Kavramsal bir analizle, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserliğin, Ahilik Teşkilatı uygulamalarında var olup olmadığını incelemiştir.
A.17	Rasim Tösten, H. İsmail Arslantaş, Gülay Şahin	2017	Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi	Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi	Psikolojik sermaye ve tükenmişlik	Öğretmen	Görgül	Araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu, ortaya konulan modelin anlamlı olduğu, psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişliği %40 açıkladığı, negatif etkisinin olduğu görülmüştür.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ancak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmamıştır.
A.18	Murat Kızanlıklılı, Serdar Çöp	2017	Journal of Tourism and Gastronomy Studies	Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki	Psikolojik sermaye ve iş performansı	Otel	Görgül	Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, genel pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin, alt boyutlarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ancak ölçeğin geçerlik analizi yapılmamıştır.
A.19	Haluk Erdem, Gökdeniz Kalkın, Mehmet Deniz	2016	Gümüşhane Üniversitesi S.B.E.	Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi	Psikolojik sermaye, kişilik ve kontrol odağı	Kamu	Görgül	Açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda; iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, beş büyük kişilik özelliğinden sorumluluk, deneyimlere açıklık ve dışadönüklük kişilik yapılarının psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Uyumluluk ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca iç kontrol odaklılığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

A.20	Fatih Töremen, Selçuk Demir	2016	Mustafa Kemal Üniversitesi S.B.E.	Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi	Psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti	Öğretmen	Görgül	Araştırmanın verileri, nicel ve nitel çalışma ile analiz edilmiştir. Nicel veriler, SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Nitel bulgular ise içerik analizi (betimsel analiz) yöntemiyle analiz edilmiştir.	Araştırmada, nicel analiz için regresyon analizi kullanılmıştır. Nicel bulgulara göre, psikolojik sermaye öğretmenin işten ayrılma niyetini negatif şekilde etkilemektedir. Nitel bulgular, nicel bulguların aksine sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini arttırabileceğini ya da nicel bulgulara paralel olarak azaltabileceğini göstermektedir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 11 maddeden oluşmuştur. Ölçeğe AFA yapılmış olup, DFA yapılmamıştır. AFA sonucunda, dört faktörlü yapı doğrulanmış ancak boyutları temsil eden madde sayısı belirtilmemiştir.
A.21	Abdullah Çalışkan, Nazmiye Ülkü Pekkan	2017	İş ve İnsan	Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü	Psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve örgütsel destek	Savunma	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	DFA, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerine etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye alt boyutları ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.	Analizler ve araştırmanın modeli psikolojik sermayenin alt boyutlarına göre yapılmıştır. Psikolojik sermayenin geneli için de bir değerlendirme yapılabilir.
A.22	Fetullah Battal, Erdem Alp Özden, Şenol Kılıçaslan	2017	Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	Psikolojik Sermaye, Dönüştürücü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Araştırılması	Psikolojik sermaye, dönüştürücü liderlik ve yaratıcılık	Akademisyen	Görgül	Araştırmanın temel modeli olan psikolojik sermaye, dönüştürücü liderlik ile yaratıcılık ilişkisini ele alan model doğru ve anlamlı bir sonuç vermiştir.	YEM, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu ve dönüştürücü liderliğin psikolojik sermaye üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Yaratıcılık ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ancak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmamıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan öz yeterlilik boyutu kurgulanan modele dahil edildiğinde modeli negatif etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu yüzden modele dahil edilmemiştir.
A.23	Özgür Kökalan, Ümit Şevik	2017	İşletme Araştırmaları	İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayeni Aracı Etkisi	Psikolojik sermaye, iş tatmini ve tükenmişlik	Farklı sektörler	Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların iş tatmini düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini negatif, pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ise pozitif etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve tükenmişlik arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 21 maddeden oluşmuştur. Araştırmada demografik değerler dikkate alınmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.1	Ali Doğan Al	2016	Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi	Kısmi Zamanlı Çalışanlarla Tam Zamanlı Çalışanların Bireysel Performans Düzeylerinde İş Tatmininin Rolü	Bireysel performans, kısmi zamanlı çalışma ve iş tatmini	Mağaza	Görgül	Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; Choo (1986) tarafından geliştirilen ve 12 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 12 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kısmi zamanlı çalışanların iş tatminleri ve performanslarının daha yüksek olduğu ancak iş tatmininin performans farkını açıklamada yetersiz kaldığı görülmüştür. Araştırmada, performans farkında iş tatminin önemli bir aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.	Alt boyutlara ayrılmamış olan performans ölçeğine yapılan AFA sonucunda, ölçek 4 alt boyuta ayrılmıştır. Ancak 2 alt boyutun güvenilirlik değerlerinin düşük olması nedeniyle ölçek 7 maddeden ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; 2 sorumlu işin kalitesi ve 5 sorumlu çalışma planına uyma ve iş bilgisi olarak isimlendirilmiştir.
B.2	Erkut Altındağ, Bahar Akgün	2015	Mustafa Kemal Üniversitesi S.B.E.	Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi	Performans, ödüllendirme ve motivasyon	Kobiler	Görgül	Anket formundaki soruların orijinal anlamını yitirmemesi ve önceki kullanımlarının başarısına bağlı olarak soruların içeriği değiştirilmemiş, iki farklı anketten birleştirme yapılarak tek bir anket oluşturulmuştur.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, bireysel motivasyonun mesleki performansı, örgütsel motivasyonun da ücret performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.	İşgören performansının ölçülmesinde hangi ölçeğin referans alındığı belirtilmemiştir. Ölçeğin sadece 12 maddeden oluştuğu bilinmektedir. AFA sonucunda, çalışan performansı ölçeğinin kendi içerisinde 2 alt faktöre ayrıldığı tespit edilmiştir. Bu faktörlerden ilki mesleki performans değeri de ücret performansındır.
B.3	İrfan Yazıcıoğlu	2010	Bilgi	Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi; Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması	İşgören performansı ve iş tatmini	Öğretmen	Görgül	İşgören performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan ve 4 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.	Araştırmada, korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatminleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri açısından farklılaşması da belirlenmiştir.	Araştırmada, sadece iş tatmin ölçeğine AFA yapılmıştır. İşgören performansı ölçeğinin faktör yüklerine bakılmamıştır. Ayrıca ölçeklere DFA yapılmamıştır.
B.4	Hakan Turgut, İsmail Tokmak, M. Fikret Ateş	2015	Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F.	Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü	İşgören performansı, lider-üye etkileşimi ve örgütsel adalet	Öğretmen	Görgül	İşgören performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; lider üye etkileşiminin, örgütsel adalet boyutlarını (dağıtım, işlemsel, kişilerarası, bilgisel) ve işgören performansını, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adaletin de işgören performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüş, ayrıca işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adaletin lider üye etkileşimi ile işgören performansı ilişkisinde tam aracılık rollerinin bulunduğu belirlenmiştir.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.5	Mustafa Zincirkıran, Gaye Mat Çelik, A. Kemal Ceylan, Abdurrahim Emhan	2015	Finans Politik & Ekonomik Yorumlar	İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma	Örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmini	Enerji	Görgül	Örgütsel performansın ölçülmesinde; Bakiev (2011), Nyhan (2000) ve Şahin (2010) tarafından kullanılan örgütsel performans ölçeği kullanılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmadaki bir diğer değerlendirmeye göre düşük düzey ücretli işgörenler daha yüksek ücretli işgörenlere göre daha düşük düzeyde iş tatmini bildirmişlerdir.	Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmamıştır.
B.6	Meltem Onay	2015	Ege Akademik Bakış*	Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeginin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi	Görev ve bağlamsal performans, duygusal emek ve duygusal zeka	Sağlık	Görgül	Sağlık sektöründe hastalarla oldukça yakın ilişki içinde bulunan hemşirelerin “duygusal zeka” ve “duygusal emek” boyutlarını tespit ederek, bu kişilerin hizmet sonucunda göstermiş olduğu performans kalitesi belirlenmeye çalışılmıştır.	Araştırmada, korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, ele alınan bütün değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca “yüzeysel davranış” şeklinin dışında “duygusal emek” boyutları arasında bulunan “derin davranış” ile “duygusal zeka” boyutlarını oluşturan faktörler arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki, çalışanın iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.	Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmamıştır.
B.7	Can Ceviz	2017	Yüksek Lisans Tezi Yaşar Üniversitesi	Üretim Sürecindeki Performansa Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkisi ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama	Çalışan performansı ve yetkinlik bazlı İKY	Otomotiv	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan ve 4 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.	Araştırmada, korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yetkinlik bazlı insan kaynakları politikalarının performans üzerinde pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.	Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmamıştır.
B.8	Özgür Atılğan	2017	Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F.	İş Tatmini İle İşgören Performansı İlişkisi: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma	İşgören performansı ve iş tatmini	Akademisyen	Görgül	Literatürde, öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyleri ile işgören performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. İşgören performansının ölçülmesinde Baytar (2010) tarafından kullanılan düşük iş gören performansı ölçeği kullanılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışma şartlarından, ödüllendirilmeden ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin arttıkça, işe devamsızlık ve disiplinsizlikte azalma görüldüğü için iş tatmininin kısmi olarak düşük iş gören performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. Ölçeğin 3 boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.9	Mehmet İnce, Hasan Gül, M. Yavuz Gözükara	2015	Gümüşhane Üniversitesi S.B. Elektronik	Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma	İşgören performansı ve duygusal zeka	Sağlık	Görgül	İleri sürülen hipotezleri ve elde edilen verileri test etmek amacıyla faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.	Araştırma sonucunda, duygusal zekâ alt boyutlarından duyguların değerlendirilmesi ile işgören performans arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Duygusal zekânın diğer alt boyutları olan iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanılması ile işgören performansı arasında olumlu herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.	Araştırmada, işgören performansının ölçülmesinde kullanılan ölçek bilgisine yer verilmemiştir. Ölçek, 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe yapılan AFA sonucunda, ölçeğin tek boyuttan oluştuğu tespi edilmiştir.
B.10	Meltem Akca	2016	Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi	Havalimanı Yeri, Çalışma Koşulları ve Bilgi Teknolojilerinin Trafik Kontrolörü Performansına Etkisi: Bir Alan Araştırması	Performans	Havalimanı	Görgül	İşgören performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından derlenen performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Orijinal ölçeğin son 9 maddesi görev performansını ölçmektedir. Ölçekten son 9 madde alınmıştır. Bağlamsal performans ile ilgili ifadeler ise Williams ve Anderson (1991) (orjinal ölçeğin 8, 9, 10, 11, 12, 13 numaraları maddeleri) ile Jawahar ve Carr (2007) (orjinal ölçeğin 6. ve 7. ifadeleri) tarafından derlenen ölçeklerden alınmıştır. Bağlamsal performans 8 ifade ile ölçülmüştür.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; havalimanı yeri, çalışma koşulları ve bilgi teknolojilerinin kontrolör performansı değişimi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca bireysel performans üzerinde en yüksek etki değerine sahip havalimanı yeri uygunluğu değişkeninin de üç faktörden meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl yapıldığı da belirtilmemiştir.
B.11	Ahmet Tayfun, Ozan Çatır	2015	İşletme Araştırmaları *	Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma	Çalışan performansı ve örgütsel sessizlik	Sağlık	Görgül	Araştırmada, performans ölçeği için; Erdoğan'ın (2011), Kirkman ve Rosen (1999); Fuentes, Saez ve Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanarak oluşturduğu performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve seslilik, örgüt yararına sessizlik ve seslilik ile çalışanların performansı arasında bir ilişki bulunmuştur.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. Ayrıca ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır.
B.12	Türkay Türkoğlu, Ümüt Yurdakul	2017	Artvin Çoruh Ünv. Orman Fakültesi	Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması	İş performansı ve iş doyumunu	Mobilya	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş doyumunu ve doyumuzluğunu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.	Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesi de iyi oluşturulmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.13	Meral Erdirençelebi, A. Elif Yazgan	2017	Süleyman Demirel Üniversitesi I.L.B.F.	Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri	Çalışan performansı, mobbing, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık	Gıda	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde; Erdoğan (2011), Tayfun ve Çatır (2013) tarafından kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır.	Araştırma modelinin doğruluğunu YEM'de test etmek için LISREL programından faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin sinizm üzerinde pozitif, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde ise negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.	Araştırmanın kuramsal çerçevesinde çalışan performansı değişkenine yer verilmemiştir. Ayrıca çalışan performansı ölçeğinin kimin tarafından oluşturulduğu belirtilmemiştir.
B.14	Feride Eşkin Bacaksız, Rujnan Tuna, Arzu Kader Harmancı Seren	2017	Aoabadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri	Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma	Performans ve örgütsel sinizm	Sağlık	Görgül	Hemşire performansı ölçeği, Greenslade ve Jimmieson (18) tarafından hemşirelerin performanslarını ölçme amacı ile geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Harmancı Seren ve arkadaşları (19) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin kendi performanslarını yüksek, örgütlerine yönelik sinik tutumlarını ise orta düzeyde değerlendirdiği ve hemşirelerin performansıyla örgüte yönelik sinik tutumları arasında olumsuz yönde, çok ileri düzeyde anlamlı, ancak düşük güçte ilişki saptanmıştır.	Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır. Ayrıca araştırmanın kuramsal kurgusu iyi oluşturulamamıştır.
B.15	Ahmet Teke	2017	Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gedik Üniversitesi	Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Çalışan Performansının Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama	Çalışan performansı, dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık	Havacılık	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması araştırmacı tarafından (2017) yapılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı yordadığı ve bu ilişkide çalışan performansın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.	Ölçeğin güvenilirlik analizinin yapılmasına karşın geçerlik analizi yapılmamıştır.
B.16	Aydan Ordu	2016	Mustafa Kemal Üniversitesi S.B.E.	Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki	Bireysel performans ve iş tatmini	Öğretmen	Görgül	Bireysel performansın ölçülmesinde, Staples, Hlland ve Higgings (1999) tarafından geliştirilen, Rego ve Cunha (2008) tarafından yeniden düzenlenen ve Dönmez (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunu ile bireysel performans arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bireysel performanslarına yönelik algılarını anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.	Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır. Ölçek 7'li likert tipinde olmasına rağmen bu araştırmada 5'li derecelendirme yapılmıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.17	Güzin Kıyık Kıcı	2017	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler	Çalışanların Performansı, Yaratıcılığı ve Öğrenme Davranışı Üzerinde Kontrol Olgusunun Etkisi: Havacılık Sanayinde Araştırma	Çalışan performansı, yaratıcılık, öğrenme davranışı ve kontrol olgusu	Havacılık	Görgül	Performans ölçeği, Kirkman ve Rosen'in (1999), Sigler ve Pearson'dan (2000) aldığı ifadeler ile Behrman ve Perreault'ın (1982) ölçek ifadeleri destek alınarak hazırlanmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır.	Araştırma modelinin doğruluğunu ve hipotezlerini YEM'de test etmek için AMOS programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişisel kontrol haricinde hiçbir kontrol bileşeninin yaratıcılık üzerinde etkili olmadığı ancak sosyal kontrol dışındaki tüm kontrol türlerinin öğrenme üzerinde etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka bulgu da kontrol türlerinin aracı olmadan doğrudan performans ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasıdır.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır.
B.18	Mine Afacan Fındıklı	2016	Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması	Bireysel iş performansı ve sanal kaytarma	Sağlık ve tekstil	Görgül	İstanbul'da tekstil ve sağlık sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının iş performansları üzerindeki olası etkileri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bireysel iş performansının ölçülmesinde Bush vd.'nin (1990) geliştirdiği "Davranış Temelli Performans" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 3 maddeden oluşmaktadır.	Araştırma kapsamında incelenen sanal kaytarma ile iş performansı ilişkisini sorgulamada yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Ayrıca sorgulanan ilişkiler, regresyon analizi ile tekrar irdelenmiştir. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tekstil çalışanlarının ise sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır.
B.19	Meral Çalış Duman, Bünyamin Akdemir	2016	Akademik Yakaşlımlar	Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Çalışan performansı ve mobbing	İletişim	Görgül	Anket formundaki ifadelerin yeteri kadar açık ve anlaşılabilir olup olmadığını ve güvenilirlik düzeyini belirlemek için anket formları pilot bir uygulamaya tabi tutulmuştur.	Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel verimsizlik ve performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan mobbingin, çalışan performansı için önemli bir etken olduğu ve mobbing ile çalışan performansı arasında önemli ve ters yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.	Ölçeğin güvenilirlik analizinin yapılmasına karşın geçerlik analizi yapılmamıştır. Çalışan performansının ölçülmesinde hangi ölçeğin referans alındığı belirtilmemiştir. Ölçeğin sadece 13 maddeden oluştuğu bilinmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.20	Ali Doğanay, Erdal Şen	2016	Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler	Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama	Çalışan performansı, liderlik ve örgütsel bağlılık	Kamu	Görgül	Çalışan performansının ölçülmesinde, Kirkman ve Rosen (1999); Fuentes, Saez ve Montes (2004) ve ilaveten Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilen ölçeklerden ve Erdoğan'ın (2011) çalışmasında kullanılan çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 7 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, görev odaklı liderlik tarzlarının, devam ve normatif bağlılığa yüksek düzeyde, duygusal bağlılığa ve çalışan performansına orta düzeyde etki ettiği, insan odaklı liderlik tarzlarının duygusal bağlılık ve çalışan performansına yüksek düzeyde, normatif bağlılığa orta düzeyde etki ederken, devam bağlılığı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. AFA sonucunda ölçek, tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmuştur.
B.21	Zübeyir Bağcı, Yeliz Mohan Bursalı	2015	Kafkas Üniversitesi I.I.B.F.	Duygusal Emegin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma	İş performansı ve duygusal emek	Eğitim, sağlık ve banka	Görgül	İş performansı kapsamında, görev performansını ölçmek için, Goodman ve Syvante'ın (1999) 9 maddelik ölçme aracı ve bağlamsal performansı ölçmek için, Jawahar ve Carr'ın (2007) 8 maddelik ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi araştırmacılar tarafından yapılmıştır. AFA sonucunda, ölçek iki boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal emek boyutları ile iş performansı boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.	Araştırma eğitim, sağlık ve banka sektörü çalışanlarının sahip oldukları duygusal emeklerinin iş performansı üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak incelenebilirdi. Ölçeğe AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
B.22	Orhan Çınar, Esra Nur Akpunar	2017	Mustafa Kemal Üniversitesi S.B.E.	Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi	İş performansı ve mobbing	Öğretmen	Görgül	Araştırmada, öğretmenlerin mobbing ve iş performansına yönelik algıları demografik değişkenler açısından incelenmiştir.	Araştırma verileri frekans, yüzde analizi ile ki-kare testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mobbing ve iş performansına yönelik algıları arasında cinsiyet, dini inanç, siyasi görüş, etnik mensubiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğretmen algıları arasında eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.	Araştırmanın kurumsal çerçevesinde iş performansı değişkenine yer verilmemiştir. Literatür taranarak taslak anket formu hazırlanmıştır. Altısı kişisel bilgiler ve 25'i de "Mobbing ve İş Performansı" ile ilgili olmak üzere toplam 31 maddeden oluşan taslak bir ölçek hazırlanmıştır. Uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda gerekli düzeltilmeler yapılmış ve iki madde çıkartılarak toplam 29 maddelik "Mobbing ve İş Performansı" ölçeğinin son şekli verilmiştir. Ancak ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

B.23	Arzu Uğurlu Kara	2014	Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği	Bireysel performans ve psikolojik sermaye	Kamu	Görgül	Analizi sonucunda; “iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik” boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Bireysel performansın ölçülmesinde; Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin bireysel performans üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.	Bireysel performans ölçeğinin Türkçe’ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeklere sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
C.1	Sema Polatçı, Fatih Özçalık, Mihriban Cindioğlu	2014	Niğde Üniversitesi I.I.B.F.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı	Akademisyen	Görgül	Kişi-örgüt uyumunun ölçülmesinde, Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilip, Turunç ve Çelik (2012) tarafından geçerliliği yapılmış olan kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.	Ölçeğin güvenilirlik analizinin yapılmasına karşın geçerlik analizi yapılmamıştır.
C.2	Alptekin Sökmen, Yunus Bıyık	2016	Bilişim Teknolojileri	Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini	Kamu	Görgül	Araştırmada, kişi-örgüt uyumu Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması araştırmacı tarafından (2016) yapılmıştır.	Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile hem örgütsel özdeşleşme hem kişi-örgüt uyumu hem de iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve örgütsel bağlılığın artması halinde örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmininin artacağına ilişkin bulgular elde edilmiştir.	Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.3	Müge Leyla Yıldız	2013	Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.	Algılanan Kişi- Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel tanınırlık, kurum imajı, işe başvurma niyeti ve örgütsel çekicilik	Üniversite öğrencileri	Görgül	Ankette değerlendirme için adayların sektörel ilgi alanlarında farklılık olmaması ve her adaya hitap edebilmesi açısından bilim sektöründe yer alan ve oldukça bilinen 2 küresel işletme seçilmiştir. Araştırmada, Cable, Judge ve Person (1996), Cable ve DeRue (2002) ile Netemeyer (1997) tarafından geliştirilen ve birleştirilen kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmış olup, ölçek tek boyuttan ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması araştırmacı tarafından (2013) yapılmıştır.	Araştırma modelinin doğruluğunu ve hipotezlerini YEM'de test etmek için AMOS 6.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; tanınırlık, imaj, algılanan kişi-örgüt uyumu, örgütsel çekiciliğin işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediği tespit edilmiştir.	Test edilen modelden farklı olarak tanınırlık ve imaj kavramları alt boyutlarla ele alınarak daha detaylı bir model incelenebilir.
C.4	Gökhan Kerse, Mesut Soyalm, Canan Nur Karabey	2016	Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F.	Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteklerinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma	Kişi-örgüt uyumu, yönetici desteği, nötrleştirme ve sanal kaytarma	Banka	Görgül	Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Elçi vd. (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, nötrleştirme "zararın ve sorumluluğun inkârı" boyutunun önemsiz sanal kayıtları olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Nötrleştirme "zararın ve sorumluluğun inkârı" ve "kınayanların kınanması" boyutlarının ise sanal kayıtları etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada, kişi-örgüt uyumu ve algılanan yönetici desteği değişkenleri ile sanal kaytarma türleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
C.5	İlhami Yücel, Buket Çetinkaya	2016	Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F.	Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği	Birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık	Öğretmen	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt uyumu ile duygusal ve normatif bağlılığı arasında pozitif, fakat birey-örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemediği tespit edilmiştir.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizinin yapılmasına karşın geçerlik analizi yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.6	Ömer Turunç, Mazlum Çelik	2012	İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları	İş Tatmini-Kişi- Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi- Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü	Kişi-örgüt uyumu, iş tatmini, örgütsel güven ve örgütsel adalet	Savunma	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması araştırmacı tarafından (2012) yapılmıştır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada, daha önce araştırılmamış ve görgül olarak ortaya konulmamış olan iş tatmini ve amire güvenin pek çok örgütsel çıkıtının öncülü olan kişi-örgüt arasındaki uyumun artırılmasında dağıtım adaletinin düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir.	Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler örgütsel güven ve örgütsel adalet kavramları altında incelenebilirdi. Böylelikle örgütsel güven ile örgütsel adalet değişkenlerine ait olan diğer alt boyutların etkisi de belirlenmiş olurdu.
C.7	Sema Polatçı, Mihriban Cindiloğlu	2013	Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.	Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık	Sağlık	Görgül	Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişi- örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu, yine duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, duygusal bağlılığın kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizinin yapılmasına karşın geçerlik analizi yapılmamıştır.
C.8	Nihal Kartaltepe, Behram Esra Dinç	2014	Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F.	Algılanan Kişi- Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	Kişi-örgüt uyumu, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Algılanan kişi-örgüt uyumunu ölçmek üzere Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Kristof (1996) tarafından yapılan tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum ayırımına paralel olan bu ölçek, değer uyumu, gereksinimkarşılama uyumu, talep-yeterlik uyumu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre değer uyumunun, kişilerarası çatışma üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber değer uyumu ve gereksinim-talep uyumunun, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. AFA sonucunda ölçek, üç boyuttan ve 9 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır.
C.9	Bekir Eşitti, Haluk Erdem	2017	Manas Sosyal Araştırmalar	Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma	Birey-örgüt uyumu ve örgütsel inovasyon	Yiyecek ve içecek	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek amacıyla Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel inovasyonun boyutları arasında ve örgütsel inovasyon ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca birey-örgüt uyumu, örgütsel inovasyonu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.10	Ali Murat Alparslan, Hüseyin Çiçek, Salih Soydemir	2016	Akdeniz İ.İ.B.F.*	Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İş Yeri Arkadaşlığı	Birey-örgüt uyumu ve işyeri arkadaşlığı	Öğretmen	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Aumann (2007) ve Vilela vd. (2008) çalışmalarında kullanmış olduğu 4 maddelik ölçek ile Piasentin (2007) tarafından geliştirilen 9 maddelik ölçeğin birleştirilmesi sonucunda elde edilen bir ölçek kullanılmıştır.	Araştırma modelinin doğruluğunu ve hipotezlerini YEM’de test etmek için LISREL 8.80 programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, iş yeri arkadaşlığının boyutları olan, alınan destek, duyulan tatmin ve kollama değişkenlerinin, birey-örgüt uyumu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.	Ölçeğe, DFA yapılmış, AFA yapılmamıştır. DFA sonucunda ölçek, tek boyuttan ve 8 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır.
C.11	Cemal Durmuşçelebi	2017	Yüksek Lisans Tezi Mustafa Kemal Üniversitesi	Kişi-Örgüt Uyum ve Çalışanların Emniyet Bilincinin, Emniyet Davranışı Üzerindeki Etkileri ve Emniyet İkliminin Aracılık Rolü: Bir Havayolu İşletmesinde Uygulama	Kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci, iklimi ve davranışı	Havayolu	Görgül	Çalışmada; değer uyumu, ihtiyaçlar-arzlar uyumu ve talepler-kabiliyetler uyumu tek bir ölçekte birleştirilerek kişi-örgüt uyumu ölçülmeye çalışılmıştır. Değer uyum ölçeği Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve 3 maddeden oluşan bir ölçektir. İhtiyaçlar-arzlar uyumu ölçeği, Kristof (1996) ve Edwards (1991) çalışmalarından, Cable ve DeRue (2002) tarafından yeniden düzenlenmiş olup, 3 maddeden oluşmaktadır. Talepler-kabiliyetler uyum ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş olup, 3 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada, kişi-örgüt uyumu yukarıda bahse konu ölçeklerde kullanılan toplam 9 maddenin Türkçe’ye çevrilmesi ve çevirilerin İskenderun Teknik Üniversitesinde İngilizce dersi veren öğretim elemanlarının kontrolü sonrası çalışmada kullanılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; kişi-örgüt uyumu, emniyet bilinci ve emniyet ikliminin emniyet davranışını etkilediğini göstermektedir. Ayrıca emniyet iklimi emniyet bilinci ve emniyet davranışı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ederken, kişi-örgüt uyumu ve emniyet davranışı arasındaki ilişkiye ise tam aracılık etmektedir.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. AFA sonucunda ölçek, iki boyuttan ve 9 maddeden oluşmuştur.
C.12	Kemal Can Kılıç, Didem Yener	2015	Çukurova Üniversitesi S.B.E.	Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma	Birey-örgüt uyumu, iş tutumları ve birey-iş uyumu	Banka	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır. Daha sonra bu ölçeğin etkinliğini artırmak için iki madde daha eklenmiştir.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; iş stresi ile arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.	Araştırmanın kurumsal çerçevesinde iş tutumları değişkenine yer verilmemiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasının nasıl ve kim tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış fakat geçerlik analizi yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.13	Kadir Aksay, Yavuz Kağan Yasım	2016	Uluslararası Sosyal Araştırmalar	Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği	Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel sinizm	Kamu	Görgül	Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Elçi vd. (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşturmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularında, kişi- örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir.	Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
C.14	Eren Besen, Hakkı Aktaş	2017	25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı	Birey-Örgüt Uyumuna ve Yöneticiye Duyulan Güven İle Lider-Üye Etkileşimi Bağlamında Bursa'da Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	Birey-örgüt uyumu, örgütsel güven ve lider- üye etkileşimi	Otomotiv	Görgül	Birey-örgüt uyumu düzeyinin ölçülmesinde Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre yöneticiye duyulan güvenin lider üye etkileşimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ancak birey-örgüt uyumunun lider üye etkileşimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan birey-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşimi ilişkisinde yöneticiye duyulan güvenin kısmi aracılık rolü belirlenmiştir.	Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler örgütsel güven kavramı altında incelenebilirdi. Böylelikle örgütsel güven değişkenine ait olan diğer alt boyutun etkisinde belirlenmiş olurdu. Araştırmada, iki farklı model ortaya konulmuştur. Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
C.15	Hilal Büyükgöze, Şefika Şule Erçetin	2017	Yükseköğretim ve Bilim	Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey- Örgüt Uyumuna İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	Birey-örgüt uyumu ve örgütsel çekicilik	Üniversite öğrencileri	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yıldız (2013) tarafından yapılmıştır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucu, katılımcı üniversite öğrencilerinin lisans eğitiminin ardından çalışmak istedikleri kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algıları ile birey-örgüt uyumu algıları arasında orta düzeyde aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca öğrencilerin çalışmak istedikleri kurum ile aralarında olduğuna inandıkları uyumun, o kuruma ilişkin algıladıkları çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.	Araştırma modeli oluşturulmamıştır. Ölçeğe, DFA yapılmış, AFA yapılmamıştır. DFA sonucunda ölçek, tek boyuttan oluşmuştur. Ölçeğin kaç maddeden oluştuğu bilgisine yer verilmemiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.16	Ali Fehmi Ünal, Bilçin Tak Meydan	2017	Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi	Davranış Araştırmalarında Kuram, Ölçüm ve Analiz Yöntemi Birlikteliğinin Önemi: Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Ampirik Bir Çalışma	Birey-örgüt uyumu	Çokuluslu bir imalat işletmesi	Görgül	Araştırmada, farklı paradigmaların varlığı nedeniyle ortaya çıkan farklı kavramsallaştırma, ölçüm ve analiz yöntemlerinin hızla çoğaldığı birey-örgüt uyumu yazını bir vaka olarak incelenmiştir. Birey-örgüt uyumunu farklı paradigmalar içerisinde farklı şekillerde kavramsallaştıran (atomistik, moleküler ve molar) ve ölçümleyen (korelasyon, fark ve polinomiyal regresyon) iki ampirik araştırma yapılmıştır. Çok düzeyli atomistik ve moleküler yaklaşım çerçevesinde birey-örgüt uyumu ölçümü yapılan ilk araştırmanın verileri, bir çokuluslu imalat işletmesinde toplam 295 kişiden toplanmıştır. Birey-örgüt uyumunun tek düzeyli atomistik ve molar yaklaşım temelinde ölçüldüğü ikinci araştırmanın örnekleme ise bir süpermarket zincirinde çalışan 93 kişiden oluşmuştur.	Araştırma sonucu, birey-örgüt uyumunun bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin ve analiz yöntemi tercihlerine bağlı olarak farklılaştığını ve kuram-ölçüm-analiz yöntemi arasında doğru bir eşleşme kurgulanmadığı sürece bulguların gerçeğe ulaşma açısından tartışmalı olacağını göstermiştir. İkinci araştırmanın bulguları ayrıca, polinomiyal regresyon yönteminin değişkenler arası ilişki örüntüsünü ortaya koymak açısından diğer yöntemlere göre daha üstün olduğunu desteklemiştir.	Uluslararası yazında göreceli olarak daha az sayıda çalışmada tercih edilen, Türkiye’de örgütsel davranış yazınında ise hemen hiç kullanılmayan polinomiyal regresyon yöntemi (Edwards ve Parry, 1993; Edwards, 1996; Edwards vd., 2006) kullanılmıştır.
C.17	Hatem Öcel	2015	Türk Psikoloji *	Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel prestij, örgüt kimliğinin gücü ve bağlamsal performans	Akademisyen	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, kişi-örgüt uyumunun çalışana doğrudan sorulduğu bir uyum ölçeğidir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Karakurum (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonuçları, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın kişi-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.	Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmamıştır. Araştırma modeli oluşturulmamıştır.
C.18	Mustafa Kesen	2017	Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner	Birey-Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma	Birey-örgüt uyumu ve duygusal emek	Sağlık	Görgül	Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre birey-örgüt uyumu derinden davranış ve doğal duyguları olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Fakat birey-örgüt uyumu ile yüzeyel davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.	Ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasının nasıl veya kimin tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

C.19	Ömer Turunç	2015	Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	Stratejik Yönetim Örgütsel Performans İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel performans ve stratejik yönetim	Turizm	Görgül	Kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve geçerlemesi Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Algılanan örgütsel performans düzeyini belirlemek üzere Tseng ve Lee (2009) tarafından kullanılan ve Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından geçerlemesi yapılan tek boyutlu ve 7 maddeli ölçek kullanılmıştır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, stratejik yönetim ile örgütsel performans arasında bir ilişki olduğu ve kişi-örgüt uyumunun bu ilişkide düzenleyici rol üstlendiği belirlenmiştir.	Ölçeğe, DFA yapılmış, AFA yapılmamıştır.
C.20	Banu Tuna	2014	Ph. D. Dissertation Yeditepe University	The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate	Kişi-örgüt uyumu, bağlamsal performans, örgütsel etkinlik ve örgüt iklimi	Servis ve üretim	Görgül	Araştırmada, birden çok (Cable ve Judge, 1997; Sarros vd., 2002; Yıldırım Bulut, 2006; Judge, 1994) kişi-örgüt uyumu ölçeği tek bir ölçekte birleştirilerek kişi-örgüt uyumu ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada, kişi-örgüt uyumu ölçeği yukarıda bahse konu ölçeklerde kullanılan maddelerin toplamından oluşmaktadır.	Araştırmada, regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu bağlamsal performans, işe tutkunluk, örgüt iklimi ve birey-örgüt uyumunun örgütsel etkinlik üzerinde etkili olduğunu ve özellikle örgüt iklimi ve birey-örgüt uyumunun örgütsel etkinliği çok daha kuvvetli olarak açıkladığını ortaya koymuştur.	Ölçeklere sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır. AFA sonucunda, kişi-örgüt uyumu ölçeği 23 maddeden ve üç boyuttan oluşmuştur.
C.21	Mehmet Ulutaş, Adnan Kalkan, Özlem Çetinkaya Bozkurt	2015	İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları	Birey-Örgüt Uyumunun İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	Birey-örgüt uyumu, iş doymu ve örgütsel bağlılık	Havallımanı	Görgül	Birey-örgüt uyumunun belirlenmesinde Aumann (2007), Vilela vd. (2008) ve Piasentin'in (2007) çalışmalarında kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır.	Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, birey-örgüt uyumu ile örgüte bağlılık ve iş doymu arasında pozitif yönde ilişkilerin bulunduğunu göstermiştir.	Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının nasıl veya kimin tarafından yapıldığı açıklanmamıştır. Ölçeğe sadece AFA yapılmış, DFA yapılmamıştır.
C.22	Nicholas L. Bremner, Irina Goldenberg	2015	Sosyoloji	Kanada Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık: Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü	Birey-örgüt uyumu, örgütsel destek, liderlik ve örgütsel bağlılık	Silahlı kuvvetler	Görgül	Birey-örgüt uyumunun aracılık rolüne bakılmıştır. Kanada ordusu personelinin birey-örgüt uyumunu düzeyini ölçmek için hazırlanmış 3 maddeli bir ölçek kullanılmıştır.	Araştırma modelinin doğruluğu ve hipotezleri YEM'de test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre birey-örgüt uyumu, yönetici memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında tam, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.	Ölçeğe, DFA yapılmış, AFA yapılmamıştır. Yapısal eşitlik modeli oluşturulmamıştır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC1	Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey, Steven M. Norman	2007	Personnel Psychology	Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction	Psikolojik sermaye, iş performansı ve iş tatmini	Hizmet ve imalat sektörleri	Görgül	Pozitif psikolojik sermayenin dört alt boyutunun ayrı ayrı olarak mı yoksa bütünsel olarak mı iş performansını ve iş tatminini etkilediği incelenmiştir.	Araştırmanın bulgularına göre pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının performans ve tatmin üzerindeki etkisi ayrı ayrı değil de bütünsel olarak ele alındığında daha anlamlı çıktığı tespit edilmiştir.	Ölçeğin test edilmesi aşamasında üniversite öğrencilerinden veri toplanmıştır. Bireysel performans için öğrencilerin kendilerinden veri toplandığından sosyal istenirlik riski ortaya çıkmaktadır. Ayrıca öğrenciler gerçek örneklemin özelliklerini yansıtmayacağı için ölçeğin faktör yapısı dikkatle ele alınmalıdır.
PC2	Fred Luthans, Carolyn M. Youssef	2004	Organizational Dynamics	Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage	Beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye		Kuramsal	İşletmelerin rekabet avantajı sağlamak için insan kaynaklarına önem vermeleri gerektiği ve insan kaynağının beşeri, sosyal ve psikolojik sermayelerinin nasıl yönetilmesi gerektiği ele alınmıştır.	Özellikle pozitif psikolojik sermayenin etkin yönetimi sayesinde insanların yeteneklerinde ve kapasitelerinde daha verimli sonuçların elde edilmesini sağlayabilecektir.	-
PC3	Fred Luthans, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Steven M. Norman, Gwendolyn M. Combs	2006	Journal of Organizational Behaviour	Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention	Psikolojik sermaye		Kuramsal	Psikolojik sermayenin tanımı yapılmış ve kavramın gelişimine ilişkin tartışma yapılmıştır.	Psikolojik sermayenin dört alt boyutu incelenmiş ve açıklanmıştır. Ayrıca ileride yapılması gereken çalışmalara ilişkin öneriler sunulmuştur. Bu bakımdan psikolojik sermaye ile beşeri sermayenin performans üzerindeki etkilerinin araştırılması bir öneri olarak sunulmuştur.	-
PC4	Fred Luthans, Steven M. Norman, Bruce J. Avolio, James B. Avey	2008	Journal of Organizational Behaviour	The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship	Psikolojik sermaye, destekleyici örgüt iklimi ve işgören performansı		Görgül	Bu araştırma pozitif psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemiştir.	Bulgulara göre pozitif psikolojik sermayenin, destekleyici örgüt iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü desteklenmiştir. Böylece pozitif psikolojik sermayenin işgörenin performansı ve davranışlarını olumlu şekilde etkilemesinden işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine katkı sunacağı ifade edilmiştir.	Ölçeğin test edilmesi aşamasında üniversite öğrencilerinden veri toplanmıştır. Bu durumda bireysel performans için öğrencilerin kendi performanslarını değerlendirmeleri istenmiş ve bu durum ciddi bir kısıt olarak belirtilmiştir. Ayrıca çalışma boyutsal veri yerine kesitsel veri topladığını ve bununda başka bir kısıt teşkil ettiğini ifade etmiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC5	Fred Luthans, James B. Avey, Jaime L. Patera	2008	Academy of Management Learning & Education	Experimental Analysis of a Web- Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital	Psikolojik sermaye	İmalat, hizmet, satış ve kamuu	Görgül	Bireylerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin, iki saatlik internet tabanlı yoğun bir eğitim ile geliştirilip geliştirilemeyeceği incelenmiştir.	Çalışmada deneysel yöntem kullanılmış ve eğitim öncesi ve sonrası gözlem yapılarak eğitimin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi ortaya konmak istenmiştir. Bulgulara göre kısa süreli yoğun bir internet temelli eğitim bireylerin pozitif psikolojik sermayelerini olumlu etkilemiştir.	Çalışmanın en büyük kısıtı olarak kullanılan eğitim yöntemi ifa edilmektedir. İnternet üzerinden bir eğitim verilmesiyle yüz yüze bir eğitim verilmesinin karşılaştırılması yapılamamıştır. Bu nedenle internet üzerinden verilen eğitim mi yoksa yüz yüze verilen bir eğitim mi bireylerin pozitif psikolojik sermayesine daha fazla katkı yapabilir sorusu belirsiz kalmıştır.
PC6	James B. Avey, Rebecca J. Reichard, Fred Luthans, Ketan H. Mhatre	2011	Human Resource Development Quarterly	Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance	Psikolojik sermaye, işgören tutumları, davranışları ve performansı	Farklı sektörler	Görgül	Çalışma 51 örneklemden toplanan verilerin meta analizini gerçekleştirerek bir meta analiz çalışması ortaya koymuştur. Bu kapsamda psikolojik sermayenin istedik işgören tutumları, davranışları ve performans çıktıları üzerindeki etkileri incelenmiştir.	51 örneklemden ve 12.567 işgörenden toplanan veriler değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin istedik işgören tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş vb), davranışları (vatandaşlık vb) ve performans ölçütleri (kişisel, yönetici ve tarafsız değerlendirmeler) üzerindeki pozitif etkileri olduğu desteklenmiştir. Benzer şekilde psikolojik sermayenin istenmeyen işgören tutumlarıyla negatif bir ilişki sergilediği ortaya konulmuştur.	Çalışmada ifade edilen kısıtlardan birisi ilgili hipotezlerin test edilmesi için hala yeterince çalışmanın yapılmamış olduğudur. Benzer şekilde, yeterli çalışmaların olmaması nedeniyle aslında söz konusu modellerde başka düzenleyicilik ve aracılık etkilerinin olabileceğini belirtmektedir.
PC7	James B. Avey, Tara S. Wernsing, Fred Luthans	2008	The Journal of Applied Behavioral Science	Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors	Psikolojik sermaye, pozitif duygular, düşüncelilik, işgören tutumları, işgören davranışları ve örgütsel değişim	Farklı sektörler	Görgül	Çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel değişim için gereken pozitif tutum ve davranışları etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Bu açıdan psikolojik sermaye ile işgören tutumları ve işgören davranışları arasındaki ilişkide pozitif duyguların aracı rolü ele alınmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkide düşünceliliğin düzenleyici rolü de incelenmiştir.	Araştırma bulgularına göre çalışanların psikolojik sermayeleri onların pozitif duygularını etkilemektedir. Bu pozitif duygularda örgütsel değişime imkan verecek tutum ve davranışları etkilemektedir. Bu tutum ve davranışlar, örgütsel sinizm, angajman, vatandaşlık davranışı ve sapma davranışları olarak ele alınmıştır. Ayrıca düşüncelilik, psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır.	Araştırmacılar nedensel çıkarımların yapılamayacağını ifade etmişlerdir. Gereken deneysel tasarımın uygulanmadığından dolayı bulunan ilişkilerin nedenselliğinin belirlenmesinin zor olduğunu ve ayrıca bu ilişkileri açıklayabilecek alternatif açıklamaların olabileceğini belirtmişlerdir. Diğer bir önemli kısıt ise hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerle ilgili verilerin aynı örneklemden toplanmış olması şeklinde belirtilmiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC8	James B. Avey, Fred Luthans, Susan M. Jensen	2009	Human Resource Management	Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover	Psikolojik sermaye, stres belirtileri, ayrılma niyeti ve başka bir iş arama	Farklı sektörler	Görgül	Çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların stres belirtilerini, işten ayrılma niyetlerini ve başka bir iş arama davranışlarını etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Burada stres belirtilerinin psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ve başka bir iş arama davranışları arasındaki ilişkide aracı rol oynayıp oynamadığı irdelenmektedir.	Psikolojik sermaye ile stres belirtileri arasında negatif, psikolojik sermaye ile ayrılma niyeti arasında negatif, psikolojik sermaye ile başka bir iş arama davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte stres belirtilerinin psikolojik sermaye ile işten ayrılma ve yeni iş arama davranışına aracılık ettiği bulunmuştur.	Çalışmanın kısıtlarından birinin tasarımı ilgili olduğu belirtilmektedir. Stresle ilgili kişilerin kendi hissettikleri streslere yönelik cevapladığı soruların farklı şekilde pozitif ve negatif açıdan tutumsal ve davranışsal iş sonuçlarını etkilediği ifade edilmektedir. Ayrıca hem bağımlı hem bağımsız değişkenlere ilişkin verilerin aynı kişilerden toplanmış olması da önemli bir kısıt ve yanlışlık olarak belirtilmiştir.
PC9	Fred Luthans, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Suzanne J. Peterson	2010	Human Resource Development Quarterly	The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital	Psikolojik sermayenin artırılması ve çalışan performansı	Farklı sektörler	Görgül	Bireylerin sahip olduğu psikolojik sermayenin, iki saatlik yoğun bir eğitim ile geliştirilip geliştirilemeyeceği ve buna bağlı olarak bireylerin performanslarının etkilenip etkilenmeyeceği incelenmiştir.	Çalışmada deneysel yöntem kullanılmış ve eğitim öncesi ve sonrası gözlem yapılarak eğitimin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi ortaya konmak istenmiştir. Bulgulara göre kısa süreli yoğun bir eğitim bireylerin pozitif psikolojik sermayelerini artırmakla kalmayıp, çalışanların iş performanslarını da olumlu etkileyerek daha iyi sonuçlar alınmasını sağlamaktadır.	Deneysel yöntem kullanılmış olmasına rağmen katılımcıların deney ve kontrol gruplarına atanması araştırmacıların kontrolünde olamamıştır. Buna bağlı olarak aslında çalışmanın tasarımı içsel geçerliliği sağlamadığından, bulunan sonuçlar yanlış olabilir ve dışsal geçerliliği sınırlı olabilir.
PC10	James B. Avey, Fred Luthans, Ronda M. Smith, Noel F. Palmer	2010	Journal of Occupational Health Psychology	Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time	Psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş	Farklı sektörler	Görgül	Bireylerin sahip olduğu psikolojik sermayenin, psikolojik iyi oluşlarını etkileyip etkilemedikleri incelenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş üzerindeki etkinin zaman içerisinde nasıl gerçekleştiği incelenmiştir.	Psikolojik sermaye, çalışanların istedik davranışlarına neden olabilmektedir. Bu bakımdan psikolojik sermaye çalışanların psikolojik iyi oluşlarını olumlu etkilemektedir. Hatta psikolojik sermayenin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi zamanla değişim göstermekte ve olumlu sonuçlar doğurmaktadır.	Çalışma nedensel bir ilişki araştırmasına rağmen gerçek bir deneysel tasarım yapmadığından kısıtlı olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda araştırılan ilişkilerinin açıklanması bakımından ortak yöntem varyansı nedeniyle kısıtlılıkların olduğu ifade edilmektedir.
PC11	James B. Avey, Fred Luthans, Carolyn M. Youssef	2010	Journal of Management	The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors	Psikolojik sermaye, pozitif ve negatif tutumlar ve davranışlar	Farklı sektörler	Görgül	Psikolojik sermayenin pozitif ve negatif işgören tutumlarını ve davranışlarını etkileyip etkilemedikleri incelenmiştir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin etkilediği sonuçları incelerken bağlamsal faktörleri ve öncül olabilecek bireysel farklılıkları da ele alarak bütüncül bir yaklaşımla geniş sayıda sonuçları entegre etmiştir.	Araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermaye pozitif davranış ve tutumlarla pozitif ilişki içerisindedir. Buna karşın negatif tutum ve davranışlarla negatif bir ilişki içerisindedir. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sermaye kişisel değerlendirmeler, dışa dönüklük, bilinçlilik, birey-iş uyumu ve vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişki içerisindedir. Aynı zamanda sinizm, ayrılma niyeti ve üretkenlik karışı iş davranışı ile negatif ilişki içerisindedir.	Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin verilerin aynı kişilerden toplanmış olması ortak yöntem varyansı nedeniyle yanlışlık sergilemektedir. Ayrıca pozitif davranışlar ve sonuçlara ilişkin ölçeklerin online riski taşımasından dolayı toplanan veri korelasyon ve regresyon katsayılarında enflasyona neden olabilir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC12	Fred O. Walumbwa, Fred Luthans, James B. Avey, Adegoke Oke	2011	Journal of Organizational Behavior	Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust	Otantik liderlik, psikolojik sermaye, grup güveni, grup örgütsel vatandaşlık davranışı ve grup performansı	Banka	Görgül	Araştırma kapsamında otantik liderlikle grup düzeyinde örgütsel vatandaşlık ve grup performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca bu ilişkide kolektif psikolojik sermaye ile grup güveninin aracılık rolü araştırılmıştır.	Çalışmanın bulgularına göre otantik liderliğin grup performansı ve grup örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi grup kolektif psikolojik sermayesi ile grup güveninin aracı rolüyle gerçekleşmektedir. Böylece otantik liderlik, grup düzeyinde psikolojik sermaye ve güven ile istenik grup sonuçlarının entegre edilmesi desteklenmektedir.	Doğrulamalı faktör analizi ile ölçek test edildiğinden bazı ölçüm hatalarının analiz yöntemiyle elimine edildiği ifade edilmiştir. Benzer şekilde çalışmanın ortak yöntem varyansı riskini elimine etmek için iki farklı araştırma katılımcı grubundan veri toplandığı ancak bunun yeterli olamayacağı ifade edilmiştir.
PC13	Suzanne J. Peterson, Fred Luthans, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa, Zhen Zhang	2011	Personnel Psychology	Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach	Psikolojik sermaye ve çalışan performansı	Finansal hizmet sektörü	Görgül	Çalışanların psikolojik sermayeleri ile onların performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda boylamsal bir çalışma ile zaman içerisinde çalışanların psikolojik sermayelerinin değişip değişmediğini ve değişim söz konusuysa bu değişime bağlı olarak performansın nasıl etkilendiğini konu edinmektedir.	Bulgulara göre psikolojik sermayenin zaman içerisinde değiştiği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte psikolojik sermayede meydana gelen değişimin performansı da etkilediği ortaya konulmuştur. Bu açıdan psikolojik sermaye arttığı durumda performansında arttığı veya tam tersi bir durumun gerçekleştiği görülmüştür.	Çalışma nedensel bir ilişki araştırmasına rağmen gerçek bir deneysel tasarım yapılmadığından kısıtlı olduğu ifade edilmiştir. Benzer şekilde, çalışma oldukça sınırlı sayıda (179) çalışandan veri toplayarak gerçekleştirildiğinden, bulguların başka örneklemelere, bağlamlara ve performans ölçeklerine genellenebilir olmadığı ifade edilmektedir.
PC14	Arménio Rego, Filipa Sousa, Carla Marques, Miguel Pina E Cunha	2012	Journal of Business Research	Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity	Psikolojik sermaye, otantik liderlik ve yaratıcılık	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmada otantik liderlik, yaratıcılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmektedir. Özellikle, otantik liderlikle yaratıcılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü ele alınmıştır. Bu bağlamda, otantik liderliğin hangi süreç vasıtasıyla yaratıcılığa etki ettiği değerlendirme konusu edilmiştir.	Araştırma bulgularına göre otantik liderlik çalışanların yaratıcılığını etkileyen önemli bir faktördür. Bununla birlikte psikolojik sermaye bu ilişkide aracı bir değişken olarak önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıdan otantik liderler çalışanların yaratıcılıklarını etkilemektedir çünkü otantik liderler çalışanların psikolojik sermayelerinin gelişimine katkı yapmaktadır.	Araştırmanın modeli desteklenmiş olsa da, alternatif açıklamaları ortadan kaldırmadığı ve söz konusu ilişkinin alternatif açıklamalarla ortaya koyulabileceği ifade edilmektedir. Benzer şekilde çalışmanın örnekleminden temsil edici olmadığı ifade edilmektedir.
PC15	Fred Luthans, James B. Avey, Rachel Clapp-Smith, Weixing Li	2008	The International Journal of Human Resource Management	More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?	Psikolojik sermaye ve çalışan performansı	İmalat	Görgül	Araştırma daha önce yapılan ve Amerika bağlamında test edilen bir araştırmanın devamı niteliğinde Çin bağlamında gerçekleştirilmiştir ve önceki çalışmanın tekrarı mahiyetindedir. Bu çalışmada da yine çalışanların psikolojik sermayeleri ile onların performansları arasındaki ilişki incelenmiştir.	Önceki çalışmada da tespit edildiği üzere, psikolojik sermaye çalışanların performanslarını etkileyen önemli ve eşsiz bir etken olarak ortaya konulmuştur. Bu araştırma önceden ortaya atılan beşeri sermayenin çalışan performansını anlamlı ve önemli şekilde etkilediği hipotezini tamamlayan bir çalışma olarak görülmektedir.	Çalışmanın en ciddi kısıtı güvenilirlik testinde alfa katsayısının 0,68 olarak elde edilmiş olmasıdır. Buradan hareketle İngilizce'den Çince'ye anketlerin çevrilmesi hususunda bazı problemlerin yaşanmış olabileceği ifade edilmiştir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC16	Fred O. Walumbwa, Suzanne J. Peterson, Bruce J. Avolio, Chad A. Hartnell	2010	Personnel Psychology	An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance	Lider ve üye psikolojik sermayesi, hizmet iklimi ve iş performansı	Kamu	Görgül	Çalışma, liderin psikolojik sermayesi ile takipçilerin psikolojik sermayesi, hizmet iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır.	Amerika’da çalışan 79 polis lideri ve onların 264 takipçisinden elde edilen bilgilere göre, liderin psikolojik sermayesi ile takipçilerin iş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca bu ilişkide takipçilerin psikolojik sermayesi aracı rol oynamaktadır. Bununla birlikte bu ilişkide hizmet iklimi düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın kesitsel veri toplamış olması ve örneklem olarak sadece polislerden veri toplamış olması örneklem yanlılığına neden olduğundan kısıt teşkil etmektedir.
PC17	Francis Cheung, Catherine So-Kum Tang, Shuwen Tang	2011	International Journal of Stress Management	Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China	Psikolojik sermaye, duygusal emek, tükenmişlik ve iş tatmini	Eğitim	Görgül	Bu çalışmada temel olarak duygusal emek ile tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Bununla birlikte, bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmektedir.	264 öğretmenden toplanan verilere göre, psikolojik sermayenin duygusal emek, tükenmişlik ve iş tatmini ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Özel olarak, psikolojik sermaye duygusal emek ile diğer sonuç değişkenleri arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır.	Bu çalışmada da tek seferde toplanan kesitsel bir veri setine dayanarak nedensel çıkarımları yapılamayacağı ifade edilmektedir. Daha önemli bir kısıt ise bu çalışmada bütün değişkenlere ilişkin veriler katılımcıların kendi yanıtlarından elde edilmiştir. Bu durum ciddi bir ortak yöntem varyansı sorunu teşkil etmektedir.
PC18	Satoris S. Culbertson, Clive J. Fullagar, Maura J. Mills	2010	Journal of Occupational Health Psychology	Feeling Good and Doing Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well-Being	Psikolojik sermaye ve iyi oluş	Hizmet	Görgül	Bu çalışmada psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşları arasındaki ilişki ele alınmaktadır.	Araştırma bulgularına göre psikolojik sermaye günlük kısa süreli ve haftalık uzun süreli iyi oluş durumlarını olumlu etkilemektedir.	Araştırmanın önemli kısıtlarından bir tanesi 11 ölçekten 4’ünün güvenilirlik eşliğinin (0.7) altında kalmış olmasıdır. Bu eşğin altında kalan ölçeklerde ciddi ölçüm hatalarının olduğu kabul edilmektedir. Diğer ciddi bir kısıt ise verilerin tek bir organizasyondan toplanmış olmasıdır.
PC19	Hui Wang, Yang Sui, Fred Luthans, Danni Wang, Yanhong Wu	2014	Journal of Organizational Behavior	Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers’ Positive Psychological Capital and Relational Processes	Otantik liderlik, performans, psikolojik sermaye ve ilişkisel süreçler	Lojistik	Görgül	Bu araştırma otantik liderlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolü ile lider üye değişiminin aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir.	794 kişiden toplanan veriler ışığında; otantik liderlik ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğu, bu ilişkinin psikolojik sermayesi daha düşük olan kişiler arasında daha güçlü olduğu, otantik liderliğin lider üye değişimine pozitif etkilediği ve lider üye değişiminin de takipçilerin performansına katkı sunduğu ortaya konulmuştur.	Çalışma kesitsel veriye dayanmanın yanı sıra, otantik liderlik ve lider üye değişimi ölçeklerine ilişkin verileri takipçilerden toplamış ve ortak yöntem varyansı sorunu meydana gelmiştir. Benzer şekilde çalışanların performanslarına ilişkin veriler liderlerden elde edilmiştir. Bu durumlar sonuçların ve bulguların yanlı olma ihtimalini artırmaktadır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC20	Alexander Newman, Deniz Ucbasaran, Fei Zhu, Giles Hirst	2014	Journal of Organizational Behavior	Psychological Capital: A Review and Synthesis	Psikolojik sermaye	Tarama	Psikolojik sermaye akademisyenlerden ve uygulamacılardan çok ilgi görmesine rağmen bazı konular hakkında tartışmalar devam etmektedir. Bu kavramın doğası, ölçümü, gelişimini etkileyen faktörler, psikolojik sermayenin ne zaman ve nasıl birey düzeyinde, takım düzeyinde ve örgüt düzeyindeki sonuçları etkilediği bu tartışmaların başındadır. Bu tartışmalar ışığında gelecek araştırmalara yön vermek amacıyla bir tarama yapılmıştır.	Yazarlar, araştırmacıların psikolojik sermaye araştırmalarında çoklu düzeyde uygulama ve inceleme yapmaları için çağrı yapmaktadır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin birey, takım ve örgüt düzeylerindeki sonuçları etkilemesi sürecinde aracılık ve düzenleyicilik rolü oynayabilecek değişkenlerinde araştırılması gerektiği belirtilmiştir.	Çalışma sadece makaleleri inceleyerek bir tarama yapmıştır. Oysaki taramaların kitapları ve kitap bölümlerini de kapsamı temsiliyet açısından önem arz etmektedir.	
PC21	Don J. Q. Chen, Vivien K. G. Lim	2012	Journal of Organizational Behavior	Strength in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search	Psikolojik sermaye ve iş arayışı	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmada önceki işlerinden ayrılmış olan çalışanların psikolojik sermayelerinin onların iş arama davranışları üzerindeki etkisine odaklanmıştır.	İşten ayrılan 179 kişiden toplanan verilere dayanarak, psikolojik sermaye ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile iş arama arasındaki ilişkide algılanan istihdam edilebilirlik aracılık rolü oynamaktadır.	Çalışmanın en büyük kısıtı olarak kullanılan veri toplama yöntemi öne çıkmaktadır. Zira veriler online anket yöntemi ile toplanmıştır, bu durum geçerlilik ve güvenilirlik açısından ciddi risk oluşturmaktadır.
PC22	David Sweetman, Fred Luthans, James B. Avey, Brett C. Luthans	2011	Canadian Journal of Administrative Sciences	Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance	Pozitif psikolojik sermaye ve yaratıcı performans	Farklı Sektörler	Görgül	Yaratıcı performans üzerine pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasındaki ilişki henüz incelenmemiştir. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.	Farklı sektörlerde çalışan 899 kişiden toplanan verilerden elde edilen bulgulara göre, yaratıcı performans ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki vardır.	Çalışmanın kesitsel veri kullanmış olması önemli bir kısıt olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda katılımcıların öz seçim yanlılığı da önemli bir kısıt olarak belirtilmektedir.
PC23	Muhammad Abbas, Usman Raja, Wendy Darr, Dave Bouckennooghe	2012	Journal of Management	Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance	Algılanan politika, psikolojik sermaye, iş tatmini, ayrılma niyeti ve performans	Kamui, bankacılık ve tekstil	Görgül	Araştırmada örgüt içerisinde algılanan politikanın ve psikolojik sermayenin çalışanların iş tatminleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerindeki etkisi ele alınmıştır.	231 çalışandan toplanan verilere göre çalışanlar iş yerinde politik davranışların sergilendiğini gördüğünde iş tatminleri düşmekte ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Ayrıca algılanan politik davranışlar ile çalışanların sergilediği davranışlar arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici bir rol oynadığı ortaya koyulmuştur.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi ortak yöntem yanlılığıdır. Çünkü performans dışındaki diğer değişkenlere ilişkin veriler tek bir gruptan toplanmıştır. Ayrıca diğer bir kısıt ise iş tatmini ölçeğinin 0,67 alfa katsayısı sergilemiş olmasıdır.
PC24	Roche Maree, Haar Jarrod, Fred Luthans	2014	Journal of Occupational Health Psychology	The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders	Düşüncelilik, psikolojik sermaye ve iyi oluş		Görgül	Liderlerin düşüncelilik düzeyleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Ayrıca bu ilişkide liderlerin psikolojik sermayesinin aracı bir rolü olup olmadığı incelenmiştir.	4 farklı kategoriden oluşan 697 yönetici katılımcıdan toplanan verilere göre liderlerin düşüncelilik düzeyleri ile endişe, depresyon gibi disfonksiyonel sonuçlar arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte liderlerin düşüncelilikleri ile disfonksiyonel sonuçlar arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracılık rolü oynamaktadır.	Çalışmanın önemli kısıtlarından birisi toplanan verilerin bir kısmının online anket yoluyla toplanmış olmasıdır. Ayrıca değişkenlere ilişkin veriler aynı kaynaktan toplandığı için ortak yöntem yanlılığına neden olmaktadır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC25	Sarah Dawkins, Angela Martin, Jenn Scott, Kristy Sanderson	2013	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Building on the Positives: A Psychometric Review and Critical Analysis of the Construct of Psychological Capital	Psikolojik sermaye	Tarama	Psikolojik sermaye kavramının ortaya atılmasından itibaren yaklaşık 10 sene geçmiş olmasına rağmen, kritik bir analiz ve sentez henüz ortaya koyulmamıştır. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.	Psikolojik sermayenin kuramsal olarak kavramsallaştırılması ve psikometrik özellikleri ortaya koyulmuştur. Bu bakımdan psikolojik sermayenin güvenilirliği, geçerliliği ve ölçümü gibi hususlar ele alınmıştır.	Çalışmanın temel kısıtı sadece makaleleri taramış olmasıdır.	
PC26	Vivien E. Jancenellea, Rajshkhar (Raj) G. Javalgib, Erin Cavusgil	2018	International Business Review	The Role of Economic and Normative Signals in International Prosocial Crowdfunding: An Illustration Using Market Orientation and Psychological Capital	Kitle fonlaması, piyasa yönelimi ve psikolojik sermaye	Görgül	Araştırma geliştirmekte olan ülkelerde kitle fonlamasına taraf olanlar arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Bu bağlamda, kitle fonuna ekonomik yönelim amacı dışında fonlama yapanların fonları kullanmaların yönelimlerine göre ne gibi tepkiler verdiği incelenmiştir.	Çalışmanın sonuçlarına göre anlaşılmaktadır ki, kitle fonlamasına fon sağlayanlar, fon kullanıcıların ekonomik çıkartmalarına karşı negatif tepkiler vermektedir. Ayrıca bu durum fonlamanın zamanını da etkilemektedir. Fonları kullanmaların psikolojik sermayelerinin umut ve dayanıklılık boyutlarına fon sağlayanlar pozitif tepki vermekteyken güven ve iyimserlik boyutlarına negatif tepkiler vermektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi toplanan verilerin herhangi bir ülke özelinde olmamasıdır.	
PC27	Thiraput Pitichat, Rebecca J. Reichard, Amber Kea- Edwards, Eric Middleton, Steven M. Norman	2018	Journal of Leadership & Organizational Studies	Psychological Capital for Leader Development	Psikolojik sermaye	Danışmanlık	Görgül	Bu çalışma liderlerin gelişimleri ile ilgili psikolojik sermayenin önemine odaklanmaktadır. Araştırma kapsamında liderlik bağlamında psikolojik sermayenin tanımı yapılmıştır.	Araştırma sonuçlarına göre liderlik gelişimi psikolojik sermayesi ile lider gelişimi davranışları arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Ayrıca öğrenme iklimi, algılanan kurumsal destek ve sosyal destek ile liderlik gelişimi psikolojik sermayesi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	Çalışmanın temel kısıtı olarak içsel geçerliliği riske atan ortak yöntem yanlılığı ifade edilmektedir. Ayrıca kesitsel veri toplanmış olmasında önemli kısıtlardan bir tanesidir.
PC28	Markus Schuckert, Taegoo Terry Kim, Soyon Paek, Gyehee Lee	2018	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Motivate to Innovate: How Authentic and Transformational Leaders Influence Employees' Psychological Capital and Service Innovation Behavior	Otantik ve dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve hizmet yeniliği davranışı	Turizm ve otelcilik	Görgül	Bu çalışma dönüşümcü liderlik ve otantik liderlik tarzlarının takipçilerin hizmet yönelimli davranışlarına olan etkisini incelemektedir. Bu kapsamda ayrıca psikolojik sermayenin söz konusu ilişkide aracılık rolü oynayıp oynamadığı irdelenmektedir.	340 otel çalışanından toplanan veriler ışığında, dönüşümcü liderlik ve otantik liderlik ile takipçilerin hizmet yönelimli davranışları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkide psikolojik sermaye aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı olarak verilerin sadece 5 yıldızlı otellerden toplanmış olması ve kültürel çeşitliliğin yeterince olmayabileceği ifade edilmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC29	Guido Alessandri, Chiara Consiglio, Fred Luthans, Laura Borgogni	2018	Career Development International	Testing a Dynamic Model of the Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance	Psikolojik sermaye, işle bütünleşme ve iş performansı	Hizmet	Görgül	Araştırma kapsamında psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracılık rolü olup olmadığı ele alınmıştır.	420 çalışandan toplanan verilere göre çalışanların psikolojik sermayelerinde yaşanan artış, onların işle bütünleşmelerini artırmakta ve böylece iş performanslarını yükseltmektedir. Buradan hareketle işle bütünleşme, psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır.	Araştırmanın kısıtlarından birisi verilerin tek bir organizasyon çalışanlarından toplanmış olmasıdır. Buna bağlı olarak örneklem varyansı yeterli bulunmamaktadır.
PC30	Hansika Singhal, Renu Rastogi	2018	Management Decision	Psychological Capital and Career Commitment: The Mediating Effect of Subjective Well-Being	Psikolojik sermaye, kariyer bağlılığı ve öznel iyi oluş	İmalat	Görgül	Bu çalışma kapsamında psikolojik sermayenin kariyer bağlılığı ile olan ilişkisi ele alınmaktadır. Ayrıca bu ilişkide öznel iyi oluş durumunun aracılık rolü incelenmektedir.	Hindistan'da imalat sektöründe çalışan 300 kişiden toplanan verilere göre, psikolojik sermaye hem kariyer bağlılığını hem de öznel iyi oluşu pozitif bir ilişki ile etkilemektedir. Ayrıca psikolojik sermaye ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide öznel iyi oluş aracılık rolü oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi örneklemin belirlenme yöntemi olarak ifade edilmektedir. Toplanan verilerin birbirine benzeyen bir örneklem grubunu temsil etmeside örneklem varyansının istenilen düzeyde olmadığını ortaya koymaktadır.
PC31	Ipek Kalemci Tuzun, Fatih Cetin, H. Nejat Basim	2018	International Journal of Productivity And Performance Management	Improving Job Performance Through Identification and Psychological Capital	İş performansı, özdeşleşme ve psikolojik sermaye	Eğitim	Görgül	Araştırma kapsamında çalışanların şefleri ve iş arkadaşları ile takımları ve meslekleri ile olan özdeşleşme düzeylerinin performanslarını etkileyip etkilemediği ele alınmaktadır. Ayrıca bu ilişkide psikolojik sermayenin nasıl bir rol oynadığı incelenmektedir.	Türkiye'de bir vakıf üniversitesinde çalışan 235 akademisyenden toplanan verilere göre psikolojik sermaye, akademisyenlerin performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda özdeşleşmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Araştırmanın temel kısıtlarından birisi verilerin tek bir üniversiteden toplanmış olmasıdır.
PC32	Nilupama Wijewardena, Charmine Ej Härtel, Ramanie Samarantunge	2017	Human Relations	Using Humor and Boosting Emotions: an Affect-Based Study of Managerial Humor, Employees' Emotions and Psychological Capital	Yönelimsel mizah, çalışan duyguları ve psikolojik sermaye	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışma kapsamında yöneticilerin mizah anlayışı ile çalışanların duygusal durumları ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki incelenmektedir.	Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar yöneticilerinin mizahını pozitif algıladığında pozitif duygulara sahip olmakta, negatif algıladığında negatif duygulara sahip olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların zaman içerisinde pozitif duyguları tecrübe etmesi onların psikolojik sermayelerini artırmakta iken, negatif duyguları tecrübe etmesi onların psikolojik sermayelerini azaltmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi internet üzerinden link yollayarak anket doldurtmak ve veriyi bu şekilde toplamaktır.
PC33	Sharon A. Munyaka, Adré B. Boshoff, Jacques Pietersen, Robin Snelgar	2017	Sa. Journal of Industrial Psychology	The Relationships Between Authentic Leadership, Psychological Capital, Psychological Climate, Team Commitment and Intention to Quit	Otantik liderlik, psikolojik sermaye, psikolojik iklim, takıma bağlılık ve ayrılma niyeti	İmalat	Görgül	Bu araştırma otantik liderlik, psikolojik sermaye, psikolojik iklim ve takıma bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde nasıl bir etkisinin olduğuna odaklanmaktadır.	Güney Afrika'da 204 yöneticiden toplanan verilere göre, otantik liderlik, psikolojik sermaye, psikolojik iklim ve takıma bağlılık kavramları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu durum ise örgütsel bağlılığın artmasına ve böylece işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olmaktadır.	Çalışma verilerinin tek bir organizasyondan toplanmış olması önemli bir kısıt olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca çalışma ortak yöntem yanlılığı kısıtına sahiptir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC34	Arianna Costantini, Francesco De Paola, Andrea Ceschi, Riccardo Sartori, Anna M. Meneghini, Annamaria Di Fabio	2017	Sa Journal of Industrial Psychology	Work Engagement and Psychological Capital in the Italian Public Administration: A New Resource-Based Intervention Programme	İşle bütünleşme ve psikolojik sermaye	Kamu	Görgül	Bu araştırmanın temel amacı çalışanların psikolojik sermayelerinde meydana gelecek bir artışın onların işle bütünleşmeleri hususunda nasıl bir katkı yapacağını incelemektir.	54 çalışan üzerinden yarı deneysel yöntemle gerçekleştirilen incelemelerin sonucuna göre çalışanların psikolojik sermayeleri arttıktan sonra onların işle bütünleşme düzeylerinde de artış gözlenmektedir.	Bu çalışmanın temel kısıtları örneklem büyüklüğünün küçük olması ve ortak yöntem yanlılığıdır.
PC35	Roberto Cenciotti, Guido Alessandri, Laura Borgogni	2017	Journal of Leadership & Organizational Studies	Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting	Psikolojik sermaye, kariyer başarısı ve iş becerikliliği	Hizmet	Görgül	Bu çalışmada psikolojik sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte söz konusu ilişkide iş becerikliliğinin aracı bir rol oynayıp oynamadığına odaklanılmaktadır.	349 katılımcıdan toplanan veriler ışığında, psikolojik sermayenin zaman içerisinde çalışanların kariyer başarılarını artırdığı görülmüştür. Ayrıca iş becerikliliğinin bu ilişkide aracı rol oynadığı ortaya konulmuştur.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi verilerin sadece bir organizasyondan toplanmış olmasıdır. Benzer şekilde değişkenlere ilişkin verilerin aynı kişilerden kendileri hakkında verdikleri bilgilerle toplanmış olması da ortak yöntem yanlılığı sorununu taşımaktadır.
PC36	Umair Ahmed, Waheed Ali Umrani, Munwar Hussain Pahi, Syed Mir Muhammad Shah	2017	Iranian Journal of Management Studies	Engaging Ph.D. Students: Investigating the Role of Supervisor Support and Psychological Capital in a Mediated Model	Danışman desteği, psikolojik sermaye ve angajman	Eğitim	Görgül	Çalışmanın temel odağında doktora öğrencilerinin danışmanlarından aldıkları destek ile çalışmalarını bütünleşmeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide akademik psikolojik sermayenin oynadığı aracı rol ele alınmıştır.	Malezya'da 125 doktora öğrencisinden toplanan verilere göre danışman desteği ile doktora öğrencisinin çalışmalarıyla bütünleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca doktora öğrencilerinin psikolojik sermayeleri danışman desteği ile öğrencilerin çalışmalarını bütünleşmeleri arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır.	Bu çalışmanın temel kısıtları örneklem büyüklüğünün küçük olması ve örneklem varyansının yeterli olmamasıdır.
PC37	Hasti Chitsazan, Afsaneh Bagheri, Amir Yusefi	2017	Iranian Journal of Management Studies	Intellectual, Psychological, and Social Capital and Business Innovation: The Moderating Effect of Organizational Culture	Entelektüel, psikolojik ve sosyal sermaye, iş inovasyonu ve örgütsel kültür	Teknoloji	Görgül	Bu araştırma çalışanların entelektüel, psikolojik ve sosyal sermayeleri ile inovasyon arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ilişkide örgütsel kültürün düzenleyici bir rolünün olup olmadığı da incelenmektedir.	İran'da 126 çalışandan toplanan verilerden elde edilen bulgulara göre çalışanların entelektüel, psikolojik ve sosyal sermayeleri ile iş inovasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca örgüt kültürü bu ilişkide moderatör olarak rol oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtlarından birisi sadece bir şehirdeki firmalardan veri toplanmış olması ve örneklem varyansının yeterli olmamasıdır.
PC38	Sandra Costa, Pedro Neves	2017	Work & Stress An International Journal of Work, Health, &	Job Insecurity and Work Outcomes: The Role of Psychological Contract Breach and Positive Psychological Capital	İş güvensizliği, psikolojik sözleşme ve psikolojik sermaye	Farklı sektörler	Görgül	Araştırmanın temel odağında iş güvensizliği ile performans ve örgütsel sapma arasındaki ilişki vardır. Bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracı rolünün olup olmadığı ile psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığı incelenmektedir.	362 çalışan ve şeflerinden toplanan veriler ışığında iş güvensizliği ile performans ve örgütsel sapma arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır ve bu etki psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne göre değişmektedir.	Çalışmada ifade edilen kısıtlardan birisi kesitsel veri toplanmış olması şeklinde ifade edilmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC39	Chang-Hyun Jin	2017	Chinese Management Studies	The Effect of Psychological Capital on Start-Up Intention Among Young Startup Entrepreneurs: A Cross-Cultural Comparison	Psikolojik sermaye ve iş kurma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında girişimcilerin pozitif psikolojik sermayeleri ile onların iş kurma niyetleri ve girişimcilik performansları arasındaki ilişki vardır.	Çin’de ve Kore’de faaliyet gösteren 600 girişimciden toplanan verilerden elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ile iş kurma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Çalışmada öne çıkan kısıtlardan bir tanesi örneklem olarak kullandığı bağlamların ikisinde bir birine yakın kültürler olması ve olası varyansı olumsuz etkileme ihtimalidir.
PC40	Jennifer Linda Dorling	2017	Journal of Organizational Change Management	Impact of Psychological Capital on the Resistance to Change During Post-Merger Integration: A Theoretical Model	Psikolojik sermaye ve değişime direnç		Kavramsal/kuramsal	Bu çalışma şirket birleşmeleri sonrasında çalışanların psikolojik sermayeleri ile onların değişime olan dirençleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Bu araştırma ilgili literatürün taranması yoluyla bir takım varsayımlar ortaya atmış ve bir model geliştirmiştir. Buna göre psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha pozitif hisler duyması ve psikolojik sermayesi düşük olan çalışanların daha negatif hisler duymasının muhtemel olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye ile değişime direnç arasında negatif bir ilişki olacağı öngörülmüştür.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi psikolojik sermaye kavramının henüz 10 yıllık bir geçmişinin olduğu ve yeterince literatürün olgunlaşmadığı ve literatürün büyük kısmının ABD menşeli olduğu şeklinde ifade edilmektedir.
PC41	Jia Xu, Yan Liu, Beth Chung	2017	Leadership & Organization Development Journal	Leader Psychological Capital and Employee Work Engagement the Roles of Employee Psychological Capital and Team Collectivism	Psikolojik sermaye, işle bütünleşme ve takım kolektivizmi	Hizmet	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında liderin psikolojik sermayesi ile çalışanların işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Ayrıca bu ilişkide çalışanın psikolojik sermayesinin aracı rol oynayıp oynamadığı ve takım kolektivizminin düzenleyici rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.	Çin firmalarında çalışan 44 lider ve 307 takipçiden toplanan verilere göre, liderin psikolojik sermayesi çalışanların psikolojik sermayesini olumlu etkilemektedir ve böylece çalışanların işle bütünleşmeleri olumlu etkilenmektedir. Bununla birlikte, liderin psikolojik sermayesi ile çalışanların psikolojik sermayesi arasındaki ilişki takımın kolektivizmi daha düşük olduğu zaman daha güçlü olmaktadır.	Bu çalışmada ifade edilen temel kısıtların başında bağımlı ve bağımsız değişkenler için toplanan verilerin aynı kişilerden toplanmış olması ve buna bağlı olarak ortak yöntem yanlılığıdır.
PC42	Lurdes Gonçalves, Filipa Brandão	2017	International Journal of Organizational Analysis	The Relation Between Leader’s Humility and Team Creativity: The Mediating Effect of Psychological Safety and Psychological Capital	Liderin tevazusu, takım yaratıcılığı, psikolojik güvenlik ve psikolojik sermaye	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmada araştırmacılar liderin tevazusunun takım yaratıcılığını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ilişkide takımın psikolojik güvenliği ve psikolojik sermayesinin aracı rolü incelenmektedir.	40 farklı firmada çalışan 73 takımdan 341 kişi ve onların 73 liderlerinden toplanan veriler ışığında, liderin tevazusu ile takımın yaratıcılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkide takımın psikolojik güvenliği ve sermayesi aracı bir rol oynamaktadır.	Bu araştırmanın temel kısıtlarının başında örneklem küçüklüğü ve kesitsel veri toplanmış olması gelmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC43	Osman M. Karatepe, Turgay Avcı	2017	Journal of Management Development	The Effects of Psychological Capital and Work Engagement on Nurses' Lateness Attitude and Turnover Intentions	Psikolojik sermaye, işle bütünleşme, işe geç kalma tutumu ve işten ayrılma niyeti	Hizmet	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma ve işe geç gelme davranışları arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide işle bütünleşmenin aracı rolü incelenmektedir.	Kuzey Kıbrıs'ta çalışan 212 hemşireden toplanan veriler incelendiğinde, hemşirelerin psikolojik sermayeleri onların işle bütünleşmelerini olumlu etkilemektedir, böylece işe geç kalma tutumları azalmakta ve bunun sonucunda da işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi sadece iki hastaneden veri toplanmış olması ve istenen örneklem varyansının yakalanamamış olmasıdır.
PC44	Mona Bouzari, Osman M. Karatepe	2017	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Test of a Mediation Model of Psychological Capital Among Hotel Salespeople	Psikolojik sermaye, hizmetkar liderlik, işe geç kalma tutumu, işte devam etme niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı	Turizm ve otelcilik	Görgül	Bu araştırma hizmetkar liderlik ile işe geç gelme tutumu, mevcut örgütte çalışmaya devam etme niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin hizmetkar liderlik ile diğer sonuçlar arasındaki ilişkide aracı rolüne odaklanılmaktadır.	İran'da faaliyet gösteren 12 otelde çalışan 187 çalışandan ve 26 şeften toplanan verilerin ışığında, hizmetkar liderliğin çalışanların psikolojik sermayelerini artırdığı görülmektedir. Bunun sonucunda çalışanların örgütte çalışmaya devam etme eğilimleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri artmakta iken işe geç gelme tutumları azalmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi sadece bir şehirden veri toplanmış olması ve kesitsel veriye dayanması olarak ifade edilmektedir.
PC45	Manish Gupta, Musarrat Shaheen, Prathap K. Reddy	2017	Journal of Management Development	Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: Mediation by Work Engagement	Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işle bütünleşme	Hizmet	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu ilişkide işle bütünleşmenin aracı bir rol ve algılanan örgütsel desteğin de düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.	Hindistan'da hizmet sektöründe çalışan 93 kişiden toplanan verilere göre, psikolojik sermaye çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif bir ilişki ile etkilemektedir. Ayrıca işle bütünleşme psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır. Ek olarak algılanan örgütsel destek de işle bütünleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtlarından birisi çalışmaya katılan kişilerden 1 yıldan az tecrübe sahibi olanları çalışmadan çıkarmış olması ve kesitsel veri toplamış olmasıdır.
PC46	Taegoo (Terry) Kim, Osman M. Karatepe, Gyehee Lee, Seungjae Lee, Kyungsuk Hur, Cui Xijing	2017	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Does Hotel Employees' Quality of Work Life Mediate the Effect of Psychological Capital on Job Outcomes?	Psikolojik sermaye, iş hayatı kalitesi, hizmet kurtarma performansı ve işten ayrılma niyeti	Turizm ve otelcilik	Görgül	Araştırma psikolojik sermaye ile hizmet kurtarma performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca söz konusu ilişkide iş hayatı kalitesinin aracı bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.	Kore'de otellerde çalışan 288 çalışandan toplanan veriler incelendiğinde, psikolojik sermaye çalışanların iş hayatı kalitelerini yükseltmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların hizmet kurtarma performansı artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarında birisi boylamsal bir inceleme yapılmadığından yapılan çıkarımların nedensellik açıklama gücünün olmadığı şeklinde ifade edilmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

PC47	Yi-Hsuan Lee, Chan Hsiao, Yee-Chen Chen	2017	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Linking Positive Psychological Capital With Customer Value Co-Creation	Psikolojik sermaye ve ortak değer yaratma	Turizm ve otellilik	Görgül	Bu araştırmanın odağında çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile ortak değer yaratma arasındaki ilişki ve bu ilişkide çalışanların hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rol oynayıp oynamadığı ile müşteri marka deneyiminin düzenleyici rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.	Tayvan'da faaliyet gösteren 30 otelde çalışmakta olan 493 kişiden toplanan verilere göre çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile ortak değer yaratma arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Ancak bu ilişki çalışanların hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolüyle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanların hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ile ortak değer yaratma arasındaki ilişkide müşteri marka deneyiminin düzenleyici rol oynadığı görülmektedir.	Bu araştırmanın başlıca kısıtlarından birisi kesitsel veriye dayalı analiz yapmış olmasıdır.
PC48	Jong Gyu Park, Jeong Sik Kim, Seung Won Yoon, Baek-Kyoo Joo	2017	Leadership & Organization Development Journal	The Effects of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital	Yetkilendiren liderlik, psikolojik iyi oluş, işle bütünleşme ve psikolojik sermaye	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırma, yetkilendiren liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi oluşları ve işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Ayrıca söz konusu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü ele alınmaktadır.	Kore'de farklı sektörlerde çalışmakta olan 285 kişiden toplanan verilere göre yetkilendiren liderlik tarzı ile çalışanların psikolojik iyi oluşları ve işle bütünleşmeleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik sermaye aracı bir rol oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtlarından birisi verilerin tek bir kaynaktan toplanmış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı olması ve kesitsel veri toplamış olmasıdır.
PC49	Shu-Sien Liao, Da-Chian Hu, Yu-Chun Chung, Li-Wen Chen	2017	Leadership & Organization Development Journal	Lmx and Employee Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital	Lider üye değişimi, çalışan memnuniyeti ve psikolojik sermaye	İmalat	Görgül	Bu araştırma lider üye değişimi ile çalışanların iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Tayvan'da faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta olan 319 kişiden toplanan verilere göre iyi düzeyde lider üye değişimi, psikolojik sermayeyi artırmaktadır. Buna bağlı olarak, psikolojik sermaye iş tatminini ve yaşam tatminini artırmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi hipotezlerin sonuçları çok benzer olduğundan 2 ayrı örneklemin karşılaştırılmaması şeklinde belirtilmektedir.
PC50	Saif Ur Rehman, Cao Qingren, Yasir Latif, Pervaiz Iqbal	2017	International Journal of Educational Management	Impact of Psychological Capital on Occupational Burnout and Performance of Faculty Members	Psikolojik sermaye, mesleki tükenmişlik ve performans	Eğitim	Görgül	Bu araştırma akademisyenlerin mesleki tükenmişlikleri ile performansları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ek olarak söz konusu ilişkide psikolojik sermayenin nasıl bir düzenleyici rol oynadığı incelenmektedir.	Pakistan'da çalışmakta olan 282 akademisyenden toplanan verilere göre, mesleki tükenmişlik akademisyenlerin performansları ile anlamlı olarak ilişkilidir. Bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın kısıtlarının başında ortak yöntem varyansı ve kesitsel veri toplanmış olması gelmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF1	Amy L. Kristof	1996	Personnel Psychology	Person-Organization Fit an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications	Birey-örgüt uyumu	Kavramsal/kuramsal	Bu çalışmanın odağında birey-örgüt uyumu kavramının kapsamlı bir şekilde tanımı ve kavramsal modelinin ortaya konulması vardır.	Bu araştırma literatürde en çok atf alan ve adeta birey-örgüt uyumu kavramının en önemli kaynağı rolünde olan ana bir çalışmadır. Araştırma birey-örgüt uyumu kavramının tanımını yeniden yapmakta, ölçüm yöntemlerini ortaya koymakta, benzer kavramlardan ayırtırmakta ve ileride yapılacak araştırmalar için bir takım önerilerde bulunmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi birey-örgüt uyumu kavramıyla ilgili yapılan tanımın eş ölçülebilir (commensurate) olmaması şeklinde ifade edilmektedir.
POF2	Charles A. O'Reilly III, Jennifer Chatman, David F. Caldwell	1991	Academy of Management Journal	People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit	Birey-örgüt uyumu ve örgütsel kültür	Eğitim ve hizmet Görgül	Bu araştırma birey durum etkileşimi kavramlarını değerlendirerek ve örgütsel kültür kavramını inceleyerek birey-örgüt uyumu kavramının ölçümü için bir ölçek geliştirmeye ve test etmeye odaklanmaktadır.	Amerika'da öğrenim gören MBA öğrencileri ve muhasebecilerden toplanan verilere göre, geliştirilen ölçek güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden başarıyla geçmiş ve literatürdeki araştırmacılar için temel bir ölçek olarak kaynak olmuştur.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi önceki veri toplama sürecinde yer alan 6 katılımcıdan sonraki veri toplama süreçlerinde veri toplanamamış olması şeklinde ifade edilmektedir.
POF3	Amy L. Kristof-Brown, Ryan D. Zimmerman, Erin C. Johnson	2005	Personnel Psychology	Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit	Birey-iş, birey-örgüt, birey-grup ve birey-şef uyumu	Tarama	Bu çalışma meta analizi yöntemini kullanarak birey-iş, birey-örgüt, birey-grup ve birey-şef uyumu arasındaki ilişkileri ortaya koymaya odaklanmaktadır.	Araştırma; tez, konferans bildirisi ve diğer çalışmalardan oluşan 172 araştırmanın incelenmesi sonucunda her bir uyum türünün eşsiz olduğu ve çalışanların bunları ayırt edebildiği görülmüştür. Özellikle de birey-şef uyumu ile diğer uyumlar arasındaki ilişki küçüktür. Buradan anlaşılan şudur: Çalışanlar şeflerini örgütle özdeşleştirmemekte ve benzer görmemektedir. İş tatmini en çok birey-iş uyumundan, örgütsel bağlılık en çok birey-örgüt uyumundan, akranlardan memnuniyet en çok birey-grup uyumundan ve şeften memnuniyet en çok birey-şef uyumundan etkilenmektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi incelenen araştırmalardan çok azının düzenleyici değişken analizlerine sahip olması şeklinde ifade edilmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF4	Daniel M. Cable, Timothy A. Judge	1996	Organizational Behavior and Human Decision Processes	Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry	Birey-örgüt uyumu, iş seçme kararları ve örgüte ilk katılma	Hizmet	Görgül	Çalışmanın temel odağında iki araştırma sorusu bulunmaktadır: İş arayanların ve yeni bir işe başlayanların birey-örgüt uyumu algılarını ne belirler sorusu ile birey-örgüt uyumu algısının iş seçimi kararlarında ve işe başladıktan sonraki iş tutumlarında ne kadar önemli olduğu sorusudur.	İş arayan ve daha sonra bir işe başlayan 96 kişiden önce ve sonra toplanan verilere göre, kişilerin birey-örgüt uyumu algıları temelde kişilerin değer yargıları ile işe başvurdukları örgütlerin değer yargılarına ilişkin algılarının uyumundan etkilenmekteyken kendi demografik özellikleri ile örgüt temsilcilerinin demografik özellikleri arasındaki uyumdan etkilenmemektedir. Ayrıca kişilerin birey-örgüt uyumu algıları onların iş seçim kararlarını ve sonrasındaki iş tutumlarını etkilemektedir.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi tek bir kaynaktan farklı değişkenlere ilişkin verilerin toplanmış olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ortak yöntem varyansı yanlılığıdır.
POF5	Jennifer A. Chatman	1989	Academy of Management Review	Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit	Birey-örgüt uyumu		Kavramsal/kuramsal	Bu araştırmanın odağında çalışanların davranışlarının anlaşılmasına yönelik bireysel ve durumsal faktörlerin nasıl etkileşim halinde olabilecekleri bulunmaktadır.	Bu kavramsal çalışmada yazarın argümanına göre önceki çalışmalar bireysel ve durumsal şartların etkileşimine ilişkin modeller geliştirmiş olsalar da bu çalışmalar bireylerin durumlara yapabileceği etkileri açıklamada yetersiz kalmıştır. Bu çalışma konuya bu açıdan bakmakta ve söz konusu boşluğu doldurmaktadır.	-
POF6	Michelle L. Verquer, Terry A. Beehr, Stephen H. Wagner	2003	Journal of Vocational Behavior	A Meta-Analysis of Relations Between Person-Organization Fit and Work Attitudes	Birey-örgüt uyumu ve iş tutumları		Tarama	Bu çalışmada araştırmacılar daha önce yapılan ampirik çalışmaların bir meta analizini yapmakta ve birey-örgüt uyumu kavramı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır.	21 ampirik çalışmadan elde edilen bulgulara göre birey-örgüt uyumu kavramı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuşken birey-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.	Çalışmanın kısıtlarından birisi sadece 21 araştırmaya dayanarak bir analiz yapmış olmasıdır.
POF7	Daniel M. Cable, Timothy A. Judge	1994	Personnel Psychology	Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective	Maaş tercihleri, iş arama kararları ve birey-örgüt uyumu	Eğitim	Görgül	Araştırmanın odağında bireylerin maaş tercihlerinin onların iş arama kararlarını nasıl etkilediği bulunmaktadır.	171 üniversite öğrencisinden toplanan verilere göre yüksek maaş teklif eden, esnek faydalar sağlayan, kişiye göre farklı maaşlar öneren ve sabit ödeme politikaları olan firmalar bireylere daha cazip gelmektedir. Bununla birlikte, firmaların bireyler için çekicilik düzeyleri bireylerin kişilik karakterleri ile ödeme sistemlerinin karakterleri arasındaki uyuma göre değişmektedir.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi tek bir kaynaktan farklı değişkenlere ilişkin verilerin toplanmış olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ortak yöntem varyansı yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF8	Daniel M. Cable, Charles K. Parsons	2001	Personnel Psychology	Socialization Tactics and Person-Organization Fit	Sosyalleşme yöntemleri ve birey örgüt uyumu	Eğitim	Görgül	Bu araştırma firmaların sosyalleşme uygulamalarının işe yeni başlayan kişilerle örgüt arasındaki uyumu nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	Amerika'da çalışan 101 kişiden toplanan verilere göre firmaların yeni işe alınan kişilere yönelik uyguladığı sosyalleşme uygulamaları ile bu bireylerin örgüte uyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Daha genel ve rassal sosyalleşme uygulamalarından ziyade kısmen kişiye özel ve kısmen standart sosyalleşme uygulamaları bireylerin örgüte uyumunda daha etkili olmaktadır.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi birey-örgüt uyumunu ölçmek için kullanılan boyutların işe yeni katılan kişilerin öznel algılarına dayanarak ölçülmüş olması ifade edilmektedir.
POF9	Robert D. Bretz Jr, Timothy A. Judge	1994	Journal of Vocational Behavior	Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success	Birey-örgüt uyumu, iş tatmini, kadro ve kariyer başarısı	Eğitim	Görgül	Bu çalışmanın odağında birey-örgüt uyumu ile kariyer başarısı arasındaki ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve kadro arasındaki ilişkide incelenmektedir.	Amerika'da çalışan 873 kişiden toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile kişilerin kariyer başarıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca birey-örgüt uyumu ile iş tatmini ve kadro arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi mektup yöntemiyle veri toplamış olmasıdır. Ayrıca kesitsel verilere dayanan analizlere göre çıkarım yapılmış olmasıdır.
POF10	Daniel M. Cable, Timothy A. Judge	1997	Journal of Applied Psychology	Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions	Birey-örgüt uyumu ve işe alma kararları	Eğitim	Görgül	Bu çalışma işe alım süreçlerinde adaylara mülakat yapan kişilerin iş başvurusunda bulunan bireylerle örgüt arasındaki uyuma ilişkin değerlendirmeleri ve buna bağlı olarak işe alım kararlarını incelemektedir.	Mülakat yapan 38 kişiden mülakata giren 93 adaya ilişkin toplanan verilere göre, işe alım süreçlerinde adaylara mülakat yapan kişiler iş başvurusunda bulunan bireylerin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumu tahmin etmektedir. Ayrıca bu değerlendirme ve tahmine bağlı olarak işe alım kararları önemli derecede belirlenmektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi topladığı veridir. Çünkü mülakat yapan kişilerin işe başvuranlara ilişkin öznel algılarına göre değerlendirme yapmaları ve yine bu bireylerin örgütle uyumlarına ilişkin öznel algılarına göre değerlendirme yapmaları güvenilir ve geçerli olmayabilir. Adaylar mülakat esnasında istedik cevaplar verebilir ve bu durum gerçeği yansıtmayabilir ve böylece söz konusu ilişki gerçeği yansıtmayabilir.
POF11	Lucy Cennamo, Dianne Gardner	2008	Journal of Managerial Psychology	Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit	Nesil farkları, iş değerleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve birey-örgüt uyumu	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmanın odağında 3 farklı nesilin işle ilgili değerleri, iş tatmini, örgüte bağlılıkları, örgüte uyumları ve örgütten ayrılma niyetleri bulunmaktadır.	Yeni Zelanda'da çalışan 504 kişiden toplanan verilere göre genç nesiller statü ve özgürlüğe daha fazla önem vermekte, en yaşlı nesil diğer nesillere göre örgütle daha uyumlu olduğunu belirtmekte ve buna bağlı olarak diğer nesillerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini daha düşük kalmakta ve işten ayrılma niyeti daha fazla görülmektedir.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi farklı değişkenlere ilişkin toplanan verilerin aynı kişilerden alınması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı olması ve kesitsel bir veriye dayalı analiz yapılmış olmasıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF12	Kristy J. Lauver, Amy Kristof-Brown	2001	Journal of Vocational Behavior	Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit	Birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, iş tatmini, ayrılma niyeti ve performans	Ulaşım	Görgül	Bu çalışma bireylerin işleriyle uyumlarına ilişkin algıları ile örgüt ile uyumlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiye ve bu kavramların iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	Amerika'da çalışan 231 kişiden toplanan verilere göre bireylerin işleriyle uyumlarına ilişkin algıları ile örgüt ile uyumlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi çok düşük bulunmuştur ($r=-.18$). Bununla birlikte bireylerin işleriyle uyumlarına ilişkin algıları ile örgüt ile uyumlarına ilişkin algıları hem de işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.	Bu araştırmanın temel kısıtlarından birisi farklı değişkenlere ilişkin toplanan verilerin aynı kişilerden alınması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı olmasıdır.
POF13	Amy L. Kristof-Brown	2000	Personnel Psychology	Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person Job and Person-Organization Fit	Birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu	Hizmet	Görgül	Bu araştırmanın amacı işe alım süreçlerinde işe başvuru yapan adayları değerlendiren kişilerin başvuru yapan kişilerle iş arasındaki uyumu ve örgüt arasındaki uyumu ayırt edilebilir şekilde belirleyip belirlemediklerine odaklanmaktadır.	DeneySEL ve gerçek saha gözlemlerinden elde edilen bulgulara göre işe alım yapan kişiler adayların işle uyumlarına bakarken farklı özellikleri dikkate alırken örgütle uyumlarına bakarken farklı özellikleri dikkate almaktadır. Örneğin, işe başvuran adayın işle uyumuna bakarken yetenek, kabiliyet ve bilgi düzeyine bakılırken; örgütle uyumuna bakılırken kişilik özellikleri ve değer yargılarına bakılmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi kişilerin yetenek, kailiyet, bilgi, kişilik ve değer yargıları gibi konuların ölçülmesi konusundan bir birinden net bir şekilde ayırt edilebilecek ölçeklere sahip olamamalarıdır.
POF14	Brian J. Hoffman, David J. Woehr	2006	Journal of Vocational Behavior	A Quantitative Review of the Relationship Between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes	Birey-örgüt uyumu, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma		Tarama	Bu araştırma meta analizine dayalı bir yazın taraması olarak birey-örgüt uyumu ile iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirlemeye odaklanmaktadır.	16 makale ve 8 tezden elde edilen verilere göre birey-örgüt uyumu ile iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma davranışları arasında korelasyon bulunmuştur. Bununla birlikte birey-örgüt uyumu ile iş performansı arasındaki ilişki diğer davranışlarla olan ilişkiden daha güçlü bulunmuştur.	Araştırmanın temel kısıtlarından birisi çok az sayıda çalışmadan veri toplayarak analiz yapılmış olmasıdır.
POF15	Scott A. Goodman, Daniel J. Svyantek	1999	Journal of Vocational Behavior	Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter	Birey-örgüt uyumu, iş performansı ve bağlamsal performans	İmalat	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında birey-örgüt uyumunun iş performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi bulunmaktadır.	221 kişiden toplanan verilere göre çalışanların örgüt kültürü algıları ve bu algı ile çalışanların idealize ettikleri kültür arasındaki uyumsuzluk bu kişilerin iş performanslarını ve bağlamsal performanslarını etkilemektedir.	Bu çalışmanın temel kısıtlarından birisi çalışanların performanslarının ölçülmesinde şeflerin öznel ve kişisel değerlendirmelerine dayalı veri toplanmasıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF16	Tae-Yeol Kim, Daniel M. Cable, Sang-Pyo Kim	2005	Journal of Applied Psychology	Socialization Tactics, Employee Proactivity, and Person-Organization Fit	Sosyalleşme yöntemleri, çalışan proaktifliği ve birey-örgüt uyumu	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırma temelde sosyalleşme yöntemleri ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca bu ilişkide çalışan proaktifliğinin düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.	Kore’de farklı sektörlerde çalışmakta olan 279 kişiden toplanan verilere göre kurumsal sosyalleşme yöntemleri ile birey-örgüt uyumu algısı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide çalışanların proaktiflikleri düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi örneklem yanlılığıdır. Bunun nedeni veri toplanan kişilerin ortalama çalışma süresinin 11 yıl olmasıdır. Bu bireylerin zaten birey-örgüt uyumunun yüksek olması beklenebilir. Öte yandan birey-örgüt uyumu yeterince hissetmemiş olan çalışanların zaten daha önceden firmadan ayrılmış olma ihtimalleri vardır.
POF17	Brian R. Dineen, Steven R. Ash, Raymond A. Noe	2002	Journal of Applied Psychology	A Web of Applicant Attraction: Person-Organization Fit in the Context of Web-Based Recruitment	Birey-örgüt uyumu ve internet temelli işe alım	Eğitim	Görgül	Bu araştırma işe başvuracak kişilerin cazibesinin birey-örgüt uyumuna ilişkin geri bildirimden etkilenip etkilenmediğine odaklanmaktadır.	Amerika’da üniversite eğitimi gören 312 öğrenciye bir deney yapılmıştır. Deneysel yöntemin sonuçlarına göre birey-örgüt uyumuna ilişkin adaylara yapılan geri bildirim bireylerin cazibesini pozitif bir ilişki ile etkilemektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi gerçek bir işletme ortamından veri toplanmamış olması ve kişilerin kendilerine ilişkin verdiği bilgilere dayanmış olmasıdır.
POF18	Annelies E. M. Van Vianen	2000	Personnel Psychology	Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers’ and Recruiters’ Preferences for Organizational Cultures	Birey-örgüt uyumu, kültürel uyum, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışma işe yeni alınan bireylerin örgütle uyumlarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	İşe yeni giren 154 kişiden, mevcut durumda çalışan 104 kişiden ve işe alım yapan 101 yöneticiden toplanan verilere göre yeni gelenlerin yöneticileri ile uyumları onların örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi kesitsel veriye dayalı analizlere göre sonuçlar çıkarması ve ayrıca kullanılan ölçeklerle ilgili problemidir.
POF19	Winfred Arthur Jr., Suzanne T. Bell, Anton J. Villado, Dennis Doverspike	2006	Journal of Applied Psychology	The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity	Birey-örgüt uyumu ve işe alma kararları		Görgül	Bu çalışma birey-örgüt uyumunun kriter geçerliliğinin çalışanların iş performansı ve işten ayrılmaları konusunda etkisi olup olmadığına odaklanmaktadır.	46 araştırmadan toplanan verilerle yapılan meta analizi sonuçlarına göre, birey-örgüt uyumunun kriter geçerliliği kişilerin iş performansını ve işten ayrılma durumlarını etkilemektedir.	Çalışmanın kısıtlarından birisi literatürden 46 çalışmaya dayalı bir meta analizi yapılmış olmasıdır.
POF20	Sally A. Carless	2005	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study	Birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, örgütün cazibesi ve iş teklifini kabul etme niyeti	Eğitim	Görgül	Bu çalışma algılanan birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile örgütün adaylar için çekiciliği ve iş teklifini kabul etme niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	İş başvurusu yapan ve daha sonra bir iş teklifini kabul eden 193 yeni mezun kişiyle yapılan boylamsal çalışma sonuçlarına göre birey-iş ve örgüt uyumuna ilişkin algıları onlar için örgütün çekiciliğini etkilemektedir. Ancak bireylerin iş teklifini kabul etmelerinde etkili olmamıştır.	Çalışmanın kısıtlarından birisi veri topladığı kişilerin tek bir örgüte iş başvurusu yapmış olmalarıdır. Bu durum sonuçların geçerliliğini olumsuz etkileyebilecektir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF21	Sean Valentine, Lynn Godkin, Margaret Lucero	2002	Journal of Business Ethics	Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit	Etik bağlam, örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu	Eğitim	Görgül	Bu çalışmanın odağında etik bağlam, örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişki bulunmaktadır.	Amerika'da faaliyet gösteren eğitim sektöründen 304 kişiden toplanan verilere göre etik bağlama ilişkin fikir veren örgütün etik değerleri ile örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi verilerin genç yetişkinlerden toplanmış olması ve bundan dolayı bulguların daha geniş ve farklı iş dünyalarına ilişkin genellenebilir olmayışdır.
POF22	Eddy S. W. Ng, Ronald J. Burke	2005	International Journal of Human Resource Management	Person-Organization Fit and the War for Talent: Does Diversity Management Make a Difference?	Birey-örgüt uyumu, yetenek savaşı ve çeşitlilik yönetimi	Eğitim	Görgül	Araştırma, çeşitlilik yönetiminin iş başvurusunda bulunan kişilerin iş seçme kararlarında önemine odaklanmaktadır.	MBA eğitimi alan 113 kişiden toplanan verilere göre kadınlar ve etnik azınlıklar bir iş teklifini kabul edecekleri zaman o örgütte çeşitlilik yönetimi uygulamalarının olup olmadıklarına dikkat etmektedirler ve varsa tercihlerini bu örgütlerden yana kullanmaktadırlar. Böylece kadınlar, etnik azınlıklar, işe yeni girenler ve yüksek yetenekli insanlar çeşitlilik yönetimi bakımından birey-örgüt uyumuna önem vermektedir.	Çalışmanın en önemli kısıtı çeşitlilik yönetiminin örgütlerin çekiciliği üzerindeki ana etkisine ilişkin istatistiksel anlamlılığın istenen düzeyde olmamasıdır.
POF23	Turban Db, Lau Cm, Ngo Hy, Chow Ih, Si Sx	2001	Journal of Applied Psychology	Organizational Attractiveness of Firms in the People's Republic of China: A Person-Organization Fit Perspective	Örgütün çekiciliği ve birey-örgüt uyumu	Eğitim	Görgül	Bu çalışma firmaların sahiplik yapısı, yöneticilerin uyruğu ve firmaların bilinirliği kavramlarının firmanın çekiciliğine olan etkisini incelemektedir. Ayrıca bu ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolü oynayıp oynamadığı ele alınmaktadır.	Çin'de okuyan öğrencilerden toplanan verilere göre, bireyler yerel firmalardan ziyade yabancı menşeli firmaları, bilinir olmayan firmalardan ziyade bilinir olan firmaları daha çekici bulmaktadır. Ancak bu ilişki bireylerin örgütlerle uyumlarına ilişkin algılarına göre değişmektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi gerçek bir iş ortamından veri toplanmasından ziyade senaryo üzerinde firma türlerinin yazılması ve bunun üzerinden veri toplanmış olmasıdır.
POF24	Maureen L. Ambrose, Anke Arnaud, Marshall Schminke	2008	Journal of Business Ethics	Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes	Bireysel ahlaki gelişim, etik iklim, birey-örgüt uyumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışma bireylerin ahlaki gelişimleri ile etik çalışma iklimi arasındaki uyumun kişilerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	73 farklı firmada çalışan 304 kişiden toplanan verilere göre bireysel ve örgütsel etik ilkeleri arasındaki uyum iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmakta iken işten ayrılma niyetini de azaltmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi boylamsal bir veri setinden ziyade kesitsel bir veri setine dayalı analizler yapmış olmasıdır.
POF25	Christian J. Resick, Boris B. Baltes, Cynthia Walker Shantz	2007	Journal of Applied Psychology	Person-Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness	Birey-örgüt uyumu, iş seçme kararları ve iş tatmini	İmalat	Görgül	Araştırma, birey-örgüt uyumu ile bireylerin iş seçme kararları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	İmalat sektöründe stajyerlik yapan 299 katılımcıdan toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile kişilerin iş tatmini ve iş seçme kararları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bilinçlilik düzeyi daha yüksek olan kişiler birey-örgüt uyumuna iş seçimi aşamasında daha fazla önem vermektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi birey-örgüt uyumuna ilişkin veri toplarken gerçek uyumdan ziyade algılara odaklanmış olmasıdır. Ayrıca verilerin tek bir örgütten toplanmış olması da örneklem yanlılığı probleminin neden olmasında ve sonuçların dışsal geçerliliğini olumsuz etkilemektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF26	Dorien T. A. M. Kooij, Corine Boon	2018	Human Resources Management Journal	Perceptions of HR Practices, Person-Organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage	İK uygulamaları algısı, birey-örgüt uyumu, kariyer aşaması ve duygusal bağlılık	Eğitim	Görgül	Bu çalışmanın temel odağında çalışanların yüksek performans iş pratikleri algılarının nasıl ve ne zaman duygusal bağlılığı etkilediği bulunmaktadır. Ayrıca algılanan birey-örgüt uyumunun bu ilişkideki aracılık rolü incelenmektedir.	Hollanda'da üniversitelerde görev yapan 487 çalışandan toplanan verilere göre bireylerin yüksek performans iş pratikleri algısı onların birey-örgüt uyumu algılarını geliştirmekte ve buna bağlı olarak da duygusal bağlılıkları olumlu etkilenmektedir.	Bu çalışmanın temel kısıtlarından birisi kullanılan ölçeklerin istenilen düzeyde varyansı yakalayamama durumunun olmasıdır. Mesela yüksek performans iş pratikleri ölçeği sadece evet hayır seçeneklerini taşımaktadır.
POF27	Steven Kilroy, Patrick C. Flood, Janine Bosak, Denis Chênevert	2017	Human Resource Management	Perceptions of High Involvement Work Practices, Person-Organization Fit, and Burnout: A Time-Lagged Study of Health Care Employees	Yüksek dahiliyet iş pratikleri algısı, birey-örgüt uyumu ve tükenmişlik	Sağlık	Görgül	Araştırmanın temel odağında yüksek dahiliyet iş pratikleri algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolü ele alınmaktadır.	Kanada hastanelerinde görev yapan 185 kişiden toplanan verilere göre algılanan yüksek dahiliyet iş pratikleri birey-örgüt uyumunu artırmaktadır. Böylece bireylerin tükenmişlik durumları birey-örgüt uyumunun etkisi ile azalabilmektedir.	Çalışmanın temel kısıtı tek bir hastanede çalışan kişilerden veri toplanmış olması ve örneklem varyansının istenen düzeyde olmamasıdır.
POF28	Shainaz Firfiray, Margarita Mayo	2017	Human Resource Management	The Lure of Work-Life Benefits: Perceived Person-Organization Fit as a Mechanism Explaining Job Seeker Attraction to Organizations	İş-yaşam destekleri, algılanan birey-örgüt uyumu ve iş arayanlara örgütün cazibesi	Eğitim	Görgül	Araştırma, iş-yaşam desteklerinin işe yeni başlayan bireylerde algılanan birey-örgüt uyumunun nasıl geliştiğine ve bu durumun iş arayanlara örgütün cazibesini nasıl artırabileceğine odaklanmaktadır.	189 MBA öğrencisinden toplanan verilere göre iş aramakta olan insanlar için iş-yaşam destekleri ve standart ödeme sunan örgütlerin cazibesi daha fazla olmaktadır. Ayrıca iş arayanların hangi nesilden oldukları da birey-örgüt uyumu algılarını ve firmaya karşı hissettikleri cazibe algılarını etkilemektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi gerçekleştirilen deneyin gerçek bir iş ortamında olmaktan ziyade öğrencilerle yapılmış olmasıdır.
POF29	Viswanath Venkatesh, Jaime Windeler, Kathryn M. Bartol, Ian Williamson	2017	Mis Quarterly	Person-Organization and Person-Job Fit Perceptions of New It Employees: Work Outcomes and Gender Differences	Birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, iş sonuçları ve cinsiyet farklılıkları	Teknoloji	Görgül	Bu araştırmanın odağında birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumuna hangi faktörlerin neden olabileceği bulunmaktadır. Ayrıca bu durumu etkileyen faktörlerin etki düzeyinin cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmektedir.	Araştırmanın bulgularına göre birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumuna dışsal, içsel ve sosyal faktörler neden olabilmektedir. Ayrıca dışsal, içsel ve sosyal faktörlerin birey-örgüt ve birey-iş uyumuna etki düzeyleri cinsiyete göre değişmektedir.	Çalışma kesitsel veriye dayanmanın yanı sıra ortak yöntem varyansı sorununu taşımaktadır. Ayrıca sosyal faktörlere ilişkin ölçek maddelerinin sosyal istenirlik yanlılığı taşıma ihtimali yüksektir.
POF30	Yang Woon Chung	2017	Australian Journal of Management	The Role of Person-Organization Fit and Perceived Organizational Support in the Relationship Between Workplace Ostracism and Behavioral Outcomes	İş yerinde dışlama, birey-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış	Farklı sektörler	Görgül	Araştırma temelde iş yerinde dışlama, birey-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Özellikle de birey-örgüt uyumunun aracılık rolü ile algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü incelenmektedir.	Kore'de farklı firmalarda çalışan 249 kişiden toplanan verilerin ışığında iş yerinde dışlama ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumu aracı bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda bu ilişkide algılanan örgütsel destek düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın Kore'de gerçekleştirilmiş olması Kore'nin toplulukçu bir kültüre sahip olmasından dolayı sonuçların genellenilebilirliğini kısıtlamaktadır. Ayrıca anketleri kişilerin kendileri doldurmuş olması da önemli bir kısıttır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF31	Patrick E. Downes, Amy L. Kristof- Brown, Timothy A. Judge, Todd C. Darnold	2017	Journal of Business and Psychology	Motivational Mechanisms of Self- Concordance Theory: Goal- Specific Efficacy and Person- Organization Fit	Hedef özelinde öz yeterlik, birey- örgüt uyumu, otonom ve kontrollü hedef dürtüleri, hedef gerçekleştirme ve iş tatmini	Eğitim	Görgül	Bu araştırmanın odağında otonom ve kontrollü hedef dürtüleri ile hedef gerçekleştirme arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu ilişkide hedef özelinde öz yeterlik ve birey-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmektedir.	Amerika'da çalışan 139 kişiden toplanan verilere göre otonom hedef dürtüleri ile hedef özelinde öz yeterlik ve algılanan birey-örgüt uyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı verileri internet üzerinden anketle toplamış olmasıdır. Bu durum güvenilirlik ve geçerliliği olumsuz etkilemektedir.
POF32	Mehlika Sarac, Bilcin Meydan, Ismail Efil	2017	Management Research Review	Does the Relationship Between Person- Organization Fit and Work Attitudes Differ for Blue- Collar and White- Collar Employees?	Birey-örgüt uyumu, mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırma birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Türkiye'de Bursa'da çalışan 317 kişiden toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çalışanların statüsüne göre değişmektedir. Statü arttıkça ilişki zayıflamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi değişkenleri ilişkin verilerin aynı kişilerden toplanmış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
POF33	Patricia Yin Yin Lau, Gary N. Mclean, Yen-Chen Hsu, Bella Ya-Hui Lien	2017	Human Resource Development International	Learning Organization, Organizational Culture, and Affective Commitment in Malaysia: A Person- Organization Fit Theory	Öğrenen örgüt, örgütsel kültür, duygusal bağlılık ve birey-örgüt uyumu	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında örgütsel kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğrenen örgüt kavramının bu ilişkide aracı rolü incelenmektedir.	Malezya'da çalışan 516 kişiden toplanan veriler incelendiğinde örgütsel kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide öğrenen örgüt aracı rol oynamaktadır. Bu ilişkide birey-örgüt uyumu yüksek olduğundan bireyler örgütün kültürüne daha iyi adapte olmakta ve öğrenme süreçleri gelişmektedir.	Çalışmanın kesitsel veri kullanmış olması önemli bir kısıt olarak ifade edilmektedir.
POF34	Ola Andersson, Marieke Huysentruyt, Topi Miettinen, Ute Stephan	2017	Management Science	Person-Organization Fit and Incentives: A Causal Test	Birey-örgüt uyumu, örgüt kültürü, bireysel değerler ve performans		Görgül	Bu çalışma örgüt kültürü ve bireysel değerlerin performans üzerindeki etkisine odaklanmaktadır.	Bilgisayar laboratuvarında gerçekleştirilen bir deneyden elde edilen bulgulara göre birey-örgüt uyumu ile performans arasındaki ilişki teşvik sistemi tarafından düzenlenmektedir.	Çalışmanın bilgisayar laboratuvarında gerçekleştirilmiş olması ve gerçek bir iş ortamında gerçek çalışanlarla yapılmaması sonuçların genellenebilirliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF35	Michel Tremblay, Kevin Hill, Caroline Aubé	2017	European Journal of Work and Organizational Psychology	A Time-Lagged Investigation of the Mediating Role of Person-Organization Fit in the Relationship Between Leader-Member Exchange and Employee Affective Organizational Commitment	Lider üye değişimi, çalışanın örgütsel bağlılığı, iş arkadaşı desteği, müşteri tanıma ve birey-örgüt uyumu	Perakende	Görgül	Bu çalışma lider üye değişimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide aracı ve düzenleyici rol oynayabilecek değişkenlere odaklanmaktadır.	137 çalışandan toplanan verilere göre lider üye değişimi birey-örgüt uyumuyla pozitif ilişkiye sahiptir. Buna bağlı olarak da duygusal bağlılıkla pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ancak lider üye değişimi ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkinin yönü ve kuvveti iş arkadaşı desteği ile müşterinin tanınması tarafından modere edilmektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi Kanada'da veri toplanmış olan endüstrinin doğası gereği işten ayrılmanın ve iş arkadaşları arasında karşılıklı bağımlılığın ortalamanın üzerinde olduğu gerçeğinden dolayı bulunan ilişkilerin genellenabilirliğinin olmamasıdır.
POF36	Corine Boon, Michal Biron	2016	Human Relations	Temporal Issues in Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Turnover: The Role of Leader-Member Exchange	Lider üye değişimi, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve işten ayrılma	Hizmet	Görgül	Araştırma lider üye değişiminin birey-örgüt uyumu, iş uyumu ve işten ayrılma arasındaki ilişkiyi nasıl bir rol oynadığına odaklanmaktadır.	Hollanda'da faaliyet gösteren yaşlı bakım hizmeti sunan bir firmadaki 160 kişiden toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Ancak bu ilişki lider üye değişimine göre değişmektedir. Buna bağlı olarak da işten ayrılma azalmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi verilerin büyük çoğunlukla kadınlardan ve tek bir firmadan toplanmış olması nedeniyle örneklem varyansının istenilen düzeyde olmamasıdır.
POF37	Stephen T. T. Teo, David Pick, Matthew Xerri, Cameron Newton	2016	Public Management Review	Person-Organization Fit and Public Service Motivation in the Context of Change	Kamu sektörü değişimi, motivasyon ve birey-örgüt uyumu	Kamu	Görgül	Bu araştırma kamu sektöründe değişim meydana geldiği süreçte ve stresin arttığına çalışanların hizmet motivasyonu ve birey-örgüt uyumu algılarının nasıl etkilendiğine odaklanmaktadır.	Araştırmadan elde edilen bulgulara göre değişimden kaynaklı stres artmaktadır. Ancak değişim süreçlerinde değişimle ilgili karar vermeye katılım ve değişimle ilgili bilginin paylaşılması gibi faktörler çalışanların hizmet motivasyonunu artırmakta, değişime bağlı stresi azaltmakta ve böylece birey-örgüt uyumunu artırmaktadır.	Çalışmanın başlıca kısıtı kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
POF38	Marina N. Astakhova	2016	Journal of Business Research	Explaining the Effects of Perceived Person-Supervisor Fit and Person-Organization Fit on Organizational Commitment in the U.S. and Japan	Birey-şef uyumu, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık	Perakende	Görgül	Bu araştırma algılanan birey-şef uyumu ile algılanan birey-örgüt uyumuna odaklanmaktadır. Ayrıca bu iki tür uyumun duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemektedir.	Amerika'dan ve Japonya'dan 300'er kişiden toplanan verilere göre, algılanan birey-şef uyumu ile duygusal örgütsel bağlılık doğrudan ve birey-örgüt uyumu aracılığıyla da dolaylı olarak ilişkilidir.	Bu çalışmanın temel kısıtlarından birisi incelenen kavramlar arasındaki nedensellik ilişkisinde sonucun neden veya nedenin sonuç olma ihtimalinin de olmasıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF39	Bindu Chhabra	2016	International Journal of Organizational Analysis	Work Role Stressors and Employee Outcomes: Investigating the Moderating Role of Subjective Person-Organization and Person-Job Fit Perceptions in Indian Organizations	Görev rolü stres kaynakları, birey-örgüt uyumu, talepler ve beceriler uyumu, ihtiyaçlar ve arzlar uyumu, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmanın temel amacı görev rolü stres kaynakları ile birey-örgüt uyumunun iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektir.	Hindistan'da çalışmakta olan 317 kişiden toplanan verilere göre görev rolü stres kaynakları ile iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öznel uyum iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif şekilde etkilerken işten ayrılma niyetini negatif şekilde etkilemektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarının başında kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı gelmektedir.
POF40	Nitya Rani, Anand Samuel	2016	Management Research Review	A Study on Generational Differences in Work Values and Person-Organization Fit and Its Effect on Turnover Intention of Generation Y in India	İş değerleri, birey-örgüt uyumu ve X-Y nesilleri	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırmanın odağında birey-örgüt uyumu ile iş değerleri gibi kavramlar açısından nesiller arasındaki farklılıklar bulunmaktadır.	Hindistan'da çalışan 779 kişiden toplanan verilere göre X, Y ve baby boomer kuşaklarının iş değerleri ve birey-örgüt uyumlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca buna bağlı olarak da farklı kuşakların işten ayrılma niyetleri de farklılık göstermektedir.	Bu çalışmanın başlıca kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
POF41	Bilal Afsar, Yuosre Badir	2016	Journal of Chinese Human Resource Management	The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship Between Person-Organization Fit and Innovative Work Behaviour	Birey-örgüt uyumu, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik güçlendirme	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırma temel olarak birey-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü incelenmektedir.	Çin'de faaliyet gösteren firmalarda çalışan 448 birey ve onları 79 şefinden toplanan verilere göre kişilerin birey-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca psikolojik güçlendirme bu ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı bağımlı değişkenin açıklanmasında cinsiyet, kıdem, mesleki grup ve nesil farklılıklarını dikkate almamış olmasıdır.
POF42	Kerstin Alfes, Amanda Shantz, Ratnesvary Alahakone	2016	Personnel Review	Testing Additive Versus Interactive Effects of Person-Organization Fit and Organizational Trust on Engagement and Performance	Birey-örgüt uyumu, örgütsel güven, işle bütünleşme ve görev performansı	Hizmet	Görgül	Bu araştırma temelde birey-örgüt uyumu ile örgütsel güven kavramlarının bireylerin işle bütünleşmelerini ve görev performanslarını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	İngiltere'de çalışan 335 kişiden toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi örgütsel güven modere etmektedir. Ayrıca işle bütünleşme birey-örgüt uyumu ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF43	Pei Chen, Paul Sparrow, Cary Cooper	2016	Journal of Managerial Psychology	The Relationship Between Person- Organization Fit and Job Satisfaction, Journal of Managerial Psychology	Birey-örgüt uyumu, iş tatmini, iş stresi ve şef desteği	Hizmet	Görgül	Araştırma temelde birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide aracı rol oynayabilecek iş stresine odaklanmaktadır.	Çin’de çalışan 225 kişiden toplanan verilere göre birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresi aracı bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte birey-örgüt uyumu ile iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkileri şef desteği modere etmektedir.	Çalışmanın kısıtlarından birisi iş stresiyle ilgili öznel değerlendirmeye dayanmış olması ve verilerin farklı kaynaklardan da toplanma ihtiyacının olmasıdır.
POF44	Anja Überschaer, Matthias Baum, Bjoern-Thore Bietz, Rüdiger Kabst	2016	Journal of Managerial Psychology	The Contingencies of Person- Organization Fit Perceptions	Öznel ve nesnel birey-örgüt uyumu, reklam çekiciliği ve örgütsel imaj	Eğitim	Görgül	Araştırma öznel ve nesnel birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkide reklam çekiciliği ve örgütsel imajın düzenleyicilik rolüne odaklanmaktadır.	Almanya’da eğitim gören 942 üniversite öğrencisinden toplanan verilere göre reklam çekiciliği öznel ve nesnel birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi pozitif olarak; örgütsel imaj ise negatif olarak etkilemektedir.	Ölçeklere verilen yanıt oranının düşük olması temel bir kısıt olarak öne çıkılmaktadır.
POF45	Ahmed Mohammed Sayed Mostafa	2016	Public Management Review	High-Performance Hr Practices, Work Stress and Quit Intentions in the Public Health Sector	Yüksek performans iş pratikleri, iş stresi ve işten ayrılma niyeti	Kamu	Görgül	Çalışma temel olarak yüksek performans iş pratikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca bu ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmektedir.	Mısır’da kamu hastanelerinde çalışan 340 kişiden toplanan verilere göre; yüksek performans iş pratikleri, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide birey- örgüt uyumu aracılık rolü oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
POF46	Agnieszka Wojtczuk-Turek, Dariusz Turek	2016	Management Research Review	The Significance of Perceived Social- Organization Climate for Creating Employees’ Innovativeness: The Mediating Role of Person-Organization Fit	Algılanan sosyal- örgütsel iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi iş yeri davranışı ve birey-örgüt uyumu	Farklı sektörler	Görgül	Bu araştırma temel olarak algılanan sosyal- örgütsel iklim, örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi iş yeri davranışı ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkileri incelemektedir.	Polonya’da faaliyet gösteren 79 firmadan 246 kişiden toplanan verilere göre algılanan sosyal-örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışının yenilikçi iş yeri davranışı arasında anlamlı bir istatistiksel ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte birey-örgüt uyumu söz konusu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Bu çalışmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
POF47	Tzu-Shian Han, Hsu-Hsin Chiang, David Mcconville, Chia-Ling Chiang	2015	Human Performance	A Longitudinal Investigation of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Contextual Performance: The Mediating Role of Psychological Ownership	Psikolojik sahiplik, bağlamsal performans, birey-örgüt uyumu ve birey- iş uyumu	Hizmet	Görgül	Bu araştırma birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sahipliğin bu ilişkideki aracılık rolü incelenmektedir.	Tayvan’da çalışan 88 kişiden 3 farklı zamanda toplanan verilere göre birey-iş uyumu ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak birey-örgüt uyumu ile performans arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. Bununla birlikte psikolojik sahiplik bu ilişkideki aracılık rolü oynamaktadır.	Çalışmanın örnekleme tek bir firmada çalışan bireyler olmasından dolayı örneklem varyansı istenen düzeyde olmadığından önemli bir kısıt söz konusudur.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

POF48	Bangcheng Liu, Thomas Li-Ping Tang, Kaifeng Yang	2015	Public Management Review	When Does Public Service Motivation Fuel the Job Satisfaction Fire? The Joint Moderation of Person-Organization Fit and Needs-Supplies Fit	Hizmet motivasyonu, iş tatmini, birey-örgüt uyumu ve ihtiyaçlar arzlar uyumu	Kamu	Görgül	Bu araştırma hizmet motivasyonu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ve bu ilişkideki düzenleyici değişken olabilecek birey-örgüt uyumu ve ihtiyaçlar arzlar uyumuna odaklanmaktadır.	Çin’de çalışan 623 kişiden toplanan veriler ışığında çalışanların hizmet motivasyonu, birey-örgüt uyumu ve ihtiyaçlar arzlar uyumu yüksek olduğu zaman iş tatmini de yüksek olmaktadır.	Çalışma verilerini tek bir şehirden toplamış olması örneklem varyansı açısından kısıt teşkil etmektedir.
POF49	Brian W. Swider, Ryan D. Zimmerman, Murray R. Barrick	2015	Journal of Applied Psychology	Searching for the Right Fit: Development of Applicant Person-Organization Fit Perceptions During the Recruitment Process	Birey-örgüt uyumu ve iş seçimi	Eğitim	Görgül	Bu araştırma işe başvuru yapan adayların birey-örgüt uyumu algılarının nasıl geliştiğine ve bu durumun işe alım kararlarını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	169 kişinin 403 pozisyona yaptığı başvuru süreçleri incelendiğinde işe başvuran kişilerin başvuru anında ve sonrasında birey-örgüt uyumu algıları değişiklik göstermektedir. Ayrıca uyum algısı adayların iş seçimi kararlarını etkilemektedir.	Bu çalışmanın temel kısıtı iş başvurusunda bulunan adayların başvurdukları şirkete ilişkin birey-örgüt uyumu algılarını öznel yargılara dayanarak elde etmiş olmasıdır.
POF50	Mahmut Demir, Sirvan Sen Demir, Kevin Nield	2015	Journal of Business Economics and Management	The Relationship Between Person-Organization Fit, Organizational Identification and Work Outcomes	Birey-örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme, iş performansı, üretim sapma davranışı ve örgütte kalma niyeti	Turizm ve otellilik	Görgül	Çalışma birey-örgüt uyumu gibi bir dışsal faktörün örgütsel özdeşleşme, iş performansı, üretim sapma davranışı ve örgütte kalma niyeti gibi içsel faktörleri nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	Türkiye’de Muğla’da çalışan 582 kişiden toplanan veriler ışığında birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve örgütte kalma niyeti ile pozitif bir ilişkisi olduğu ama üretim sapma davranışı ile negatif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.	Çalışmanın tek bir ilden ve kesitsel veri toplamış olması nedensellik çıkarımı yapılmasına olanak vermemekte ve kısıt teşkil etmektedir.
IP1	Dale L. Goodhue, Ronald L. Thompson	1995	Mis Quarterly	Task-Technology Fit And Individual Performance	Görev teknoloji uyumu ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Araştırma bilgi teknolojileri ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Amerika’da çalışan 600 kişiden toplanan verilere göre bir teknolojinin bireysel performans üzerinde pozitif etki yapması için öncelikle o teknolojinin kullanılması ve teknoloji ile o teknolojinin kullanıldığı görev arasında uyum olmalıdır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi teknoloji kullanımının gönüllüğe dayalı olmaktan ziyade görevin bir parçası olması ve daha fazla teknoloji kullanımının performansı artıracığı anlamına gelmeyeceği gerçeğidir.
IP2	Raymond T. Sparrowe, Robert G. Liden, Sandy J. Wayne, Maria L. Kraimer	2001	Academy of Management Journal	Social Networks and the Performance of Individuals and Groups	Sosyal ağlar, birey ve grup performansı	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışmanın odağında bireylerin içinde buldukları profesyonel sosyal ağlar ile bundan kaynaklı birey ve grup performansı bulunmaktadır.	Amerika’da 5 farklı firmada çalışan 190 kişiden elde edilen verilerin ışığında bireylerin belirli bir sosyal ağın merkezinde olması ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı performans ölçeğinin geçerliliği ile ilgilidir. Çünkü bireylerin içinde bulunduğu sosyal ağın farklı yönleri performansı etkileyebilir.
IP3	Rob Cross, Jonathon N. Cummings	2004	Academy of Management Journal	Tie and Network Correlates of Individual Performance in Knowledge-Intensive Work	Bağlantılar, sosyal ağlar ve bireysel performans	İmalat ve hizmet	Görgül	Araştırma temel olarak bireylerin örgüt içinde ve dışında diğer bireylerle var olan bağlantıları ve sosyal ağlarının performans üzerindeki etkisine odaklanmaktadır.	Amerika’da çalışan 101 kişiden toplanan verilere göre bilgi-yoğun mesleklerde bireylerin örgüt içinde ve dışında diğer bireylerle var olan bağlantıları ve sosyal ağları bireylerin performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi incelediği sektörün yapısı gereği bazı işlerin bireyler arası bağlantıları gerekli kılması ve bunun performansı doğal olarak etkiliyor olmasıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP4	Matt Bloom	1999	Academy of Management Journal	The Performance Effects of Pay Dispersion on Individuals and Organizations	Maaş skalasının yayılımı ve bireysel performans	Eğlence	Görgül	Bu çalışma, örgütlerin maaş skalasının yayılımı veya çeşitlendirilmesi ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Amerika'da 29 beyzbol takımında oynayan 1644 beyzbol oyuncusundan elde edilen verilere göre farklı bireylerin yaptığı işler arasında birbirine bağlılık söz konusu olduğunda maaş skalasının çok yaygın veya çok çeşitli olması bireysel performansı olumsuz etkilemektedir.	Çalışmanın tek bir endüstriden veri toplamış olması ve sadece birey düzeyinde analiz yapmış olması bir kısıt teşkil etmektedir.
IP5	M. M. Petty, Gail W. Mcgee, Jerry W. Cavender	1984	Academy of Management Review	A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance	İş tatmini ve bireysel performans		Tarama	Bu çalışma mevcut literatürün meta analizini yaparak iş tatmini ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	15 çalışmanın incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara göre iş tatmini ile bireysel performans arasındaki ilişki önceki çalışmalarda ifade edildiğinden daha güçlü bulunmuştur.	Çalışmanın çok az sayıda araştırmadan veri toplamış olması önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP6	Richard P. Deshon, Steve W. J. Kozlowski, Aaron M. Schmidt, Karen R. Milner, Darin Wiechmann	2004	Journal of Applied Psychology	A Multiple-Goal, Multilevel Model of Feedback Effects on the Regulation of Individual and Team Performance	Geri bildirim, hedef belirleme ve bireysel performans	Eğitim	Görgül	Bu çalışma gruplar halinde çalışan bireylerin başka bireylerden veya gruptan aldıkları hedeflerini gerçekleştirmeye ilişkin geri bildirimler ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	230 öğrenciden toplanan verilere göre başka bireylerden hedefin gerçekleştirilmesine ilişkin geri bildirim alan bireyler hedeflerini daha da yükseltmekte iken takımdan geri bildirim alan bireyler daha düşük hedefler belirlemektedir.	Bu çalışmanın verilerini gerçek çalışanlardan ziyade öğrencilerden toplamış olması önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP7	Manju K. Ahuja, Dennis F. Galletta, Kathleen M. Carley	2003	Management Science	Individual Centrality and Performance in Virtual R&D Groups: An Empirical Study	Bireysel rol özellikleri, yapısal pozisyon ve bireysel performans	Eğitim	Görgül	Bu çalışma sanal gruplar halinde çalışan bireylerin bireysel rol özellikleri ile performansları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca bu ilişkide sosyal ağdaki merkeziliğin aracılık rolü incelenmektedir.	Çalışmanın bulgularına göre fonksiyonel role, statü ve iletişim rolü ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sosyal ağdaki merkezilik durumu bu ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.	Bu çalışmanın temel kısıtı tek bir gruptan veri toplayarak sonuçlar elde etmiş olmasıdır.
IP8	M. Igbaria, M. Tan	1997	Information & Management	The Consequences of Information Technology Acceptance on Subsequent Individual Performance	Kullanıcı memnuniyeti, sistem kullanımı ve bireysel performans	Kamu	Görgül	Çalışmanın amacı teknoloji kullanımının bireysel performansa etkisini incelemektir. Bu bakımdan kullanıcı memnuniyeti ve sistem kullanımının bireysel performans üzerindeki etkisi ele alınmaktadır.	Singapur'da çalışan 625 kişiden elde edilen verilere göre kullanıcı memnuniyeti bireysel performansı etkilemekte iken sistem kullanımı bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışmada kısıt belirtilmemiştir.
IP9	Robert C. Liden, Berrin Erdogan, Sandy J. Wayne, Raymond T. Sparrowe	2006	Journal of Organizational Behavior	Leader-Member Exchange, Differentiation, and Task Interdependence: Implications for Individual and Group Performance	Lider üye değişimi, bireysel ve grup performansı		Görgül	Çalışma temel olarak lider üye değişiminin kalite düzeyi ile bireysel ve grup performansı üzerindeki etkiye odaklanmaktadır.	120 grupta çalışan 834 kişiden elde edilen verilere göre lider üye değişiminin kalitesi doğrudan bireysel performansa etki etmemektedir.	Çalışma önceki bazı çalışmalardan da bazı veriler almış olmasından dolayı ve bazı ölçek maddelerinin örneklemdeki kişiler için aynı olmaması nedeniyle bir kısıt teşkil etmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP10	Robert S. Huckman, Gary P. Pisano	2006	Management Science	The Firm Specificity of Individual Performance: Evidence from Cardiac Surgery	Serbest çalışma ve bireysel performans	Sağlık	Görgül	Bu çalışmanın amacı serbest çalışan ve farklı firmalar için aynı zamanda çalışan doktorların bireysel performanslarına odaklanmaktadır.	Aynı anda farklı hastaneler için çalışan doktorlardan toplanan verilerin ışığında bir doktorun belirli bir hastanedeki performansı diğer bir hastanedeki performansını etkilememektedir.	Çalışmanın en temel kısıtı serbest çalışan doktorlardan veri toplamış olmasından dolayı ortaya çıkan sonuçların genellenebilirliğinin oldukça kısıtlı olmasıdır.
IP11	Robin Teigland, Molly McLure Wasko	2003	Decision Sciences	Integrating Knowledge through Information Trading: Examining the Relationship Between Boundary Spanning Communication and Individual Performance	Sınır ötesi iletişim ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Araştırma temel olarak bireylerin işlerini yaparken ihtiyaç duyabileceği bilgileri başka firmalarda çalışanlardan veya kendi firmasında çalışan diğer bireylerden alması durumu ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Çalışmanın bulgularına göre firma içindeki diğer çalışanlardan bilgi edinmek karşılıklı çıkar ilişkisine dayanmayabilir. Ancak firma dışından bilgi alıp vermek çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Böylece, firma dışından bilgi toplama ile yaratıcılık ve bireysel performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Çalışmanın tek bir firmadan veri toplamış olması sonuçların genellenebilirliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir.
IP12	Amy E. Randel, Kimberly S. Jaussi	2003	Academy of Management Journal	Functional Background Identity, Diversity, and Individual Performance in Cross-Functional Teams	Sosyal kimlik, bireysel kimlik ve bireysel performans		Görgül	Çalışma kimlik süreçlerinin takım üyesi olarak çalışan bireylerin performanslarını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	7 farklı firmada çalışan 37 takımın üyesi 262 kişiden toplanan verilere göre bir kişi eğer güçlü bir kişisel kimliğe sahipse ve üyesi olduğu takımda azınlık olarak bulunuyorsa bu durum onun performansını negatif etkilemektedir. Buradan hareketle sosyal kimlik pozitif olarak performansı etkilerken bireysel kimlik negatif olarak bireysel performansı etkilemektedir.	Çalışma kesitsel verilere dayanılarak yapıldığından kimlik gelişimi süreçlerinin zaman içerisinde performansı nasıl etkileyebileceği hususunda bir kısıt teşkil etmektedir.
IP13	Barbara A. Wech, Kevin W. Mossholder, Robert P. Steel, Nathan Bennett	1998	Small Group Research	Does Work Group Cohesiveness Affect Individuals' Performance and Organizational Commitment? A Cross-Level Examination	Görev yetkinliği, bireysel performans, örgütsel bağlılık ve grup uyumu	Turizm	Görgül	Çalışmanın temel odağında grubun uyumluluğu ile algılanan görev yetkinliğinin bireylerin performansı ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi bulunmaktadır.	Amerika'da çalışan 71 grup ve 471 kişiden elde edilen veriler ışığında grup içerisinde algılanan görev yetkinliği, bireysel performans ve örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişki içerisindedir. Ayrıca daha uyumlu gruplarda çalışan bireyler daha iyi performans ve daha güçlü örgütsel bağlılık sergilemektedir.	Çalışma sadece bağımlı ve bağımsız değişkenlere odaklanarak analiz yapıldığından aracı ve düzenleyici değişkenlerin olmaması söz konusu ilişkiyi daha iyi açıklama açısından bir kısıt teşkil etmektedir.
IP14	Osman M. Karatepe, Orhan Uludag, Ismet Menevis, Lejla Hadzimehmedagic, Lulu Baddar	2006	Tourism Management	The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction	Bireysel özellikler, öz yeterlik, efor, iş tatmini, bireysel performans ve işten ayrılma niyeti	Turizm ve otakılık	Görgül	Bu çalışma temel olarak bireysel özelliklerin çalışanların performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini incelemektedir.	Kuzey Kıbrıs'ta çalışan 448 kişiden toplanan veriler incelendiğinde rekabetçilik, öz yeterlik ve efor, bireysel performans anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca iş tatmini, işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içerisindedir.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP15	Suresh Sundaram, Andrew Schwarz, Eli Jones, Wynne W. Chin	2007	Journal of the Academy of Marketing Science	Technology Use on the Front Line: How Information Technology Enhances Individual Performance	Bilgi teknolojisi kullanımı ve bireysel performans	Finansal hizmet	Görgül	Bu çalışma farklı türdeki teknoloji kullanımının bireylerin idari ve satış performansını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	Çalışmanın bulgularına göre çalışanların günlük işlerini yaparken rutin faaliyetleri ile teknoloji kullanımını artırdıkları zaman performanslarının arttığı görülmüştür. Böylece bilgi teknolojileri eğitimi çalışanların idari ve satış performanslarını olumlu etkilemektedir.	Çalışmanın tek bir firmadan veri toplamış olması sonuçların genellebilirliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir.
IP16	Samuel Aryee, Fred O. Walumbwa, Emmanuel Y. M. Seidu, Lilian E. Otaye	2012	Journal of Applied Psychology	Impact of High-Performance Work Systems on Individual and Branchlevel Performance: Test of a Multilevel Model of Intermediate Linkages	Yüksek performans iş sistemleri, güçlendirme iklimi, hizmet performansı ve hizmet yönelimi	Finansal hizmet	Görgül	Çalışma yüksek performans iş sistemlerinin çalışanların psikolojik güçlendirilmeleri ile olan ilişkisini ve hizmet performansına olan etkisini ele almaktadır.	Gana'da bankacılık sektöründe çalışan 258 kişiden elde edilen verilere göre yüksek performans iş sistemleri bireylerin psikolojik olarak güçlendirmelerine neden olmaktadır. Böylece psikolojik güçlendirme hizmet performansını artırmaktadır. Ayrıca bu ilişkide hizmet yönelimi düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın kesitsel veri toplamış olması ve yüksek performans iş sistemlerine ilişkin veriyi tek bir kişiden elde etmiş olmasından kaynaklı veri güvenliğinin düşük olması önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP17	Ernest O'Boyle Jr, Herman Aguinis	2012	Personnel Psychology	The Best and the Rest: Revisiting the Norm of Normality of Individual Performance	Bireysel performans	Farklı sektörler	Görgül	Çalışma bireylerin performansının normal dağılım mı yoksa normal olmayan bir dağılım mı gösterdiğine odaklanmaktadır.	633.263 kişiden toplanan verilere göre bireysel performans normal bir dağılım göstermemektedir. Güç kanunu kurallarına göre dağılım göstermektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi toplanan performans verisinin yönetim yazınında kullanılan performans ölççeklerinden farklı olmasıdır.
IP18	Rabi S. Bhagat	1983	Academy of Management Review	Effects of Stressful Life Events on Individual Performance Effectiveness and Work Adjustment Processes within Organizational Settings: A Research Model	Hayat stresi ve bireysel performans		Kavramsal/kuramsal	Araştırma hayatta farklı sebeplerden kaynaklı stres ile işe dahil olma ve bireysel performans arasındaki ilişki üzerine bir model önermektedir.	Araştırmanın geliştirdiği modele göre stres ile bireysel performans arasındaki ilişkide duygusal destek ve sosyal destek düzenleyici rol oynamaktadır. Ayrıca örgütsel kontrolün de düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.	
IP19	Martin Gargiulo, Gokhan Ertug, Charles Galunic	2009	Administrative Science Quarterly	The Two Faces of Control: Network Closure and Individual Performance Among Knowledge Workers	Sosyal ağ yoğunluğu ve bireysel performans	Finansal hizmet	Görgül	Araştırma temel olarak yoğun sosyal bağlantıların çalışanların performansları üzerindeki etkisini ve bağlantılı oldukları kişilerle olan ilişkilerinde nasıl bir rol oynadığını incelemektedir.	Çalışmanın bulgularına göre yoğun sosyal bağlantıların bireysel performansa etkisi bir bireyin o ağda bilgi alan olduğu durumda artmaktadır. Buna karşın eğer bir birey belirli bir bağlantılar ağında bilgi sağlayan konumunda ise bireysel performansı azalacaktır.	Çalışmanın verisi bağlantıların gücünü ölçecek uygun bir ölçek olmadığından kısıt teşkil etmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP20	David A. Hofmann, Rick Jacobs, Steve J. Gerras	1992	Journal of Applied Psychology	Mapping Individual Performance Over Time	Bireysel performans, yaş ve kıdem	Eğlence	Görgül	Araştırmanın temel odağında bireysel performans ile yaş ve kıdem arasındaki ilişki bulunmaktadır.	Araştırmanın bulgularına göre belirli alt grupların performansı zaman içerisinde düzenli bir şekilde artarken belirli gruplarınki azalmaktadır. Ayrıca yaş ve kıdem ile performans arasındaki ilişki beklendiği gibi doğrusal ve basit değil aksine doğrusal olmayan ve kompleks bir ilişkidir.	Çalışmanın örnekleme belirlenirken kullanılan sınırlamalar performans göstergelerini daha homojen yaptığından önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP21	Robert C. Liden, Sandy J. Wayne, Chenwei Liao, Jeremy D. Meuser	2014	Academy of Management Journal	Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance	Hizmetkar liderlik, hizmet kültürü, bireysel performans, yaratıcılık, müşteri hizmeti davranışları, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme	Turizm ve otellilik	Görgül	Araştırma temel olarak hizmetkar liderlik ile bireysel performans ve işten ayrılma niyeti üzerine odaklanmaktadır.	Amerika'da bir restoran zincirinde çalışan 71 farklı şubeden 961 kişiden elde edilen verilere göre hizmetkar liderliğin hizmet kültürü ile bireysel performans, yaratıcılık ve müşteri hizmetleri davranışı arasında pozitif ancak işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın kesitsel veriye dayanması ve ölçüklerin bazılarının orijinal versiyon yerine kısaltılmış versiyon kullanılması bir kısıt teşkil etmektedir.
IP22	Lynn R. Offermann, James R. Bailey, Nicholas L. Vasilopoulos, Craig Seal, Mary Sass	2004	Human Performance	The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance	Duygusal yetkinlikler, bilişsel beceri, bireysel performans, lider doğuşu ve verimliliği	Eğitim	Görgül	Bu çalışma temel olarak duygusal yetenek ve bilişsel yeteneğin bireysel ve takım performansına, takım-üye tutumlarına ve liderlik algılarına etkisine odaklanmaktadır.	Öğrencilerden toplanan veriler incelendiğinde bireysel akademik performans için duygusal yetenektan ziyade bilişsel yetenek daha fazla önemlidir. Ancak duygusal beceri takım performansında bilişsel yetkinlikten daha etkilidir.	Bulunan etkiler istatistiksel olarak anlamlı olsada etki katsayıları küçük çıktığında önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP23	Joseph C. Rode1, Christine H. Mooney, Marne L. Arthaud-Day, Janet P. Near, Timothy T. Baldwin, Robert S. Rubin, William H. Bommer	2007	Journal of Organizational Behavior	Emotional Intelligence and Individual Performance: Evidence of Direct and Moderated Effects	Duygusal zeka, kişilik ve bireysel performans	Eğitim	Görgül	Çalışmanın temel odağında duygusal zeka ve kişilik özellikleri ile bireysel performans arasındaki ilişki bulunmaktadır.	Öğrencilerden toplanan verilere göre duygusal zeka ile öğrencilerin akademik performansı arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Ayrıca kişilik özelliklerinden bilinçlilik özelliği bu ilişkide düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın verilerini öğrencilerden oluşan bir örneklemden toplamış olması örneklem varyansı açısından olumsuz bir duruma neden olduğundan örneklem yanlılığına neden olmakta ve sonuçların dışsal geçerliliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir.
IP24	Maria Tims, Arnold B. Bakker, Daantje Derks, Willem Van Rhenen	2013	Group & Organization Management	Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance	İş şekillendirme, işle bütünleşme ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Bu araştırma takımın işi şekillendirmesi ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu ilişkide bireyin işi şekillendirmesi ve işle bütünleşmesinin aracılık rolü ele alınmaktadır.	54 takımında çalışan 525 kişiden elde edilen veriler ışığında takımın işi şekillendirmesi bireyin işi şekillendirmesine, böylece bireyin işle bütünleşmesine ve sonuç olarak da bireysel performansın artmasına neden olmaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP25	David V. Day, Hock-Peng Sin, Tina T. Chen	2004	Personnel Psychology	Assessing the Burdens of Leadership: Effects of Formal Leadership Roles on Individual Performance Over Time	Liderlik ve bireysel performans	Eğlence	Görgül	Çalışmanın temel amacı bireylerin farklı zamanlarda takım lideri olmaları ve bu durumun performanslarına etkileri incelenmektedir.	Hokey liginde oynayan oyuncuların elde edilen verilere göre bireyler takımlarının kaptanları veya liderleri oldukları zaman performansları daha iyi gerçekleşmektedir.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi örneklemin bir spor kulübü olması ve diğer endüstrilerdeki takımlarda liderlik rolünün farklı kişilerce hangi şartlar altında ve nasıl deneyimlendiğine ilişkin genelleme yapılamamasıdır.
IP26	Chiara Franzoni, Giuseppe Scellato, Paula Stephan	2018	Journal of Management Studies	Context Factors and the Performance of Mobile Individuals in Research Teams	Uluslararası hareketlilik ve bireysel performans	Eğitim	Görgül	Bu çalışma temelde araştırmacıların uluslararası hareketliliği ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Akademisyenlerden toplanan veriler ışığında uluslararası hareketlilik ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide bilginin coğrafi konsantrasyonu, yaratıcı niyet ve karar gücü düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın örneklemini hareketliliğin zamanını ve hareketliliğin performansı nasıl etkilediğini analiz etmeye imkan vermediğinden bir kısıt teşkil etmektedir.
IP27	Mark A. Maltarich, Anthony J. Nyberg, Greg Reilly, Dhuha “Dee” Abdulsalam, Melissa Martin	2017	Academy of Management Journal	Pay-For- Performance, Sometimes: An Interdisciplinary Approach to Integrating Economic Rationality with Psychological Emotion to Predict Individual Performance	Performansa göre ödeme, minnet, beklenti ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Bu araştırma sağlık çalışanlarının bireysel performansları ile performansa göre ödeme arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca bireylerin duyduğu minnet ve beklentilerin bu ilişkideki aracılık rolü incelenmektedir.	404 birimde görev yapan 1.573 sağlık çalışanından elde edilen verilere göre performansa göre ödeme ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte bireylerin duyduğu minnet ve beklentiler bu ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır.	Çalışmanın verileri tek bir firmadan edinilmiş olması genellenebilirlik açısından önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP28	Lilian M. De Menezes, Clare Kelliher	2017	Human Resource Management	Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements	Esnek çalışma, bireysel performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık	Farklı sektörler	Görgül	Çalışma temel olarak resmi veya gayresmi esnek çalışma ayarlamaları ile performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Araştırmadan elde edilen bulgulara göre resmi olan ve olmayan esnek çalışma ayarlamaları ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki vardır ve örgütsel bağlılık bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP29	Sandra Pereira Costa, Pedro Neves	2017	Journal of Vocational Behavior	Forgiving Is Good For Health and Performance: How Forgiveness Helps Individuals Cope with the Psychological Contract Breach	Psikolojik sözleşme ihlali, intikam düşüncesi, duygusal tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireysel rol içi performans	Kamu	Görgül	Araştırmada yazarlar psikolojik sermaye ihlali ile bireysel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	44 şef ile 283 çalışandan toplanan veriler ışığında psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal tükenmişliğe yol açtığı ve buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansın olumsuz etkilendiği görülmektedir. Ayrıca bu ilişkide bağışlama düşüncesi ile intikam düşüncesi düzenleyici rol oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi tükenmişlik kavramının sadece duygusal boyutunu incelemiş olmasıdır.
IP30	Brooke A. Shaughnessy, Darren C. Treadway, Jacob W. Breland, Pamela L. Perrewé	2017	Journal of Leadership & Organizational Studies	Informal Leadership Status and Individual Performance: The Roles of Political Skill and Political Will	Güç ihtiyacı, gayriresmi liderlik, politik beceri ve performans	Hizmet	Görgül	Çalışmanın temel odağından gayriresmi liderliğin performans üzerindeki etkisi bulunmaktadır.	88 kişiden toplanan veriler ışığında politik olarak istekli ve daha fazla güç sahibi olmak isteyen çalışanların gayri resmi lider olarak algılanma ihtimalleri daha yüksek iken bu çalışanların performansları da içinde buldukları güç talebi durumunu yönetmelerine bağlıdır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi gayri resmi liderlik kavramının potansiyel müstakbel liderlik ve paylaşımlı liderlik gibi diğer benzer kavramlardan ayırt edilmesinin zor olması nedeniyle ölçüm problemidir.
IP31	Neha Parikh Shah, Andrew Parker, Christian Waldström	2017	Management Communication Quarterly	Examining the Overlap: Individual Performance Benefits of Multiplex Relationships	Sosyal ağ ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Bu araştırma temelde çalışanların iş yerindeki iş odaklı ve sosyal bağlantıları ile performans arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	106 yönetici ve 204 çalışandan toplanan verilere göre bireylerin iş odaklı sosyal ağları ile sosyal ilişki kaynaklı sosyal ağları, bireysel performanslarını olumlu etkilemektedir.	Çalışmanın verilerinin bir kısmı yöneticiler tarafından MBA dersinde sınıfta toplandığından ve performans verileri öznel bir veri olduğundan kısıt teşkil etmektedir.
IP32	Raffaella Palma, Alessandro Hinna, Gianluigi Mangia	2017	Evidence-Based Hrnn: A Global Forum for Empirical Scholarship	Improvement of Individual Performance in the Public Sector: Public Service Motivation and User Orientation as Levers	Kullanıcı yönelimi, kamu hizmeti motivasyonu ve bireysel performans	Kamu	Görgül	Araştırmada yazarlar başkalarına yardım etmeyi hedefleyen kullanıcı yönelimi davranışı ile bireysel performans ve kamu hizmeti yönelimi arasındaki ilişkiyi ele almaktadır.	İtalya'da çalışan 617 öğretmenden toplanan veriler ışığında kullanıcı yönelimi davranışı bireylerin kamu hizmeti motivasyonunu ve bireysel performanslarını olumlu etkilemektedir.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
IP33	Dominique Rouzes, Vincent Onyemah, Dawn Iacobucci	2017	Journal of Personal Selling & Sales Management	A Multi-Cultural Study of Salespeople's Behavior in Individual Pay for Performance Compensation Systems: When Managers Are More Equal and Less Fair Than Others	Güç mesafesi, yönetimin adilliği, performansına göre ödeme ve bireysel performans	Farklı sektörler	Görgül	Bu çalışma algılanan yönetim adilliği ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmakta ve bu ilişkide kültürel faktörlerden belirsizlikten kaçma, toplulukçuluk, bireyselleme ve güç mesafesi gibi kavramların rollerini incelemektedir.	Toplanan veriler incelendiğinde yönetimin adilliğinin bireylerin performansını olumlu etkilediği ortaya çıkmaktadır. Ancak bu durum güç mesafesi, belirsizlikten kaçma ve toplulukçu veya bireyselci toplum yapısına göre değişmektedir.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP34	Hanna Salminen, Mika Vanhala, Pia Heilmann	2017	International Journal of Organizational Analysis	Work-Related Attitudes as Antecedents of Perceived Individual, Unit and Organization-Level Performance	Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve algılanan bireysel ve örgütsel performans	Hizmet	Görgül	Araştırma temel olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmininin bireysel ve örgütsel performans algısını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	Finlandiya'dan toplanan veriler ışığında iş tatmini ve örgütsel bağlılık bireysel ve örgütsel performans algısında pozitif bir etkiye sahiptir.	Çalışmanın veri topladığı firmalar erkeklerin yoğun çalıştığı işletmeler olduğundan çıkan sonuçların yanlı olabileceği nedeniyle kısıt teşkil etmektedir.
IP35	Vidyarthi Pr, Singh S, Erdogan B, Chaudhry A, Posthuma R, Anand S	2016	Journal of Applied Psychology	Individual Deals within Teams: Investigating the Role of Relative I-Deals for Employee Performance	Kendine özgü değerlendirmeler ve bireysel performans	Eğitim	Görgül	Çalışmanın odağında bireylerin kendilerine özgü değerlendirmeleri ile bireysel performansları arasındaki ilişki bulunmaktadır.	46 takımdan ve 321 çalışandan toplanan verilere göre bireylerin kendine özgü değerlendirmeleri ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca bu ilişkide grubun takım odaklılığı, karşılıklı görev bağımlılığı düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın veri topladığı işgörenler firmaların farklı pozisyonlarında çalışanları kapsamadığından çıkan sonuçların yanlı olabileceği nedeniyle kısıt teşkil etmektedir.
IP36	Joaquin Camps, Victor Oltra, Joaquin Aldás-Manzano, Guillermo Buenaventura-Vera, Federico Torres Carballo	2016	Human Resource Management	Individual Performance in Turbulent Environments: The Role of Organizational Learning Capability	Bireysel performans, örgütsel öğrenme yetkinliği ve çalışan esnekliği	Eğitim	Görgül	Araştırma akademisyenlerin türbülanslı zamanlarda bireysel performansın örgütsel öğrenme yetkinliği ve çalışan esnekliği sayesinde nasıl ve ne derece iyileştirilebileceği sorusuna odaklanmaktadır.	Latin Amerika'da çalışan 174 akademisyenden toplanan verilere göre örgütsel öğrenme yetkinliği çalışan esnekliğini etkilemekte ve buna bağlı olarak da bireysel performans iyileşmektedir.	Çalışmanın verileri tek bir üniversiteden edinilmiş olması genellenebilirlik açısından önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP37	Sebastia 'N Bruque, Jose' Moyano, Ronald Piccolo	2016	The International Journal of Human Resource Management	Ocb and External-Internal Social Networks: Effects on Individual Performance and Adaptation to Change	Destekleyici sosyal ağ, bilgilendirici sosyal ağ, örgütsel vatandaşlık davranışı, görev performansı ve değişime bireysel uyum	Finansal hizmet sektörü	Görgül	Bu araştırmanın temel odağında çalışanların sosyal ağlarından aldıkları destek ile bireysel performansları arasında ilişki bulunmaktadır.	İspanya'da faaliyet gösteren bir banka şubelerindeki 371 kişiden toplanan verilere göre bir bireyin destekleyici sosyal ağı o bireyin görev performansını ve değişime uyumunu pozitif etkilemektedir. Ayrıca bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışı düzenleyicilik rolü oynamaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
IP38	Myriam Chiniara, Kathleen Bentein	2016	The Leadership Quarterly	Linking Servant Leadership to Individual Performance: Differentiating the Mediating Role of Autonomy, Competence and Relatedness Need Satisfaction	Hizmetkar liderlik, otonomi, yetkinlik, ilişkililik, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı	İmalat	Görgül	Çalışma temel olarak hizmetkar liderliğin çalışanların bazı ihtiyaçlarını karşılaması ve buna bağlı olarak görev performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl etkilendiğine odaklanmaktadır.	Kanada'da çalışan 247 şef ve çalışandan toplanan verilere göre hizmetkar liderler çalışanlarının otonomi, yetkinlik ve ilişkililik gibi psikolojik ihtiyaçlarının gelişmesine imkan vermektedir. Buna bağlı olarak da çalışanların görev performansları olumlu etkilenmekte ve ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ihtimalleri artmaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP39	Ana Suzete Dias Semedo, Arnaldo Fernandes Matos Coelho, Neuza Manuel Pereira Ribeiro	2016	Leadership & Organization Development Journal	Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance	Otantik liderlik, duygusal bağlılık, iş kaynaklılığı, yaratıcılık ve performans	Farklı sektörler	Görgül	Çalışma temel olarak otantik liderlik ile bireysel performans arasındaki ilişkiye odaklanmakla birlikte bu ilişkide duygusal bağlılık ve yaratıcılığın aracılık rolünü de incelemektedir.	543 çalışandan toplanan verilere göre otantik liderlik çalışanların iş kaynaklılığını ve duygusal bağlılığını etkilemektedir. Buna bağlı olarak da bireysel performans artmaktadır.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
IP40	Amir Erez, Pauline Schilpzand, Keith Leavitt, Andrew H. Woolum, Timothy A. Judge	2015	Academy of Management Journal	Inherently Relational: Interactions Between Peers' and Individuals' Personalities Impact Reward Giving and Appraisal of Individual Performance	Kişilik ve bireysel performans değerlendirmesi	Eğitim	Görgül	Çalışmanın odağında bireylerin kişilik özellikleri ile akranlarının performanslarını nasıl değerlendirdikleri arasındaki ilişki yer almaktadır.	İçe dönmük kişiler akranlarının performanslarını daha düşük olarak değerlendirmektedir. Ayrıca içe dönmük olanların hassasiyetleri ile negatif kişi alguları bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı söz konusu ilişkideki psikolojik süreçleri ve düzenleyici değişkenlerin incelenememiş olmasıdır.
IP41	Kaisa Henttonen, Aino Kianto, Paavo Ritala	2016	Journal of Knowledge Management	Knowledge Sharing and Individual Work Performance: An Empirical Study of a Public Sector Organization	Bilgi paylaşımı ve bireysel performans	Kamu	Görgül	Çalışmada araştırmacılar temel olarak bireylerin bilgi paylaşımı eğilimleri ile bireysel performansları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	Finlandiya'da kamu sektöründe çalışan 595 kişiden toplanan verilere göre bilgi paylaşımı eğilimi ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca bilgi paylaşım davranışı bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtı bireylerin bilgi paylaşım eğilimlerini etkileyebilecek alt mekanizmaları inceleyememek şeklinde ifade edilmektedir.
IP42	Julia K. Froehlich, Martin Hoegl, Matthias Weiss	2014	Journal of Product Innovation Management	Thematic Thinking and Individual Performance in Research and Development	Tematik düşünme ve bireysel performans	Hizmet	Görgül	Araştırmanın temel odağında bireylerin tematik düşünceleri ile bireysel performansları arasındaki ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide yenilikçiliğin aracılık rolü incelenmektedir.	Araştırma bulgularına göre tematik düşünme ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca yenilikçilik bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.	Çalışma farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması ortak yöntem yanlılığı nedeniyle kısıt teşkil etmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP43	Adam Rapp, Raj Agnihotri, Thomas L. Baker, James 'Mick' Andzulis	2015	Journal of the Academy of Marketing Science	Competitive Intelligence Collection and Use by Sales and Service Representatives: How Managers' Recognition and Autonomy Moderate Individual Performance	Örgütsel özdeşleşme, rol çatışması, bireysel rekabet istihbaratı ve bireysel performans	Turizm ve otelcilik	Görgül	Çalışmada araştırmacılar temel olarak bireylerin örgütsel özdeşleşmeleri ve rol çatışmaları ile bireysel performansları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Ayrıca bu ilişkide rekabet istihbaratı toplama ve kullanmanın aracılık rolü incelenmektedir.	Çalışmanın bulgularına göre örgütsel özdeşleşme ve rol çatışması bireysel performansı etkilemektedir. Bununla birlikte rekabet istihbaratı toplama ve kullanma aracı rol oynarken, otonomi düzenleyici bir rol oynamaktadır.	Çalışmanın kesitsel veri toplamış olması önemli bir kısıt teşkil etmektedir.
IP44	Sara De Gieter, Joeri Hofmans	2015	Human Resource Management Journal	How Reward Satisfaction Affects Employees' Turnover Intentions and Performance: An Individual Differences Approach	Ödül memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve performans	Finansal hizmet	Görgül	Çalışma kapsamında bireylerin ödül memnuniyeti ile bu durumun performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkileri incelenmektedir.	179 kişiden toplanan veriler incelendiğinde farklı kişiliklere sahip çalışanlar açısından ödül memnuniyeti ile bireysel performans arasında farklılık bulunmazken işten ayrılma niyeti bakımından farklılık göstermektedir.	Araştırmanın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve farklı değişkenlere ilişkin verileri aynı kişilerden toplamış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığıdır.
IP45	Meera Alagaraja, Brad Shuck	2015	Human Resource Development Review	Exploring Organizational Alignment-Employee Engagement Linkages and Impact on Individual Performance: A Conceptual Model	Örgütsel uyumlama, çalışan angajmanı ve bireysel performans		Kavramsal/kuramsal	Araştırma kuramsal bir çalışma olarak bireysel performansın örgütsel uyumlama ve çalışan angajmanı arasındaki ilişkiden nasıl etkilendiğine ilişkin bir model geliştirmektedir.	Araştırmacıların geliştirdiği model göre örgütsel uyumlama ve çalışan angajmanı arasındaki kaşılıklı bağlantılar performansı etkilemektedir.	
IP46	Joo Hun Han, Kathryn M. Bartol, Seongsu Kim	2015	Journal of Applied Psychology	Tightening Up the Performance-Pay Linkage: Roles of Contingent Reward Leadership and Profit-Sharing in the Cross-Level Influence of Individual Pay for Performance	Performansa göre ödeme, performans ödülü beklentisi ve bireysel performans	Farklı sektörler	Görgül	Araştırma temel olarak örgütün performansa göre ödeme sistemi ile çalışanların performans ödülü beklentisi arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.	912 kişiden toplanan verilere göre örgütün performansa göre ödeme sistemi çalışanların performans ödülü beklentisiyle pozitif ilişki içerisindedir. Buna bağlı olarak da bireysel performans artmaktadır.	Çalışmanın aracı ve düzenleyici değişkenler bakımından ele alamadığı diğer önemli değişkenler olduğundan bir kısıt teşkil etmektedir.

Tablo 4.2 (Devam): Taksonomik literatür tablosu.

IP47	Zhijun Chen, Jing Zhu, Mingjian Zhou	2015	Journal of Applied Psychology	How Does a Servant Leader Fuel the Service Fire? A Multilevel Model of Servant Leadership, Individual Self Identity, Group Competition Climate, and Customer Service Performance	Hizmetkar liderlik, bireysel öz kimlik, grup rekabet iklimi ve müşteri hizmeti performansı	Hizmet Görgül	Bu çalışmada araştırmacılar hizmetkar liderliğin hizmet kalitesini ve bireysel müşteri hizmeti performansını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.	238 çalışan ve 470 müşteriden toplanan verilere göre hizmetkar liderlik, çalışanların bireysel müşteri hizmeti performansını artırmaktadır. Ayrıca bu ilişkide öz kimlik aracı bir rol oynamaktadır.	Araştırmannın temel kısıtları kesitsel veri toplamış olması ve tek bir endüstriden veri sağlamış olması nedeniyle örneklem yanlılığıdır.
IP48	Dustin K. Jundtl, Mindy K. Shoss, Jason L. Huang	2015	Journal of Organizational Behavior	Individual Adaptive Performance in Organizations: A Review	Uyarlanabilir performans	Tarama	Bu araştırma literatür taraması olarak uyarlanabilir performans konusuna odaklanmaktadır.	Çalışma uyarlanabilir performansa yakın olan diğer kavramlarla birlikte bir yazın taraması yaparak, mevcut bilgiyi sentezlemekte ve gelecek çalışmalar için fikirler ortaya atmaktadır.	-
IP49	Scott B. Morris, Rebecca L. Daisley, Megan Wheeler, Peggy Boyer	2015	Journal of Applied Psychology	A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Assessments and Job Performance	Bireysel değerlendirme ve iş performansı	Tarama	Bireysel değerlendirmeye ilişkin çok çalışma olmasına rağmen kriter geçerliliğini destekleyecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.	Meta analizi sonuçlarına göre değerlendirici önerileri iş performansını etkilemektedir. Kriter geçerliliği yönetsel pozisyonlar için yönetsel olmayan pozisyonlara göre daha yüksektir.	Çalışmanın sadece 39 araştırma incelemesi örneklem açısından önemli bir kısıttır.
IP50	Nele De Cuyper, Filipa Castanheira, Hans De Witte, Maria José Chambel	2014	Human Resource Management	A Multiple-Group Analysis of Associations Between Emotional Exhaustion and Supervisor-Rated Individual Performance	Duygusal tükenmişlik, bireysel performans ve sözleşme türü	Hizmet Görgül	Araştırma temel olarak duygusal tükenmişlik ile bireysel performans arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide geçici veya sürekli olmak üzere farklı sözleşme türünün düzenleyici rolüne odaklanmaktadır.	Portekiz'de bulunan 430 çalışandan toplanan veriler ışığında duygusal tükenmişlik ile performans arasında, sürekli işçiler açısından negatif bir ilişki bulunmakta geçici işçiler için bulunmamaktadır.	Çalışmanın temel kısıtlarından birisi geçici işçilerin aslında sürekli sözleşme yapmak isteyip istemedikleri bilgisinin elde edilmemiş olmasıdır.

Taksonomik literatür tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar, genellikle psikolojik sermaye ile iş tatmini, performans, iş arayışı, otantik liderlik, duygusal emek, iş gören tutum ve davranışları, yaratıcılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, pozitif tutum ve davranışlar, psikolojik iyi oluş, örgütsel değişim ve örgüt iklimi arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. En güncel çalışmaların ise psikolojik sermaye ile kitle fonlaması, piyasa yönelimi, hizmet yeniliği davranışı, işle bütünleşme, yönetsel mizah, danışman desteği, entelektüel sermaye, iş inovasyonu, iş güvensizliği, iş kurma niyeti, değişime direnç, takım kolektivizmi, liderin tevazusu, takım yaratıcılığı, işe geç kalma tutumu, iş hayatı kalitesi, hizmet kurtarma performansı, ortak değer yaratma ve yetkilendiren liderlik gibi yeni değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; hizmet, imalat, satış, kamu, bankacılık, finansal hizmetler, eğitim, lojistik, pazarlama, sosyal hizmet, tekstil, danışmanlık ve otelcilik sektörleri ön plana çıkmaktadır. Psikolojik sermaye konusundaki araştırmaların; kavramsal/kuramsal olarak, tarama ve ölçek uyarılama şeklinde gerçekleştirildiği, yapılan araştırmalar incelendiğinde ise görgül çalışmaların ağırlıklı olduğu gözlenmektedir. Araştırmada kullanılan veriler farklı sektörlerden toplanmış olup, verilerin analizinde çoğunlukla yapısal eşitlik modellemesi ile korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmaktadır.

Bireysel performans konusunda yapılan çalışmalar, genellikle bireysel performans ile görev teknoloji uyumu, sosyal ağlar, iş tatmini, bireysel rol özellikleri, kullanıcı memnuniyeti, lider üye değişimi, serbest çalışma, sosyal ve bireysel kimlik, görev yetkinliği, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, bilgi teknolojisi kullanımı, güçlendirme iklimi, hayat stresi, sosyal ağ yoğunluğu, müşteri hizmeti davranışları, örgütsel özdeşleşme, duygusal yetkinlikler, duygusal zeka ve işle bütünleşme arasındaki ilişkileri araştırmaktadır. En güncel çalışmalar ise bireysel performans ile esnek çalışma, performansa göre ödeme, minnet, beklenti, intikam düşüncesi, psikolojik sözleşme ihlali, güç ihtiyacı, politik beceri, kullanıcı yönelimi, güç mesafesi, yönetimin adillliği, çalışan esnekliği, destekleyici sosyal ağ, bilgilendirici sosyal ağ, değişime bireysel uyum, bilgi paylaşımı, tematik düşünme, rekabet istihbaratı, ödül memnuniyeti, örgütsel uyumlama ve çalışan angajmanı arasındaki ilişkileri saptamaya yöneliktir. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; eğitim, hizmet, imalat, kamu, finansal hizmet, eğlence, sağlık ve otelcilik sektörleri ön

plana çıkmaktadır. Bireysel performans konusundaki araştırmaların; kavramsal/kuramsal olarak ve tarama şeklinde gerçekleştirildiği, yapılan araştırmalar incelendiğinde ise görgül çalışmaların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan veriler farklı sektörlerden elde edilmiş olup, verilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmaktadır.

Birey-rgt uyumu konusunda yapılan çalışmalar, genellikle birey-örgüt uyumu ile örgütsel kültür, birey-iş uyumu, motivasyon, birey-grup uyumu, örgüte ilk katılma, iş arama kararları, sosyalleşme yöntemleri, iş tatmini, işe alma kararları, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan proaktifliği, internet temelli işe alım, kültürel uyum, çeşitlilik yönetimi, etik iklim ve bireysel ahlaki gelişim arasındaki ilişkileri tespit etmektedir. En güncel çalışmalar ise birey-örgüt uyumu ile insan kaynakları uygulamaları algısı, yüksek iş pratikleri algısı, iş-yaşam desteği, örgütün cazibesi, iş yerinde dışlama, otonom ve kontrollü hedef dürtüleri, hedef gerçekleştirme, öğrenen örgüt, lider ye değişimi, kamu sektörü değişimi, görev roll stres kaynakları, X-Y nesilleri, reklam çekiciliği, örgütsel imaj ve yüksek performans iş pratikleri arasındaki ilişkileri araştırmaktadır. Araştırmalar sektörel açıdan değerlendirildiğinde; eğitim, hizmet, imalat, kamu, lojistik, perakende, sağlık, teknoloji ve otelcilik sektörleri ön plana çıkmaktadır. Birey-rgt uyumu konusundaki araştırmaların; kavramsal/kuramsal olarak ve tarama şeklinde gerçekleştirildiği, yapılan araştırmalar incelendiğinde ise görgül çalışmaların ağırlıklı olduğu gözlenmektedir. Araştırmada kullanılan veriler farklı sektörlerden toplanmış olup, verilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmaktadır.

Sonuç olarak; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmaların ve değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik araştırmaların yanı sıra, taksonomik literatür tablosunda yer alan yerli ve yabancı kaynakların taranması neticesinde, psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü üzerine bir araştırmanın gerçekleştirilmediği belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEKİ ÖĞRETİM ÜYELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

5.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, psikolojik sermayenin bireysel performans üzerine olan etkisini ve bu süreçte birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü ortaya koymaktır.

Akademik personelin psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ise araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır.

Yapılan literatür araştırması neticesinde, çeşitli çalışmalarda araştırmanın konusu olan kavramların ikili olarak aralarındaki ilişkilerin; psikolojik sermaye ile bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile bireysel performans şeklinde incelendiği görülmüştür. Söz konusu kavramların; motivasyon, liderlik, psikolojik sözleşme ihlalleri ve tükenmişlik gibi diğer kavramlar ile aracılık etkisinin incelendiği çeşitli çalışmaların da mevcut olduğu tespit edilmiştir. Ancak yerli ve yabancı literatürde, psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu ilişkisini ve psikolojik sermaye ile bireysel performans arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü ele alan herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu doğrultuda çalışma, literatürdeki bu boşluğu doldurmasının yanı sıra ilgili araştırmalara örnek teşkil etmesi bakımından da önem arz etmektedir. Ayrıca bu ilişkinin akademik personel üzerinde ilk kez inceleniyor olması da, bu hususta yapılacak olan araştırmalarda karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlayacaktır.

5.2 Araştırma Sorusu

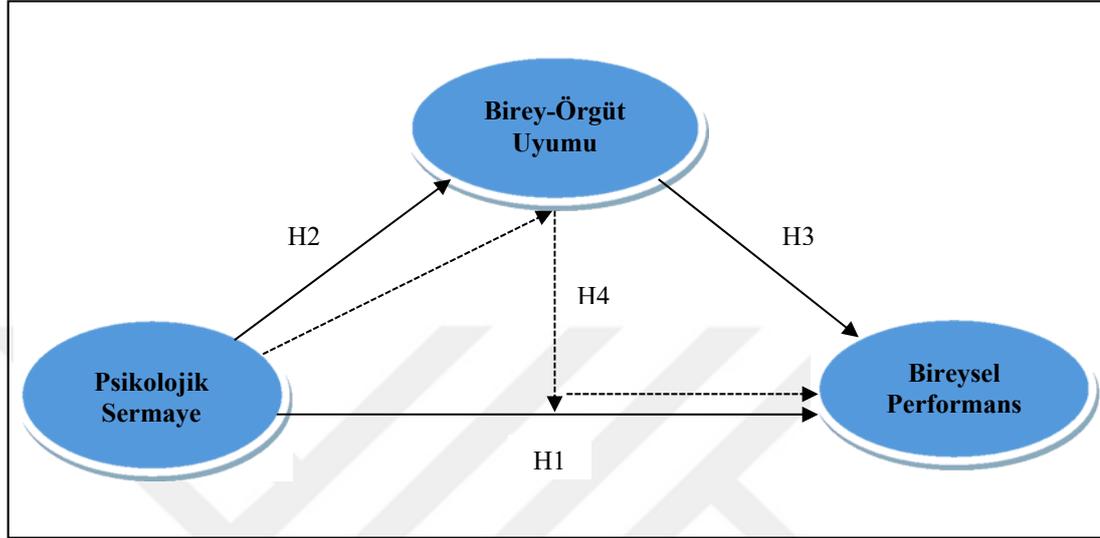
Günümüzde; politik, kültürel, bilimsel ve sosyo-ekonomik faktörler, insana verilen önemi her geçen gün artırmaktadır. Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada, çalışanların önemli bir rolünün olduğu örgütler tarafından anlaşılmıştır. Diğer sermaye türlerinden farklı olarak “kişinin kim olduğuyla” ve “olumlu gelişimi açısından ne olabileceğiyle” ilişkili (Çetin vd., 2013: 99) olan psikolojik sermaye kavramı günden güne önem kazanmaya başlamıştır. Bireyin pozitif gelişme durumunu ifade eden psikolojik sermaye, bireysel performansı ve birey-örgüt uyumunu artırma aracı olan motivasyon unsurlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında, çalışanların performansı ve birey-örgüt uyumları da örgütler açısından önemli olan faktörlerdir. Bireyin değerleri ile bireyin içinde bulunduğu örgütün uyum içinde olması şeklinde tanımlanan birey-örgüt uyumu (Saraç ve Meydan, 2013: 210); örgütsel bağlılık, örgütsel aidiyet, iş tatmini ve iş performansı gibi olumlu iş çıktılarını geliştirmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın temel sorusu; “psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumu aracılığıyla mı bireysel performansı etkilemektedir?” olarak belirlenmiştir.

5.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli; araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Karasar, 2012: 76). Modeller sayesinde, karmaşık ve kavranması zor olan örüntüler daha anlaşılır hale gelmektedir. Araştırmada belirlenen modeller, kuramlardan türetilmektedir. Bilimsel araştırmaların amacı, kuramları test etmek ve buna bağlı kurulan modelleri incelemektir. Bu amaçla hipotezler oluşturulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 78). Hipotezler; değişkenler arasındaki ilişkileri tahmin etmeye olanak veren, henüz test edilmemiş, fakat doğru olduğu düşünülen önermelerdir. Bu özelliğiyle hipotezler, araştırma önermesinin açık halidir ve toplanan veriler ile deneme niteliğindedir (Given, 2008: 408).

Araştırma modelinin ve hipotezlerinin oluşturulmasında, kavramlar ile ilgili olarak araştırmanın dördüncü bölümünde yer alan yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda elde edilen teorik bilgiler ile araştırma sonuçlarının bulguları etkili olmuştur. Çalışmada, araştırmanın modelini ortaya koymadan önce araştırmada

kullanılacak olan değişkenler belirlenmiştir. Modelde toplam üç değişken bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, modelin bağımsız değişkenini oluştururken; bireysel performans bağımlı değişkeni, birey-örgüt uyumu ise aracı değişkeni oluşturmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 5.1: Araştırmanın modeli.

Araştırmanın modeline ve amacına uygun olarak geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: Psikolojik sermaye, bireysel performansını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2: Psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H3: Birey-örgüt uyumu, bireysel performansını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H4: Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde, birey-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmektedir.

5.4 Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın Varsayımları:

Araştırmanın planlanması ve yürütülmesi sürecinde, aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmada verilerin toplanması için kullanılan ölçeklerin, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
2. Katılımcıların, soruları objektif ve samimi bir şekilde yanıtladığı varsayılmaktadır.
3. Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenilen ilişkileri açıkladığı varsayılmaktadır.
4. Seçilen örneklem grubunun, evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları:

Araştırma sürecinde kabul edilen sınırlılıklar aşağıdaki başlıklar altında ifade edilmiştir.

1. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde, örneklem grubunda yer alan (Okutman, Arş. Gör., Arş. Gör. Dr., Öğr. Gör., Öğr. Gör. Dr., Yrd. Doçent, Doçent ve Profesör) akademik personel ile sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
3. Verilerin analizinde kullanılan istatistiki yöntemlerle sınırlıdır.
4. Araştırma örneğine giren vakıf üniversitelerdeki akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır.

5.5 Evren ve Örneklem

Araştırmalarda evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği büyük bir küme olarak tanımlanmaktadır. Araştırma sonuçlarının genellenebilirliği arttıkça, araştırma daha değerli hale gelmektedir (Erkuş, 2009: 92; Karasar, 2012: 109). Ortak özellikleri olan her bir öge, evren içerisinde değerlendirilebilmektedir. Araştırmacılar, grupları belirli açılardan sınırlayarak farklı büyüklükte evrenler oluşturabilmektedir. Bilimsel çalışmalarda araştırmacılar, yapacakları araştırmayı genellemektedir çünkü evrendeki her bir ögeye ulaşılması başta zaman ve mali imkanlar olmak üzere çeşitli sebeplerle zorlaşmaktadır. Bu nedenle, araştırmalarda uygun örneklem teknikleri ile evreni temsil yeteneği olan örneklem oluşturulmaktadır. Bu kapsamda örneklem, belirli bir evrendeki ögeler arasından sistematik biçimde seçilen ve evreni temsil ettiği kabul edilen daha küçük bir küme olarak nitelendirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127).

Bu çalışmada araştırmanın evrenini; Türkiye'deki 68 vakıf üniversitesinde, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde görev yapan (Okutman, Arş. Gör., Arş. Gör. Dr., Öğr. Gör., Öğr. Gör. Dr., Yrd. Doçent, Doçent ve Profesör) akademik personel oluşturmaktadır. Söz konusu dönemde, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın (YÖK) internet sitesinden 19.03.2017 tarihinde alınan bilgilere göre Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde akademik kadrolarda bulunan kişi sayısı 20.841'dir (YÖK, 2017). Bu üniversitelere ait bilgiler Ek-A'da gösterilmiştir. Araştırma kapsamında, araştırma evrenindeki tüm kişilere ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla, hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004: 141). Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde (Salant ve Dillman, 1994: 55):

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 pq$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak, homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 378$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu, mail yoluyla ve online anket sistemi aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmış ve katılımcılardan anketi cevaplamaları istenmiştir. Anketlere 503 katılımcı geri dönüş yapmış olup, anketi eksiksiz dolduran 433 katılımcının cevapları değerlendirmeye alınmıştır.

5.6 Veri Toplama Araçları

Psikolojik Sermaye Ölçeği:

Araştırmada; literatürde en çok kullanılan, Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) geliştirilen dört boyutlu (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık)

psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış olan ölçek; Polatçı (2014), Yıldız (2015), Oruç (2015) ve Yaşın'ın (2016) çalışmalarında da kullanılmıştır. Ölçek, toplam 24 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. “Şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum”, “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken, kendime güvenirim”, “İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi cümleler ankette geçen yargı cümlelerine örnektir. Katılımcıların yargı cümlelerine katılıp katılmadıklarını tespit etmek için 6'lı likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Katılımcılardan, “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen aralıkları işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçek puanı, her bir maddeye verilen puanlar toplanarak hesaplanmış olup, psikolojik sermaye ölçeğinin puanı 24 ile 144 arasında değişmektedir. Ölçek puanındaki artış, psikolojik sermaye düzeyindeki artışı göstermektedir.

Tablo 5.1: Ölçekte yer alan boyutların madde numarası.

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

Bireysel Performans Ölçeği:

Araştırmada; Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilip, Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 maddeli ve tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım” ve “Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim” gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Katılımcıların yargı cümlelerine katılıp katılmadıklarını tespit etmek için 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Katılımcılardan, “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen aralıkları işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçek puanı, her bir maddeye verilen puanlar toplanarak hesaplanmış olup, bireysel performans ölçeğinin puanı 4 ile 20 arasında değişmektedir. Ölçek puanındaki artış, bireysel performans düzeyindeki artışı göstermektedir.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:

Araştırmada, birey-örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Elçi vd., (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve tek boyutludur. “Kişisel değerlerimin çalıştığım kurum ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum” ve “Çalıştığım kurumun değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur” gibi cümleler ankette geçen yargı cümlelerine örnektir. Katılımcıların yargı cümlelerine katılıp katılmadıklarını tespit etmek için 5’li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Katılımcılardan, “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen aralıkları işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçek puanı, her bir maddeye verilen puanlar toplanarak hesaplanmış olup, birey-örgüt uyumu ölçeğinin puanı 4 ile 20 arasında değişmektedir. Ölçek puanındaki artış, birey-örgüt uyumu düzeyindeki artışı göstermektedir.

5.7 Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 18.0 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Araştırmada, basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınarak çalışmanın verilerinin değerlendirilmesinde parametrik testler kullanılmıştır. Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında kalması, dağılımın normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir. Buna göre psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin iki gruplu demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu parametrik olan test tekniklerinden t testi; üç ve daha fazla gruplu demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu ANOVA testi; üç ve daha fazla gruplu demografik değişkenlerde farklılık var ise bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Tukey testi yapılmıştır. Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçekleri arasındaki korelasyonel ilişki, parametrik olan Pearson ilişki testi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Veri Toplama Araçlarının Güvenirliği İçin Pilot Çalışma Bulguları:

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek ve son halini belirlemek için 46 katılımcı ile bir pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda, anketin iç

tutarlılığı test edilmiş olup, anketten çıkarılan herhangi bir soru olmamıştır. Pilot çalışmaya ait güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 5.2: Cronbach's alpha katsayısının değer aralığı ve yorumları (Alpar, 2017: 784).

Alfa Katsayısı	Açıklama
0,80 - 1,00	Geliştirilen ölçek/test yüksek güvenilirliğe sahiptir.
0,60 - 0,79	Geliştirilen test oldukça güvenilirdir.
0,40 - 0,59	Geliştirilen testin güvenilirliği düşüktür.
0,00 - 0,39	Geliştirilen test güvenilir değildir.

Tablo 5.3: Ölçekler için güvenilirlik analizi bulguları.

Boyut/Ölçek	Maddeler	Cronbach's Alpha Katsayısı
İyimserlik	1, 9, 11, 14, 18, 19	,724
Dayanıklılık	5, 7, 8, 10, 13, 22	,699
Umut	2, 6, 12, 17, 20, 24	,772
Öz Yeterlilik	3, 4, 15, 16, 21, 23	,897
Psikolojik Sermaye	1, 2, ..., 24	,924
Bireysel Performans	1, 2, 3, 4	,791
Birey-Örgüt Uyumu	1, 2, 3, 4	,954

Tablo 5.3'te bu çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlılığını ölçme amacı ile elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı bulguları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre; 'Dayanıklılık' ile 'İyimserlik' alt ölçeklerinin ve 'Bireysel Performans Ölçeği'nin güvenilirliği "geliştirilen test oldukça güvenilirdir" düzeyinde, diğer alt boyut ve ölçeklerin güvenilirliği ise "geliştirilen ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir" düzeyindedir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Analizi:

Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) tekniği kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi; çok sayıdaki değişkeni belirli sayıda gruplara ayırmak suretiyle, her bir grubun içindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi maksimum, gruplar arasındaki ilişkiyi ise minimum yaparak, grupları yeni değişkenlere dönüştüren analiz türüdür (Karagöz, 2016: 877).

Araştırmada AFA, SPSS 18.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Faktör modelinin uygunluğunu ve ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Faktör

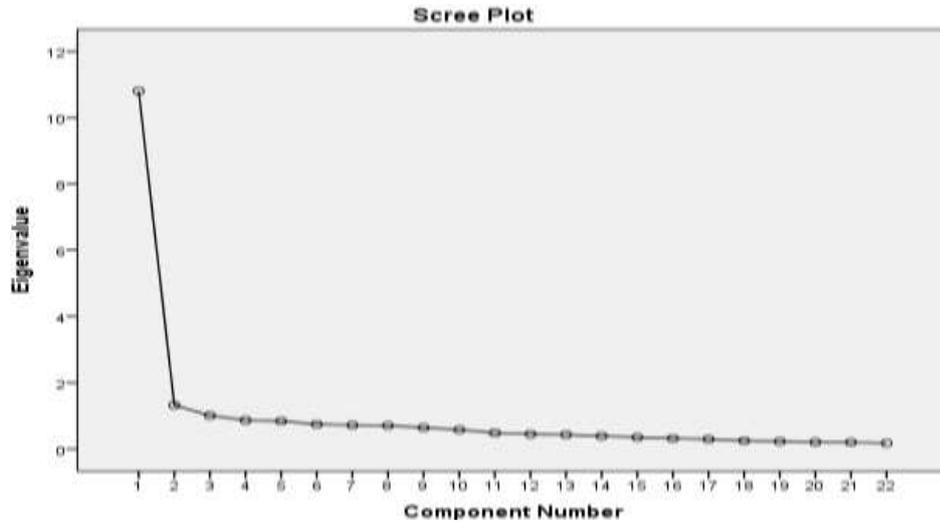
analizinin geçerliğini ve örneklemin büyüklüğünü test etmek için de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır (Erkmen ve Esen, 2012: 62). KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha yüksek, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Ölçeklerin güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi için ise Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı 0-1 arasında değişmekte olup, değerlendirme kriterlerine göre; “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenirlikte, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir” olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014: 29).

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin AFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları:

Tablo 5.4: Psikolojik sermaye ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları.

KMO		,951
Bartlett Testi	Ki-Kare	6000,849
	Sd	231
	P	0,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre, KMO değeri 0,50'den büyük ve Bartlett testi ($\chi^2_{(231)}=6000,849$; $p<.001$) anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek, faktör analizine uygundur (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007: 225-226). Faktör sayısının belirlenmesinde ise faktörlerin öz değerlerine ait serpilme diyagramı olan Scree Plot grafiği kullanılmıştır.



Grafik 5.1: Serpilme diyagramı.

Tablo 5.5: Psikolojik sermaye ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenirlik analizi sonuçları.

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Psikolojik Sermaye	Madde 24	,837	49,117	,947
	Madde 4	,829		
	Madde 23	,824		
	Madde 16	,817		
	Madde 15	,813		
	Madde 22	,802		
	Madde 12	,798		
	Madde 3	,793		
	Madde 13	,791		
	Madde 6	,788		
	Madde 5	,746		
	Madde 20	,696		
	Madde 21	,687		
	Madde 18	,645		
	Madde 17	,621		
	Madde 14	,607		
	Madde 10	,578		
	Madde 2	,574		
	Madde 11	,500		
	Madde 9	,494		
Madde 7	,490			
Madde 8	,416			

Faktör analizi işleminde, ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemleri için faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yükü değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenmektedir. Araştırmada yapılan faktör analizi sonucuna göre, faktör yükü değerinin düşüklüğü (0,4'ün altında bulunması) sebebiyle iki madde ölçekten çıkarılmış (1. ve 19.) olup, ölçeğin yirmi iki maddeden ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %49,117'dir. Bu düzeyin, sosyal bilimlerde %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2016: 880). Analiz sonucunda elde edilen güvenirlik katsayısı ise 0,947'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir. Orijinal ölçekte dört faktörle temsil edilen psikolojik sermaye kavramı, boyutların

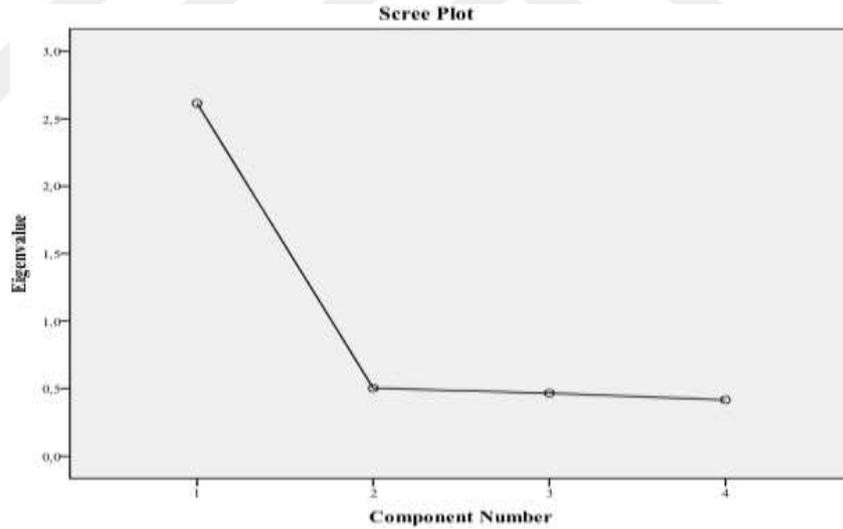
birbiri ile yüksek ilişki göstermesi sebebi ile ayrışmadığından, bu araştırmada tek faktörle ifade edilmiştir.

Bireysel Performans Ölçeği'nin AFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları:

Tablo 5.6: Bireysel performans ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları.

KMO		,809
Bartlett Testi	Ki-Kare	587,219
	Sd	6
	P	0,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre, KMO değeri 0,50'den büyük ve Bartlett testi ($\chi^2_{(6)}=587,219$; $p<.001$) anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek, faktör analizine uygundur. Faktör sayısının belirlenmesinde ise faktörlerin öz değerlerine ait serpilme diyagramı olan Scree Plot grafiği kullanılmıştır.



Grafik 5.2: Serpilme diyagramı.

Tablo 5.7: Bireysel performans ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenirlik analizi sonuçları.

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Bireysel Performans	Per03	0,829	65,369	,823
	Per01	0,812		
	Per02	0,800		
	Per04	0,793		

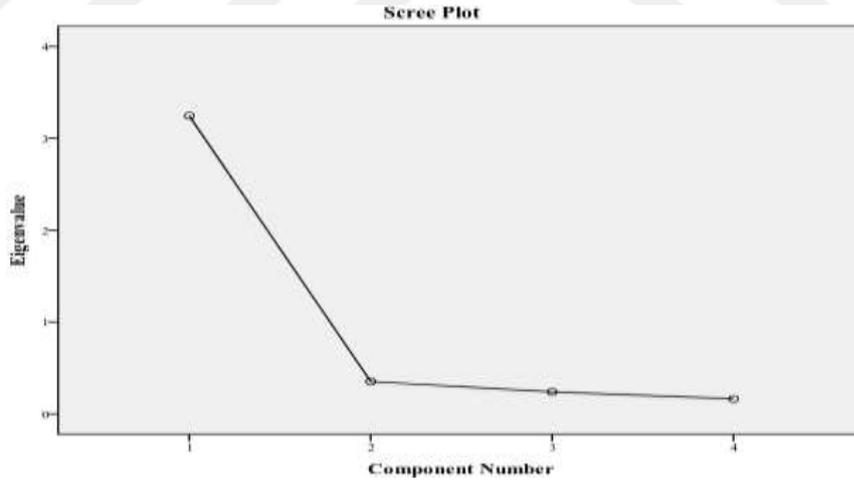
Yapılan faktör analizi sonucuna göre, bireysel performans ölçeğinin dört madde ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %65,369 ve güvenirlik katsayısı 0,823'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

Birey-Örgüt Uyum Ölçeği'nin AFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları:

Tablo 5.8: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonuçları.

KMO		,829
Bartlett Testi	Ki-Kare	1335,739
	Sd	6
	P	0,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre, KMO değeri 0,50'den büyük ve Bartlett testi ($\chi^2_{(6)}=1335,739$; $p<.001$) anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek, faktör analizine uygundur. Faktör sayısının belirlenmesinde ise faktörlerin öz değerlerine ait serpilme diyagramı olan Scree Plot grafiği kullanılmıştır.



Grafik 5.3: Serpilme diyagramı.

Tablo 5.9: Birey-örgüt uyumu ölçeği maddelerinin faktör dağılımı ve güvenirlik analizi sonuçları.

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Birey-Örgüt Uyum	Uyum04	0,913	81,127	,922
	Uyum03	0,913		
	Uyum02	0,899		
	Uyum01	0,877		

Yapılan faktör analizi sonucuna göre, bireysel performans ölçeğinin dört madde ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %81,127 ve güvenirlik katsayısı 0,922'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

Ölçeklerin yapı geçerliğinin keşfedilmesinin ardından, geçerliğinin test edilmesi amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, genellikle ölçek geliştirme ve geçerlik analizlerinde kullanılmakta olup, önceden belirlenmiş veya kurgulanmış bir yapının doğrulanmasını sağlamaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi:

Araştırmada, psikolojik sermaye ölçeğinin tek boyutlu faktör yapısının test edilmesi ve uyum değerlerinin hesaplanması amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA, gözlenen değişkenler ile bu gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçüldüğü kabul edilen yapı ya da yapılar arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılmaktadır (akt. İlhan ve Çetin, 2014: 29). DFA, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyen yapısal eşitlik modellemesinin bir türüdür (Çapık, 2014: 196). DFA; kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin), gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının, toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlamaktadır. AFA'da, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken; DFA, belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanmaktadır (Sümer, 2000). DFA'nın kurgulanması esnasında, hem gözlenebilen hem de gözlemlenemeyen faktörler arasındaki ilişkiler dikkate alınmaktadır. Matris yapı oluşturulduktan sonra, verilerden elde edilen değerler ile popülasyonun gerçek değerleri arasında yorumlama yapılmaktadır. Araştırmacılar genellikle, tahmin ettikleri değerler ile gözlemledikleri değerler arasındaki farklılığı minimize etme çabası içerisindedir (Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006: 323).

DFA'da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin, kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumun değerlendirilmesinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle, modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilmektedir. Bunlardan en sık kullanılanları (Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci ve Demirel, 2004: 217): χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom

(Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); AGFI=Adjustment Goodness Of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); RMR=Root Mean Square Residual (Ortalama Hataların Karekökü) dir.

Tablo 5.10: DFA’da kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerleri (akt. Çapık, 2014: 199).

Uyum İndeksleri	Normal Değerler	Kabul Edilebilir Değerler
χ^2/df	<2	<5
GFI	>0,95	>0,90
AGFI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
RMSEA	<0,05	<0,08
RMR	<0,05	<0,08

Araştırmada DFA, AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programı ile yapılmış olup; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre tek boyutlu faktör yapıları incelenmiştir.

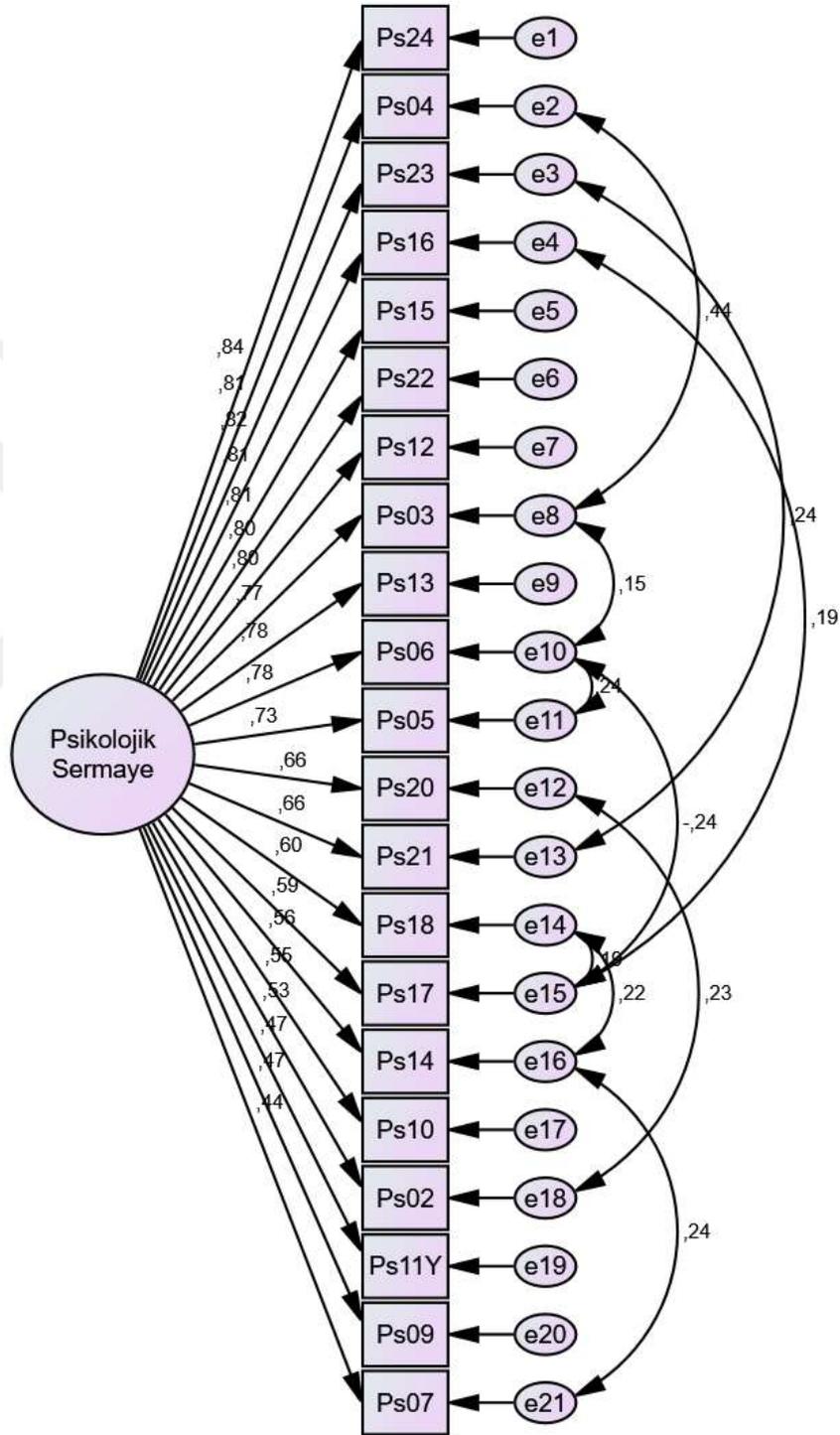
Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin DFA Sonuçları:

Tablo 5.11: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri.

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	2,793
GFI >0.90	0,904
AGFI >0.90	0,876
CFI >0.90	0,944
RMSEA <0.08	0,064
RMR <0.08	0,047

Analiz sonucunda ölçeğin, tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği için yapılan DFA analizinde; χ^2/sd , GFI, CFI, RMSEA ve RMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken, AGFI indeksinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu görülmektedir. Uyum indekslerinin sağlanması için regresyon ağırlığı düşüklüğü nedeni ile 8. madde ölçekten çıkarılırken; e2 ile e8 hata terimleri arasında, e3 ile e13 hata terimleri arasında, e4 ile e15 hata terimleri arasında, e8 ile e10 hata

terimleri arasında, e10 ile e11 hata terimleri arasında, e10 ile e15 hata terimleri arasında, e12 ile e18 hata terimleri arasında, e14 ile e15 hata terimleri arasında, e14 ile e16 hata terimleri arasında ve e16 ile e21 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuştur.



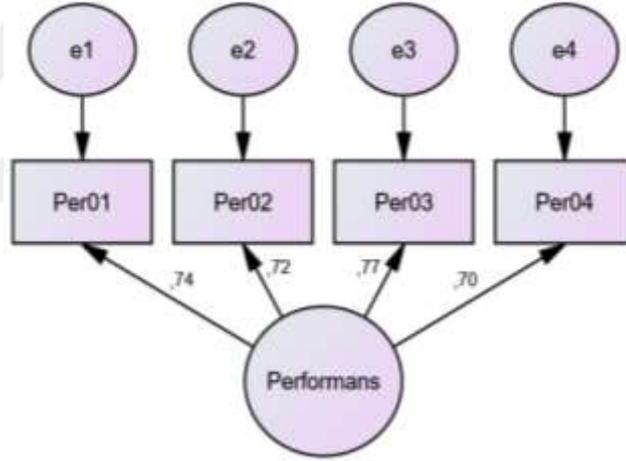
Şekil 5.2: Psikolojik sermaye ölçeği için DFA şeması.

Bireysel Performans Ölçeği'nin DFA Sonuçları:

Tablo 5.12: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri.

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	0,563
GFI > 0.90	0,999
AGFI > 0.90	0,993
CFI > 0.90	1,000
RMSEA < 0.08	0,000
RMR < 0.08	0,005

Analiz sonucunda ölçeğin, tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Bireysel performans ölçeği için yapılan DFA analizinde, tüm değerlerin uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.



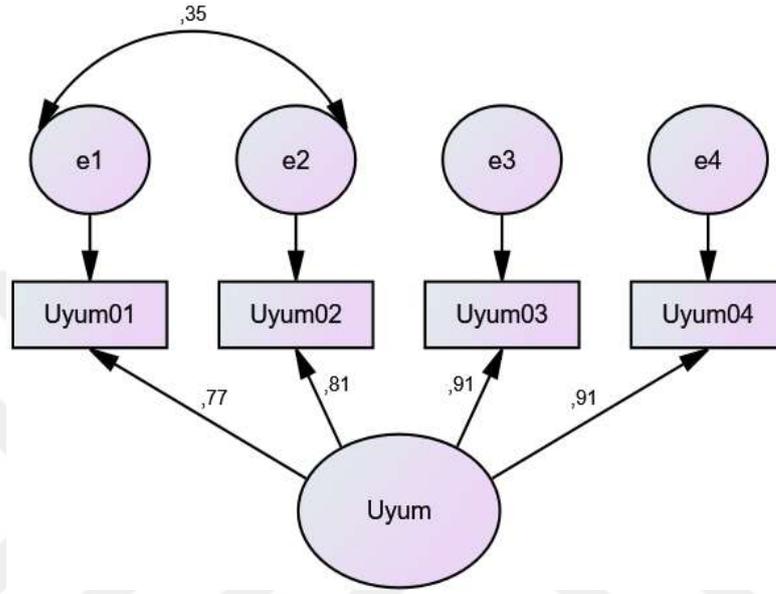
Şekil 5.3: Bireysel performans ölçeği için DFA şeması.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği'nin DFA Sonuçları:

Tablo 5.13: Ölçeğin hesaplanan uyum indeksleri.

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	1,297
GFI > 0.90	0,999
AGFI > 0.90	0,985
CFI > 0.90	1,000
RMSEA < 0.08	0,026
RMR < 0.08	0,004

Analiz sonucunda ölçeğin, tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Birey-örgüt uyumu ölçeği için yapılan DFA analizinde, tüm değerlerin uyum indekslerini sağladığı görülmektedir. Uyum indekslerinin sağlanması için e1 ile e2 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuştur.



Şekil 5.4: Birey-örgüt uyumu ölçeği için DFA şeması.

Verilerin Normalliğinin İncelenmesi:

Araştırmanın bu bölümünde, verilerin analizi aşamasında kullanılacak olan testlerin parametrik veya non-parametrik olup olmaması konusunda karar vermek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. Veri sayısı 29 ve 29'dan fazla ise Kolmogorov-Smirnov, 29'dan az ise Shapiro-Wilk testi kullanılmaktadır (Kalaycı, 2006: 10).

Tablo 5.14: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin normallik testi.

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	sd	p
Psikolojik Sermaye	,078	433	,000
Bireysel Performans	,158	433	,000
Birey-Örgüt Uyumu	,098	433	,000

Yapılan Kolmogorov-Smirnov analizine göre; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin normal dağılım varsayımını sağlamadığı görülmektedir ($p < .05$). Ancak psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 ile +1 aralığında olduğundan normal dağılım varsayımının sağladığı kabul edilmektedir (Mertler ve Reinhart, 2017: 32). Bu doğrultuda değişkenlere ait çarpıklık-basıklık değerleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5.15: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin basıklık ve çarpıklık katsayıları.

		İstatistik	Std. Hata	
Psikolojik Sermaye	Ortalama	96,9981	,83948	
	95% Ortalama Güven Aralığı	Alt Sınır	95,3481	
		Üst Sınır	98,6840	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	97,7161		
	Medyan	100,0000		
	Varyans	305,144		
	Std. Sapma	17,46838		
	Minimum	31,00		
	Maximum	132,00		
	Aralık	101,00		
	Çarpıklık	-,665	,117	
	Basıklık	,285	,234	
Bireysel Performans	Ortalama	15,2540	,13274	
	95% Ortalama Güven Aralığı	Alt Sınır	14,9931	
		Üst Sınır	15,5149	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	15,3516		
	Medyan	16,0000		
	Varyans	7,630		
	Std. Sapma	2,76220		
	Minimum	7,00		
	Maximum	20,00		
	Aralık	13,00		
	Çarpıklık	-,522	,117	
	Basıklık	,094	,234	
Birey-Örgüt Uyumu	Ortalama	12,5242	,18173	
	95% Ortalama Güven Aralığı	Alt Sınır	12,1671	
		Üst Sınır	12,8814	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	12,5867		
	Medyan	13,0000		
	Varyans	14,301		
	Std. Sapma	3,78166		
	Minimum	4,00		
	Maximum	20,00		
	Aralık	16,00		
	Çarpıklık	-,257	,117	
	Basıklık	-,371	,234	

Psikolojik sermaye ölçeği çarpıklık katsayısı -,665 ve basıklık katsayısı,285'tir. Buna göre, psikolojik sermaye ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 ile +1 aralığında olduğundan normal dağılım varsayımını sağladığı belirlenmiştir.

Bireysel performans ölçeği çarpıklık katsayısı -,522 ve basıklık katsayısı,094'tür. Buna göre, bireysel performans ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayısı -1 ile +1 aralığında olduğundan normal dağılım varsayımını sağladığı tespit edilmiştir.

Birey-örgüt uyumu ölçeği çarpıklık katsayısı -,257 ve basıklık katsayısı -,371'dir. Buna göre, birey-örgüt uyumu ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayısı -1 ile +1 aralığında olduğundan normal dağılım varsayımını sağladığı ortaya konulmuştur.

5.8 Araştırmanın Bulguları

5.8.1 Demografik Bilgilerin Frekans Analizleri

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine yönelik frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5.16: Katılımcıların demografik özellikleri.

		N	%
Yaş	20-35	203	46,9
	36-50	144	33,3
	51 ve üzeri	86	19,9
Cinsiyet	Erkek	193	44,6
	Kadın	240	55,4
Medeni Durum	Evli	269	62,1
	Bekar	164	37,9
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	105	24,2
	Doktora	252	58,2
	Post Doktora	76	17,6
Akademik Unvan	Okutman	7	1,6
	Arş. Gör.	129	29,8
	Arş. Gör. Dr.	16	3,7
	Öğr. Gör.	38	8,8
	Öğr. Gör. Dr.	16	3,7
	Yrd. Doçent	143	33,0
	Doçent	31	7,2
	Profesör	53	12,2
Akademik Çalışma Alanı	Fen Bilimleri	89	20,6
	Sağlık Bilimleri	57	13,2
	Sosyal Bilimler	287	66,3
Akademik Deneyim	1-5	167	38,6
	6-10	120	27,7
	11-15	45	10,4
	16 ve üzeri	101	23,3

Ankete cevap veren katılımcılardan, 20-35 yaş arası olanların oranı %46,9; 36-50 yaş arası olanların oranı %33,3; 51 yaş ve üzeri olanların oranı %19,9; erkeklerin oranı %44,6 iken kadınların oranı %55,4; evlilerin oranı %62,1 iken bekar olanların oranı %37,9'dur.

Katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların oranı %24,2; doktora mezunu olanların oranı %58,2; post doktora mezunu olanların oranı %17,6; akademik unvanı okutman olanların oranı %1,6; araştırma görevlisi olanların oranı %29,8; araştırma görevlisi doktor olanların oranı %3,7; öğretim görevlisi olanların oranı %8,8; öğretim görevlisi doktor olanların oranı %3,7; yardımcı doçent olanların oranı %33,0; doçent olanların oranı %7,2; profesör olanların oranı %12,2'dir.

Katılımcılardan akademik çalışma alanı fen bilimleri olanların oranı %20,6; sağlık bilimleri olanların oranı %13,2; sosyal bilimler olanların oranı %66,3; akademik deneyimi 1-5 yıl arası olanların oranı %38,6; 6-10 yıl arası olanların oranı %27,7; 11-15 yıl arası olanların oranı %10,4; 16 yıl ve üzeri olanların oranı %23,3'tür.

5.8.2 Ölçek Puanlarına Dair Özet İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçekler üzerinden hesaplanan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenlerinin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma olmak üzere özet betimleyici istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.17: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin betimleyici istatistikleri.

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss
Psikolojik Sermaye	433	31,00	132,00	97,00	17,47
Bireysel Performans	433	7,00	20,00	15,25	2,76
Birey-Örgüt Uyumu	433	4,00	20,00	12,52	3,78

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeği ortalaması $97,00 \pm 17,47$; bireysel performans ölçeği ortalaması $15,25 \pm 2,76$; birey-örgüt uyumu ölçeği ortalaması $12,52 \pm 3,78$ 'dir.

5.8.3 Değişkenler Arası Korelasyonel İlişkilerin İncelenmesi

Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçekleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi aracılığı ile incelenmiştir. Elde edilen veriler aşağıda sunulmuş olup, ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116):

Tablo 5.18: Korelasyon ilişkisi.

r	İlişki
0,00 - 0,25	Çok Zayıf
0,26 - 0,49	Zayıf
0,50 - 0,69	Orta
0,70 - 0,89	Yüksek
0,90 - 1,00	Çok Yüksek

Tablo 5.19: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeklerinin ilişki testi.

		Psikolojik Sermaye	Bireysel Performans	Birey-Örgüt Uyumu
Psikolojik Sermaye	r	1	,738**	,514**
	p	0	,000	,000
	n	433	433	433
Bireysel Performans	r		1	,428**
	p		0	,000
	n		433	433
Birey-Örgüt Uyumu	r			1
	p			0
	n			433

**p<.01

Psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,738$ $p<.01$) ve birey-örgüt uyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,514$ $p<.01$) bulunmaktadır. Bireysel performans ile birey-örgüt uyumu arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,428$ $p<.01$) bulunmaktadır.

Sonuç olarak; bu araştırmada incelenen bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasındaki tüm korelasyonlar anlamlıdır ve korelasyon katsayıları zayıf ile yüksek arasında değişmektedir.

5.8.4 Yapısal Modelin Test Edilmesi

Yapısal eşitlik modellemesinin (YEM); son yıllarda sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim bilimleri, sağlık bilimleri, ekonomi ve pazarlama gibi bilim dallarında önemi gittikçe artmış ve bilimsel çalışmalarda daha sık kullanılmaya başlanmıştır (Hooper, Coughlan ve Mullen 2008: 53; Raykov ve Marcoulides, 2006: 1). YEM; varyans, korelasyon, regresyon ve faktör analizi gibi farklı istatistiksel metotların birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Hox ve Bechger, 1998: 354). Değişik istatistiksel tekniklerin bir birleşimi olarak ifade edilmesinden dolayı, YEM; yol analizi, DFA ve yapısal model gibi farklı başlıklar altında incelenmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 28). YEM’de kullanılan temel istatistik kovaryanstır. YEM, doğrulayıcı yaklaşımı (hipotez testini) temel alan bir tekniktir ve nedensel bir süreci analiz etmektedir (Bayram, 2013: 2). Karmaşık modellerin testinde başarılı olması, birçok analizi bir defada yapması, incelenen modeldeki ilişkiler ağına yönelik varsa yeni düzenlemeler tavsiye etmesi, aracılık etkisindeki incelemeyi kolaylaştırması ve ölçüm hatalarını hesaba katması gibi nedenlerle YEM yöntemi, birçok teorinin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılmaktadır (Dursun ve Kocagöz, 2010: 2). Diğer istatistiksel yöntemlerden üstün yönü ise gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenleri aynı anda test etmesi ile direkt ve dolaylı ilişkileri tek bir model içerisinde ölçerek daha detaylı ve daha güçlü bir analiz imkanı sağlamasıdır (Meydan ve Şeşen, 2015: 6).

YEM’de temel amaç, kuramsal olarak tanımlanan teorik bir modelin elde edilen verilerle test edilmesi ve teori ile bulguların ne kadar örtüştüğünün belirlenmesidir (Yıldız, 2015: 169). Teorik model ile araştırma bulgularının ne kadar uyduğu tespit edilmesi amacıyla ve modeldeki değişkenlere ilişkin ölçüm ve artık hatalarını hesaplaması sebebiyle bu çalışmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmanın ölçüm modelinin ve yapısal modellerinin test edilmesi için en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi benimsenerek AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programı kullanılmıştır. Buna ek olarak, yapısal modellerin uyum iyilik indeksleri için ki-kare uyum testi (ki-karenin serbestlik derecesine oranı- χ^2/sd), iyilik uyum indeksi (GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) ve ortalama hataların karekökü (RMR) değerleri hesaplanmıştır.

YEM’de ve regresyon analizlerinde aracılık rolünün tespit edilmesi için üç veya daha fazla değişkenin nedensel ardışıklığı söz konusu olmalıdır (Karagöz, 2016: 953). Ayrıca, bir değişkenin aracı değişken olarak değerlendirilebilmesi için aşağıdaki koşulları da sağlaması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1177):

- a. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- b. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- c. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- d. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

Baron ve Kenny’nin yöntemi referans alınarak, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan YEM modeli ve YEM analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

H1: Psikolojik sermaye, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Tablo 5.20: YEM hesaplanan uyum indeksleri.

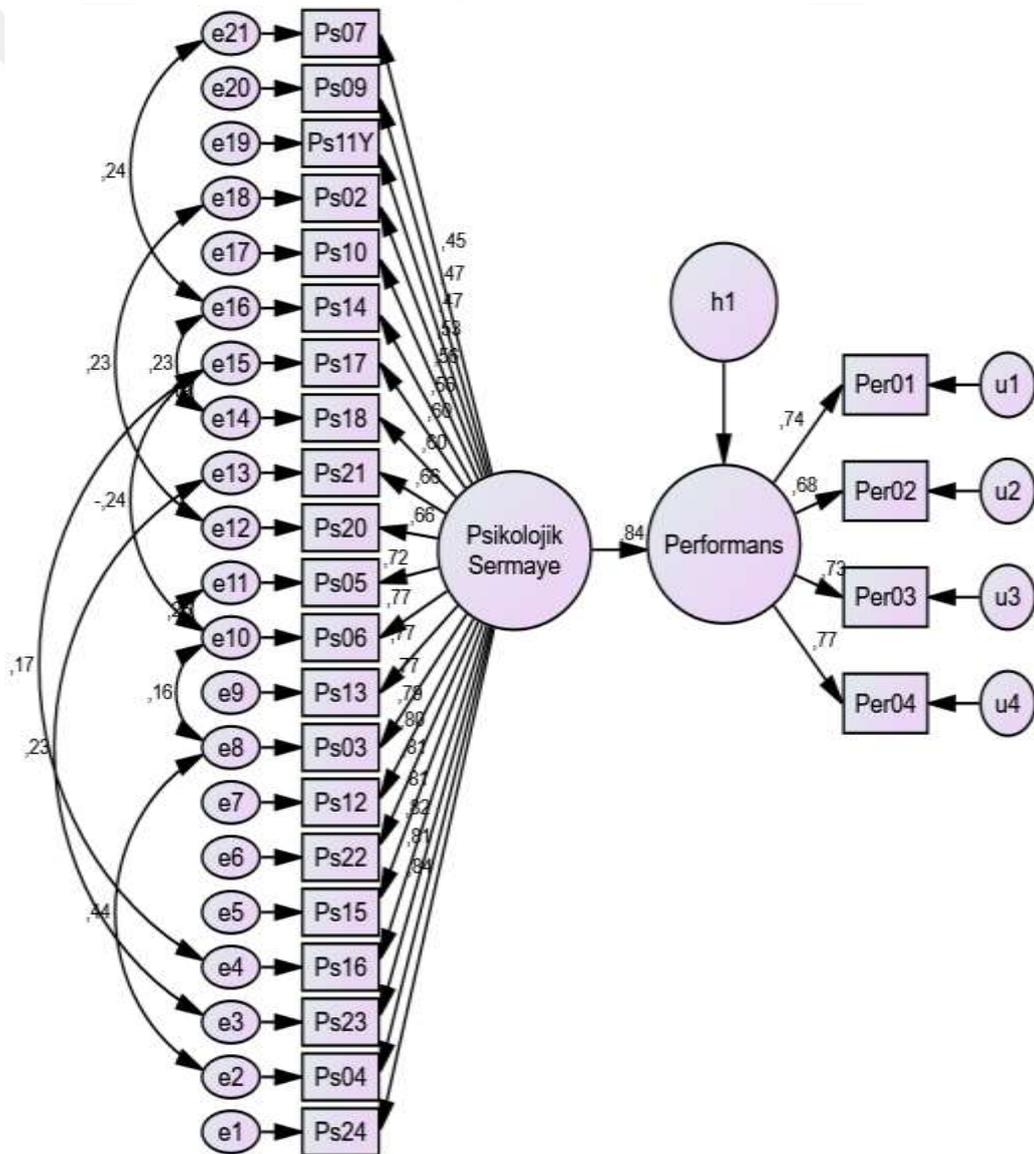
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,952
GFI > 0.90	0,875
AGFI > 0.90	0,846
CFI > 0.90	0,925
RMSEA < 0.08	0,067
RMR < 0.08	0,049

Analizin tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan YEM analizinde; χ^2/sd , CFI, RMSEA ve RMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken, GFI ve AGFI indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.21: Psikolojik sermayenin bireysel performans (bağımsız-bağımlı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları.

Etkilenen		Etkileyen	Tahmin	sh	t	p
Performans	←	Psikolojik Sermaye	0,624	0,041	15,054	***

Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H1 kabul edilmiştir ($\beta=0,624$; $p<.05$). Bu sonuç; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan katılımcıların, performans düzeylerinin de yüksek olacağı veya psikolojik sermaye düzeyindeki artışın, performans düzeyinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 5.5: Psikolojik sermaye ve bireysel performans arasındaki direkt etkiler.

H2: Psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Tablo 5.22: YEM hesaplanan uyum indeksleri.

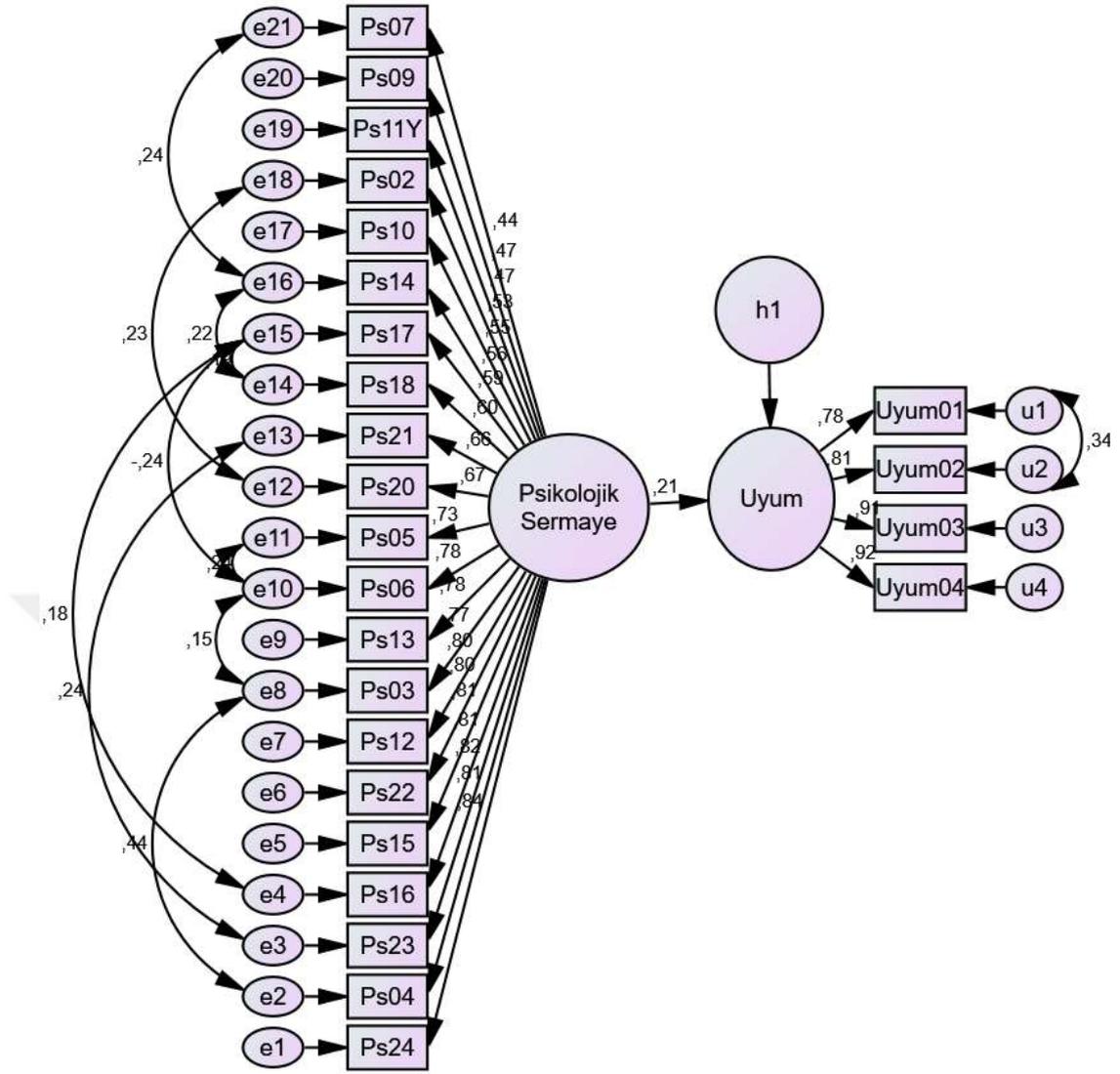
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	2,874
GFI >0.90	0,877
AGFI >0.90	0,848
CFI >0.90	0,932
RMSEA <0.08	0,066
RMR <0.08	0,078

Analizin tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan YEM analizinde; χ^2/sd , CFI, RMSEA ve RMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken, GFI ve AGFI indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.23: Psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumu (bağımsız-aracı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları.

Etkilenen		Etkileyen	Tahmin	sh	t	p
Uyum	←	Psikolojik Sermaye	0,184	0,044	4,149	***

Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H2 kabul edilmiştir ($\beta=0,184$; $p<.05$). Bu sonuç; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan katılımcıların, uyum düzeylerinin de yüksek olacağı veya psikolojik sermaye düzeyindeki artışın, uyum düzeyinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 5.6: Psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu arasındaki direkt etkiler.

H3: Birey-örgüt uyumu, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Tablo 5.24: YEM hesaplanan uyum indeksleri.

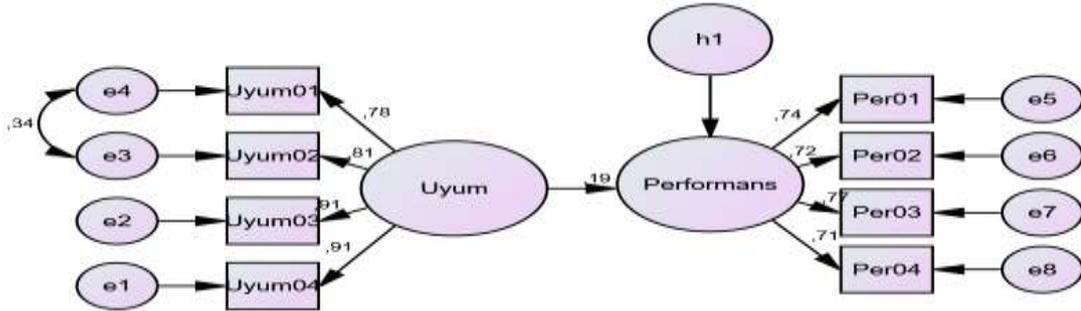
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,489
GFI > 0.90	0,965
AGFI > 0.90	0,930
CFI > 0.90	0,977
RMSEA < 0.08	0,076
RMR < 0.08	0,039

Analizin tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Birey-örgüt uyumunun bireysel performansı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan YEM analizinde, tüm değerlerin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 5.25: Birey-örgüt uyumunun bireysel performans (aracı-bağımlı) üzerindeki etkisine yönelik YEM analizi sonuçları.

Etkilenen		Etkileyen	Tahmin	sh	t	p
Performans	←	Uyum	0,160	0,047	3,392	***

Analiz sonucuna göre birey-örgüt uyumu, bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H3 kabul edilmiştir ($\beta = 0,160$; $p < .05$). Bu sonuç; uyum düzeyi yüksek olan katılımcıların, performans düzeylerinin de yüksek olacağı veya uyum düzeyindeki artışın, performans düzeyinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 5.7: Birey-örgüt uyumu ve bireysel performans arasındaki direkt etkiler.

H4: Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde, birey-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmektedir.

Tablo 5.26: YEM hesaplanan uyum indeksleri.

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,902
GFI > 0.90	0,852
AGFI > 0.90	0,822
CFI > 0.90	0,917
RMSEA < 0.08	0,066
RMR < 0.08	0,072

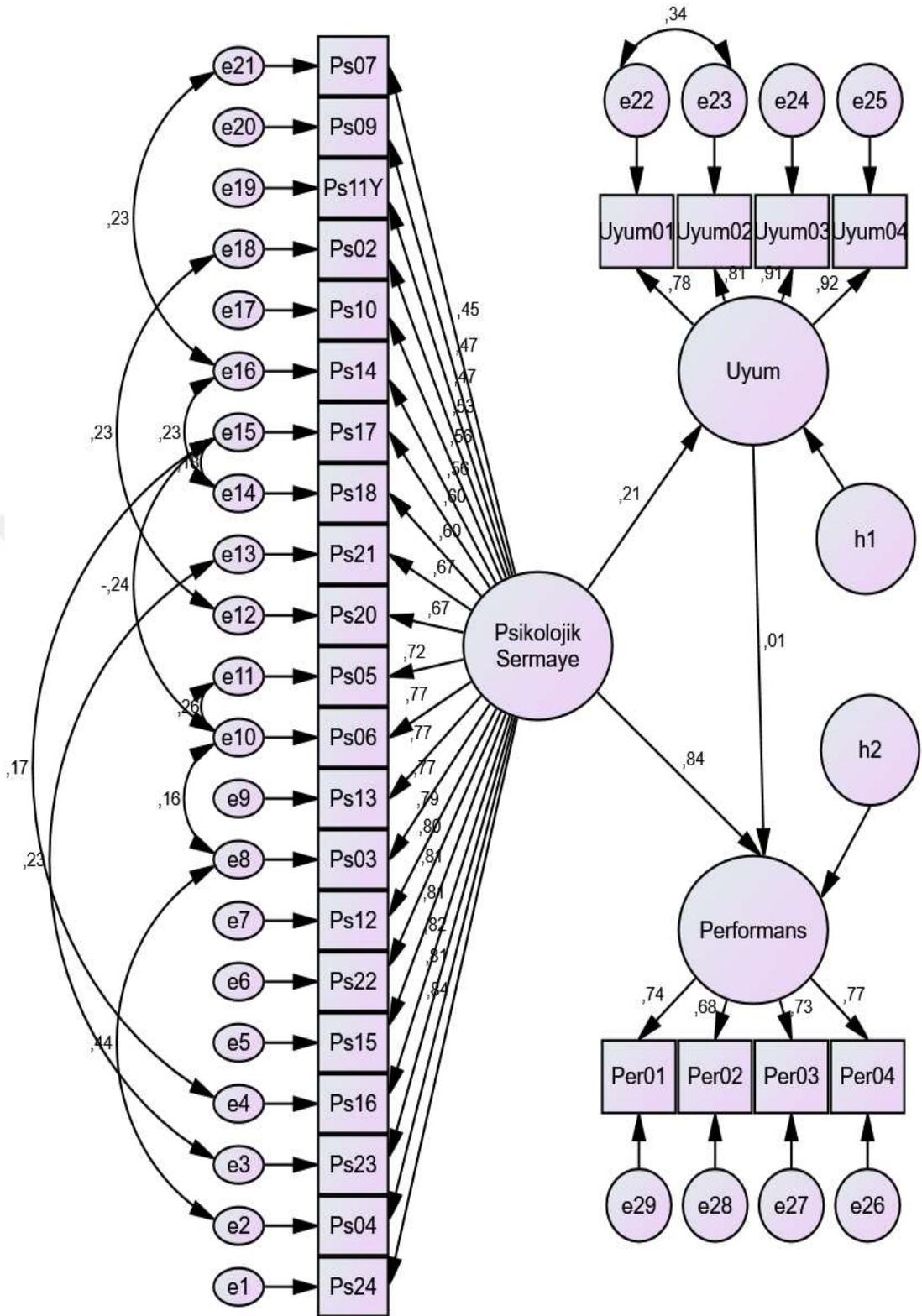
Analizin tüm uyum indekslerini sağladığı belirlenmiştir. Analizde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Psikolojik sermaye ile yapılan YEM analizinde; χ^2/sd , CFI, RMSEA ve RMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken, GFI ve AGFI indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.27: Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile yapılan YEM analizi sonuçları.

Etkilenen		Etkileyen	Tahmin	sh	T	p
Birey-Örgüt Uyumu	←	Psikolojik Sermaye	0,185	0,044	4,174	***
Bireysel Performans	←	Birey-Örgüt Uyumu	0,006	0,030	,211	,833
Bireysel Performans	←	Psikolojik Sermaye	0,592	0,038	15,528	***

Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=0,185$; $p<.05$). Bununla birlikte psikolojik sermaye, bireysel performansı da pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=0,592$; $p<.05$). Tahmin değerleri incelendiğinde; psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinin, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Aracı değişken, bağımsız değişken ile birlikte modele dahil edildiğinde ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken (0,624'ten 0,592'ye), aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile birey-örgüt uyumu, bireysel performansı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilememektedir ($\beta=0,006$; $p>.05$). Birey-örgüt uyumunun, bireysel performans üzerindeki etkisinin anlamlı olmaması nedeni ile aracılık rolü tespit edilemediğinden H4 reddedilmiştir.



Şekil 5.8: Yapısal eşitlik modeli.

5.8.5 Demografik Farklılıklar Açısından Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, akademik çalışma alanı, akademik deneyim şeklindeki demografik farklılıkların akademik personellerin psikolojik sermayesi, bireysel performansı ve birey-örgüt uyumu açısından farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu amaçla, demografik farklılıklara göre yapılan karşılaştırmalarda grup sayısının iki olması durumunda bağımsız örneklem t-testi, grup sayısının ikiden fazla olması durumunda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi, birbirinden bağımsız iki örneklem grubu arasında aynı değişkene yönelik ortalamalar açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 234). Tek Yönlü Varyans Analizi ise üç veya daha fazla grubun bir değişkene yönelik ortalamalarının karşılaştırılarak aradaki farkın anlamlı olup olmadığına bakmaktadır. Sonuç anlamlı ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey, Duncan, LSD, Bonferroni, Scheffe, Dunnet gibi testlerden faydalanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2011: 213; 215). Bu araştırmada gruplar arasında farklılığın kaynağını tespit etmek için Tukey testi kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Psikolojik sermayenin, çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi doğrultusunda yapılan bağımsız örneklem t-testi ile ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.28: Psikolojik sermaye ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.

Yaş	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Psikolojik Sermaye	1)20-35	203	92,58	17,53	28,380	,000	1-3*
	2)36-50	144	96,36	17,64			2-3*
	3)51 ve üzeri	86	108,49	10,79			

*p<.05

Farklı yaş grupları arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). 20-35 yaş arasında olanların ortalaması 92,58; 36-50 yaş arası olanların ortalaması 96,36; 51 yaş ve üzeri olanların

ortalaması 108,49'dur. Buna göre 51 yaş ve üzeri olanların psikolojik sermaye puan ortalaması en fazla iken, 20-35 yaş arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; 51 yaş ve üzeri olanların, 20-35 yaş ile 36-50 yaş arası olanlara göre psikolojik sermaye puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 5.29: Psikolojik sermaye ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	P
Psikolojik Sermaye	Erkek	193	96,61	18,23	,501	,617
	Kadın	240	95,80	18,31		

* $p>.05$

Erkek ile kadınlar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 5.30: Psikolojik sermaye ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.

Medeni Durum		n	Ortalama	ss	t	P
Psikolojik Sermaye	Evli	269	96,10	18,67	-,102	,919
	Bekar	164	96,27	17,61		

* $p>.05$

Evli ile bekar olanlar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 5.31: Psikolojik sermaye ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.

Eğitim Durumu		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Psikolojik Sermaye	1)Yüksek Lisans	105	95,07	15,53	17,944	,000	1-3*
	2)Doktora	252	94,64	18,74			2-3*
	3)Post Doktora	76	107,47	10,62			

* $p<.05$

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 95,07; doktora mezunu olanların ortalaması 94,64; post doktora mezunu olanların ortalaması 107,47'dir. Buna göre post doktora mezunu olanların psikolojik sermaye puan ortalaması en fazla iken, doktora mezunu olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; post doktora mezunu olanların psikolojik sermaye puanları, yüksek lisans ile doktora mezunu olanlara göre daha yüksektir ($p<.05$).

Tablo 5.32: Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.

Akademik Unvan	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Psikolojik Sermaye	1)Okutman	7	93,43	26,58	8,623	,000	2-7*
	2)Arş. Gör.	129	94,08	16,42			2-8*
	3)Arş. Gör. Dr.	16	89,56	17,30			3-7*
	4)Öğr. Gör.	38	90,19	17,43			3-8*
	5)Öğr. Gör. Dr.	16	98,06	22,29			4-7*
	6)Yrd. Doçent	143	95,29	17,28			4-8*
	7)Doçent	31	108,03	12,03			6-7*
	8)Profesör	53	109,55	11,38			6-8*

* $p<.05$

Akademik unvanı farklı olan gruplar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Okutmanların ortalaması 93,43; araştırma görevlilerin ortalaması 94,08; araştırma görevlisi doktorların ortalaması 89,56; öğretim görevlilerin ortalaması 90,19; öğretim görevlisi doktorların ortalaması 98,06; yardımcı doçentlerin ortalaması 95,29; doçentlerin ortalaması 108,03; profesörlerin ortalaması 109,55'tir. Buna göre profesörlerin psikolojik sermaye puan ortalaması en fazla iken, araştırma görevlisi doktorların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre doçent ve profesörlerin; araştırma görevlisi, araştırma görevlisi doktor, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlere göre psikolojik sermaye puanları daha fazladır ($p<.05$).

Tablo 5.33: Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.

Akademik Çalışma Alanı	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Psikolojik Sermaye	1)Fen Bilimleri	89	101,85	12,73	4,555	,011	1-3*
	2)Sağlık Bilimleri	57	96,91	18,31			
	3)Sosyal Bilimler	287	95,51	18,33			

*p<.05

Akademik çalışma alanı farklı olan gruplar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05). Alanı fen bilimleri olanların ortalaması 101,85; sağlık bilimleri olanların ortalaması 96,91; sosyal bilimler olanların ortalaması 95,51'dir. Buna göre akademik çalışma alanı fen bilimleri olanların psikolojik sermaye puan ortalaması en fazla iken, akademik çalışma alanı sosyal bilimler olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; akademik çalışma alanı fen bilimleri olanların, sosyal bilimler olanlara göre psikolojik sermaye puanları daha fazladır (p<.05).

Tablo 5.34: Psikolojik sermaye ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.

Akademik Deneyim	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Psikolojik Sermaye	1)1-5	167	94,52	17,88	26,468	,000	1-4*
	2)6-10	120	89,88	16,86			2-3*
	3)11-15	45	99,49	15,23			2-4*
	4)16 ve üzeri	101	108,44	11,88			

*p<.05

Akademik deneyimi farklı olan gruplar arasında, psikolojik sermaye ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.001). Deneyimi 1-5 yıl arası olanların ortalaması 94,52; 6-10 yıl arası olanların ortalaması 89,88; 11-15 yıl arası olanların ortalaması 99,49; 16 yıl ve üzeri olanların ortalaması 108,44'tür. Buna göre akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların psikolojik sermaye puan ortalaması en fazla iken, 6-10 yıl arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların, 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası olanlara göre; 11-15 yıl arası olanların da 6-10 yıl arası olanlara göre psikolojik sermaye puanları daha fazladır ($p<.05$).

Bireysel Performans Ölçeği İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Bireysel performansın, çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi doğrultusunda yapılan bağımsız örneklem t-testi ile ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.35: Bireysel performans ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.

Yaş	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Bireysel Performans	1)20-35	203	14,71	2,90	16,411	,000	1-3*
	2)36-50	144	15,17	2,67			2-3*
	3)51 ve üzeri	86	16,67	2,03			

* $p<.05$

Farklı yaş grupları arasında, bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). 20-35 yaş arasında olanların ortalaması 14,71; 36-50 yaş arası olanların ortalaması 15,17; 51 yaş ve üzeri olanların ortalaması 16,67'dir. Buna göre 51 yaş ve üzeri olanların bireysel performans puan ortalaması en fazla iken, 20-35 yaş arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; 51 yaş ve üzeri olanların, 20-35 yaş arası ile 36-50 yaş arası olanlara göre bireysel performans puanları daha fazladır ($p<.05$).

Tablo 5.36: Bireysel performans ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.

Cinsiyet	n	Ortalama	ss	t	P	
Bireysel Performans	Erkek	193	14,83	2,70	-2,904	,004
	Kadın	240	15,60	2,77		

* $p<.05$

Erkek ile kadınlar arasında bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.01$). Erkeklerin ortalaması 14,83 iken, kadınların ortalaması 15,60'dır. Buna göre kadınların bireysel performans puan ortalaması daha fazladır.

Tablo 5.37: Bireysel performans ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.

Medeni Durum		n	Ortalama	ss	t	P
Bireysel Performans	Evli	269	15,23	2,85	-,227	,820
	Bekar	164	15,29	2,63		

*p>.05

Evli ile bekarlar arasında bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 5.38: Bireysel performans ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.

Eğitim Durumu		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Bireysel Performans	1)Yüksek Lisans	105	15,35	2,50	9,560	,000	1-3*
	2)Doktora	252	14,87	2,88			2-3*
	3)Post Doktora	76	16,41	2,37			

*p<.05

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında, bireysel performans açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.001). Yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 15,35; doktora mezunu olanların ortalaması 14,87; post doktora mezunu olanların ortalaması 16,41'dir. Buna göre post doktora mezunu olanların bireysel performans puan ortalaması en fazla iken, doktora mezunu olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; post doktora mezunu olanların, yüksek lisans ile doktora mezunu olanlara göre bireysel performans puanları anlamlı şekilde farklıdır ve daha fazladır (p<.05).

Tablo 5.39: Bireysel performans ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.

Akademik Unvan	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Bireysel Performans	1)Okutman	7	15,43	4,04	5,936	,000	2-8*
	2)Arş. Gör.	129	14,93	2,52			3-7*
	3)Arş. Gör. Dr.	16	13,69	3,24			3-8*
	4)Öğr. Gör.	38	14,63	2,90			4-8*
	5)Öğr. Gör. Dr.	16	15,69	3,22			6-8*
	6)Yrd. Doçent	143	14,92	2,76			
	7)Doçent	31	16,42	2,01			
	8)Profesör	53	17,02	2,25			

*p<.05

Akademik unvanı farklı olan gruplar arasında, bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Okutmanların ortalaması 15,43; araştırma görevlilerin ortalaması 14,93; araştırma görevlisi doktorların ortalaması 13,69; öğretim görevlilerin ortalaması 14,63; öğretim görevlisi doktorların ortalaması 15,69; yardımcı doçentlerin ortalaması 14,92; doçentlerin ortalaması 16,42; profesörlerin ortalaması 17,02'dir. Buna göre profesörlerin bireysel performans puan ortalaması en fazla iken, araştırma görevlisi doktorların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını görmek için yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; profesörlerin, araştırma görevlisi, araştırma görevlisi doktor, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlere göre; doçentlerin de araştırma görevlisi doktora göre bireysel performans puanları daha yüksektir ($p<.05$).

Tablo 5.40: Bireysel performans ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.

Akademik Çalışma Alanı	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Bireysel Performans	1)Fen Bilimleri	89	15,91	2,62	3,996	,019	1-2*
	2)Sağlık Bilimleri	57	14,67	3,03			
	3)Sosyal Bilimler	287	15,17	2,72			

* $p<.05$

Akademik çalışma alanı farklı olan gruplar arasında, bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Alanı fen bilimleri olanların ortalaması 15,91; sağlık bilimleri olanların ortalaması 14,67; sosyal bilimler olanların ortalaması 15,17'dir. Buna göre akademik çalışma alanı fen bilimleri olanların bireysel performans puan ortalaması en fazla iken, sağlık bilimleri olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; akademik çalışma alanı fen bilimleri olanların, sağlık bilimleri olanlara göre bireysel performans puanları daha yüksektir ($p<.05$).

Tablo 5.41: Bireysel performans ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.

Akademik Deneyim		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Bireysel Performans	1)1-5	167	14,98	2,75	15,590	,000	1-4*
	2)6-10	120	14,28	2,84			2-3*
	3)11-15	45	15,82	2,65			2-4*
	4)16 ve üzeri	101	16,60	2,13			

*p<.05

Akademik deneyimi farklı olan gruplar arasında; bireysel performans ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Deneyimi 1-5 yıl arası olanların ortalaması 14,98; 6-10 yıl arası olanların ortalaması 14,28; 11-15 yıl arası olanların ortalaması 15,82; 16 yıl ve üzeri olanların ortalaması 16,60'tır. Buna göre akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların bireysel performans puan ortalaması en fazla iken, 6-10 yıl arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların, 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası olanlara göre; 11-15 yıl arası olanların da 6-10 yıl arası olanlara göre bireysel performans puanları anlamlı şekilde farklıdır ve daha fazladır ($p<.05$).

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği İçin Demografik Grupların Karşılaştırılması:

Birey-örgüt uyumunun, çeşitli demografik değişkenlere bağlı gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi doğrultusunda yapılan bağımsız örneklem t-testi ile ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.42: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin yaş açısından incelenmesi.

Yaş		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1)20-35	203	11,37	3,82	20,620	,000	1-2*
	2)36-50	144	13,24	3,35			1-3*
	3)51 ve üzeri	86	14,05	3,58			

*p<.05

Farklı yaş grupları arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). 20-35 yaş arasında olanların ortalaması 11,37; 36-50 yaş arası olanların ortalaması 13,24; 51 yaş ve üzeri olanların

ortalaması 14,05'tir. Buna göre 51 yaş ve üzeri olanların birey-örgüt uyumu puan ortalaması en fazla iken, 20-35 yaş arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; 51 yaş ve üzeri olanların, 20-35 yaş arası ile 36-50 yaş arası olanlara göre birey-örgüt uyumu puanları anlamlı şekilde farklıdır ve daha fazladır ($p<.05$).

Tablo 5.43: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin cinsiyet açısından incelenmesi.

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	P
Birey-Örgüt Uyumu	Erkek	193	12,83	3,95	1,532	,126
	Kadın	240	12,28	3,63		

* $p>.05$

Erkek ile kadınlar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 5.44: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin medeni durum açısından incelenmesi.

Medeni Durum		n	Ortalama	ss	t	P
Birey-Örgüt Uyumu	Evli	269	12,91	3,56	2,771	,006
	Bekar	164	11,88	4,05		

* $p<.05$

Evli ile bekarlar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.05$). Evli olanların ortalaması 12,91 iken, bekarların ortalaması 11,88'dir. Buna göre, evli olanlarda birey-örgüt uyumu puan ortalaması daha fazladır.

Tablo 5.45: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin eğitim durumu açısından incelenmesi.

Eğitim Durumu		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1)Yüksek Lisans	105	11,21	4,33	14,674	,000	1-2*
	2)Doktora	252	12,57	3,35			1-3*
	3)Post Doktora	76	14,20	3,68			2-3*

* $p<.05$

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 11,21; doktora mezunu olanların ortalaması 12,57; post doktora mezunu olanların ortalaması 14,20'dir. Buna göre post doktora mezunu olanların birey-örgüt uyumu puan ortalaması en fazla iken, yüksek lisans mezunu olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre, üç grupta da anlamlı fark görülmektedir ve eğitim düzeyi arttıkça birey-örgüt uyumu puanları da artmaktadır.

Tablo 5.46: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik unvan açısından incelenmesi.

Akademik Unvan	n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark	
Birey-Örgüt Uyumu	1)Okutman	7	12,29	3,77	7,370	,000	2-5*
	2)Arş. Gör.	129	11,02	4,03			2-6*
	3)Arş. Gör. Dr.	16	12,38	2,90			2-7*
	4)Öğr. Gör.	38	12,29	3,39			2-8*
	5)Öğr. Gör. Dr.	16	14,06	3,00			4-8*
	6)Yrd. Doçent	143	12,66	3,39			6-8*
	7)Doçent	31	13,90	3,68			
	8)Profesör	53	14,79	3,45			

* $p<.05$

Akademik unvanı farklı olan gruplar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<.001$). Okutmanların ortalaması 12,29; araştırma görevlilerin ortalaması 11,02; araştırma görevlisi doktorların ortalaması 12,38; öğretim görevlilerin ortalaması 12,29; öğretim görevlisi doktorların ortalaması 14,06; yardımcı doçentlerin ortalaması 12,66; doçentlerin ortalaması 13,90; profesörlerin ortalaması 14,79'dur. Buna göre profesörlerin birey-örgüt uyumu puan ortalaması en fazla iken, araştırma görevlilerinin en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; profesörlerin, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlere göre; doçentlerin, yardımcı doçentlerin ve öğretim görevlisi doktorların da araştırma görevlilerine göre birey-örgüt uyumu puanları anlamlı şekilde farklıdır ve daha fazladır ($p<.05$).

Tablo 5.47: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik çalışma alanı açısından incelenmesi.

Akademik Çalışma Alanı		n	Ortalama	ss	F	P
Birey-Örgüt Uyumu	1)Fen Bilimleri	89	12,61	4,26	,426	,654
	2)Sağlık Bilimleri	57	12,91	3,18		
	3)Sosyal Bilimler	287	12,42	3,74		

*p>.05

Akademik çalışma alanı farklı olan gruplar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 5.48: Birey-örgüt uyumu ölçeğinin akademik deneyim açısından incelenmesi.

Akademik Deneyim		n	Ortalama	ss	F	P	İkili Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1)1-5	167	11,62	4,01	12,503	,000	1-3*
	2)6-10	120	12,03	3,18			1-4*
	3)11-15	45	13,38	3,24			2-4*
	4)16 ve üzeri	101	14,24	3,66			

*p<.05

Akademik deneyimi farklı olan gruplar arasında, birey-örgüt uyumu ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.001). Deneyimi 1-5 yıl arası olanların ortalaması 11,62; 6-10 yıl arası olanların ortalaması 12,03; 11-15 yıl arası olanların ortalaması 13,38; 16 yıl ve üzeri olanların ortalaması 14,24'tür. Buna göre akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların birey-örgüt uyumu puan ortalaması en fazla iken, 1-5 yıl arası olanların en azdır.

Hangi grupların birbirinden farklılaştığını bulma amacı ile yapılan Post-Hoc analizi Tukey testine göre; akademik deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların, 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası olanlara göre; 11-15 yıl arası olanların da 1-5 yıl arası olanlara göre birey-örgüt uyumu puanları anlamlı şekilde farklıdır ve daha fazladır (p<.05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma; psikolojik sermaye ile bireysel performans ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı, bu ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemeyi ve demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ve psikolojik sermaye ile birey örgüt uyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Birey-örgüt uyumu ile bireysel performans arasında ise zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

Değişkenlere yönelik günümüze kadar yapılmış olan çalışmaların incelenmesi neticesinde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ilişkisini ve birey-örgüt uyumunun bu ilişkideki aracılık rolünü ifade eden yapısal bir model oluşturulmuştur.

Araştırma sonuçları hipotezler açısından değerlendirildiğinde, ilk üç hipotezin desteklendiği ancak son (dördüncü) hipotezin desteklenmediği gözlenmektedir. Bu noktada birinci araştırma hipotezi, psikolojik sermayenin bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005); Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008); Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li (2008); Clapp-Smit, Vogelgesang ve Avey (2009); Gooty, Gavin, Johnson, Fraizer ve Snow (2009); Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010); Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010); Rego, Marques, Leal, Sousa ve Cunha (2010); Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010); Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011); Polatçı (2011); Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang (2011); McKenny, Short ve Payne (2012); Sun, Zhao, Yang ve Fan (2012); Erkuş ve Fındıklı (2013); Uğurlu Kara (2014); Bitmiş (2014); Kalemci Tüzün, Çetin ve Basım (2014); Şahin, Çubuk ve Uslu (2014); Tho, Phong ve Quan (2014); Dönmez (2014);

Kappagoda, Othman ve Alwis (2014); Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015); Yaşın (2016); Saithong-in (2016); Yeşil, Yetiş ve Telli (2016); Durrah, Alhamoud ve Khan (2016); Rehman, Qingren, Latif ve Iqbal (2016); Muthukumar, Riasudeen ve Mathivanan (2017); Alessandri, Consiglio, Luthans ve Borgogni (2018) tarafından elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Bu sonuca göre psikolojik sermayesi yüksek olan birey, pozitif çıktılarını elde edilmesi yönünde eğilimli hale gelerek çalışma isteğini artıracak ve bu da süreç içerisinde daha yüksek performans sergilemesine neden olacaktır.

Sürekli gelişen teknolojiler, artan müşteri beklentileri ve küreselleşme nedeniyle sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan ulusal ve uluslararası çevrelerde meydana gelen değişimlerden kaynaklanan bilgi ve deneyim boşluklarını gidermek ve bireysel performansını istenilen düzeyde tutabilmek için çalışanların dinamik yetkinliklere sahip olması gerekmektedir. Psikolojik sermaye, sürekli değişen ve gelişen şartlara bireylerin daha kolay uyum sağlayarak bilgi ve deneyim boşluklarını doldurmaları ve yüksek performans sergilemeleri açısından önemli bir psikolojik kaynaktır.

Araştırmanın ikinci hipotezi, psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymaktadır. Psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu ilişkisini doğrudan konu alan bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanılmadığından, elde edilen bu sonuç öngörülen hipotezi doğrular niteliktedir. Bu sonuca göre psikolojik sermayesi yüksek olan bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve yaptığı iş ile olan uyumunun artması neticesinde, örgütün genel başarı düzeyi ve verimliliği de yükselecektir. Ayrıca psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü psikolojik sermayeye sahip çalışanların; geleceğe yönelik iyimserlik, engeller karşısında umut, değişen şartlara karşı öz yeterlilik ve artan belirsizlikten kaynaklanan olumsuzluklara karşı dayanıklılık gibi bireysel nitelikleri sayesinde yaptıkları işe kolaylıkla uyum göstererek örgütle bütünleşmeleri sağlanacaktır.

Bireyin içinde bulunduğu örgüt ile uyum içinde olmasını ifade eden birey-örgüt uyumu ve bireysel performans ilişkisinin incelendiği üçüncü araştırma hipotezi, birey-örgüt uyumunun bireysel performansı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu; Goodman ve Svyantek (1999); Autry (2001); Karakurum (2005); Hovman ve Woehr (2006); Bright (2007); Kurtpınar (2011); Öcel (2013); Farooquia ve Nagendra (2014); Tuna (2014); Kılıç ve Yener (2015); Soltis

(2015); Demir, Demir ve Nield (2015); Turunç (2015); Han, Chiang, Mcconville ve Chiang (2015); El-Sakka (2016); Alfes, Shantz ve Alahakone (2016); Mostafa (2016); Özdemir (2017); Andersson, Huysentruyt, Miettinen ve Stephan (2017) tarafından elde edilen bulgular ile aynı doğrultudadır. Bu sonuca göre örgütün amaçları ve değerleri ile özdeşleşen bireyin performansının artması neticesinde, kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşma düzeyi de yükselecektir.

Günümüzde bireylerin iş değiştirme eğilimlerinin fazla olduğu düşünüldüğünde, uzun vadeli ve sürdürülebilir başarı açısından birey-örgüt uyumunun ne kadar önemli olduğu gittikçe daha iyi anlaşılmaktadır. Ekonomik ve sosyal faydalar elde etmek amacıyla örgütlerde çalışmak bireyler için yeterli olmayabilir. Çalışma ortamında görevler yerine getirilirken psikolojik birtakım süreçlerin de uyumlu olması gerekmektedir. Çalışanların kendi amaçları ve değerleri ile örgütün değerleri, amaçları ve kültürü arasında uyumun sağlanması neticesinde bireysel performans olumlu etkilenecektir.

Araştırmada değişkenler ikili olarak incelendiğinde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu arasında karşılıklı ilişkilerin anlamlı olduğu gözlenmektedir. Ancak aracılık etkisini belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde, birey-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmediğinden araştırmanın son (dördüncü) hipotezi desteklenmemiştir. Bu sonuç, “psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumu aracılığıyla mı bireysel performansı etkilemektedir” şeklinde belirlenmiş olan araştırmanın temel sorusunun doğrulanmadığını ortaya koymaktadır.

Araştırma değişkenlerinin yaşa göre farklılaşma durumu ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde; 51 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin, yaşı daha küçük olan akademisyenlere göre sahip oldukları psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaşın ilerlemesi ile birlikte kazanılan deneyimlerin ve hayata bakış açısının bireylerin psikolojik sermayesi, bireysel performansı ve birey-örgüt uyumu üzerinde olumlu etki yaptığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde; akademisyenlerin psikolojik sermayelerine ve birey-örgüt uyumlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken, bireysel performanslarına ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadın akademisyenlerin bireysel performansları, erkek akademisyenlere göre daha yüksektir.

Araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; akademisyenlerin psikolojik sermayelerine ve bireysel performanslarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermezken, birey-örgüt uyumlarına ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Evli akademisyenlerin birey-örgüt uyumları, bekar akademisyenlere göre daha yüksektir. Bu durum, en küçük topluluk olan aile ortamına uyum sağlayanların örgüt ortamına da uyum sağlayacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma değişkenlerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumu ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde; post doktora mezunu olan akademisyenlerin, yüksek lisans ve doktora mezunu olan akademisyenlere göre sahip oldukları psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe geleceğe dair olumlu beklentilerin arttığı, eğitim sürecinde kazanılan bilgi ve becerilerin bireye öz güven kazandırarak bireyin psikolojik sermayesi, bireysel performansı ve birey-örgüt uyumu üzerinde olumlu etki yaptığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin akademik unvana göre farklılaşma durumu incelendiğinde; unvanı profesör ve doçent olan akademisyenlerin, diğer unvana sahip akademisyenlere göre sahip oldukları psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Eğitim seviyesinde olduğu gibi benzer şekilde akademisyenlerin unvanı yükseldikçe psikolojik sermayeleri, bireysel performansları ve birey-örgüt uyumları da artmaktadır. Bu durum; elde ettikleri unvan derecesi ile birlikte bilgi birikimlerinin ve donanımlarının artmasının bireylerin psikolojik sermayesini, bireysel performansını ve birey-örgüt uyumunu olumlu etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma değişkenlerinin akademik çalışma alanına göre farklılaşma durumu ile ilgili veriler incelendiğinde; akademisyenlerin birey-örgüt uyumlarına ilişkin görüşleri akademik çalışma alanına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, psikolojik sermayelerine ve bireysel performanslarına ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Akademik çalışma alanı fen bilimleri olan akademisyenlerin akademik çalışma alanı sağlık bilimleri ve sosyal bilimler olan diğer akademisyenlere göre sahip oldukları psikolojik sermaye ve bireysel performans düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, çalışma alanı fen bilimleri olanların muhakeme ve karar yeteneğine, yaşam boyu öğrenme bilincine ve eleştirel düşünme

becerisine sahip olmalarının bireylerin psikolojik sermayesi ve bireysel performansı üzerinde olumlu etki yaptığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin akademik deneyime göre farklılaşma durumu ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde; akademik deneyimi 16 yıl ve üzerinde olan akademisyenlerin, deneyimi daha az olanlara göre sahip oldukları psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeninde olduğu gibi benzer şekilde akademisyenlerin deneyimi arttıkça psikolojik sermayeleri, bireysel performansları ve birey-örgüt uyumları da artmaktadır. Bu durum; bireylerin uzun yıllar elde ettiği tecrübeler sonucunda kendilerine güven duymalarının, geleceğe iyimser bakmalarının ve bir işi başarmada kendi yeteneklerine olan inançlarının bireylerin psikolojik sermayesini, bireysel performansını ve birey-örgüt uyumunu olumlu etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada; psikolojik sermaye ölçeğinin önceden belirlenmiş veya kurgulanmış yapısının geçerliğini doğrulamak için yapılan DFA çözümlemesinde, pozitif tanımlı olması gereken kovaryans matrisinin negatif tanımlı olduğu bulgulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin literatürde önerilen modele ilişkin negatif tanımlı birincil düzey DFA şeması Ek-B’de verilmiştir. Ayrıca dayanıklılık ile umut alt boyutları arasında oluşturulan kovaryans incelendiğinde, standart tahmin değerlerindeki katsayının 1,01 ve bu iki boyut arasındaki korelasyon katsayısının da 1,007 olduğu gözlenmektedir. Bu sonuç, ölçeğin geçerliğinin sağlanamadığı veya model ile verinin yeterli düzeyde uyum göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Literatürde yirmi dört madde ve dört faktörle temsil edilen ölçeğin geçerliği sağlanamadığı için yapı geçerliğini tespit etmek için yapılan AFA sonucunda, ölçeğin yirmi iki maddeden ve tek faktörden oluştuğu saptanmıştır. Bunun olası nedenlerinin; ölçeğin uyarlama bir ölçek olmasından, ölçeğe ait soruların kültürümüzde farklı bir şekilde yorumlanmasından ve iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ile umut alt boyutlarına ait olan maddelerin birbirine benzerlik göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Örneğin, umut boyutunda yer alan “mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim” maddesi ile dayanıklılık boyutundaki “işimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim” maddesinin; öz yeterlilik boyutunda yer alan “uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim” maddesi ile umut boyutundaki “herhangi bir problemin çözümü için birçok

yol vardır” maddesinin; dayanıklılık boyutunda yer alan “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum” maddesi ile iyimserlik boyutundaki “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” maddesinin; dayanıklılık boyutunda yer alan “daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim” maddesi ile umut boyutundaki “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim” maddesinin katılımcılara benzer bir anlam çağrıştırdığı düşünülmektedir. Bitmiş ve Ergeneli (2013); Çelik, Turunç ve Bilgin (2014); Yıldız (2015) tarafından yapılan araştırmalarda da ölçeğin tek faktörlü hali kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; psikolojik sermayenin, bireysel performansı olumlu etkilediği görülmektedir. Geleneksel yöntemlerin performansı artırmada yetersiz kalmasından dolayı örgütler, etkili insan kaynakları uygulamaları ile bireylerin pozitif yönlerinin ortaya çıkarılması amacıyla çalışanların psikolojik sermayesine yatırım yapmaktadır. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireyler, pozitif iş tutumları sayesinde örgütsel amaçlara ulaşmak için daha kararlı davranışlar sergileyecek ve üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmek için alternatif yollar bularak zorlukların üstesinden daha kolay gelebilecektir. Dolayısıyla bireyin psikolojik sermaye düzeyindeki artış, güçlü bir motivasyonel etki yaratarak bireysel performansın yükselmesini sağlayacaktır.

Psikolojik sermayenin, birey-örgüt uyumunu olumlu etkilediği gözlenmektedir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireyler, üstlendikleri görevleri başarıyla tamamlamak ve örgütün amaçlarına katkıda bulunmak için kendilerini motive ederek örgüte daha fazla uyum sağlayacaktır. Bu nedenle psikolojik sermayenin geliştirilmesine ve artırılmasına yönelik faaliyetler, birey-örgüt uyumu düzeyini yükseltecektir. Birey-örgüt uyumunun yükselmesi ile bireyler yaptıkları işten memnun olacak, örgütü sadece para kazanmanın dışında sosyal ve kültürel açıdan çeşitli duygusal ihtiyaçlarını karşıladığı bir yer olarak görecektir ve kendilerini güvende hissederek daha iyi iş teklifleri karşısında bile örgütten ayrılmayı düşünmeyecektir. Bu durum ise örgütün başarı düzeyini ve performansını yükseltecektir.

Birey-örgüt uyumunun, bireysel performansı olumlu etkilediği görülmektedir. Bireyin çalıştığı örgüt ile olan uyumu, sergileyeceği olumlu iş çıktılarında ve örgütün genel başarısının artırılmasında kritik bir öneme sahiptir. Bireyin değerleri, amaçları ve tutumları ile çalıştığı örgütün kültürü, değerleri ve amaçları arasındaki uyum sayesinde

işinden duyduğu tatmin düzeyi artacaktır. Kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum olduğunu düşünen bireylerin işe adanmışlık seviyesi yükselecek ve performanslarında önemli bir artış gözlenecektir. Uyum düzeyi yüksek olan bireylerin performanslarının artması neticesinde, örgütsel verimlilik olumlu yönde etkilenecek ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edilecektir.

Sonuç olarak araştırma, psikolojik sermayenin örgütsel sonuç değişkenlerinden biri olan bireysel performans üzerindeki etkisi ile söz konusu bu etkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü ilk kez ele alarak örgütsel davranış alanına ve araştırmacılara katkı yapması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Literatüre katkıda bulunması ve hem kuramsal hem de pratik uygulamalara sahip olmasının yanı sıra araştırmanın bazı temel kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma doğası gereği kesitseldir; bu da hipotezlerin sınanması için gereken veriler tek bir dönemde toplandığından, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılmasını sınırladığı anlamına gelmektedir. Diğer bir kısıt ise araştırma verilerinin internet üzerinden online anket yöntemi aracılığıyla toplanmış olmasıdır. Bu durum araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik düzeyini etkilemektedir. Ayrıca bireysel performans için katılımcıların kendi performanslarını değerlendirmeleri, sosyal istenirlik (social desirability) riskini ortaya çıkarmaktadır.

Gelecekteki araştırmalarda; psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde, birey-örgüt uyumunun aracılık veya düzenleyici rolünü içeren farklı örneklem grupları ile çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte, gelecekte psikolojik sermaye ve birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmaların yapılması literatürün geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu ilişkisini ve psikolojik sermaye ile bireysel performans arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık veya düzenleyici rolünü ele alan çalışmaların hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde yapılması, sonuçların genelleştirilmesine ve karşılaştırmaların yapılmasına imkan sağlayacaktır. Araştırma değişkenleri eş zamanlı ölçüldüğü için nedensel sonuç çıkarımları yapılamamaktadır. Bu konuda yapılacak olan boylamsal çalışmalar gelecekteki araştırmalar için önem taşımaktadır. Ayrıca iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut alt boyutlarına yönelik Türk kültürüne özgü bir psikolojik sermaye tanımının yapılması ve kavram ile boyutların ölçümüne ilişkin bir ölçek geliştirilmesi, gelecekteki ulusal araştırmalar için önemli olacaktır. Bu sayede Türk kültürüne uygun bir ölçme aracıyla bireylerin psikolojik sermayesinin belirlenmesine yönelik algılar daha doğru bir şekilde tespit edilecektir.

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansıması olarak ifade edilen pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt içerisindeki geliştirilebilir güçlü yönlerine odaklanmaktadır. Örgütü daha pozitif ve daha destekleyici hale getiren, arzulanan örgütsel çıktılarını elde edilmesini ve birey ile çalıştığı örgütün daha uyumlu hale gelmesini sağlayan psikolojik sermaye, her türlü örgütsel yapılanma açısından elde edilmesi gereken bir güçtür.



KAYNAKLAR

- Abbas, M., Raja, U. (2010). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. Ref No. 449, 1-34.
- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., Al Musadieq, M. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *Journal of Business and Management*, 17 (7), 42-49.
- Adıgüzel, O., Kayadibi, K. (2015). Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (4), 92-122.
- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 33-62.
- Aggarwal, A., Thakur, G. S. M. (2013). Techniques of Performance Appraisal-A Review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 2 (3), 617-621.
- Akal, Z. (1996). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaş, T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 57-81.
- Akbaş, T. T., Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 81-101.

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgün, E. (2015). Lise Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksay, K., Yasım, Y. K. (2016). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1602-1611.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt - Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13-21.
- Akyol, E. M. (2011). *Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Al, A. D. (2016). Kısmi Zamanlı Çalışanlarla Tam Zamanlı Çalışanların Bireysel Performans Düzeylerinde İş Tatmininin Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alfes, K., Shantz, A., Alahakone, R. (2016). Testing Additive Versus Interactive Effects of Person-Organization Fit and Organizational Trust on Engagement and Performance. *Personnel Review*, 45 (6), 1323-1339.
- Allan, J. (1998). *Daha İyi Nasıl Motive Etme Sanatı*. (A. Çimen, Çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., Borgogni, L. (2018). Testing a Dynamic Model of the Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance. *Career Development International*, 23 (1), 33-47.
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Erat, S., Akçin, K. (2013). Does Person-Organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Altındağ, A., Akgün, B. (2015). Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (30), 281-297.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Sakarya: SakaryaYayıncılık.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: SAGE Publications.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77 (3), 323-333.
- Andersson, O., Huysentruyt, M., Miettinen, T., Stephan, U. (2017). Person-Organization Fit and Incentives: A Causal Test. *Management Science*, 63 (1), 73-96.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., Pedersen, L. H. (2016). Individual Performance: From Common Source Bias to Institutionalized Assessment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26 (1), 63-78.
- Arbak, Y., Yeşilada, T. (2003). Örgüt Kişi Uyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?. *Journal of Istanbul Kultur University*, 3, 23-37.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama* (4. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Aristoteles. (2014). *Nikomakhos'a Etik* (1. Baskı). (S. Babür, Çev.). Ankara: BilgeSu Yayınları.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice* (3rd ed.). London: Kogan Page.
- Artan, S. (1989). *Personel Yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Gül Basım Yayınları.
- Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50, 312-319.

- Athey, T. R., Orth, M. S. (1999). Emerging Competency Methods for the Future. *Human Resource Management*, 38 (3), 215-226.
- Atılgan, Ö. (2017). İş Tatmini İle İşgören Performansı İlişkisi: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (15), 35-55.
- Autry, C. W. (2001). The Person-Organization Fit of Warehouse Operations Employees. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 62 (5-A), 1889.
- Avey, J. B., Avolio, B., Crossley, C., Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006a). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 42-60.
- Avey, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006b). Positive Psychological Capital: A New Lens to View Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Luthans, F., Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2010). Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5), 384-401.
- 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.
- Ayanoğlu Şişman, F., Gemlik, H. N. (2009). Çalışanların Örgüte Güvenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi (İstanbul İline Bağlı Bir İlçe Belediyesinde Araştırma). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (31), 179-190.

- Aybas, M. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, E., Uğurlu Kara, A. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50 (1), 68-91.
- Aykut, S. (2007). Örgütsel Adalet, Birey-Örgüt Uyumu İle Çalışanların İşle İlgili Tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R., Harmancı Seren, A. K. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 52-58.
- Backhaus, K. (2003). Importance of Person-Organization Fit to Job Seekers. *Career Development International*, 8 (1), 21-26.
- Bağcı, Z., Mohan Bursalı, Y. (2015). Duygusal Emeğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (10), 69-90.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

- Barutçugil, İ. (2003). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Batıgün, A. D., Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 32-45.
- Battal, F. (2013). Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baymur, F. (1978). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkilap ve Aka Kitabevleri.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Geribildirim. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları* (2. Baskı). İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Beach, D. S. (1992). *Personnel: The Management of People at Work* (4th ed.). New York: MacMillan Publishing Company.
- Bekele, T. (2016). *Effect of Performance Appraisal Quality on Employee Performance (The Case of Ethiopian Airlines)*. Addis Ababa University School of Commerce Post Graduate Program.
- Bekker, S. (2016). Exploring the Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement. Unpublished Master's Thesis, North-West University.
- Benligiray, S. (1999). İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, No: 1174.

- Bernstein, S. D. (2003). Positive Organizational Scholarship: Meet the Movement: An Interview With Kim Cameron, Jane Dutton, and Robert Quinn. *Journal of Management Inquiry*, 12 (3), 266-271.
- Besen, E., Aktaş, H. (2016). Birey-Örgüt Uyumu ve Yöneticiye Duyulan Güven İle Lider-Üye Etkileşimi Bağlamında Bursa'da Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 81, 23-42.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 97-121.
- Bilgin, K. U. (2004). *Kamu Performans Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayını, No: 323.
- Billsberry, J. (2004). ASA Theory: An Empirical Study of the Attraction Proposition. *Academy of Management Annual Meeting*, New Orleans, Louisiana.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Birdoğan, B., Ustasüleymanoğlu, T. (2001). Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) Yazılımları ve Performans Ölçütleri. *Verimlilik Dergisi*, 3, 69-80.
- Bitmiş, M. G., Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Bitmiş, M. G. (2014). Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bloch, E. (2013). *Umut İlkesi (Cilt 1)* (3. Baskı). (T. Bora, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Bremner, N. L., Goldenberg, I. (2015). Kanada Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık: Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Sosyoloji Dergisi*, 35 (2), 119-141.
- Bretz, R. D., Ash, R. A., Dreher, G. F. (1989). Do People Make the Place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis. *Personnel Psychology*, 42, 561-581.
- Bright, L. (2007). Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees?. *Review of Public Personnel Administration*, 27 (4), 361-379.
- Bruque, S., Moyano, J., Piccolo, R. (2016). OCB and External-Internal Social Networks: Effects on Individual Performance and Adaptation to Change. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (1), 1-22.
- Buluş, A., Kabaklarlı, E. (2010). 1929 Ekonomik Buhramı İle Son Dönem Global Krizin Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 1-22.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Büyükgöze, H. (2014). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Büyükgöze, H., Erçetin, Ş. Ş. (2017). Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey-Örgüt Uyumunu İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Higher Education and Science*, 7 (1), 51-58.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö., Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2), 207-239.
- Cable, D. M., Judge, T. A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47 (2), 317-348.
- Cable, D. M., Judge, T. A. (1995). The Role of Person-Organization Fit in Organizational Selection Decisions. *Cornell University, Center for Advanced Human Resource Studies*, (Working Paper #95-07).

- Cable, D. M., Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 822- 834.
- Cable, D. M., Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311.
- Cable, D. M., Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54 (1), 1-23.
- Cable, D. M., Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311.
- Cameron, K. S., Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *The American Behavioral Scientist*, 47 (6), 731-739.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Canman, D. (1993). *Performans Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Caprara, G. V., Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System. In L. G. Aspinwall, U. M. Staudinger, (Ed.), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology* (61-74). Washington: DC American Psychological Association.
- Carnegie, D. (2016). *Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı*. (N. Uzunali, Çev.). İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Carpenter, M., Bauer, T., Erdogan, B. (2013). *Principles of Management*. Flat World Education. Vital Book File.
- Cha, J., Chang, Y., Kim, T-Y. (2014). Person-Organization Fit on Prosocial Identity: Implications on Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 123 (1), 57-69.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.

- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.
- Chaturvedi, R., Dubey, A. K. (2016). Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction: Mediating Role of Need Satisfaction. *International Journal of Education and Management Studies*, 6 (2), 170-174.
- Chen, D. J. Q., Lim, V. K. G. (2012). Strength in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (6), 811-839.
- Cheng, Z. (2014). Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit. *International Journal of Business Administration*, 5 (2), 126-131.
- Chi, N-W., Pan, S-Y. (2012). A Multilevel Investigation of Missing Links Between Transformational Leadership and Task Performance: The Mediating Roles of Perceived Person-Job Fit and Person-Organization Fit. *Journal of Business and Psychology*, 27 (1), 43-56.
- Christensen, R. K., Wright, B. E. (2011). The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21 (4), 723-43.
- Chuang, A., Sackett, P. R. (2005). The Perceived Importance of Person-Job Fit and Person-Organization Fit Between and Within Interview Stages. *Social Behavior and Personality*, 33 (3), 209-226.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), 227-240.
- Clercq, S. D., Fontaine, J., Anseel, F. (2008). In Search of a Comprehensive Value Model for Assessing Supplementary Person-Organization Fit. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 142 (3), 277-302.
- Clifford, M. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30 (1), 144-151.
- Cocchiara, F. K., Connerley, M. L, Bell, M. P. (2010). A Gem for Increasing the Effectiveness of Diversity Training. *Human Resource Management*, 49 (6), 1089-1106.

- Cole, K., Daly, A., Mak, A. (2009). Good for the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38 (3), 464-474.
- Comte, A. (2015). *Pozitif Felsefe Dersleri ve Pozitif Anlayış Üzerine Konuşma*. (E. Ataçay, Çev.). Ankara: BilgeSu Yayınları.
- Conti, S. D., Hyman, M. R., Astolfi, D. M. (2003). Creating a Values-Driven Organization. In O. C. Ferrell, L. E. Pelton, S. L. True, (Ed.), *Rights, Relationships, and Responsibilities: Business Ethics and Social Impact Management* (1st ed.) (1-24). USA: Kennesaw State University Press.
- Costa, P. T., Robert, R. M. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, 2, 223-256.
- Coşkun, A. (2007). *Stratejik Performans Yönetimi ve Performans Karnesi*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (2), 163-178.
- Çalış Duman, M., Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (2), 29-52.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 196-205.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4), 559-585.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Demirkaya, H. (2017). Çalışanların Adalet Algılarının İş Performansına Etkisinde Kişi Örgüt Uyumu Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Çalışma. *SOİD-Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8 (2), 40-57.
- Çetin, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 95-107.
- Çetin, F., Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 51-66.
- Çevik, H. H., Göksu, T., Bilgiç, V. K., Karakaya, M., Seyhan, K., Gül, S. K. (2008). *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, O., Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 41-58.
- Çimen, İ. (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), <https://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
- Dağtekin, G. (2017). The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Silence: A Research on Telecommunications Sector. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3 (5), 138-147.

- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri* (12. Baskı). (C. Çetin ve M. L. Arslan, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Demir, M., Demir, S. S., Nield, K. (2015). The Relationship Between Person-Organization Fit, Organizational Identification and Work Outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (2), 369-386.
- Deniz, N., Noyan, A., Ertosun, Ö. G. (2013). The Relationship Between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
- Deniz, N., Noyan, A., Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-Job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-Organization Fit. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Descartes. (2017). *Duygular Ya Da Ruh Halleri* (2. Baskı). (Ç. Dürüşken, Çev.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Devaro, J., Heywood, J. S. (2016). Performance Pay and Work-Related Health Problems: A Longitudinal Study of Establishments. *ILR Review*, 70 (3), 670-703.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinçer, H. (2013). Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye ve Yaratıcılık: Çok Düzeyli Analiz. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Dinçer, Ö., Fidan, Y. (2003). *İşletme Yönetimine Giriş* (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğanay, A., Şen, E. (2016). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 324-348.

- Donaldson, S. I., Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
- Doney, P. M., Cannon, J. P. (1997). An Examination of the Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships. *Journal of Marketing*, 61 (2), 35-51.
- Dönmez, B. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örneğinde İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durrah, O., Alhamoud, A., Khan, K. (2016). Positive Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Ponte Academic Journal*, 72 (7), 214-225.
- Dursun, Y., Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Elnaga, A., Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5 (4), 137-147.
- El-Sakka, N. (2016). The Relationship Between Person-Organization Fit, Burnout, and Turnover Intentionamong CIC Academic Staff. *The Business and Management Review*, 7 (2), 53-67.
- Emery, F., Trist, E. (1965). The Causal Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18 (1), 21-32.
- Emmons, R. A. (2006). Editorial. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 8 (1), 1-2.
- Envick, B. R. (1 Ocak 2005). *Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success*. Erişim Tarihi: 17 Ağustos 2017, [https://www.thefreelibrary.com/Beyond human and social capital: the importance of positive...-a0166778416](https://www.thefreelibrary.com/Beyond+human+and+social+capital:+the+importance+of+positive...-a0166778416)
- Ercan, M. K., Öztürk, M. B., Demirgüneş, K. (2003). *Değere Dayalı Yönetim ve Entelektüel Sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdirençelebi, M., Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 267-284.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erez, A., Schilpzand, P., Woolum, A. H., Judge, T. A. (2015). Inherently Relational: Interactions Between Peers' and Individuals' Personalities Impact Reward Giving and Appraisal of Individual Performance. *Academy of Management Journal*, 58 (6), 1761-1784.
- Erkiş, İ. U. (2014). Kamu Kurumlarında Performans Yönetiminin Uygulanabilirliği: 360 Derece Performans Değerlendirme Tekniği (Antalya İli Örneği). Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 55-69.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012a). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 89-103.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012b). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 55-72.
- Erkmen, T., Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- Farh, C. I., Lanaj, K., Ilies, R. (2017). Resource-Based Contingencies of When Team-Member Exchange Helps Member Performance in Teams. *Academy of Management Journal*, 60 (3), 1117-1137.
- Farooq, M., Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Far East Journal of Psychology and Business*, 5 (2), 22-33.
- Farooqui, S., Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., Kazemi, M. (2014). The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Ocb: The Mediating and Moderating Effects of Organizational Commitment and Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43 (5), 672-691.
- Faseeh, M. (2013). Role of Performance Appraisal System on Employees Motivation. *IOSR Journal of Business and Management*, 8 (4), 66-83.
- Feldman, D. C., Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behaviour in Organizations*. Auckland: McGraw-Hill Book Company.
- Field, J. (2008). *Sosyal Sermaye* (2. Baskı). (B. Bilgen ve B. Şen, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Finegan, J. E. (2000). The Impact of Personand Organizational Values on Organizational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-169.
- Froehlich, J. K., Hoegl, M., Weiss, M. (2014). Thematic Thinking and Individual Performance in Researchand Development. *Journal of Product Innovation Management*, 32 (6), 939-953.
- Gable, S. L., Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology. *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- Gabris, G. T. (1986). Can Merit-Pay System Avoid Creating Between Supervisors and Subordinates?: Another Uneasy Look at Performance Appraisal. *Review of Public Administration*, 17 (1), 70-89.

- Gezen, T., Boz, H. (2013). Otel İşletmelerinde Örgütsel Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (891-907). Kayseri: Kayseri Üniversitesi.
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12 (3), 472-485.
- Given, L. M. (Ed.). (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. California: SAGE Publications.
- Goodman, S. A., Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 254-275.
- Goodwin, N. R. (2003). Five Kinds of Capital: Useful Concepts for Sustainable Development. *Global Development and Environment Institute Working Paper*, 03 (07), 1-13.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., Snow, D. B. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.
- Gostautaite, B., Buciuniene, I. (2015). The Role of Work Characteristics in Enhancing Older Employees' Performance: Evidence from a Post-Soviet Country. *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (6), 757-782.
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı Teori-Uygulama-Model* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Görgens-Ekermans, G., Herbert, M. (2013). Psychological Capital: Internal and External Validity of the Psychological Capital Questionnaire (Pcq-24) on a South African Sample. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), 1-12.
- Graham, H. T., Bennett, R. (1992). *Human Resources Management* (7th ed.). London: Macdonald & Evans: Pitman.
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Gross, E. (1969). The Definition of Organizational Goals. *The British Journal of Sociology*, 20 (3), 277-294.

- Guerrero, H. H., Bradley, J. R. (2013). Failure Modes and Effects Analysis: An Evaluation of Group versus Individual Performance. *Production and Operations Management*, 22 (6), 1524-1539.
- Gür, Y. (2014). Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz* (3. Baskı). Ankara: SeçkinYayıncılık.
- Güven, M. (2006). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hallberg, U. E., Schaufeli, W. B. (2006). Same Same But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?. *European Psychologist*, 11 (2), 119-127.
- Han, T., Chiang, H., Mcconville, D., Chiang, C. (2015). A Longitudinal Investigation of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Contextual Performance: The Mediating Role of Psychological Ownership. *Human Performance*, 28, 425-439.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 15 (52), 43-60.
- Hassan, M. (2011). Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hassan, S., Akhtar, N., Yılmaz, A. K. (2016). Impact of The Conscientiousness As Personality Trait on Both Job and Organizational Performance. *Journal of Managerial Sciences*, 10 (1), 1-14.
- Hassan, S., Akhtar, N., Yılmaz, A. K. (2016). Impact of the Conscientiousness as Personality Trait on both Job and Organizational Performance. *Journal of Managerial Sciences*, 10 (1), 1-14.
- Hayajneh, A. Y. (2000). Identification of the Influence of Organizational Variables on Hospital Staff Nurses Job Performance. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.

- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 21-41.
- Hefferon, K., Boniwell, İ. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. New York: Open University Press.
- Helvacı, A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, (1-2), 155-169.
- Hesiodos. (2012). *İşler ve Günler* (1. Baskı). (F. Akderin, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Hobbes, T. (2017). *Leviathan* (15. Baskı). (S. Lim, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hodgson, G. M. (2014). What Is Capital? Economists and Sociologists Have Changed Its Meaning: Should It Be Changed Back?. *Cambridge Journal of Economics*, 38 (5), 1063-1086.
- Hoffman, B. J., Woehr, D. J. (2006). A Quantitative Review of the Relationship Between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.
- Holderness, D. K., Olsen, K. J., Thornock, T. A. (2017). Who Are You to Tell Me That?! The Moderating Effect of Performance Feedback Source and Psychological Entitlement on Individual Performance. *Journal of Management Accounting Research*, 29 (2), 33-46.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6 (1), 35-45.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Hourani, L. L., Williams, T. V., Kress, A. M. (2006). Stress, Mental Health, and Job Performance among Active Duty Military Personnel: Findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey. *Military Medicine*, 171, 849-856.
- Hoveyda, H. R., Seyedpoor, S. M. (2015). The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Silence. *Jurnal Ump Social Sciences and Technology Management*, 3 (2), 501-508.

- Hox, J. J., Bechger, T. M. (1998). An Introduction to Structural Equation Modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373.
- Hoy, W. K., Tschannen-Moran, M. (1994). The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust in Schools. *Studies in Leading and Organizing Schools*, 181-208.
- Hoy, W. K., Tschannen-Moran, M. (2003). The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust in Schools: The Omnibus T-Scale. In W. Hoy, M. DiPaola, (Ed.), *Essential Ideas for the Reform of American Schools* (181-208). North Carolina: International Age Publishing.
- Huang, M. P., Cheng, B. S., Chou, L. F. (2005). Fitting in Organizational Values: The Mediating Role of Person-Organization Fit Between Ceo Charismatic Leadership and Employee Outcomes. *International Journal of Manpower*, 26 (1), 35-49.
- Humboldt, W. V. (2004). *Devlet Faaliyetinin Sınırları*. (B. Seçilmişoğlu, Çev.). Ankara: Liberte Yayınları.
- Iqbal, A. (2010). Employee Turnover: Causes, Consequences and Retention Strategies in the Saudi Organizations. *The Business Review*, 16 (2), 275-281.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting the Employee's Performance: A Case Study of Banking Sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (8), 309-318.
- Iqbal, M. Z, Akbar, S., Budhwar, P. (2015). Effectiveness of Performance Appraisal: An Integrated Framework. *International Journal of Management Reviews*, 17 (4), 510-533.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 12-22.
- İlhan, M., Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5 (2), 26-42.
- İnce, M., Gül, H., Gözükara, M. Y. (2015). Duygusal Zeka İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Gümüshane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 12, 227-245.

- İşcan, Ö. F., Karabey, C. N. (2015). Örgütsel Özdeşleşme. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı) içinde (47-66). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Janasz, S. C., Dowd, K. O., Schneider, B. Z. (2015). *Interpersonal Skills in Organizations* (5th ed.). USA: The McGraw-Hill Companies.
- Jankingthong, K., Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Social Sciences, Humanities and Arts*, 12 (2), 115-127.
- Jin, S. (2015). The Relationship Between Person-Organization Fit and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Capital. *Business and Management Research*, 4 (3), 24-31.
- Jourden, F. J., Bandura, A., Banfield, J. T. (1991). The Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Factors and Motor Skill Acquisition. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 8, 213-226.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (2.Baskı). Ankara: Asil Yayınları.
- Kalemci Tüzün, İ., Çetin, F., Basım, H. N. (2014). The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in the Turnover Process. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41 (2), 85-103.
- Kane, J. S., Bernardin, H. J., Wiatrowski, M. (1995). Performance Appraisal. In N. Brewer, C. Wilson, (Ed.), *Psychology and Policing* (257-291). USA: Psychology Press.
- Kanık, L. (2008). Türk Üniversitelerinde Kütüphane Çalışanlarının Performans Değerlendirmeleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., Alwis, G. D. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

- Karakurum, M. (2005). The Effects of Person-Organization Fit on Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in a Turkish Public Organization. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, M., Çankaya, E. (2010). İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2 (3), 29-55.
- Kaya, D. (2012). Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Kesen, M. (2017). Birey Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (18), 75-89.
- Keser, S. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, S., Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 1-22.
- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 20-35.
- Kılıç, K. C., İplik, F. N., Yalçın, A. (2008). The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behaviors: A Research on Turkish Academicians. *Management and Education*, 4 (1), 66-74.
- Kılıç, K. C., Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 161-174.

- KIRICI, B. (2010). Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıyık Kıcı, G. (2017). Çalışanların Performansı, Yaratıcılığı ve Öğrenme Davranışı Üzerinde Kontrol Olgusunun Etkisi: Havacılık Sanayinde Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 17-39.
- Koçak, R. D. (2011). Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, M. (2006). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 199-226.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358.
- Kragl, J. (2015). Group Versus Individual Performance Pay in Relational Employment Contracts When Workers Are Envious. *Journal of Economics & Management Strategy*, 24 (1), 131-150.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58 (2), 281-342.
- Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini Gerçekleştirme. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 10, 162-178.
- Küçükkalay, A. M. (2016). *Dünya İktisat Tarihi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Kültür Kelime Kökeni. *Kelime Kökeni*. Erişim Tarihi: 22 Şubat 2018, <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/k%C3%BClt%C3%BCr>

Kümbül Güler, B. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı) içinde (137-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Larousse, M. (1969). *Performans*. İstanbul: Meydan Yayınevi.

Larson, M. D. (2004). *Positive Psychological Capital: A Comparison with Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention* (Doctoral Dissertation). ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 3142090)

Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 75- 92.

Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., Avey, J. B. (2013). Psychological Capital: A New Lens for Understanding Employee Fit and Attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8 (1), 28-43.

Lee, J. W., Bang, H. (2012). High Performance Work Systems, Person-Organization Fit and Organizational Outcomes. *Journal of Business Administration Research*, 1 (2), 129-138.

Lindenberg, S. (2001). Sociology of Groups. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 9, 6434-39. Oxford: Pergamon-Elsevier.

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.

Liu, B., Liu, J., Hu, J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality*, 38 (5), 615-626.

Luecke, R. (2008). *Performans Yönetimi*. (A. Özer, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Luthans, B. C., Luthans, K. W., Jensen, S. M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *The Journal of Education for Business*, 87 (5), 253-259.

- Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., Li, W. (2008). More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5), 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (2), 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 291-307.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organisational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal of Organisational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.

- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Rawski, S. L. (2011). A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31, 333-350.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Lv, Z., Xu, T. (2016). Psychological Contract Breach, High-Performance Work System and Engagement: The Mediated Effect of Person-Organization Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (3), 1-28.
- Magnano, P., Ramaci, T., Platania, S. (2014). Self-Efficacy In Learning and Scholastic Success: Implications for Vocational Guidance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1232-1236.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace-Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3 (10), 1-4.
- Marchant, T. (1999). Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health. *Journal of Management Practice*, 2 (3), 63-70.
- Markham, S. K., Lee, H. (2014). Marriage and Family Therapy in NPD Teams: Effects of We-ness on Knowledge Sharing and Product Performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31 (6), 1291-1311.
- McCulloch, M. C., Turban, D. B. (2007). Using Person-Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (1), 63-71.
- McDonald, P. R. (1993). Individual-Organizational Value Congruence: Operationalization and Consequents. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Western Ontario Faculty of Graduate Studies.
- McKenny, A. F., Short, J. C., Payne, G. T. (2012). Using Computer-Aided Text Analysis to Elevate Constructs: An Illustration Using Psychological Capital. *Organizational Research Methods*, 16 (1), 152-184.

- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., Islam, M. M. (2010). Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Nonprofit Organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31 (5), 436-457.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., Adkins, C. L. (1989). A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Values Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 424-432.
- Memili, E., Barnett, T. (2008). Non Family Employees' Perceptions of Person-Organization Fit and Voluntary Turnover in Family Firms. *Best Paper Proceedings of Academy of Management*, 1-10.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6 (3), 205-209.
- Mensah, G. A. O., Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), 195-205.
- Mercanlioğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 42-46.
- Mertler, C. A., Reinhart, R. V. (2017). *Advanced and Multivariate Statistical Methods, Practical Application and Interpretation* (6th ed.). Los Angeles: Pyrczak.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: DetayYayıncılık.
- Mitchell, M. J. (2006). *Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Intent to Leave among Nursing Leaders*. Nova Southeastern University, UMI Microform.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., Amini, A. (2012). The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and Organization Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (2), 206-217.

- Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S. (2014). Testing the Mediation Effect of Person-Organization Fit on the Relationship Between High Performance Hr Practices and Employee Outcomes in the Egyptian Public Sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (2), 276-292.
- Mostafa, A. M. S. (2016). High-Performance Hr Practices, Work Stress and Quit Intentions in the Public Health Sector. *Public Management Review*, 18 (8), 1218-1237.
- Motroi, A. (2018). İmalat İşletmelerinde Veri Zarflama Analizi İle Verimlilik Ölçümü. *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi*, 5 (1), 28-39.
- Muchinsky, P. M., Monahan, C. J. (1987). What Is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Muda, I., Rafiki, A., Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2), 73-80.
- Mutdoğan, K. (2011). Kurumsal Sosyalleşme Taktiklerinin Birey Örgüt Uyumuna Etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Muthukumar, K., Riasudeen, S., Mathivanan, S. (2017). The Impact of Psychological Capital on Job Performance: A Study Among Indian Scientists. *International Journal of Business Excellence*, 13 (1),79-90.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Nelson, D. L., Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior* (1st ed.). London: SAGE Publications.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 392-423.
- Nguyen, D. T., Nguyen, D. P., Tran, H. M. Q. (2014). Marketers' Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Quality of Work Life, Job Effort and Job Attractiveness. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6 (1), 36-48.

- Nguyen, T. D., Nguyen, T. T. M. (2011). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32 (1), 82-90.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi* (4. Baskı). (C. Çetin, Ed. ve Çev.). İstanbul: McGraw-Hill-Beta Yayınları.
- Norman, S. M. (2006). The Role of Trust: Implications for Psychological Capital and Authentic Leadership. Unpublished Doctoral Dissertation, The Graduate College At The University of Nebraska.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17 (4), 380-391.
- Northcraft, G. B., Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. USA: The Dryden Press.
- O'Connell, M. S., Kung, M. M-C. (2007). The Cost of Employee Turnover. *Industrial Management*, 49 (1), 1-19.
- Obeng, K., Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2), 83-98.
- Odabaş, Z. (2004). İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onay, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (4), 587-600.
- Ordu, A. (2016). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (36), 1-19.
- O'Reilly III, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.

- O'Reilly III, C., Chatman, J., Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (71), 37-56.
- Örücü, E. (1997). *Modern İşletmecilik*. Muğla: Ünyay Yayıncılık.
- Öz, E. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı) içinde (67-107). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Özçelik, K. (2011). Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, M., Gören, S. Ç. (2016). Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 333-345.
- Özdemir, O. (2017). Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, S., Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153.
- Özdemir, S., Sezgin, F. (2011). Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-21.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.

- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. T.C Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No:149, Eskişehir.
- Özkan, O. S. (2012). Örgütsel Güven İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41-60.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Ü. (2008). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Palmer, M., Winters, K. T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (D. Şahiner, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- Paposa, K. K., Kumar, Y. M. (2015). Impact of Performance Management System on Job Satisfaction of Faculty Members: A Study on Technical Education Institutes of Nagpur. *Management and Labour Studies*, 40 (1-2), 159-175.
- Parker, A., Gerbasi, A. (2016). The Impact of Energizing Interactions on Voluntary and Involuntary Turnover. *M@n@gement*, 19 (3), 177-202.
- Parker, S. K., Williams, H. M., Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 636-652.
- Paşa, M. (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pehlivan, İ. (1991). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 791-802.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., Çetin Gürkan, G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24, 84-104.

- Peker, Ö. (1995). Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği. *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, No: 258.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64 (2), 427-450.
- Peterson, S. J., Luthans, P. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24 (1), 26-31.
- Piasentin, K. A., Chapman, D. S. (2007). Perceived Similarity and Complementarity as Predictors of Subjective Person-Organization Fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (2), 314-354.
- Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 298-310.
- Podsakoff, P. M. (1982). Effects of Leader Contingent and Noncontingent Reward and Punishment Behaviours on Subordinate Performance and Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 25 (4), 810-821.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 513-563.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-124.
- Polatçı, S., Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 299-318.
- Polatçı, S., Özçalık, F., Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 1-12.

- Poulose, P. A. (2013). Conflicts in Organizations and Its Impact on the Efficiency and Effectiveness in the Public and Private Enterprises in Kerala in the Light of Liberalization, Privatization and Globalization. Unpublished Doctoral Dissertation, Mahatma Gandhi University Department of Commerce and Research Centre.
- Pousa, C., Mathieu, A. (2014). The Influence of Coaching on Employee Performance: Results from Two International Quantitative Studies. *Performance Improvement Quarterly*, 27 (3), 75-92.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. UK: Prentice Hall International.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rapp, A., Agnihotri, R., Baker, T. L., Andzulis, J. M. (2014). Competitive Intelligence Collection and Use By Sales and Service Representatives: How Managers' Recognition and Autonomy Moderate Individual Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 357-374.
- Raykov, T., Marcoulides, G. A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., Cunha, M. P. (2010). Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (9), 1531-1552.
- Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., Iqbal, P. (2016). Impact of Psychological Capital on Occupational Burnout and Performance of Faculty Members. *International Journal of Educational Management*, 31 (4), 455-469.
- Reinmann, B. C. (1982). Organizational Competence as a Predictor of Long Run Survival and Growth. *Academy of Management Journal*, 25 (2), 323-334.
- Ricardo, D. (2015). *Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin Temel İlkeleri* (3. Baskı). (B. Zeren, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Robbins, S. P. (1996). *Management* (5th ed.). N. J: Prentice Hall.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., Bowyer, C. J. (2011). Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (4), 449-458.

- Ruiz-Palomino, P., Martínez-Cañas, R., Fontrodona, J. (2013). Ethical Culture and Employee Outcomes: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 116 (1), 173-188.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8. Baskı). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Sağlam Arı, G. (2011). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Güven Özelliklerine İlişkin Tutumları: Varsayımsal Astlar Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 105-120.
- Saithong-in, S. (2016). Psychological Capital and Job Performance: An Empirical Research of Certified Public Accountants (Cpas) in Thailand. *The Business and Management Review*, 7 (5), 499-506.
- Salant, P., Dillman, D. A. (1994). *How to Conduct Your Own Survey*. New York: Wiley.
- Samancı, S. (2017). Örgütsel ve Kişisel Öncülleri Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Model Testi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sanjeev, M. A. (2016). Job Satisfaction and Turnover Intention Among Pharmaceutical Sales & Marketing Professionals in India. Unpublished Doctoral Dissertation, Jaypee Business School Jaypee Institute of Information Technology.
- Sankari, R. (1995). A Study of Stress, Conflict and Performance Among Industrial Workers. Unpublished Doctoral Dissertation, Mahatma Gandhi University Department of Commerce And Research Centre.
- Saraç, M., Meydan, B. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Çalışma. *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (210-214). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Saranya, A. S. (1999). Job Stress of Bank Employees. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Madras Department of PG Studies and Research in Commerce.

- Savage, D. A., Torgler, B. (2012). Nerves of Steel? Stress, Work Performance and Elite Athletes. *Applied Economics*, 44, 2423-2435.
- Say, J. B. (2017). *Politik Ekonomik İlmihali*. (Z. Kavık, Çev.). İstanbul: Liber Yayınları.
- Scarpello, V., Ledvinka, J. (1988). *Personnel/Human Resource Management-Environments and Function*. Boston: PWS-Kent Publishing Company.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity* (3rd ed.). New York: John Wiley.
- Schnake, M. E., Dumler, M. P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behavior Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (3), 283-301.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437-453.
- Schneider, B., Smith, D. B., Goldstein, H. W. (2000). Atraction-Selection-Attrition: Toward a Person-Environment Psychology of Organizations. In W. B. Walsh, K. H. Craik, R. H. Price, (Ed.), *Person-Environment Psychology: New Direction sand Perspectives* (61-85). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Schneider, K. J., Pierson, J. F., Bugental, J. F. T. (2015). *The Handbook of Humanistic Psychology: Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6), 323-337.
- Schuler, R. S. (1995). *Managing Human Resources*. USA: West Publishing Company.
- Schuler, R. S. (1998). *Managing Human Resources* (6th ed.). Cincinnati: South Western College Publishing Company.
- Schunk, D. H. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196.

- Sekiguchi, T. (2007). A Contingency Perspective of the Importance of PJ Fit and PO Fit in Employee Selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (2), 118-131.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Öğrenilmiş İyimserlik* (2. Baskı). (S. Kunt-Akbaş, Çev.). Ankara: HYB Yayınları.
- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seong, J. Y., Hong, D. S., Park, W. W. (2012). Work Status, Gender, and Organizational Commitment among Korean Workers: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Asia Pacific Journal of Management*, 29 (4), 1105-1129.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W., Hong, D. S., Shin, Y. (2015). Person Group Fit: Diversity Antecedents, Proximal Outcomes, and Performance at the Group Level. *Journal of Management*, 41 (4), 1184-1213.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557-583.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumunu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6 (23), 159-167.
- Shein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). USA: Jossey-Bass.
- Sheldon, K. M., King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Business Management and Economics*, 4 (1), 1-8.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Sims, R. L., Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16 (11), 1095-1105.

- Smith, A. (2016). *Milletlerin Zenginliği*. (H. Derin, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Snyder, C. R. (1994). *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York: Free Press.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., Feldman, D. B. (2003). Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-139.
- Soltis, S. M. (2015). Person-Organization Fit and Employee Performance: A Social Network Perspective. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 16979.
- Sonnetag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance* (3-26). Germany: Technical University of Braunschweig.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 333-359.
- Spinoza. (2011). *Ethica: Geometrik Yöntemle Kanıtlanmış ve Beş Bölüme Ayrılmış Ahlak*. (Ç. Dürüşken, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayınları.
- Spreitzer, G. M., Sonenshein, S. (2004). Toward the Construct Definition of Positive Deviance. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 828-847.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74.
- Steinholg, C., Owens, R. G. (1989). A Theory of Organizational Culture. *Journal of Educational Administration*, 27 (3), 16-31.
- Suff, P., Reilly, P., Cox, A. (2007). *Paying for Performance New Trends in Performance-Related Pay*. UK: University of Sussex Campus, Institute for Employment Studies.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., Mehmood, N. (2012). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (6), 646-661.

- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., Fan, L. H. (2012). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance among Nurses: A Structural Equation Approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (1), 69-79.
- Sutarjo. (2011). Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (21), 226-233.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Sünkür, M. (2014). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., Luthans, B. (2011). Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
- Şahin, D. R., Çubuk, D., Uslu, T. (2014). The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on the Factors of Psychological Capital. *Emerging Markets Journal*, 3 (3), 1-17.
- Şenerkal, R. (2014). Üniversitelerde Akademik Personle Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenol, G. (2003). İş Değerlemesinden Performans Değerlemesine Geçiş. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (1), <https://www.isguc.org/?p=article&id=31&cilt=5&sayi=1&yil=2003>
- Şentürk, H. (2004). *Belediyelerde Performans Yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, E., Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 121-136.
- Şimşek, Ş., Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.

- Şimşek, M. Ş., Akgeçici, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Tavas, B. (2011). Emniyet Teşkilatında Performans Yönetimi ve Değerlendirme Sistemi: Ankara Kriminal Polis Laboratuvarı Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 114-134.
- Teke, A. (2009). *Yöneticilik ve Motivasyon*. Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Hizmetleri. Erişim Tarihi: 18 Şubat 2018, <http://www.gata.edu.tr/saglikbilimleri/saglikhizmetleri/2009%20Ders%20Notlar%20C4%B1/Y%20C3%B6neticilik%20ve%20Motivasyon.pdf>
- Teke, A. (2017). Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Çalışan Performansının Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tho, N., Phong, N. D., Quan, T. H. M. (2014). Marketers' Psychological Capital and Performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6 (1), 36-48.
- Timur, H. (1983). Personel Başarı Değerlendirilmesi ve Türk Adli Yargı Örneği. *TODAİE Dergisi*, 6 (3), 3-22.
- Tom, V. R. (1971). The Role of Personality and Organizational Images in the Recruiting Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6 (5), 573-592.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 556-573.
- Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Tösten, R., Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59, 429-442.
- Tösten, R., Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 867-889.
- Trouba, E. J. (2007). A Person-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to the Organizations with Varying Compensation System Characteristics. Unpublished Doctoral Dissertation, DePaul University Department of Psychology College of Liberal Arts and Sciences.
- Tugal, F. N., Kilic, K. C. (2015). Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5 (4), 195-202.
- Tuna, B. (2014). The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuna, N. (2016). Psikolojik Sermaye ile Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, H., Tokmak, İ., Ateş, M. F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 417-442.
- Turunç, Ö. (2015). Stratejik Yönetim Örgütsel Performans İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (1), 16-30.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 57-78.
- Türkoğlu, T., Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 88-97.
- Uğurlu Kara, A. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ulutaş, M. (2010). Birey-Örgüt Uyumu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, M., Kalkan, A., Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). The Effect of Person-Organization Fit on Job Stress and Conflict: An Application on Employees of Businesses in Dalaman International Airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3 (1), 281-291.
- Ulutaş, M., Kalkan, A., Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1), 141-160.
- Uslu, T., Çetin, M., Çubuk, D., İşbilen, E. (2014). Pandora'nın Kutusu: Örgüt Desteği ve Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Umut Düzeyleri Aracılığıyla Mesleki Özdeşleşmeye Etkileri. Özdevecioğlu, M., Dedeoğlu, T., Çapar, N, (Ed.), 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı içinde* (423-434). Kayseri: Melikşah Üniversitesi.
- Uyargil, C. (2017). *Performans Yönetimi Sistemi* (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Uyungil, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, Ş. (2014). Performans Yönetimi Sistemi ve Kamu Kurumlarında Bireysel Performansın Değerlendirilmesine İlişkin Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünsal, P. (2015). İş Stresi Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (3. Baskı) içinde (387-421). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Üretmen, P. K. (31 Mayıs 2016). *Pandora'nın Kutusunda Kalan "Umut" Bir Ütopya Habercisi Midir*. Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2017, [www.edebiyathaber.net: http://www.edebiyathaber.net/pandoranin-kutusunda-kalan-umut-bir-utopya-habercisi-midir-pinar-k-uretmen/](http://www.edebiyathaber.net/pandoranin-kutusunda-kalan-umut-bir-utopya-habercisi-midir-pinar-k-uretmen/)
- Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 41 (4), 349-360.

- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., Peters, P. A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 666-679.
- Vancouver, J. B., Schmitt, N. W. (1991). An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Relations Between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 473-489.
- Vilela, B. B., González, J. A. V., Ferrín, P. F. (2008). Person-Organization Fit, Ocb and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37 (8), 1005-1119.
- Vuuren, M. V., Veldcamp, B. P., Jong, M. D. T., Seydel, E. R. (2007). The Congruence of Actual and Perceived Person-Organization Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (10), 1736-1747.
- Walker, H. J., Feild, H. S., Giles, W. F., Bernerth, J. B., Jones-Farmer, L. A. (2007). An Assessment of Attraction toward Affirmative Action Organizations: Investigating the Role of Individual Differences. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (4), 485-507.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., Hartnell, C. A. (2010). An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63 (4), 937-963.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., Oke, A. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (1), 4-24.
- Westerman, J. W. (1997). An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories: Effects on Individual Attitudes and Behavior. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Colorado Faculty of the Graduate School of Business Administration.
- Whately, S. (2004). Performance Management - Key to Organisation Success. Unpublished Master's Thesis, National College Human Resource Management.

- Wiese, D. S., Buckey, M. R. (1998). The Evolution of the Performance Appraisal Process. *Journal of Management History*, 4 (3), 233-249.
- Williams, J. C. (1982). *Human Behavior in Organization* (2nd ed.). South Western Publishing Company.
- Woods, R. H. (1997). *Human Resources Management* (2nd ed.). Educational Institute: American Hotel and Motel Association.
- Woolley, L., Caza, A., Levy, L. (2011). Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (4), 438-448.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (4), 437-442.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonnet, D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2), 93-104.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6 (24), 137-149.
- Yanfei, W., Xiaoxia, Y., Nan, S., Xiling, Z. (2010). Mediating Effect of Person-Organization Fit on The Relationship Between Organizational Socialization and Employee Performance. *Information Science and Engineering*, 2918-2921.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55, 243-264.
- Yeşil, S., Yetiş, E., Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Values Studies*, 2 (2), 25-40.
- Yıldız, E. (2015). Ağızdan Ağıza İletişimin Tüketici Temelli Marka Değeri Boyutlarına Etkileri: Marka İmajının Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 6 (3), 163-181.

- Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 34 (1), 153-173.
- Yıldız, S. (2010). *Entelektüel Sermaye*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yılmaz, A., Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 621-639.
- Yılmaz, B., Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace; The Impact of Hope, Optimizm, and Resilience. *University of Nebraska-Lincoln*, 10, 774-800.
- Yusoff, M. Z., Isa, R. M., Abdullah, N. L. (2015). Understanding Relationship Between Social Capital and Knowledge Sharing in Community of Practice in Malaysia Public Sector: Impact on Individual Work Performance. *Jurnal Pengurusan*, 44, 11-23.
- Yu, Y., Liu, Q. (2016). The Effect of Psychological Capital and Organizational Support on Innovational Behavior and Silence Behavior of Technical Innovation Personnel in Strategic Emerging Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 732-740.
- Yücel, İ., Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 17-30.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2017). *Özet Öğretim Elemanı Sayıları*. Erişim Tarihi: 19 Mart 2017, <https://istatistik.yok.gov.tr>
- Zamahani, M., Ghorbani, V., Rezaei, F. (2011). Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers' Trust and Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12), 658-667.

Zhang, L., Gowan, M. A. (2012). Corporate Social Responsibility, Applicants' Individual Traits, and Organizational Attraction: A Person-Organization Fit Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 27 (3), 345-362.

Zhao, H. (2009). The Effects of Personal-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior on Contextual Performance: An Empirical Research. *Chinese Journal of Management*, 6 (3), 342-347.

Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (600), 59-71.



EKLER

1. **Ek-A** : Türkiye’de Bulunan Vakıf Üniversiteleri 308
2. **Ek-B** : Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Literatürde Önerilen Modele
İlişkin Negatif Tanımlı Birincil Düzey DFA Şeması 310
3. **Ek-C** : Araştırmada Kullanılan Anket Formları 311



Ek-A: Türkiye’de Bulunan Vakıf Üniversiteleri

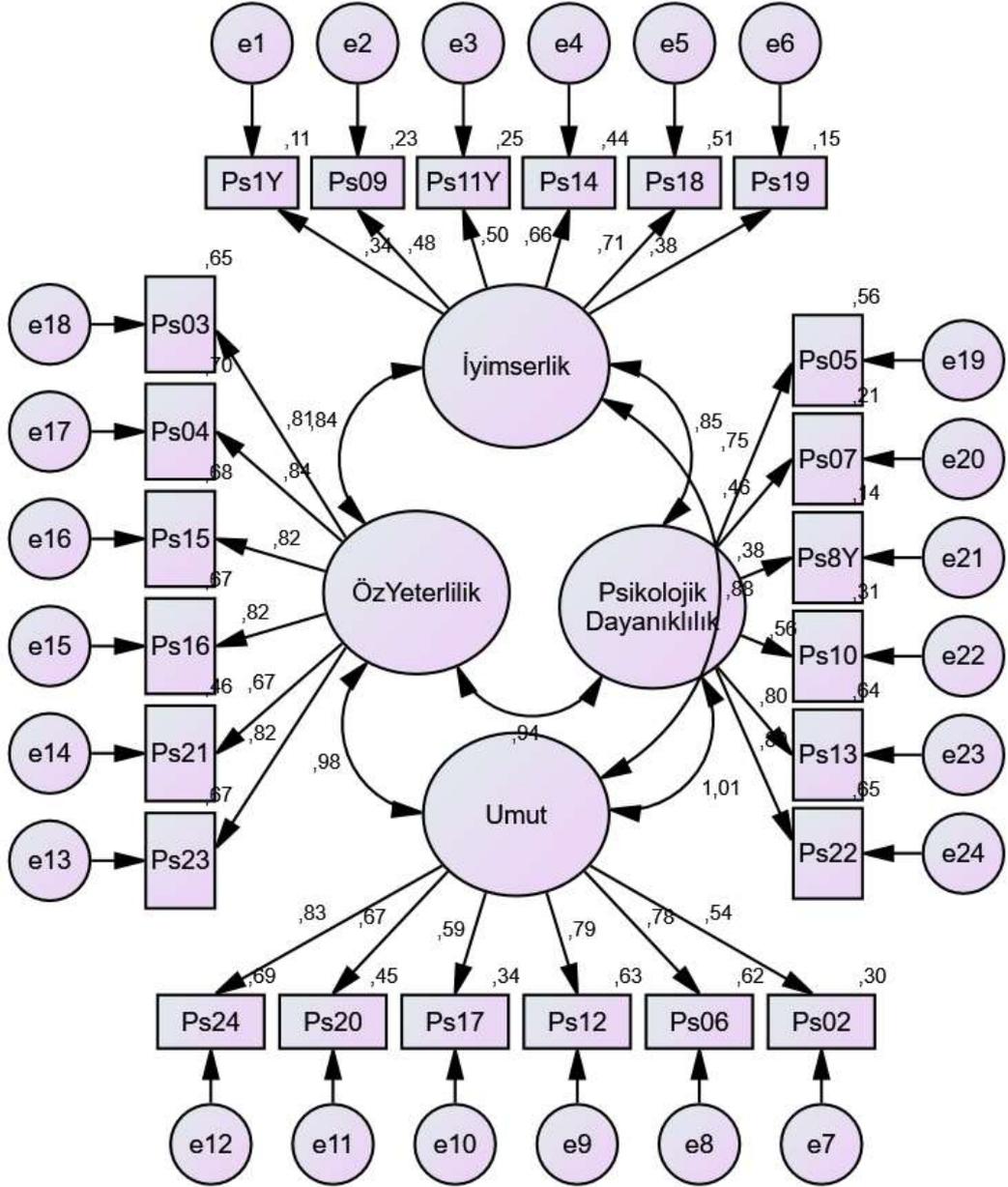
Tablo A.1: Türkiye’de bulunan vakıf üniversiteleri.

	Şehir	Üniversite	Kuruluş Yılı
1	İstanbul	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	18.05.2007
2	Antalya	Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	3.03.2011
3	İstanbul	Altınbaş Üniversitesi	22.05.2008
4	Ankara	Anka Teknoloji Üniversitesi	18.06.2013
5	Antalya	Antalya Akev Üniversitesi	23.04.2015
6	Antalya	Antalya Bilim Üniversitesi	21.07.2010
7	Ankara	Atılım Üniversitesi	15.07.1997
8	Trabzon	Avrasya Üniversitesi	10.12.2010
9	İstanbul	Bahçeşehir Üniversitesi	18.01.1998
10	Ankara	Başkent Üniversitesi	15.01.1994
11	İstanbul	Beykent Üniversitesi	15.07.1997
12	İstanbul	Beykoz Üniversitesi	7.09.2016
13	İstanbul	Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi	24.04.2010
14	İstanbul	Biruni Üniversitesi	27.02.2014
15	Mersin	Çağ Üniversitesi	15.07.1997
16	Ankara	Çankaya Üniversitesi	15.07.1997
17	İstanbul	Doğuş Üniversitesi	15.07.1997
18	İstanbul	Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi	24.04.2010
19	İstanbul	Fenerbahçe Üniversitesi	24.11.2016
20	İstanbul	Haliç Üniversitesi	18.01.1998
21	Gaziantep	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	31.07.2008
22	İstanbul	Işık Üniversitesi	7.06.1996
23	İstanbul	İbn Haldun Üniversitesi	23.04.2015
24	Ankara	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	22.05.1985
25	İstanbul	İstanbul Arel Üniversitesi	18.05.2007
26	İstanbul	İstanbul Aydın Üniversitesi	18.05.2007
27	İstanbul	İstanbul Ayyansaray Üniversitesi	24.11.2016
28	İstanbul	İstanbul Bilgi Üniversitesi	7.06.1996
29	İstanbul	İstanbul Bilim Üniversitesi	28.03.2006
30	İstanbul	İstanbul Esenyurt Üniversitesi	18.06.2013

Tablo A.1 (Devam): Türkiye’de bulunan vakıf üniversiteleri.

31	İstanbul	İstanbul Gedik Üniversitesi	7.09.2016
32	İstanbul	İstanbul Gelişim Üniversitesi	3.03.2011
33	İstanbul	İstanbul Kent Üniversitesi	7.09.2016
34	İstanbul	İstanbul Kültür Üniversitesi	15.07.1997
35	İstanbul	İstanbul Medipol Üniversitesi	7.07.2009
36	İstanbul	İstanbul Rumeli Üniversitesi	23.04.2015
37	İstanbul	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	24.04.2010
38	İstanbul	İstanbul Şehir Üniversitesi	22.05.2008
39	İstanbul	İstanbul Ticaret Üniversitesi	14.04.2001
40	İstanbul	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	7.09.2016
41	İstanbul	İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi	24.04.2010
42	İstanbul	İstinye Üniversitesi	23.04.2015
43	İzmir	İzmir Ekonomi Üniversitesi	14.04.2001
44	İstanbul	Kadir Has Üniversitesi	30.05.1997
45	Nevşehir	Kapadokya Üniversitesi	16.09.2005
46	İstanbul	Koç Üniversitesi	7.03.1992
47	Konya	Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi	18.06.2013
48	Konya	KTO Karatay Üniversitesi	7.07.2009
49	İstanbul	Maltepe Üniversitesi	15.07.1997
50	İstanbul	MEF Üniversitesi	27.04.2012
51	İstanbul	Nişantaşı Üniversitesi	17.09.2009
52	Kayseri	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	7.07.2009
53	İstanbul	Okan Üniversitesi	18.12.1999
54	Ankara	Ostim Teknik Üniversitesi	1.07.2017
55	İstanbul	Özyeğin Üniversitesi	18.05.2007
56	İstanbul	Piri Reis Üniversitesi	30.01.2008
57	İstanbul	Sabancı Üniversitesi	7.06.1996
58	Gaziantep	Sanko Üniversitesi	18.06.2013
59	Ankara	TED Üniversitesi	7.07.2009
60	Ankara	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	1.07.2003
61	Mersin	Toros Üniversitesi	7.07.2009
62	Ankara	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	3.03.2011
63	Ankara	Ufuk Üniversitesi	18.12.1999
64	İstanbul	Üsküdar Üniversitesi	3.03.2011
65	İzmir	Yaşar Üniversitesi	14.04.2001
66	İstanbul	Yeditepe Üniversitesi	7.06.1996
67	Ankara	Yüksek İhtisas Üniversitesi	2.08.2013
68	İstanbul	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	18.05.2007

Ek-B: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Literatürde Önerilen Modele İlişkin Negatif Tanımlı Birincil Düzey DFA Şeması



Şekil B.1: Psikolojik sermaye ölçeğinin literatürde önerilen modele ilişkin birincil düzey DFA şeması.

Ek-C: Araştırmada Kullanılan Anket Formları

Açıklama

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda **Prof. Dr. Tolga OMA Y** danışmanlığında yürütölmekte olan **“Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü”** konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma akademik nitelikli olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler istatistiksel kurallara göre genelleneceğinden, ankette kimlik bilgisi belirtmeniz istenmemektedir.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Osman Seray ÖZKAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Lisansüstü Öğrencisi

Tablo C.1: Kişisel bilgiler.

1. Yaş Grubunuz?			
<input type="checkbox"/> 20-35	<input type="checkbox"/> 36-50	<input type="checkbox"/> 51 ve üzeri	
2. Cinsiyetiniz?			
<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın		
3. Medeni Durumunuz?			
<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr		
4. Eğitim Durumunuz?			
<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora	<input type="checkbox"/> Post Doktora	
5. Akademik Unvanınız?			
<input type="checkbox"/> Okutman	<input type="checkbox"/> Arş. Gör.	<input type="checkbox"/> Arş. Gör. Dr.	<input type="checkbox"/> Öğr. Gör.
<input type="checkbox"/> Öğr. Gör. Dr.	<input type="checkbox"/> Yrd. Doçent	<input type="checkbox"/> Doçent	<input type="checkbox"/> Profesör
6. Akademik Çalışma Alanınız?			
<input type="checkbox"/> Fen Bilimleri	<input type="checkbox"/> Sağlık Bilimleri	<input type="checkbox"/> Sosyal Bilimler	
7. Akademik Deneyiminiz?			
<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16 ve üzeri

Tablo C.2: Psikolojik sermaye ölçeği.

Psikolojik Sermaye Ölçeği							
Ölçek-1 Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.							
1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılmıyorum, 4-Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum							
S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5	6
1	Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.						
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.						
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.						
20	Şu anda, iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23	Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

Tablo C.3: Bireysel performans ölçeği.

Bireysel Performans Ölçeği						
Ölçek-2 Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz. 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum						
S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					

Tablo C.4: Birey-örgüt uyumu ölçeği.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği						
Ölçek-3 Lütfen aşağıdaki ifadelerden kişisel tercihlerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz. 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum						
S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Bu kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
2	Bu kurumun insanlara bakışıyla/yaklaşımıyla ilgili değerleri, kişisel değerlerim ile aynıdır.					
3	Bu kurumun adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.					
4	Bu kurumun dürüstlük konusundaki değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Osman Seray ÖZKAN
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Sivas - 13.07.1981
Medeni Hali : Bekar
Adres : Yahya Kaptan Mah. Necip Fazıl Cad. E-13 Sitesi B Girişı Blok
No: 3B İç Kapı No: 13 İzmit/KOCAELİ
E-Posta Adresi : osmanserayozkan@gmail.com
İletişim : 0 (506) 415 43 18

EĞİTİM

Lise : Gazi Lisesi (1998)
Ön Lisans : Kocaeli Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Bölümü (2003)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü (2005)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İktisat Bölümü (2010)
Yüksek Lisans : Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü (2007)
Yüksek Lisans : Yalova Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
Bölümü (2012)

MESLEKİ DENEYİM

2008-2011 : Kocaeli Emniyet Müdürlüğü (Kocaeli)
2011-2013 : Tunceli Emniyet Müdürlüğü (Tunceli)
2013-..... : Ankara Emniyet Müdürlüğü (Ankara)

YABANCI DİL

İngilizce