



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

(Doktora Tezi)

Sibel BİLKAY
155600108

Danışman: Doç. Dr. Sezer Cihan GÜNAYDIN

İstanbul, 2020



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Tezi Hazırlayan: Sibel BİLKAY

İstanbul, 2020

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DOKTORA SINAV TUTANAĞI

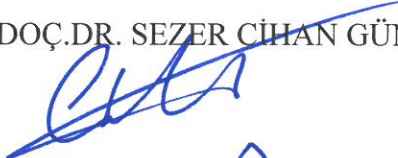
09.01.2020

Enstitümüz İşletme-Yönetim Organizasyon Doktora Programı öğrencilerinden **155600108** numaralı **Sibel BİLKAY** "İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **23.12.2019** tarih ve **2019/26** sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 52. maddesi gereğince (....) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN

DOÇ.DR. SEZER CİHAN GÜNEYDİN



ÜYE

PROF.DR. ALİ AKDEMİR

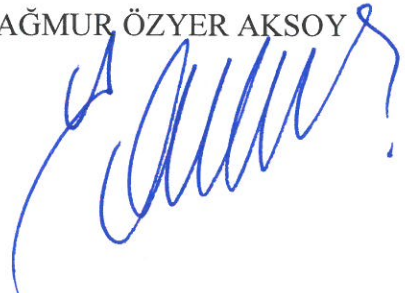
ÜYE

PROF.DR. GÖNEN DÜNDAR



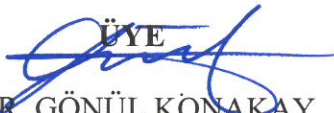
ÜYE

DOÇ.DR. YAĞMUR ÖZYER AKSOY



ÜYE

DOÇ.DR. GÖNÜL KÖNÜKAY



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum *“Pozitif Psikolojik Sermayenin, Çalışanların İlişki Ağı Kurma Yeteneği Üzerindeki Etkisinde Nomofobinin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma”* isimli çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Sibel BİLKAY

ONAY

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Teziminyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum.

Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Sibel BİLKAY

ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Sibel BİLKAY

Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Sezer Cihan GÜNAYDIN

Ocak, 2020 – 198 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların İlişki Ağı Kurma Yeteneği üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada, ayrıca nomofobinin düzenleyici bir aracılık rolü oynayabileceği ve bu değişkenin etkileri araştırılmıştır.

Bu çalışmanın uygulama kısmı, İstanbul Yeni, İstanbul Atatürk ve Sabiha Gökçen Havalimanlarında faaliyet gösteren havayolu işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, söz konusu işletmelerdeki çalışanların havacılıkla ilgili düşünce ve algıları temel alınmıştır. Araştırmaya ait veriler sözkonusu havacılık firmalarının çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, nomofobinin, pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yeteneği arasındaki ilişkiyi negatif olarak etkilemekte, çalışanların nomofobi düzeylerinin yükselmesi, pozitif psikolojik sermayelerinin ilişki ağı kurma yetenekleri üzerindeki etkisini negatif yönde etkilemekte ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri düşmektedir.

Bu çalışmanın, kuramsal ve uygulamada katkısı bulunmaktadır. Çalışmanın *kuramsal katkısı*, Pozitif Psikolojik Sermayenin ve İlişki Ağı Kurma Yeteneği ilişkisinin ilk kez ele alınarak açıklanması ve bu ilişkide aracı rol üstlenen Nomofobinin bütüncül bir modelde incelenmesidir. Bu çalışmanın *uygulamadaki katkısı* ise, tüm dünyada faaliyet gösteren havacılık firmalarında ilk kez araştırılmış olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği (Networking Ability), Nomofobi, Sivil Havacılık

ABSTRACT
**THE REGULATORY ROLE OF NOMOPHOBIA ON THE IMPACT OF
POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL REGARDING THE
NETWORKING ABILITY OF THE EMPLOYEES: A RESEARCH IN
THE AVIATION SECTOR**

Sibel BILKAY

PhD Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Assoc. Dr. Sezer Cihan Gunaydin

January, 2020 – 198 pages

The aim of this study is to investigate the effect of Positive Psychological Capital on Employee Relationship Networking Ability. In addition, in the research it was reviewed that nomophobia could play a regulatory channel role, and the impacts of this variable were investigated.

The practice part of this study was carried out at the airlines operating at Istanbul Yeni, Istanbul Ataturk and Sabiha Gokcen Airports. Within this framework, the opinions and perceptions of the employees in those enterprises related to aviation are taken as basis. The data of the research was obtained from the employees of those aviation companies in question. According to the findings of the research, nomophobia negatively affects the relationship between positive psychological capital and the ability to establish a relationship network.

This study has contributions in terms of both of theoretical and practical aspects. The theoretical contribution of the study is to evaluate and explain the relationship between Positive Psychological Capital and Ability to Establish Network for the first time and to examine the Nomophobia that plays a mediator role in this relationship in a holistic model. The contribution of this study in practice is that it is the first study which has been made through occurring a research on the aviation companies operating all across the globe.

Key Words: Positive Psychological Capital, Networking Ability, Nomophobia, Civil Aviation

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca bilimsel destek, teşvik ve yönlendirmeleri sebebiyle tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Sezer Cihan GÜNAYDIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora yeterlilik sınavımdan üç gün önce sonsuzluğa giden annemi kaybetmiş olmanın derin üzüntüsünü atlatabilmem için, tüm bu süreçlerde yanımda olan Sn. Prof. Dr. Ali AKDEMİR, Sn.Prof. Dr. Gönen DÜNDAR, Sn. Doç. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU, Sn. Doç.Dr. Yağmur Özyer AKSOY ve değerli eşi Dr. Öğr. Üyesi Yasin AKSOY, Dr. Öğr. Üyesi Nükhet TURAN, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğretim üyeleri ve değerli çalışanlarına teşekkür ederim. Mensubu olmaktan onur duyduğum Arel Üniversitesi ailesine teşekkür ederim. Ve bana çıktığım bu “akademik” yolda yürümem konusunda teşvik eden, benim gibi eski THY mensubu dostlarım Nuray ULUDAĞ, Gökşen YÜKSEL, Neslihan PURA, Burcu Yavuzer YETİŞYİĞİT, Renin DİLMAÇ ve Aslıhan ÖZAYDİL'e sonsuz teşekkür ederim.

Hayatımın tüm bu zor sürecinde yanımda olan sevgili ailem; babam Güray BİLKAY, kızkardeşim Emel BİLKAY, eşi Mehmet BABÜR ve varlıklarıyla bana hayat kaynağı olan yeğenlerim Merve Irmak BABÜR ve Mehmet Kerem BABÜR'e teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Umarım sevgili yeğenlerime azmim, herşeye ve herkese rağmen başarıma gücümle örnek oluyorumdur. Dileğim odur ki: hayatları boyunca aradıkları ve ihtiyaç duydukları tüm gücün asil kanlarında olduğunu asla unutmaz ve köklerine layık birer evlat olurlar.

Ve sen... 2018 yılında Ramazan Bayramının 3. Günü hayatımdan aniden giden Canım Annem... Atamızın yolunda, ilkelerimize ve inançlarımıza bağlı, asaletine layık olma azmi ile görevimi ifa ediyorum. Sana söz, sana yemin olsun; mezun ettiğim her öğrencimin hayır dualarını cennetine ulaştıracam.

Doktora tezimi sana ithaf ediyorum...

Anneciğime....

Sibel BİLKAY

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ÖNSÖZ	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xiii
EK LİSTESİ	xiv
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	3
1.1.1. Pozitif Örgüt Okulu	5
1.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış	9
1.1.3. Pozitif.Örgüt.Okulu.ve.Pozitif.Örgütsel.Davranış.Arasındaki. Farklar	
13	
1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	14
1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri.....	18
1.3.1. Umut	20
1.3.2. İyimserlik (Optimizm).....	23
1.3.3. Psikolojik Dayanıklılık	27
1.3.4. Öz Yeterlilik	28
1.3.5. Güven.....	32
1.3.6. Dışa Dönüklük	33
1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Öncülleri	34
1.4.1. Duygusal Zekâ.....	34
1.4.2. Algılanan Örgütsel Destek	36
1.4.3. Örgütsel Adalet.....	37
1.4.4. Öz Kendilik	38

1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ardılları	40
1.5.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Davranış Bağlamında Sonuçları.....	40
1.5.1.1. İşe Adanma ve Tükenmişlik	40
1.5.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	42
1.5.1.3. Örgütsel Bağlılık.....	43
1.5.2. Örgütsel Güven.....	45
1.5.3. Algılanan Örgüt Desteği.....	47
1.5.4. İş Tatmini.....	49
1.5.5. İş Performansı	50

2.BÖLÜM **İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ**

2.1. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	52
2.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Öncülleri	58
2.2.1. Kişilik Özellikleri ve İlişki Ağı Kurma Yeteneği.....	58
2.2.1.1. Beş Büyük Kişilik Özelliği.....	58
2.2.1.2. Proaktif Kişilik	60
2.2.1.3. Makyavelizm	61
2.2.2. Ağ Oluşturma Yeteneği.....	63
2.2.3. Ağ Kurma Rahatlığı	63
2.2.4. Sosyo-Demografik Unsurlar	64
2.2.5. İş Özellikleri ve Kuruluş İçindeki Pozisyon Türleri.....	64
2.3. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Ardılları	64
2.3.1. Kariyer Başarısı	65
2.3.2. İşle İlgili Öneri Alma, Destek Verme ve Stratejik Bilgi	65
2.3.3. Görünürlük ve Güç	65
2.3.4. İş Arama Başarısı İçin Ağ Oluşturma	66
2.3.5. İş Performansı.....	67

3.BÖLÜM NOMOFOBİ

3.1. Nomofobi Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	68
3.2. Nomofobinin Bileşenleri.....	69
3.2.1. İletişim Kuramamak	70
3.2.2. Bağlantıyı Kaybetmek	70
3.2.3. Bilgiye Erişememe	71
3.2.4. Rahatlıktan Vazgeçmek.....	71
3.3. Nomofobinin Öncülleri	71
3.3.1. Yalnızlık	72
3.3.2. Aidiyet	72
3.3.3. Gündemi Kaçırma Korkusu ve Sosyal Medya Kullanım Alışkanlığı	73
2.4.4. Algılanan Sosyal Destek.....	74
3.4. Nomofobinin Ardılları.....	75
3.4.1. Psikolojik Ardılları	75
3.4.2. Fizyolojik Ardılları	80
3.4.3. Örgütsel Açıdan Ardılları	81
3.5. Nomofobinin Öncülleri Ve Ardılları İle İlgili Alanyazında Yapılan Çalışmalar	83

4. BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırma	92
4.1.1. Sektörel Bilgilendirme.....	92
4.2. Araştırmanın Konusu ve Teorik Çerçevesi.....	98
4.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	99
4.4. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli.....	101
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	102
4.6. Araştırmanın Yöntemi	102

4.6.1. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	102
4.6.2. Veri Toplama Tekniği	103
4.6.3. Ölçme Araçları	104
4.6.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	104
4.6.3.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeği.....	105
4.6.3.3. Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeği.....	105
4.6.4. Verilerin Analiz Yöntemi	105
4.6.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	106
4.6.4.2. Model Uyum İndeksleri.....	107
4.6.4.2.1. Mutlak Uyum İndeksleri	107
4.6.4.2.1.1. Ki-Kare Testi (X^2)	107
4.6.4.2.1.1.1. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)108	
4.6.4.2.1.1.2.Uyum İyiliği İstatistiği (GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (AGFI).....	108
4.6.4.2.1.1.3.Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) İndeksi	109
4.6.4.2.1.2. Marjinal Uyum İndeksleri.....	109
4.1.6.4.2.2.1. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI)	109
4.1.6.4.2.2.2.Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI).....	109
4.6.4.3. Raporlanması Gereken İndeksler	110
4.6.4.4. Güvenilirlik Analizi.....	110
4.7. Bulgular	111
4.7.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları	112
4.7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	118
4.7.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	118
4.7.2.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	120
4.7.2.3. Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	122

4.7.3. Güvenilirlik Analizi	125
4.7.3.1. Aracılık (Mediation)	126
4.7.3.2. Ölçekler Arasındaki Korelasyonlar	128
4.7.3.3. Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları	130
SONUÇ	139
KAYNAKÇA.....	145
ÖZGEÇMİŞ	190
EKLER	193



KISALTMALAR LİSTESİ

ACI	: Uluslararası Havaalanı Konseyi
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği
APA	: Amerika Psikoloji Birliği
ASAM	: Amerikan Bağımlılık Tıbbı Topluluğu
CFI	: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DHMI	: Devlet Hava Meydanları İşletmeleri
DSM-5	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EASA	: Avrupa Havacılık Güvenliği Kurumu
ECAC	: Avrupa Sivil Havacılık Konferansı
EUROCONTROL	: Avrupa Hava Trafik Kontrol Birliği
FAA	: ABD Federal Havacılık İdaresi
FFA	: Full Service Airlines/Yüksek Maliyetli Havayolu
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
GFI	: Uyum İyiliği İstatistiği
IATA	: Uluslararası Hava Taşıyıcıları Birliği
ICAO	: Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İK	: İnsan Kaynakları
JAA	: Havacılık Otoriteleri Birliği
LCC	: Low Cost Carrier/Düşük Maliyetli Havayolu Şirketleri
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
NNFI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi
OCC	: Operasyon Kontrol Merkezi
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
RMR	: Ortalama Hataların Karakökü
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SRMR	: Standardize Ortalama Hataların Karakökü İndeksi
SMS	: Security Management System

TİM : Türkiye İhracatçılar Meclisi
YEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Geleneksel Yaklaşım ve Olumlu Sorgulama Yaklaşımı Arasındaki Bakış Açısı Farkları	9
Tablo 2: Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar	14
Tablo 3: Rekabet Avantajı Sağlamada Kullanılan Bazı Kaynakların Özellikleri	16
Tablo 4: Umut Teorisi İçindeki İki Temel Amaç Kategorisi.....	22
Tablo 5: Beş faktör Puanlama Tablosu.....	59
Tablo 6: Havayolu Endüstrisinin Ekonomik Performansı (2005-2017 F).....	94
Tablo 7: Havayolu Endüstrisinin Ekonomik Performansı (2013-2019F).....	95
Tablo 8: Dünya Geneline Havacılık Sektörü Hizmet İhracatı Sıralaması (Milyon Dolar).....	97
Tablo 9: Ciro ve Personel Sayısı.....	97
Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	104
Tablo 11: Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri	110
Tablo 12: Demografik Özelliklerin Dağılımları	114
Tablo 13: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri.....	119
Tablo 14: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri.....	122
Tablo 15: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri.....	123
Tablo 16: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	125
Tablo 17: Aracı Değişken ile Kurulan Model Sonuçları	127
Tablo 18: Korelasyon Değer Tablosu.....	128
Tablo 19: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi.....	129
Tablo 20: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	130
Tablo 21: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Yaş Grupları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	131

Tablo 22: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Evliler ve Bekârlar Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	132
Tablo 23: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	133
Tablo 24: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Çalışılan Bölümler Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	134
Tablo 25: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Tecrübe Yılları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	135
Tablo 26: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Pozisyonlar Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	136
Tablo 27: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Çalışma Düzenleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	137
Tablo 28: Southwest Airlines İcra Komitesi.....	143

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	5
Şekil 2: Geliştirilebilir ve Geliştirilemeyen Pozitif Kişilik Özellikleri.....	12
Şekil 3: Rekabet Üstünlüğü İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri	15
Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	19
Şekil 5: Umut Teorisi	20
Şekil 6: Umudun Bileşenleri	21
Şekil 7: Çalışma Hayatı Alanları Açısından Birey ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk.....	41
Şekil 8: Politik Yetenekler Modeli.....	53
Şekil 9: Politik Davranışın Unsurları	54
Şekil 10: Nomofobinin Bileşenleri.....	70
Şekil 11: Dünya'da Merkez Bağlantısına Göre İlk 20 Havalimanı (2008-2018)	96
Şekil 12: Araştırma Modeli.....	102
Şekil 13: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ölçüm Modeli	120
Şekil 14: İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeğinin Ölçüm Modeli	121
Şekil 15: Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeğinin Ölçüm Modeli.....	124
Şekil 16:Aracı Değişken (Nomofobi) ile Kurulan Model	127

EK LİSTESİ

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu	193
Ek 2: Ölçek İzinleri	196



GİRİŞ

Küreselleşen dünyada havacılık sektörü, ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarında (GSMH) hatırı sayılır bir orana sahiptir. Ancak, küreselleşen havacılık, çalışanlar için, uyulması gereken uluslararası ve ulusal kurallar, teknik çerçeve ve havacılık işletmelerinin uygulamaları da eklenince, yoğun stres altında ve emek yoğun bir sektör haline gelmiştir. Havacılık sektöründe çalışan personelin sahip olması gereken nitelikler ICAO, ECAC, JAA gibi kuruluşlarca belirlenir ve uygunluk denetimlerinin IATA, ICAO, ACI gibi uluslararası ve SHGM ve DHMİ gibi yerel kuruluşlarca yapılır.

Personel lisanslaması dâhil, havacılık alanında verilen her hizmette standardizasyonu hedefleyen bu kuruluşların ana amacı, uluslararası hava taşımacılığının güvenli, düzenli, verimli çalışması ve gelişmesi için, ülkelerin işbirliği içinde çalışmasını sağlamaktır.

Tüm hizmet sektörlerinde olduğu gibi havacılık sektöründe de, yüksek rekabet ortamında en iyi hizmeti vermek, küreselleşmenin, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin ışığında bilginin önem kazanması neticesinde işletmeler açısından “insan” unsurunun önemi giderek artmıştır.

Son yıllarda sektördeki bazı firmalarca alınan kararlar, çalışanların mesai saatlerindeki “sosyal medya, akıllı telefon ve telefon” kullanımlarının sınırlama getirildiği görülmektedir. En önemli sebebi, kurumsal imajı zedelememektir. Havalimanlarında çalışanların, normalde yaklaşması bile mümkün olmayan ve yüzlerce koruma ile seyahat eden dünyaca ünlü kişilerle resim çektirip sosyal medyada yayınlama isteği, havayolu şirketlerini zor durumu düşürmüş ve bazıları bu sebeple tazminat ödemek zorunda kalmıştır. Yanı sıra, çalışanların operasyon esnasındaki aksaklıkları sosyal medyada paylaşması sebebiyle şirket imajı zarar gördüğü için, havayolu şirketleri tarafından bazı yasaklamalar getirilmiştir.

Bu açıdan araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile ilişki ağı kurma yeteneği arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceği ve ayrıca nomofobinin bu modelde negatif etkisi olabileceği öngörülmüştür. Bu öngörüden hareketle, İstanbul’da faaliyet gösteren 3 büyük havalimanında görevli havacılık çalışanlarının, yaş, cinsiyet, çalıştıkları bölüm, sektörel tecrübe ve çalışma düzeni faktörlerine göre bütüncül bir modelde pozitif psikolojik

sermayelerinin, ilişki ağı kurma yetenekleri üzerindeki etkisi ve nomofobinin moderatörlüğünde incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, tezin birinci bölümünde, pozitif psikolojik sermaye, kavramsal olarak bileşenleri, öncülleri ve ardılları; tezin ikinci bölümünde ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) öncülleri ve ardılları; tezin üçüncü bölümünde ise nomofobi kavramı bileşenleri, öncülleri ve ardılları açıklanacaktır. Tezin dördüncü bölümünde, araştırma modeli, konusu, teorik çerçevesi, hipotezleri ve modeline yer verilecek, bu veriler ışığında bulgular yorumlanacaktır. Tezin sonuç bölümünde ise, araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilecek, çalışmanın kuramsal ve uygulama açısından katkıları ve önerilere yer verilecektir.



1. BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikoloji kavramının kökleri Antik Yunan dönemine kadar uzanmaktadır. Antik Yunan büyük düşünürleri Sokrates, Platon ve Aristoteles, “iyi yaşam” üzerine düşünmüşlerdir. Öte yandan doğu felsefesinde 12. ve 13. yüzyıllarda, Farabi, Mevlânâ, Hacı Bektaş ve Yunus Emre gibi filozofların “insanın özünü anlama” ile ilgili düşünceleri günümüzün pozitif psikoloji yaklaşımıyla örtüşmektedir. Mevlana Celalettin Rumi’nin “Gül düşünür gülistan, diken düşünür dikenlik olursun” sözleri pozitif düşünce ile arzulara kavuşmak yolunda ışık tutmuştur. Bir diğer düşünür Hacı Bektaş-ı Veli’ye göre insanlar eşittir ancak buna rağmen aralarında farklılıklar vardır ve bu farklılığın iç dünyalarından kaynaklandığını ifade eder. Her insanın doğasında, iyilik, kötülük, güzellik, çirkinlik, cömertlik, cimrilik gibi birbirine zıt karakteristik özellikler bulunmaktadır. Bunlardan olumlu olanı benimseyen kişiler, o yönde çaba gösterir ve olgun insan olur (Aytaş, 2010).

Psikoloji biliminin pozitif bir bilim olarak ortaya çıkması ile birlikte, 19.yy’a gelindiğinde, modern psikolojinin babası Wilhelm Wundt, 1879 yılında ilk psikoloji inceleme laboratuvarını kurmuş ve deneysel metotların psikoloji alanında uygulanmasına imkân sağlamıştır. İnsan davranışlarının kontrollü koşullarda gözlenebileceği ilkesini psikolojiye kazandırmıştır. 18. ve 19. yüzyıllardan itibaren, psikoloji biliminin gelişmesiyle, büyük psikolojik kuramlar -psikanaliz, davranışçılık, bilişsel tedavi, insancıl psikoloji ve varoluşsal psikoloji – insan deneyiminin olumlu yönleri ile günümüz pozitif psikoloji anlayışının arka planını oluşturmuştur. Örneğin, Freud’un (1933/1977) haz ilkesi anlayışı, Jung (1955)’un hakkındaki görüşleri kişisel ve manevi bütünlük ve Adler’in (1979) sosyal çıkarların motive ettiği kişisel çabaların “sağlıklı” olarak kavramsallaştırması bunlara birkaç örnektir (Duckworth vd., 2005).

Psikoloji, insanların gözlemlenebilir davranışlarını ve gözlemlenen bu davranışların altındaki sebep ve süreçleri inceleyen bilim dalıdır (Atkinson ve Hilgrad, 1996). *Pozitif psikoloji ise*, insanların, grupların ve hatta örgütlerin; olumlu karakteristik özellik, erdem ve güçlü yanlarını göz önüne alan, onların

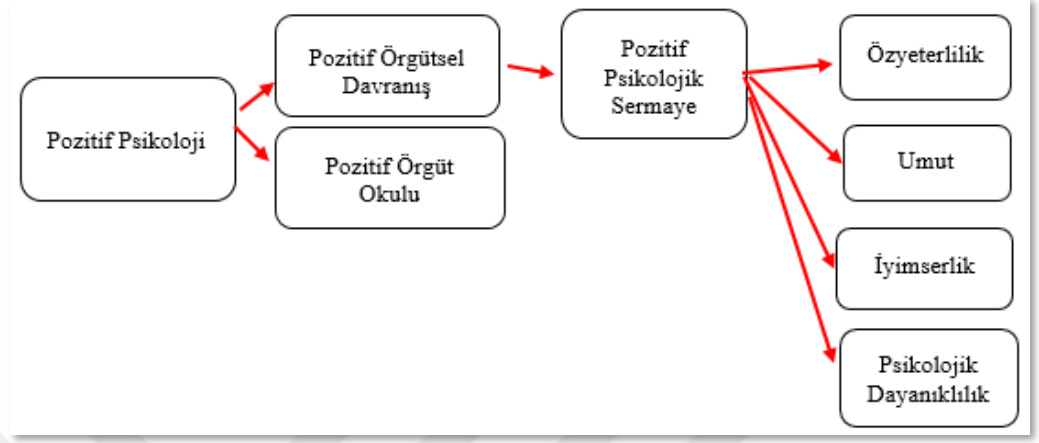
idealize bir şekilde işlenilmesine ve gelişmesine katkı sağlayan şartlar ve süreçler bilimidir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikolojinin amacı, bireylerin performans ve potansiyellerini arttıran düzenli sistemler bütünüdür (Peterson ve Spiker, 2005).

Pozitif psikoloji kavramı, alanyazında ilk kez Maslow'un motivasyon ve kişilik eserinde vurgulanmış bir kavramdır. Psikolojinin negatif olayları düzeltmeye odaklanıyor olmasının, gerçekte yapılması gerekenin ancak yarısını ifade ettiğini belirtmiştir. Maslow, psikoloji biliminin gelişmesi için, fedakarlık, sevgi, cesaret, iyilik gibi kavramlara ihtiyacı olduğunu savunur (Wright, 2003). Alanyazına ilk kez Maslow tarafından kazandırılan bu kavram, Amerikan Psikoloji Derneği (APA: American Psychological Association) Başkanı Prof. Martin Seligman tarafından kapsamlı olarak ele alınıp tanımlanmıştır. Prof.Dr. Martin Seligman "pozitif psikoloji hareketi"nin öncüsüdür.

Seligman ve ekibi tarafından yapılan çalışmalar, insanların kendilerine olan güvenlerinin ileriye dönük pozitif beklentilere sahip olmaları ve hedeflerine ulaşma sürecinde alternatif yollar belirleyebilmeleri bakımından önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, sağlıklı insanların daha mutlu, daha üretken olmaları ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri için pozitif psikoloji yaklaşımına ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Diğer yandan, pozitif insanların daha uzun yaşadığının kanıtlanmış olması, pozitif psikoloji alanındaki çalışmaları yoğunlaştırmış ve beraberinde yeni sorular doğurmuştur: Pozitif duygu ve düşünceler insanların daha uzun yaşamalarını nasıl sağlar? Neden pozitif duygular insan doğasının kapsamlı bir kısmıdır (Fredrickson, 2003)? Yıllar içinde yapılacak yeni çalışmalar, bu sorulara yanıt arayacak ve pozitif bilim yeni sorular doğuracaktır.

Maslow'a göre, geleneksel psikoloji, var olan sorunu ortadan kaldırdığında kişinin sahip olduğu tüm sorunların çözümlenmiş olacağını var saymaktadır ve bu eksiktir. Seligman'ın öncülüğünde başlayan "Pozitif Psikoloji", insanların sorunlarına değil, pozitif düşünmeye, hoşgörü olmaya ve neşeli birey olmaya yöneltmiştir. Sorunları çözümlenen bireyin, pozitif davranışlar geliştirmesi beklenir ve bu da "Pozitif Psikoloji Bilimi"nin çalışma alanını oluşturmaktadır. Pozitif psikoloji bilimi, birbirini tamamlayan iki temel harekete sebep olmuştur: Birincisi, Michigan Üniversitesi araştırmacılarınca

önerilen “Pozitif Örgüt Okulu”, ikincisi ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmalarının sonucu ortaya çıkan “Pozitif Örgütsel Davranış”tır. Pozitif örgütsel davranışın bir kolu olan pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşur (Şekil 1).



Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi
Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio, 2006.

Pozitif psikolojide yaşamı değerli kılan güçlü yanların incelenmesi için üç analiz düzeyi belirlenmiş ve analizler Seligman ve Csikszentmihalyi tarafından 3 maddede özetlenmiştir (Luthans, 2002):

- (1) Geçmiş ile barışık, şimdiki hayatından mutlu ve geleceğe ilişkin iyimserliği ifade eden, öznel düzey,
- (2) Bireyin sahip olduğu, sevgi, estetik, duyarlılık, affedicilik, öngörü gibi pozitif özelliklerini ifade eden, mikro bireysel düzey,
- (3) Bireylerin iyi yurttaş olmalarını sağlayan özellikler olan, sorumluluk, fedakarlık, iyi ahlak gibi özelliklerini ifade eden, makro düzey.

Psikoloji yazınında pozitif psikoloji adı altında gelişen bu akım, 2000’li yıllardan sonra örgütlerin yönetimi alanında yansımalarını bulmuş ve “Pozitif Örgüt Okulu” ile “Pozitif Örgütsel Davranış” paradigmasının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

1.1.1. Pozitif Örgüt Okulu

Michigan Üniversitesi araştırmacılarınca yürütülen çalışmalar sonucu ortaya çıkan Pozitif Örgüt Okulu, ortak bir yapı oluşturmak yerine, örgütsel anlamda bireyleri ve toplulukları içeren analizlerin önemini vurgulamaktadır.

Örgüt kuramlarının, örgütsel çalışmalarda gözden kaçırdığı olumlu durumlara, süreçlere ve ilişkilere vurgu yapmak amacıyla ortaya çıkmıştır (Cameron, Dutton ve Quin 2003). Cameron ve Speitzer (2011)'e göre Pozitif Örgüt Okulu'nda; **Pozitif**, örgütsel süreçleri ve sonuçlarını; **Örgüt**, örgütleri oluşturan en küçük birim olan “kişi”lerin, birbirleriyle olan ilişkilerini ve örgütün yapısal dinamiklerini, bireysel ve örgütsel pozitif olgular ışığında incelenmesini, **Okul** ise, pozitif örgütlerde teorik ya da bilimsel olarak yürütülen araştırmalardır.

Pozitif Örgüt Okulu'nun çalışmaları, pozitif süreçler, sonuçlar, örgütler ve üyelerinin özellikleriyle ilgilidir; yüksek bireysel ve örgütsel performans, takdir etme, işbirliği, erdem, canlılık, kuvvet, dayanıklılık, güven ve anlamlılık gibi pozitif dinamikler üzerine odaklanır. Bu yolla örgütlerde başarının artırılabilceğini öne sürmektedirler (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003).

Pozitif örgüt okulunun temel üç kıstası bulunmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009):

- i. Örgütlerde pozitif süreçlere ve çıktılara katkıda bulunma,
- ii. Kişiler arası ve yapısal dinamikler ve pozitif olguların meydana geleceği bağlamlar,
- iii. Örgüt ortamında pozitif olan her şeyin bilimsel ve teoriye dayalı olarak araştırılmasıdır.

Pozitif örgüt okulunun ana amacı; bireylerin ya da örgütlerin pozitif durumlarının bağlamını, süreçlerini ve aralarındaki etkileşimlerini araştırmak ve aydınlatmaktır (Cameron, Dutton ve Quin, 2003).

Pozitif Örgüt Okulunun kendine özel temel değerleri bulunmaktadır. Bu değerler:

- I. Erdemlilik:** Erdemlilik, örgütsel bağlamda kişilerin ahlak yapısının güçlenmesini, oto kontrollü ve esnek olmasını sağlamakta, “iyi” ve “kötü”ye dair normlar geliştirip, örgütün daha iyi ve yaşanılır bir duruma gelmesine katkıda bulunmaktadır. Erdemlilik, bireysel hırs ve arzuları sosyal değerlere dönüştüren, diğer bireylere karşılıksız ve menfaat beklemezsizin faydalı olmak için gayret göstermeye teşvik eder (Cameron ve Dutton, 2003). Örgütsel bağlamda erdemlilik ise,

çalışanlarının erdemli davranışlarına imkân sağlanması ve desteklenmesidir (Cameron ve Dutton, 2003). Örgütlerde desteklenen erdemliliğin pozitif sonuçlar üretmesinde 2 önemli faktör önemlidir:

- (1) Genişletme Etkisi: Örgüt içerisindeki diğer insanların da pozitif anlamda etkilenecek kişinin erdemli davranmasını sağlar, diğer bir ifade ile, erdemlilik davranışını bulaştırarak genişletir,
- (2) Tampon Etkisi: Erdemlilik, örgüt için negatif olabilecek sonuçların olmasını sağlayacak durumlarda bireylerin sınırları aşmalarını engellemek için tampon vazifesi görür. (Cameron vd., 2003).

II. Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif duygu deneyimleri insanların zor zamanları için hazırlayan ve güçlenmelerini sağlayan bir davranış ve düşünme tarzıdır (Fredrickson, 2003). Anlık duygu durumu olmasına rağmen, pozitif duygular, birikimli olarak oluştuklarından, bireylerde pozitif bakış açısı gelişmesine neden olmaktadır. Pozitif duygular bilişsel süreçlerle bireyin olayları algılamasına dair bakış açısında genişlemeye ve zaman içerisinde bireylerin pozitif duyguları tekrarlayarak deneyimlemesine ve hayata bakış açılarının genişlemesine sebep olur. Pozitif düşünme alışkanlık haline gelir. Böylece bireylerin psikolojik dayanıklılık ve esneklik cephaneliğini artırır. Sahip oldukları psikolojik dayanıklılık, onların zor durumda kullacakları psikolojik dayanıklılık sermayesi halini alır (Fredrickson, 2001; Tugade, vd., 2004).

III. Yeni Bilgi Üretimi: Pozitif duygular ile yeni bilgi üretiminin arasında birbirini besleyen ve zaman içerisinde artan bir döngü vardır: Pozitif duygular, bireylerin ya da örgütlerin iletişiminde yeni bir bilginin katılması hususuna açık olduğundan, yeni fikir üretimini destekler ve böylece pozitif duygu üretimini kolaylaştırır

(Frederickson, 2001). Söz konusu döngü zamanla arzulanan seviyelere ulaşılmasını sağlar, bireysel ve örgütsel bazda performansın artmasına katkı sağlar. Frederickson ve Joiner (2002)'e göre, pozitif duyguların varlığı bireylerin olayları algılama ve odaklanma yeteneklerini arttırırken aynı zamanda kişinin esnek ve inovatif düşünme yeteneğini güçlendirir.

IV. Çalışanı Güçlendirme: Çalışanı güçlendirme, çalışanları yapabilecekleri işlerle ilgili olarak kendilerine ait maksimum düzeydeki potansiyeline ulaşmaları için önlerini açma, destekleme, yardım etme ve onlara verilen görevi yerine getireceklerine dair inanç duymadır (Gardner, 2010). Çalışanların kurumun hedeflerine adapte olmalarına, bu hedefleri benimseyip ulaşabilmeleri için gayret göstermelerine neden olur ve “güç” dağılımı ve üretimiyle direkt ilgili bir kavramdır (Feldman ve Khademian, 2000). Güçlendirmenin, örgüt içindeki ilişkileri güçlendirici, daha fazla güç yaratıcı ve dönüştürücü bir etkisi vardır.

V. Olumlu Sorgulama: Olumlu sorgulama yaklaşımı, pozitif yönetim yaklaşımlarından biri olmakla birlikte, çalışanların değişen beklentilerine ve kurumsal değişimlere imkân sağlar. Olumlu sorgulama, ilk kez Cooperrider ve Srivastva tarafından alanyazında yer bulan bir kavram olup; bireylerin vizyon geliştirmelerine, gerek bireysel gerekse örgütsel boyuttaki isteklerini geliştirmeye yardım eden bilinçli bir toplu eylem teorisidir (David Cooperrider ve Suresh Srivastva, 1987).

Tablo 1: Geleneksel Yaklaşım ve Olumlu Sorgulama Yaklaşımı Arasındaki Bakış Açısı Farkları

Geleneksel Yaklaşım	Olumlu Sorgulama Yaklaşımı
Eksiklere ve sorunlara odaklanma	Fazlalıklara ve potansiyele odaklanma
Problem ve ihtiyaçları tespit etmeye yönelir.	En iyi performans gösterdiği dönemi tanımlar.
Nedenleri inceler.	Başarıları inceler.
Sorunlara çözüm bulmayı hedefler.	Üzerinde durulması gereken en iyi özellikleri bulmaya çalışır
Yapılacak işleri planlar.	Kederini çizer. İdeal durumunu tahayyül eder.
Temel varsayım: İşimiz ana problemlerin üzerinden gelmek.	Temel varsayım: İşimiz potansiyelimizi ortaya çıkartıp, en iyi performansımızı yakalamak.

Kaynak: Yurdakul, S., (2009) “Olumlu Sorgulama (AD): Teorik temelleri; pratikte uygulanması” www.ikedaconsulting.com, erişim tarihi: 14.01.2019

Geleneksel yaklaşımçı örgüt teorileri, -geleneksel psikolojide olduğu gibi-, eksiklere ve sorunlara odaklanmakta, problem ve ihtiyaçları tespit edip çözüm bulmaya ve yapılacak işleri planlamaya odaklanırken, pozitif örgüt bakış açısı, “Olumlu Sorgulama” yöntemini kullanmaktadır. Bu yöntem, örgütlerin kapasitelerini pozitif potansiyellerine ulaşacak şekilde güçlendirir (Cooperrider ve Whitney, 2001). Olumlu sorgulama yaklaşımı, yapıcı bir şekilde, çalışanların geçmiş ve şimdiki kapasitelerini birleştirme hedefindedir. Olumlu sorgulama pozitif odaklıdır; her bireyin hayatında veya örgütün işleyişinde mutlaka iyi giden birşeyler olduğuna inanır ve olumlu durumlara odaklanır. İyi durumlara odaklanıldığında ise, ulaşılmak istenen hedef her ne olursa olsun, bunun gerçeğe dönüşeceği ön kabulüyle hareket eder, pozitif düşünce, tutum ve davranışlar sergilenmesine önem verir. (Tablo 1).

1.1.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış, örgüt çalışanlarının ve örgütlerin performans gelişimini sağlamak için ölçümlenen, geliştirilebilir ve verimli olarak yönetilebilir pozitif özellikler ve kapasitelerin incelenmesine ve uygulanmasına imkân sağlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bu nedenle, pozitif örgütsel davranışa göre, psikolojik kapasite gözlemlenebilir, ölçülebilir, geliştirilebilir ve iyileştirilebilir olmalıdır. Yanı sıra, pozitif örgütsel davranış, başarı, örgütsel

etkinlik, verimlilik ve kazanç hedeflemekte olup örgütsel gelişim ve değişimin olmasına sebep olur (Gygax ve Fitzgerald, 2011).

Pozitif Örgütsel Davranış, çalışanların iş yaşamında, güçlü ve pozitif yanlara odaklanan yönetim şeklinde adlandırılır. Diğer bir deyişle pozitif örgütsel davranış, örgütlerin sahip olduğu zayıf yönlerini güçlendirmek amacıyla kullanılan sonuçsuz yöntemlerin sebep olduğu kısır döngünün sona ermesi için, örgütlerin güçlü yönlerini ön planda tutarak ortaya koyması gerekliliğini ileri süren, pozitif ve proaktif bir yaklaşımdır (Günaydın, 2018). Ayrıca, performansın iyileştirilmesini amaçlayan ve işgücünün güçlü yönlerinin, psikolojik kapasitelerinin geliştirilebilir olduğu düşüncesindeki bir bakış açısına sahiptir (Akçay, 2011). Örgütlerde, örgütsel başarının elde edilmesi, çalışanlarının iş yaşamlarının sağlıklı, huzurlu ve mutlu olmasına bağlıdır. Pozitif örgütsel davranışların sahip olması gerektiği özellikler (Luthans ve Avolio, 2009):

- i. Pozitif örgütsel davranışlar teorik bir temele ve araştırmaya dayandırılmıştır,
- ii. Geçerli ölçme araçları vardır,
- iii. İnsan kaynaklarının gelişime açık olması gerektiği görüşündedir,
- iv. İş performansının günden güne arttırılmasını hedefler.

Pozitif örgütsel davranış, işin tanımına uygun özellikler barındıran kişiyi işe kabul etmenin yanında, mevcut çalışanların kendilerini geliştirilmesi ve çalışanların iş performanslarının arttırılmasını da hedeflemektedir (Luthans, 2002). Pozitif örgütsel davranış, temel olarak beş özelliğe sahiptir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006):

- I. Pozitif Örgütsel Davranış Pozitif Olamı Ele Alır:** Geleneksel örgütsel davranış yaklaşımları ve teorileri olumsuz kavramlara odaklanmakta iken, pozitif örgütsel davranış pozitif ve negatif kavramları dengeli bir şekilde ele almaktadır (Luthans ve Youssef, 2007). Pozitif örgütsel davranış disiplinde “pozitif” ve “negatif” kavramlar birbirinin zıddı olarak algılanmaz, çünkü pozitif örgütsel davranışa göre pozitif ve negatif, kendilerine özgü düzlemi, boyutları ve sonuçları olan kavramlardır. Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışının azalması, örgütsel vatandaşlığın mevcut olan seviyenin yukarıya çekilmesi

anlamına gelmez (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bu sebeple, pozitif örgütsel davranış, pozitifliğin yeni keşfedildiğini iddia etmez. Çalışanların pozitif kişilik özelliklerinin ve davranışlarının verimli bir şekilde uygulanmasının, teori ve araştırma ile desteklenmesi gerektiği ihtiyacına odaklanmaktadır (Bakker ve Schaufeli, 2008).

II. Pozitif Örgütsel Davranış Teori Ve Araştırmaya Dayalıdır: Pozitif örgütsel davranış disiplini dışındaki diğer pozitif yaklaşımlar, pozitif yönelimleri gerçekleştirse de, sınırlı sayıda bilimsel kuram ve araştırmaya dayanmaktadır. Bu sebeple, yapılmış olan tanımlamalar, olayların meydana gelme sebeplerine ilişkin bilimsel olarak anlamlı ve sürdürülebilir bilgi üretmesine izin vermemekte ve yetersiz kalmaktadır. Oysa pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji bilimini kullanarak sürdürülebilir bilginin oluşmasını sağlar.

III. Pozitif Örgütsel Davranış Ölçülebilen Kavramlarla İlgilidir:

Örgütlerin yapısal olarak ölçümlenmesi, güvenilir ve geçerli araçların kullanılması gibi özellikleri pozitif örgütsel davranışı bilimselleştirmektedir. Böylece, elde edilen verilerin sistematik bir şekilde analiz, tahmin ve kontrolü mümkün olmaktadır. Pozitif örgütsel davranışta, bir bileşen, bir alana dâhil edilecekse, geçerli ölçümlerin yapılmış olması gerekir.

IV. Pozitif Örgütsel Davranış Değişime Ve Gelişime Açıktır:

Günümüzde örgütler açısından insan kaynakları ve yönetimi zorlaşmıştır. Çünkü doğru çalışan adayını seçmek ve de doğru işe yerleştirmek başarılı bir insan kaynakları yönetimi açısından yeterli değildir. Belirsiz çevre koşullarında zorlaşan rekabet ortamı, çalışanların daha esnek bir yapıya sahip olmasını gerektirmekte, bilgi ve yeteneklerinin geliştirilebilir olmasının yanında pozitif örgütsel davranışın gelişmesine ihtiyaç duyulan özellikleri de taşıması gerekmektedir (Luthans ve Youssef 2007).

Luthans ve Youssef, geliştirilebilen ve geliştirilemeyen karakteristik özelliklerini bir düzlemde değerlendirmektedir. Düzlem, soldan sağa doğru, pozitif kişilik özelliklerinden değişken ve anlık duyguları ifade eden durumlar bulunmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2: Geliştirilebilir ve Geliştirilemeyen Pozitif Kişilik Özellikleri
Kaynak: Luthans, F. ve Youssef, C. M., 2007

- **Pozitif Kişilik Özellikleri:** Pozitif kişilik özellikleri, düzlemin en solunda yer almakta olup, zamana ve duruma göre değişmeyen sabittir. Zekâ gibi kalıtsal özelliklerdir. Bu özelliklerin performans ile ilişkisi olsa da geliştirilebilir kabul edilmediği için pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilmemektedir (Luthans, 2002).
- **Kişilik Özelliği Gösteren Nitelikler:** Düzlemin sonunda yer alan kişilik özelliklerine yakındır. Dürüstlük, dışa dönüklük gibi sabit karakteristik özelliklerdir. Örneğin, beş büyük kişilik özelliği (sorumluluk, duygusal durağanlık, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve deneyim) ve temel benlik değerlendirmelerinin (öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal denge) amaç belirleme, motivasyon, performans ve iş tatmini gibi kavramlarla ilişkili olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir ancak, bu özelliklerin kısa zamanda değiştirilmesi mümkün olmadığından pozitif örgütsel davranış kriterlerini tam olarak taşımamaktadır.
- **Gelişime Açık Psikolojik Kapasiteler:** Bu özellikler, geliştirilebilir düzlemine yakındır. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olarak kabul edilen umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik bu özelliklere örnektir.
- **Pozitif Ruhsal Durumlar:** Bu özellikler düzlemin diğer ucundadır ve değişken nitelikleri ifade eder. Bazı pozitif kişilik özellikleri duruma özgü değişebilir ve gelişebilir. Bu özelliklerin performansa etkisi ile ilgili alanyazında pek çok çalışma bulunmaktadır. Fakat bu değişimler kısa süreli pozitif değişimleri ifade eder. Bu özelliklerin, performans, tutum ve davranış çıktılarına katkısı geliştirilebilir ve daha dolaylıdır (Youssef ve Luthans, 2007)

Kişilik özellikleri, kişinin hayatı boyunca durağandır ve kısa süreli müdahalelerle geliştirilemezler. Bu nedenle pozitif örgütsel davranışın geliştirilebilen kıstası onu pozitif temelli de olsa bu kişilik özelliklerinden farklılaştırmaktadır (Luthans, 2002). Örneğin; geliştirilebilir bir özellik taşıyan umut kavramı, çalışanlarda geliştirilebilir bir özelliktir. (Luthans ve Youssef, 2007).

V. Pozitif Örgütsel Davranış Performansla İlişkilidir: Pozitif örgütsel davranışın, çalışanların pozitif psikolojik durumu ve pozitif yöndeki psikolojik eğilimleri ile doğrudan ilişkilidir (Bakkar ve Schaufeli, 2008; Demir, 2011). Ancak, pozitif örgüt okulunun performans ile ilişkisi kanıtlanamayan bir olgudur.

Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranışın ortak yönleri olduğu gibi, birbirinden ayıran özellikleri de bulunmaktadır. Ortak yönleri, her ikisi de pozitif psikolojiden doğmuş ve temel olarak örgütlerin performanslarına odaklanmıştır.(Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

1.1.3. Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. İlk olarak araştırma konuları arasındaki farklılıktır: pozitif örgüt okulu örgütlerin pozitif olan yönü ile ilgili iken, pozitif örgütsel davranış, örgütü oluşturan bireylerin pozitif psikolojik nitelikleri ile ilgilenmektedir. İkinci olarak, pozitif örgüt okulu makro düzeyde analiz yaparken, örgüt okulu daha mikro ölçekte analiz yapmaktadır. Bunun bir sonucu olarak araştırma yöntemleri ve veri toplama yöntemleri de farklılık göstermektedir: Pozitif örgüt okulu nitel ve nicel yöntemlerle topladığı verileri yordamada tümdengelim yönetimini kullanırken, pozitif örgütsel davranış nicel veriler kullanacak tümevarım yönetimi tercih eder. İki disiplin arasındaki son fark ise, ilgilendikleri kavramlardır: pozitif örgüt okulu erdem-merhamet gibi kavramlar ile ilgilenirken, pozitif örgütsel davranış özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve pozitif psikolojik sermaye kavramları üzerine yoğunlaşmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

Farklılık	Pozitif Örgüt Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma konuları	Örgütlerin pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyeleri	Makro	Mikro
Araştırma yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktaları	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemleri	Nitel ve nicel	Nicel
İlgilendikleri kavramlar	Erdem-merhamet	Özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye.

Kaynak: Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J., 2006

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Bu tez çalışmasının temel değişkenlerinden biri olan pozitif psikolojik sermaye kavramını tam olarak tanımlayabilmek için sermaye kavramından bahsetmek yerinde olacaktır. İlk olarak Marx tarafından kullanılan “sermaye”, Latince’de sığır ve çiftlik hayvanı anlamlarında kullanılan “capitale” anlamına gelen bir kelime olup, sonradan “para ve para yatırımı” anlamlarında kullanılmıştır (Wolf, 2004). Marx’a göre sermaye, doğrudan ekonomik değer ifade eden unsurlardan oluşur ve üretim sürecinden arta kalan değerdir (Şahin, 2011). Marx, bu teorisini klasik olarak görmektedir. Ona göre sermaye, artı bir değer ve geri dönüşümü olan bir yatırım aracıdır.

Sermayeyi sadece maddi unsurlar için kullanmak, uygulamada bir takım sorunlara yer açmış ve 1980 yılından itibaren, farklı disiplinler bu kavram üzerinde araştırmalar yapmış ve farklı bakış açıları gelişmesine sebep olmuşlardır. Sonuç olarak tüm disiplinlerini kapsayıcı, değer yatarıcı, sosyal, kültürel, beşeri ve entelektüel sermaye gibi birbirini tamamlayan kaynaklar olarak yorumlanmıştır (Taylor, 2000).

Bourdieu, sermaye türlerinin birbirinden farklı nitelikler taşıdığını ve bu sebeple birbirinin yerine kullanmanın doğru olmadığını savunmakta, örgütsel süreçte yeni sermaye türleri oluşabileceğini ifade etmiştir (Namalır, 2015). Şekil 3'te yer aldığı üzere, alanyazında sermaye türleri, (1) geleneksel ekonomik sermaye, (2) beşeri sermaye, (3) sosyal sermaye ve (4) pozitif psikolojik sermaye olmak üzere yazında 4 ana başlıkta ele alınmaktadır.



Şekil 3: Rekabet Üstünlüğü İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri
Kaynak: Luthans, Luthans ve Luthans (2004)

Luthans ve arkadaşları tarafından oluşturulan, Şekil 3'te yer alan sermaye türlerinden geleneksel ekonomik sermaye, örgütlerin “neye sahipsın?” sorusuna yanıt veren yönünü öne çıkarmaktadır ve maddi varlıklarının karşılığını ifade etmektedir. Beşeri sermaye, “ne biliyorsun?” sorusunun yanıtı olan deneyim, eğitim, beceriler ve bilgi birikimi olarak adlandırılmaktadır. Sosyal sermaye ise, “kimi tanıyorsun?” sorusunun karşılığı olan, ilişkiler, bağlantı ağları ve arkadaşları tanımlar. Pozitif psikolojik sermaye “kimsin?” sorusudur -ki, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik yeterliliğinin bileşkesidir.

Pozitif örgütsel davranış içerisindeki psikolojik unsurların varlığı geleneksel sermaye türlerine ilave olarak psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Psikolojik sermaye “kim olduğumuz” sorusunun yanıtıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Bu bakış açısından, neye sahip olduğumuz ile ilgilenen ekonomik sermaye, ne bildiğimiz ile sorunun karşılığı olan beşeri sermaye ve kimi tanıdığımız ile ilgilenen sosyal sermaye kavramından ayrılmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Tablo 3: Rekabet Avantajı Sağlamada Kullanılan Bazı Kaynakların Özellikleri

Kaynak/Özellik	Uzun Vadeli	Özgün	Birikerek Artan	Birbirine Bağlı	Yenilenebilir
Geleneksel Sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal/Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
Beşeri Sermaye					
Açık Bilgi Birikimi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük Bilgi Birikimi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal Sermaye					
Bağlantılar	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye					
Öz yeterlilik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Dışadönüklük	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004 ve Tösten ve Özgan (2014)'ten uyarlanmıştır.

Tablo 3'te yer alan rekabet avantajı sağlamada kullanılan bazı kaynakların özellikleri karşılaştırıldığında, pozitif psikolojik sermayenin geleneksel, beşeri ve sosyal sermayeden olumlu olarak ayrı olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, uzun vadede, kendine özgü, zamanla artış gösteren, birbirine bağlı ve yenilenebilir olma özellikleriyle diğer sermaye türlerinden kararlı ve tutarlı olduğu gözükmektedir.

Luthans ve diğerleri, beşeri sermaye ve sosyal sermayenin ötesinde artık psikolojik sermayeye odaklanılmasının zamanının geldiğini belirtmektedirler. İşletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri için pozitif psikolojik sermayenin de diğer sermaye türleri kadar önemli olduğuna vurgu yapmış; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramları vasıtasıyla pozitif psikolojik sermayenin değer göreceğini ifade etmektedirler (Luthans vd., 2004).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006), günümüz örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye, “insan” faktörünün değerini anlamak ve faydalanmak için kavramsal bir çerçeve sunmuş, örgütler bağlamında sermaye türlerinin bütünleşik halde sinerji yaratacağını ve bunda insan faktörünün çok önemli bir yer tuttuğunu belirtmişlerdir

Alanyazında bazı kaynaklarda pozitif psikoloji, bazı kaynaklarda ise pozitif psikolojik sermaye olarak geçen bu kavram; bireylerin çalıştıkları örgütteki verimliliği geliştirmek amacıyla, sahip oldukları beşeri, ekonomik ve sosyal sermayesini başarılı bir örgüte taşıyabilmelerini sağlayan yetenekleridir (Ensvick, 2005). Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın bir dalıdır. Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin örgüte yansımaları olup, pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Güler, 2009).

Temelinde pozitif örgütsel davranış bulunan pozitif psikolojik sermaye, Luthans vd. (2007)’ne göre bireyin pozitif psikolojik durumunu ifade etmekte ve bireyin başarılı olabilmesindeki en önemli unsurlardan biri olan “güven” duygusuna sahip olabilmesini ifade etmektedir. Gerek içinde bulunulan zaman dilimi gerekse gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu duygulara sahip olması, amaçlarına ulaşabilmek için gayret göstermesi, problem ya da negatif bir durum ile karşılaştığında, başarılı olmak için kendini motive edebilecek kapasiteye sahip olabileceğini belirtmişlerdir.

Seligman ve ekibi tarafından yapılan çalışmalar ile ortaya çıkan pozitif psikoloji, örgütsel alanda ses getirmiş, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanlarında çalışmalar yürüten Luthans ve arkadaşlarını, “pozitif bir bakışın örgütlere nasıl uygulanabileceği” hususunda düşünmeye sevk etmiştir (Erkutlu, 2015).

Luthans, mikro ölçekte bir pozitif yaklaşım ile, örgüt çalışanlarının performansını arttırmak için, bireylerin güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin geliştirebilir olduğu varsayımından yola çıkmıştır. Böylece, pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış alanında çalışanların zayıf noktalarına odaklanmadan vazgeçilmiş, aksine güçlü yönlerin açığa çıkarılması için uğraşan, çalışanların güçlü yönlerinin ardındaki psikolojik unsurlarını

ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışarak, performansta iyileştirmeleri amaçlayan bir yaklaşımı benimsemelerine neden olmuştur (Luthans, 2002).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranışın biraraya gelip bütünleşmesini sağlayan çekirdeklerin bütünüdür (Erkmen ve Esen, 2012). Bu sebeple pozitif psikolojik sermayenin tüm faktörleri birbiri ile ilişkilidir. Örneğin, umut düzeyi yüksek bireyler, her türlü zorluğun üstesinden gelmek konusunda güdülenmiş olması sebebiyle, olumsuz durumlar karşısında dirençlidir. Özyeterliği ve/veya özgüveni yüksek bireyler, sahip oldukları umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığını normal hayatlarında uygular (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

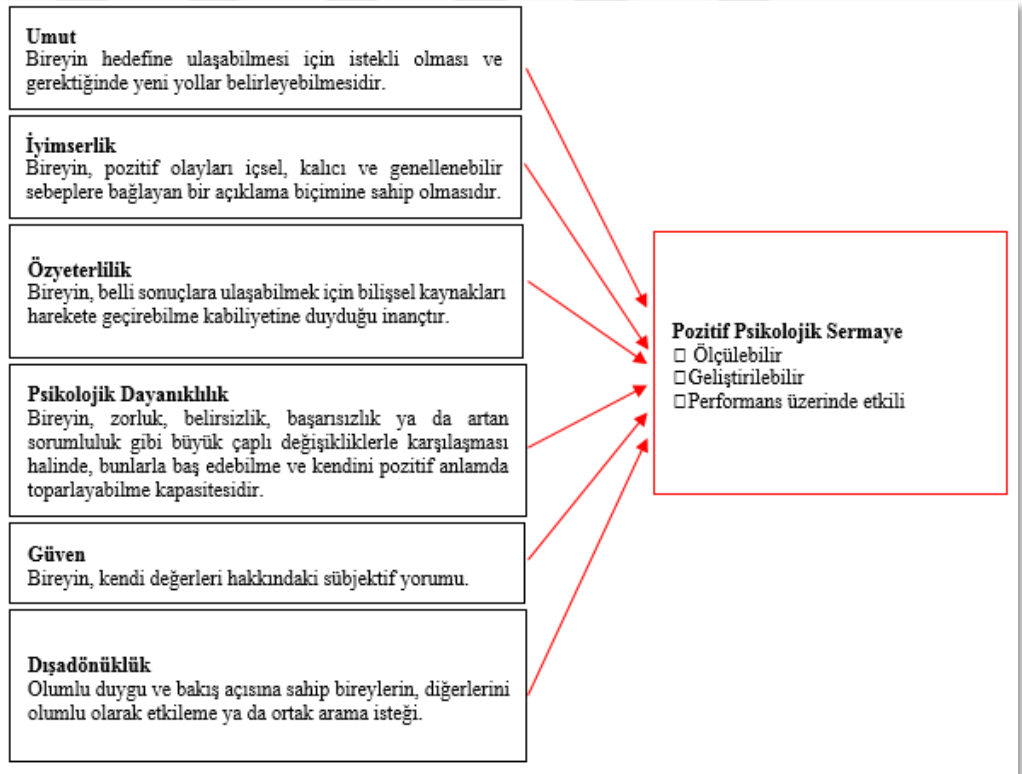
Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin kişisel gelişimlerinin pozitif durumu olup, Luthans vd.'e göre dört, Tösten ve Özgan (2014)'e göre altı bileşenden oluşur:

- i. **Özyeterlilik**, mücadele edebilmek ve zorlayıcı durumlarda başarılı olma yolunda gerekli çabayı gösterebilmek için özgüven sahibi olmak,
- ii. **Umut**, amaçlara ulaşmak için azmetmek ve eğer gerekli ise amaçlar için yeni yollar keşfetmek,
- iii. **İyimserlik**, bireyin şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olabileğine dair pozitif düşünceye sahip olması,
- iv. **Psikolojik dayanıklılık**, problem ve zorluklarla karşılaşıldığında başarılı olmak için mücadele edebilmektir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2017).
- v. **Güven**, kişinin kendi değerleri hakkındaki sübjektif değerlendirmesi (Tösten, 2015).
- vi. **Dışa dönüklük**, olumlu duygular ile, diğerlerini olumlu düşünce ya da eylemlere teşvik etme eğilimi (Tösten, 2015).

Luthans vd. (2017) yapmış oldukları araştırmaya ek olarak Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılmış olan araştırma ile pozitif psikolojik sermayenin oluşmasında güven ve dışa dönüklüğün etkili olduğu kanıtlanmıştır. Bu sebeple, araştırmamızda altı boyutta ele alınacak olan pozitif psikolojik sermayeye alanyazında yapılan çeşitli incelemelerde öz bildiri, memnuniyet, hoşluk, açıklık, özsaygı, öz farkındalık, kararlılık, disiplin, vicdan ve aidiyet

bileşenlerinin de dâhil edildiği görülmektedir (Luthans ve Avolio, Avey, Norman, 2007; Luthans, 2002; Luthans, Vvogelgesang ve Lester, 2006; Luthans, Youssef, 2004).

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin içinde buldukları zamanda sahip oldukları ve gelecek zamanda gelişim sağlayacağı özellikler bütünü temsil eden bir sermaye türüdür. Bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için sahip oldukları irade gücü ve yol haritası **“umut”**; bireylerin belirli (özel) sonuçlar elde edebilmek için bilişsel kaynaklarını harekete geçirebilme yeteneklerine olan inancı **“öz yeterlilik”**; içsel, kalıcı ve her zaman hissedilen sorunların pozitif olaylara bağlayan açıklayıcı bir tarza sahip olmak **“iyimserlik”**; sıkıntılı süreçler, başarısızlıklar ve hatta bunaltıcı durumların üstesinden gelebilmek için toparlanma gücüne sahip olmak **“psikolojik dayanıklılık”**, bireyin kendi değerleri hakkındaki subjektif yorumu **“güven”** ve bireylerin olumlu duygu ile bakış açısına sahip olarak çevresindekileri etkileme isteği **“dışadönüklük”** pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerini oluşturmaktadır.



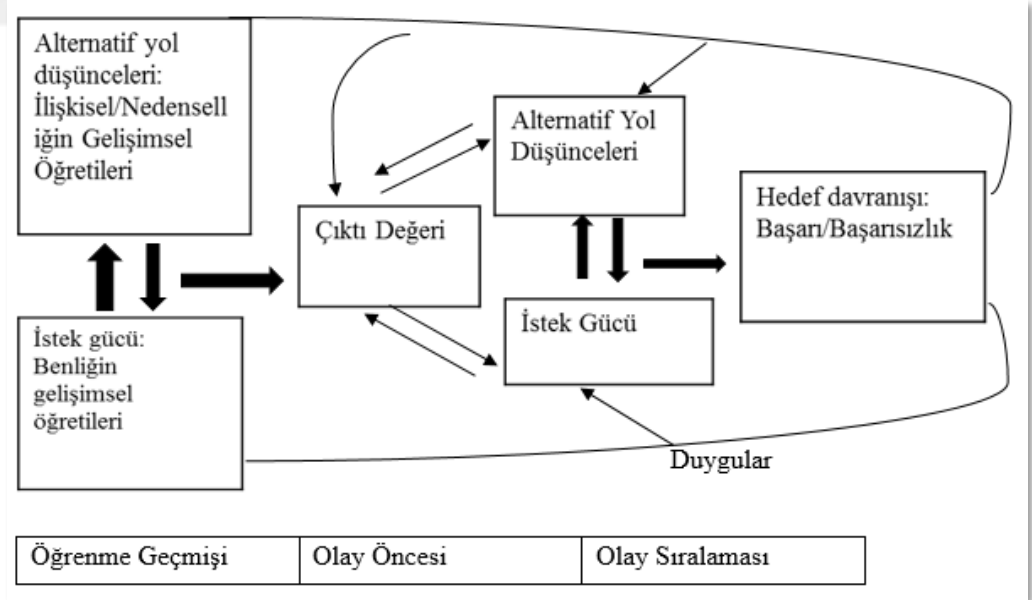
Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004 ve Tösten, 2015'ten uyarlanmıştır.

1.3.1. Umut

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2019)'ne göre umut, olması beklenen ya da olacağı düşünülen şey olarak tanımlanmıştır. Umut hakkında kapsamlı araştırma ve çalışmalar yapan Jerome Frank (1968)'e göre umut, kişiye iyi olma duygusunu verip, kişiyi harekete geçirmek için güdüleyen özelliktir (Akman ve Korkut, 1993). Amaç yönelimli olma ve amaçlara ulaşabilmek için plan yapmakla ilgili olan umut, aynı zamanda motive edici bir durumdur. Umut düzeyi yüksek çalışanlar, hedeflerine ulaşmak için çözüm yolu aramak, olumsuz bir durumu bile olumluya çevirmek için çabalamak ve olayları bütün yönleriyle ele almaya gayret göstermek için uğraşırlar. Çalışanların amaçlarına ulaşması için itici güç umuttur ve bu sebeple pozitif örgütsel davranış açısından umut önemli bir boyuttur.

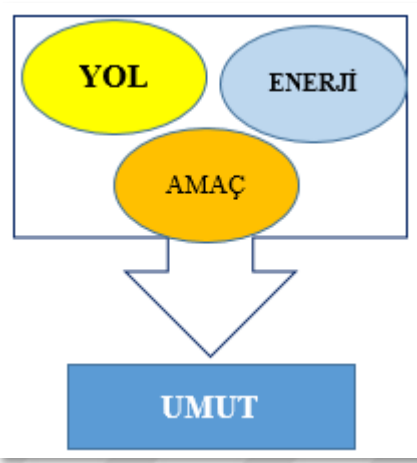
Snyder vd. (2002), pozitif psikoloji alanında yapmış oldukları çalışmalar neticesinde umut teorisini geliştirdiler (Şekil:5). Umut teorisi, umutlu insanların hedeflere ulaşmada izleyebilecekleri pek çok yol inşa ettiklerini, karşılına çıkabilecek olsa engellerinde de farkında olduklarından, alternatif yollar bulup eyleme geçtiklerini savunur.



Şekil 5'te de görüldüğü gibi, amaç yönelimli umutlu düşüncenin kazanılması, çalışanların ya da bireylerin varlıklarını sürdürebilmesi açısından önemlidir. Çıktı değeri olay öncesi analiz safhasında önemli bir yere sahiptir.

Eğer, hedeflenen çıktılar yüksek öneme sahipse, bireyler çözüm yollarının ve istek gücünün düzeyine göre analiz etme sürecine yönelir. Bazı zamanlarda, devam eden amaca yönelik süreci garanti almak adına, yeterli önlemleri alıp almadığını kontrol etmek amacı ile süreci baştan başlatabilir.

Umudun Bileşenleri: Umut kavramı insan ve yaşam arasındaki bağın vazgeçilmez bir unsuru olmakla birlikte amaç, eylemlilik ve amaçlara ulaşmada belirlenen alternatif yolların bulunması için motivasyonel bir unsurdur (Snyder vd. 1991).



Şekil 6: Umudun Bileşenleri
Kaynak: Snyder vd., 2002

Umudu oluşturan bileşenler; amaca yönelik düşünceleri, amaca ulaşmak amacıyla kullanılan yolları ve bu yollar için sahip olunan motivasyon sürecini ifade eder (Snyder vd., 2002). Umut ile dolu düşünceler, bireylerin olmasını istediği amaca ulaşmak için gereken yolları bulması ve bulduğu yolları kullanma motivasyona sahip olmasını ifade etmektedir (Snyder vd., 2002). Sonuç olarak, umut arzu edilen bir amaç, bu amaca ulaşma adına kullanılan yollar ve bu yolları kullanma adına sahip olunan motivasyon ve enerjiden ibaret olumlu durumsal bir süreci ifade etmektedir. Umudun bileşenleri Şekil 6'da gösterilmiştir.

I. Amaçlar (Hedefler) : Amaç, gelecek zamanında gerçekleştirilmek istenilen bir durumu ifade eder (Koçel, 2010). Aynı zamanda “amaçlar” bireylerin arzu ettiği ve hayal ettiği son noktayı temsil etmekte ve umut

teorisinin bilişsel bir parçasını oluşturmaktadır (Snyder, 1994; Snyder vd., 2000).

Tablo 4: Umut Teorisi İçindeki İki Temel Amaç Kategorisi

<p>Kategori 1- Pozitif Amaç Sonuçları</p> <p>A. Bir amaca ilk defa ulaşmak</p> <p>B. Var olan amaç sonuçlarını sürdürmek</p> <p>C. Daha önceden başlatılanı arttırmak</p> <p>Kategori 2- Negatif Amaç Sonuçları</p> <p>A. Ortaya çıkmasını engellemek</p> <p>B. Ortaya çıkmasını geciktirmek.</p>

Kaynak: Snyder, 2002.

Umut teorisinde iki tip amaç vardır. Bunlardan birincisi, negatif sonuç doğuran amaçlar olup, böylesi amaçların sonuçları bireyler tarafından ya hiç ortaya çıkmayacak şekilde engellenir ya da ertelenmeye çalışılır. İkinci olarak, pozitif sonuçlu amaçlardır ve bireyler tarafından ilk kez ulaşılmış ya da ulaşma şansını arttırmak için yollar aranıyor ya da harekete geçilmiş olabilir. Amaçlar, kısa ve uzun vadeli olabilirler. Ancak bir amacın bireyde anlam ifade edebilmesi için, bir değere sahip olması ve anlam ifade ediyor olması gerekir (Snyder vd., 2000; Snyder vd., 2002).

Amaçlar, bir eyleme işaret etmeli, bir zaman ölçüsüne sahip ve ölçülebilir olmalıdır çünkü ancak o şekilde amacı gerçekleştirmek isteyen kişiler üzerinde etki yaratabilir (Koçel, 2010). Ayrıca, belirli derecede belirsizlik içerseler de ulaşılabilir olmalıdır. Yapılan araştırmadaki mülakatlarda, orta düzeyde ulaşılabilen amaçların, çalışanların umut düzeylerini arttırdığını göstermiştir (Averill, Catlin ve Chon, 1990).

II. Çözüm Yolu Düşünme: Bireyin bir amaca ulaşmada belirlenen yol, bir engel ile karşılaşması durumunda izlenecek alternatifleri belirlemesidir (Luthans ve Jensen, 2005). Umut düzeyi yüksek olan bireyler, belirsiz durumlar karşısında olayların kendi kendine gelişmesini beklemeden inisiyatif alabilen ve amaçlarına ulaşabilmek için ilerledikleri rotada çeşitli yol alternatiflerini geliştirirler (Luthans vd., 2010). Bu sebeple, karşılarına çıkan engellerde vazgeçmek yerine farklı yollar denemek ve seçmek olanağına sahip olurlar. Diğer bir deyişle, amaçlar için çözüm

yolu düşünme ya da amaçlar için alternatif yollar oluşturmak amacıyla düşünmek için zaman geçirmeyi ve bu zaman diliminde nasıl hareket edildiği ile ilgilidir. Bireyler, dün, bugün ve yarın arasında yolculuk ederler. Bu yolculukta hedefe ulaşmak için alternatif yollar bulmaya çalışırlar. Bireyler amaçlarına yaklaştıkça, alternatif yolları belirginleşir, kesinleşir. Umut düzeyi yüksek olan bireyler umut düzeyi düşük olanlara nazaran amaçlarına ulaşmak için yollarını daha kısa sürede ve daha kararlı bir şekilde bulacaklardır.

III. İstek Gücü: Snyder (2002)'a göre, istek gücü umut teorisinin en önemli istek kaynağı ve gücüdür ve kişi çözüm yollarını kullanarak amaca ulaşmak için algıladığı kapasitesidir. Amaçlara ulaşmak için irade gücünü kullanıp, ihtiyacı olan istek gücüne sahip olur ve bu yolla zihinsel bir enerji yaratır. Yarattığı bu enerji, kişinin kendisine “bunu yapabilirim” kararlılık, isteklendirme/motivasyon ve gücüne sahip olmalarını sağlar. Bu sebeple, umutla amaçlara ulaşabilmek için hem belirlenmiş yollara hem de irade gücüne sahip olması gerekir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Umut düzeyi yüksek bireyler, diğerleri ile kıyaslandığında daha belirgin hedeflere sahip olduğundan onlara meydan okuma eğilimindedir. Genel olarak çevresi ile etkileşim içerisinde olmaktan keyif alırlar. Yeni iş birlikleri, yeni çevre ve yeni durumlara kolayca bütünleşmiş/entegre olurlar (Luthans, 2002).

1.3.2. İyimserlik (Optimizm)

Psikoloji bilimine göre iyimserlik, bireylerin, genel olarak sahip olduğu olumlu beklentileri sonucunda gelişen bilişsel karakteristik ve olumlu yüklemeleridir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). İyimserlik, bireyin bir amaca ulaşabilmek gayretiyle, başarıya dair ısrarı ve gelecek zaman ile ilgili olarak iyi şeyler olacağına dair beklentileri olarak betimlenebilir (Keleş, 2011).

İyimserlik, iş hayatında güdüleyici, yüksek moralli, yüksek beklentileri ve olumlu amaçları olan, güçlükler karşısında daha sebatkâr, kişisel yeterlilikleri daha az, fiziksel ve ruhsal açıdan ise daha canlı bireyleri ifade etmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010). İyimserlik kavramı, umut ve güven gibi kavramlarla benziyor olsa da, teorik ve deneysel açıdan farklılaştığı yapılan

çalışmalarla ortaya koyulmuştur (Çetin ve Basım, 2012). İyimserliğe niteleyici ve açıklayıcı ifadelerde bulunma kabiliyeti diyebiliriz (Keleş, 2011).

İnsanların dünyaya bakış açıları farklıdır; bazıları olumlu bakma eğiliminde iken –ki böyle bireyler “iyimser/optimist” olarak adlandırılır-, bazıları olumsuz bakma eğiliminde olup “kötümser/pesimist” olarak nitelendirilirler. İyimser birey, işlerinin yolunda gideceği ve başına iyi olaylar geleceği inancındadır. Seligman (2000)’a göre iyimserlik, bilişsel bir süreç olup, olumlu ve esnek bir düşünce yapısıdır.

Scheier ve Carver (2003)’a göre iyimserlik, içinde bulunulan mevcut şartlardan bağımsız olarak, hayatın her alanında olumlu durumlarla karşılaşma eğiliminde olmak şeklinde tanımlanmıştır. Harris ve Middleton (1994, Akt., Türküm, 2000) iyimserliği etrafımızdaki olumsuz durumları görmezden gelip olumlu olaylara yönelme eğilimi olarak açıklamışlardır. İyimserlik olumlu düşünme biçimidir (Akçamete ve Kargın, 1998). Goleman (2005) iyimserliği yaşamdaki engel ve zorluklara rağmen yaşamın iyi olacağını ummak olarak tanımlamıştır. Bireylerin gelecekte iyi şeyler yaşayacaklarına olan inanç ve geleceğe güvenle bakabilme iyimserlik olarak tanımlanabilir (Gillham ve Reivich, 2004). Bilim adamlarının yapmış oldukları tanımlamalara göre iyimserlik yaşama ve geleceğe dair iyi beklentiler içerisinde olma durumudur.

İyimserlik ile ilgili yazında, iyimserliğin çeşitlerine ilişkin tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan ilki gerçekçi olmayan iyimserliktir. Birey olumsuz bir olay yaşamışsa, başkalarının bu olumsuz olayı yaşamış olma ihtimallerini düşük görür (Weinstein, 1989). Türküm (1999)’e göre ise, gerçekçi olmayan iyimserlik, bireyin gelecekte iyi olaylarla karşılaşma ihtimalini yüksek, kötü olaylarla karşılaşma ihtimalini düşük görmesidir.

Daco (1989), iyimserliğin iki türünden bahsetmiştir. Bunlar; iyimserlik eğilimi ve iyimserlik durumudur. İyimserlik eğilimi geleceğe dair pozitif beklentileri, iyi şeylerin yaşanacağına dair inancı içerirken, iyimserlik durumu ise yaşanan zaman ve durumda iyi olanı seçme eğilimini ifade etmektedir (Daco, 1989).

İyimserlikle ilgili bir diğer önemli kavram ise öğrenilmiş iyimserliktir. Öğrenilmiş iyimserlik kavramı psikolojiye Martin Seligman tarafından kazandırılmıştır. Seligman (2006)’a göre öğrenilmiş iyimserlik,

yaşamda karşılaşılan sorunlarla mücadele ederken pozitif düşünmeyi merkeze alan ve engellere karşı olumlu telkinlerde bulunacağını dikkate alan bir yaklaşımdır. Ayrıca, birey olayların meydana geliş sebeplerini kendisine iyimser bir şekilde açıkladığı için çaresizliği azalmakta ve zorluklarla mücadele etme gücü artmaktadır (Şahin, 2015). İyimserlik kavramı, geleceğe yönelik iyimserlik ve açıklama biçiminde iyimserlik olmak üzere iki farklı yaklaşımda ele alınmaktadır. Geleceğe yönelik iyimserlik, bireyin geleceğe yönelik olumlu beklentilerini ifade eder. Açıklama biçimi olarak iyimserlik ise, kişilerin karşılaştıkları olumsuz olayların nedenlerini açıklamakta kullandıkları alışkanlıkları yansıtan bişşsel bir kişilik değişkenidir. Açıklama biçimi kararlılık, kişiselleştirme ve yaygınlık olmak üzere üç boyuttadır (Peterson, 1991; akt. Avcı 2009).

Seligman (2000)'a göre iyimserlik, genetik faktörlerin etkisi ile doğuştan olabileceği gibi zihinsel bir süreç olduğu için sonradan da öğrenilebilir. Bu sebeple, iyimser bireylerin olumsuz düşünce yapılarını değiştirebileceklerini ve bu şekilde depresyonun önlenebileceğini ifade etmiştir (Seligman, 2000).

Csikszentmihalyi'e göre (1998), fiziksel ve ruhsal sağlıklı olabilmek iyimserlik ile mümkündür. Bu özelliklerden biri geleceğe dair olumlu düşünceler geliştirmemizi sağlayan iyimserliktir. İyimserliği öğretmek için Seligman'ın "Öğrenilmiş İyimserlik Teorisi"nden yararlanılabilir (Csikszentmihalyi,1998; Akt. Şimşek, 2003) İyimserlik, yaşamın zorluklarına ve sıkıntılara rağmen hayatı etkili bir şekilde devam ettirebilmeyi ve bu zorluklara dayanma gücünü içerir (Goleman 2005). Bireyin yaşamda karşılaştığı zorluklarla mücadele etme inancı iyimserliğin temelini oluşturur (Scheier ve Carver, 1985). Lyubomirsky (2007)'e göre iyimser bireyler yaşam olaylarını olumlu bir bakış açısıyla değerlendirdikleri için karşılaştıkları sorunlara daha pozitif bir şekilde yaklaşp kolayca başa çıkabilmektedirler.

Kötümser bireyler, başlarına kötü bir şeyler geleceği ve işlerin yolunda gitmeyeceği inancındadır (Scheier ve Carver, 1985). İyimserler, yaşanan mağlubiyetlerin, kendi hatalarından kaynaklanmadığına inanır ve olumsuz bir durum yaşadıklarında, bunun sebebinin kötü şans, içinde bulunduğu şartların ya da başka şeylerin etkisi olduğunu ifade ederler. Bu sebeple, herhangi bir yenilgi onları yıldırmmamakta, tam tersine bunun bir meydan okuma olduğunu düşünüp

tekrardan denemektedirler. Kötümser olanlar ise, çok çabuk pes etmekte, moralini bozmakta ve motivasyonunu kaybetmektedirler. İyimserlik kavramı, pozitif olayları, kişisel, kalıcı ve yaygın sebeplere dayandırırken, negatif olayları ise dışsallaştırmakta, geçici ve duruma özgü faktörlerle yorumlayarak açıklamaktadır (Seligman, 2006).

İyimserlik, denilince, gelecek zaman diliminde başına iyi olayların geleceğini düşünmek ve umut etmek şeklinde yorumlanmamalıdır. Çünkü iyimserlik, gerçekleşmiş bir olayın; olumlu ya da olumsuz, ne zaman olduğuna bakmadan, olayların meydana geliş sebeplerini açıklarken, bireylerin öne sürdüğü sebep ve dayanak noktaları ile ilgilidir. Örneğin, bir birey, olumlu olana odaklanmak için çaba harcıyor olmasına rağmen, iyimser bir biçimde yorumlayamıyorsa, kötümserlik sınırındadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Seligman (2006) ve Luthans, Youssef ve Avolio (2007), bu kavramı örgütler ve çalışanlar için nasıl etkili olacağına değinmiştir: İyimser çalışanlar, yaptıkları işlerde “duvara tosladıklarında” da dahi azimle işlerine devam edebilmekte ve başarılı da olmaktadır (Seligman, 2006). Seligman (2006)’a göre iyimserlik iş yerinde yaşanan zorlukları aşmak konusunda çalışanlara yardımcı olmaktadır ve üstlenilen işin; çok iyi veya vasat şekilde bitirilmesi veya bitirilememesi arasında fark yaratabilmektedir.

İyimserlik, bireylerin niteleyici, açıklayıcı ve ifade etme kabiliyetlerine göre tanımlanır (Erkutlu, 2015). 1986 yılında Seligman ve Schulman tarafından satış temsilcilerine yapılmış olan bir araştırma, iyimser satış temsilcilerinin kötümser satış temsilcilerine oranla satış ve performans oranlarının daha yüksek olduğu ve kötümser satış temsilcilerinin ise, işi bırakma oralarının iyimserlere oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir (Seligman ve Schulman, 1996).

İyimserlik örgütlerde üç yolla kullanılabilir (Seligman, 2006):

- (1) Yoğun stresli bir ortamda baskılanırken bile, üretime odaklı iyimseri seçerek bu özellikten faydalanabilir,
- (2) Çalışanları kişilik özelliklerine uygun işlere yerleştirebilirler (Yüksek stres düzeyli işler olan satış, halkla ilişkiler gibi departmanlar iyimser çalışanların yerleştirilmesi doğru olacaktır).

(3) Örgüt çalışanlarına iyimserliğin öğretilmesidir.

Bazı bireyler doğuştan iyimserdir. İyimserlik eğiliminde olmayan bireyler ise, iyimserlik eğitimi verilerek öğrenmeleri sağlanabilir. Eğer çalışanlar iyimser olmayı öğrenirse, daha motive bir şekilde çalışarak, karşılıklarına çıkacak olan her türlü ngeli aşma eğilimindedir (Seligman, 2006).

1.3.3. Psikolojik Dayanıklılık

Yoğun olarak “psikoloji” biliminin konusu olan psikolojik dayanıklılık, yönetim ve organizasyon biliminde pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışın bileşenlerinden biri olarak araştırmalara konu olduğu görülmektedir.

Psikoloji bilimine göre, günümüz dünyasında insanın, gerek iş ve okul, gerekse günlük yaşamda aşılması en zor problemlerinden biri olan “stres”, başa çıkılması ve aşılması gereken bir olgudur. Chicago Üniversitesinde Kobasa (1979) tarafından yapılan araştırma, stres ile başa çıkmanın “psikolojik dayanıklılık” kişilik özelliği ile mümkün olabileceğini ortaya koymuştur (Terzi, 2005).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz pek çok durumla başa çıkabilme ve başarıyı elde etme yetenekleridir (Luthans, 2002). Durumsal psikolojik dayanıklılık olarak nitelendirilen bu durum, daha çok savunma niteliği taşımaktadır.

Örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde psikolojik dayanıklılık, olumlu ya da olumsuz olaylar karşısında kendini toparlayabilmektir (Luthans vd., 2007). Zorluklarla başa çıkmanın yanı sıra, olumluya dönüşen durumlarda bile psikolojik anlamda sağlam bir duruş sağlayabilmek de psikolojik dayanıklılığın bir parçasıdır. Bu bağlamda, genişletilmiş olarak ***“psikolojik dayanıklılık; bireyin şimdi ya da gelecekte zorlu görevlerin üstesinde inancına inanca sahip olma, zorlu amaçların üstesinden gelme, olumsuz her türlü duruma meydan okuyabilme ve başarıyı devamlı kılmak için elde edilen gücü veya başarıyı kontrol edebilme durumudur”*** diyebiliriz.

Liderlik konusunda da psikolojik dayanıklılığın önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri, Brown Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Arnold Ludwig tarafından yapılan araştırmaya göre, Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, dünya liderleri

arasında 1. sırada yer almıştır. Hiç yoktan ve yokluktan bir ülke yaratmak, askeri başarılar sağlamak, toprakların yüzölçümünü genişletmek, iktidarda kaldığı süre, sosyal olarak bir ülkeyi tasarım gücü, ekonomik anlamda başarı, devlet adamlığı, birkaç ideolojiyi eş zamanlı ortaya koyma, ahlaken örnek olmak, siyasi miras ve ülke nüfusu kriterlerinden oluşan araştırma, psikolojik dayanıklılık özelliği gerektiren unsurlardan oluşmaktadır

(<https://tr.scribd.com/document/72894513/Ataturk-En-Buyuk-Dunya-Lideri-Prof-A-Ludwig>).

En büyük eseri olan Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün, “.....Milli gaye için yola çıkacakların, baş olacakların, her ne olursa olsun amacından dönmemesi, memlekette bulunabilecekleri son noktada, son nefeslerini verecekleri ana kadar, gaye uğrunda fedakarlığa devam edeceklerine için başında karar vermeleri gereklidir. Yürelerinde bu kuvveti hissetmeyenlerin harekete geçmemeleri çok daha iyidir. Zira bu takdirde, hem kendilerini hem de milleti aldatmış olurlar.....” söylemi, pozitif psikolojik sermayeye sahip liderlerin, psikolojik dayanıklılıklarının sadece gücü elde etmek için değil, elde tutabilmek için de psikolojik anlamda güçlü olmaları gerektiğinin kanıtı niteliğindedir.

Alanyazında, psikolojik dayanıklılığın kazanç, risk ve uyum süreci olmak üzere üç etkenden etkilenmektedir (Garmezy vd., 1984, Masten ve Reed (2002). Günümüz dünyasının zorlayıcı şartlarından ötürü psikolojik dayanıklılık önem kazanmıştır. Psikolojik anlamda dayanıklı olan bireyin, sosyal yetkinlik ve sosyal sorunların üstesinden gelebilme yeteneğinin üst düzeyde olacağı, amaç sahibi ve gelecek algısı da yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir (Maslen, 1984). Bu çerçevede, çalışanların psikolojik anlamda dayanıklı olmasının örgütsel açıdan son derece önemli görülmektedir (Avey vd., 2009; Genç, 2014).

1.3.4. Öz Yeterlilik

Özyeterlilik Bandura tarafından ortaya koyulan Sosyal Bilişsel Kuramı ile kavramsallaştırılmış bir kavram olup, bireylerin, belli bir performans göstermek amacıyla etkinlikler organize edip, başarıyla yapma kapasitesiyle ilgili olarak kendi hakkındaki yargısıdır (Bandura, 1977). Tanıma göre

özyeterlilik, muhtemel durumları yönetmek için gereken eylemleri yürütmek ve organize etmek konusunda kişinin yeteneklerine ve kendisine olan inancını da ifade eder.

Özyeterliliği örgütsel anlamda ilk kez yorumlayan Stajkovic ve Luthans, çalışanların belirli bir işi başarmak için ihtiyaç duyduğu eylemleri, motivasyonu ve bilişsel kaynakları hareketlendirmek üzere, yeteneklerine duyduğu inanç şeklinde tanımlamışlardır (Stajkoviç ve Luthans, 1998). Stajkoviç ve Luthans'a göre özyeterlilik üç boyuttan oluşmaktadır. Birincisi, beklenen özyeterliliğin derecesi olduğu, çalışanın verilen işi başaracağına inandığı işin zorluk derecesidir. İkincisi, yeterlilik beklentisinin derecesinin güçlülüğü veya zayıflığı hakkındaki değerlendirmeleridir. Güçlülük ifadesi, geçmişteki hatalı deneyimlerine rağmen, verilen görevi yerine getirmek için azimle çaba göstermek, zayıflık ifadesi ise zorluklar karşısında kolayca şüpheye düşmeyi ve başarıya dair inancın zayıflamasını ifade etmektedir. Daha yüksek özyeterlilik gücü, daha yüksek başarılı performans olasılığını göstermektedir (Uyungil, 2017). Üçüncüsü ise, özyeterliliğin değişebileceğidir. Bazı deneyimler, belirli görevlere özel yeterlilik inancı yaratmaktadır. Örneğin, bilgisayar programcılığı, satış ve pazarlama gibi.

İlk defa Albert Bandura tarafından formüle edilen öz-yeterlilik kavramı dört temel unsura dayanmaktadır (Bandura, 1977);

I. Uzmanlık Deneyimleri (Mastery Experiences): Çalışanların bireysel yeterliliği konusunda inanç oluşturan başarılar, özellikle yeterlilik duygusu tam olarak oluşmadan yapılan hatalar bu inancı zayıflatmaktadır. Deneyimler yoluyla var olan yeterlilik duygusu alışkanlıklarla ilgili olmamakla birlikte, devamlı olarak değişen hayat koşullarının yönetilmesi için uygun eylemleri yürütmek ve yaratmak amacıyla bilişsel, davranışsal ve öz düzenleme araçlarını kapsamaktadır. Öyle ki, kolay elde edilen başarılar, beraberinde kolay vazgeçişleri de beraberinde getirecektir. Oysaki uzun zaman gerektiren çabalar gösterilen ve sabırla uğraş verilerek ulaşılan başarılar kişilerin başarılı olmak için sahip olması gerektiği özelliklere sahip oldukları konusunda kendilerini ikna etmelerine sebep olmaktadır. Örgütsel davranış açısından, çalışanlarının başarılı

deneyimlerinin özyeterliliğin gelişmesi ile sonuçlandığı belirtilmiştir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

- II. Sosyal Modeller ile Sağlanan Dolaylı Deneyimler (Vicarious Experiences or Modelling):** Modelleme, insanların bireysel yeterliliğine inanmasında sosyal modeller ile benzerliklerini algılaması ve bundan güçlü bir şekilde etkilenmesi sonucu gerçekleşir ve modellerin başarı ile başarısızlıkları ne kadar benzerlik gösterirse, insanlar için o denli ikna edici olmaktadır. İnsanların seçtikleri modeller, kendilerinden çok farklı ise, bireysel yeterliliklerine olan inançları seçmiş oldukları modellerin davranışları ve ürettikleri sonuçlardan etkilenmemektedir (Uyungil, 2017). Modelleme, insanların kendi yeteneklerini karşılaştırmaya yönelik bir sosyal standart sağlamaktan ziyade, insanların arzu ettikleri yetkinliklere sahip modeller aramaktadırlar. Yetkin modeller, kişilerin çevresel şartları yönetmek ve hedefe ulaşabilmek yolunda stratejiler geliştirmeleri için model olmaktadır. Bu durum, algılanan özyeterliliği artırmaktadır. Örgütsel açıdan ise, çalışanların yeterlilik duygusunun, kendi kapasiteleri ile diğerleri arasında kıyasladıkları model bir grubun verilen görevi başarımları ve bunun sonucunda nasıl ödüllendirildikleri olduğunu gözlemleyerek, bir rol model üzerinden dolaylı olarak öğrenmelerini sağlamaktadır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).
- III. Sosyal İkna (Social Persuasions):** Kişilerin, başarıya ulaşmak için sahip olduklarının yanı sıra nelere sahip olması gerektiğine dair inançlarını güçlendirmenin bir diğer yolu sosyal iknadır. Sosyal ikna ile kişilerin başarmak uğruna yeterince deneme yapmaları için yol göstermektedir. Kişinin kendi kendine olumlama yapması, bireysel yeterliliği ve becerileri geliştirmek yolunda teşvik edici bir unsurdur. Sosyal bir modelleme ile ikna olan bireyin, özyeterlilik inancını sarsmak zordur. İşgörenlerin saygı duydukları yönetici veya meslektaşlarından olumlu geri bildirim aldıklarında özyeterlilik düzeylerinin geliştiği görülmüştür (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

IV. Fiziksel ve Duygusal Durumlar (Physiological and Emotional States):

Kişiler kendileriniyle ilgili kapasite değerlendirmesi yaparken, kısmen de olsa fiziksel ve duygusal durumlarından etkilenmektedir. İçinde buldukları ruh halleri kişisel yeterliliklerini değerlendirirken de etkilidir. Bu sebeple, yeterlilik duygusunu geliştirmesinin, kişinin fiziksel kondüsyonunu artırıcı faaliyetlerde bulunması, stres ve olumsuz duygusal eğilimlerini azaltıcı bir unsur olacak ve bu şekilde gelişebileceği belirtilmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

Yukarıda sıralanan maddelerin dışında bilişsel süreçler de özyeterliliğin gelişiminde etkilidir. Bandura'ya göre, yapılan işin zorluk derecesinin, aldıkları yardımların, gösterdikleri performanslarının ve performanslarını sergiledikleri ortam şartlarının, kişilerin fiziksel ve duygusal durumlarının gelişiminde zamanla etkili olduğunu ifade etmektedir. Sonuç olarak, salt başarı ve başarılı bir performans göstermiş olmak, çalışanların özyeterlilik duygusunu arttırmamakta, çalışanın bu durumları nasıl anlayıp algıladığı ve bilişsel süreçleri nasıl yorumladığıdır (Özkalp, 2009).

Luthans, Youssef ve Avolia (2007)'ya göre özyeterliliği yüksek çalışanların beş temel özelliği bulunmaktadır:

- i. Kendileri için gerçekleşmesi zor hedefler ve görevler seçerler,
- ii. Karşılaştıkları zorluklara meydan okurlar,
- iii. Kendi kendilerini motive etme düzeyleri yüksektir,
- iv. Hedeflerine ulaşmak için yüksek performans gösterirler,
- v. Karşılaştıkları engeller karşısında sabır gösterirler.

Bu özelliklere sahip çalışanlar, sadece kendi performanslarını yükseltmekle kalmayıp, örgütsel performansı da arttırmakta ve böylece işletmenin rekabet avantajı elde etmesini sağlamaktadır.

1998 tarihinde yapmış oldukları çalışmada Stajkoviç ve Luthans, özyeterliliğin çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. 1998 yılında Stajkovic ve Luthans tarafından yapılan araştırma sonucunda özyeterliliğin çalışan performansını %28 oranında arttırdığı raporlanmıştır. Luthans ve Youssef tarafından 2004 yılında yapılan başka bir çalışmada,

özyeterlilik ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu, işte kalma niyeti gibi arzu edilen davranışsal çıktılar arasında anlamlı ilişkiler raporlanmıştır.

1.3.5. Güven

Kelime anlamında güven, korku, çekinme ve kuşkusuz inanma, bağlanma duygusu ve itikat olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Başka bir ifade ile güven bireyin (ya da bireylerin), karşında bulunan bireye vermiş olduğu söz doğrultusunda hareket edeceğine, görüşmelerde dürüst olacağına ve şartlar ne olursa olsun, faydacı davranmayacağına olan inancıdır. Kendine güvenen bireyler, dürüst, sözleri net ve belirli pozitif özelliklere sahiptir (Tösten, 2015) ve diğer bireyler açısından güven telkin ederler. Psikolojik olarak en temel insani duygulardan biri olan güvenin tesisinde geçmiş olumlu ya da olumlu deneyimlerin önemi büyüktür.

Güveni iki ana başlıkta incelemek mümkündür: (1) Bilişsel güven, bireyin güvenilen, doğru, dürüst, etik değerlerine bağlı, teknik bilgi düzeyi yüksek ve sorumluluk sahibi özelliklerini ifade eder; (2) Duygusal güven, bireylerle olan münasebetlerde gösterilen özen ve ilgi sebebiyle oluşan, gelişen, duygusal bağların bulunduğu güçlü ve özel bir ilişkidir (McAllister, 1995).

Örgütsel anlamda ise, çalışanın diğer çalışma arkadaşlarını ve örgütüne duyduğu itimat olarak ifade edilebilir. Örgütsel boyuttaki yaşamı kolaylaştıran olgulardan biri olan, bireyin karşısındakinin davranış ve kararlarına güvenmesi ve o yönde hareket etmesidir (Sağlam Arı ve Tunçay, 2011). Yanı sıra, güven ortamı bireylerin birbirleri ya da örgüt hakkındaki duygu ve düşüncelerini rahatça dile getirip, iş tatmini, verimlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, yaratıcılık ve işbirliğini artırdığı, işten ayrılma niyetini aza indirdiği görülür (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Sağlam A., 2003; Nyhan, 1999; Hollon ve Gemmill, 1977; Costigan, İter ve Berman, 1998; Thomas, Zolin ve Hartman, 2009). Aynı zamanda bu duygu örgütte sosyalleşme, etkin işbirliği ve takım çalışması, yaşam kalitesini arttırması ve işten doğan her türlü riskin azaltılması sonucunu doğurur (Lamsa ve Pucetaite, 2006; Bil, 2018). Karşılılık esasına dayanan bu ilişki, tahsisi için uzun vadeye özveriye ihtiyaç vardır.

Örgütlerin devamlılığı için gerekli olan açıklık, şeffaflık, yetkinlik, dürüstlük ve devamlılık kavramları güven ile birlikte ele alınmaktadır. Çalışanların özellikleri bağlı oldukları örgüte yansıdığından, örgütler açısından

çalışanların güvenilir olması önem arz etmektedir (Tösten, 2015). Çalışanların örgütlerine ve yapmış oldukları işe karşı dürüst olması güvenin farklı bir yönüdür (Gabarro, 1978, Akt. Çobanoğlu, N.,2019). Öte yandan güven, kriz durumlarında en önemli yatıştırma aracıdır.

Pozitif psikolojik sermaye açısından güven çok önemli bir olgudur. Güvenin pozitif psikolojik sermayeye katkısı, sorumluluklarının farkında, problem yaratan değil çözüm odaklı, çevresiyle uyumlu bireyler ortaya çıkarmasıdır.

1.3.6. Dışa Dönüklük

İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin öncüllerinden biri kabul edilen kişilik özelliklerinden biri olan dışadönüklük, 5 büyük kişilik özelliğinden biridir (Bkz Bölüm 2.2.1.). Dışadönük bireyler, canlılık, girişkenlik, sosyallik, rahatlık ve doğallık gibi özelliklere sahiptir (İyem ve Erol, 2013). Sudak ve Zehir (2013)'e göre pozitif eğilimli dışadönük bireyler heyecanlı bir yapıya sahip, hayat dolu, girişken, neşe dolu ve sosyaldır. Bir çatışma durumunda kendini soyutlamak yerine olayın merkezinde olmayı tercih eder. Costa ve McCrae (2004), dışadönük bireyleri enerjik, aktif, baskın, iddialı, konuşkan ve hevesli bireyler olarak tanımlamıştır.

Dışa dönük bireyler aktif, atılgan, konuşkan, neşeli, iyimser ve enerjik olup; eğlence ve sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanırlar (Metem, 2006). Dışadönük bireylerin sahip olduğu yüksek enerji sayesinde, sınırlı sürelerde kapasite üstü tasarım ya da üretim yapabilirler.

Eysenck (1959)'a göre pozitif duygularla dışadönüklük arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır: Dışadönük bireylerin özellikleri;

- ✓ Arkadaş çevresi geniş,
- ✓ Değişik gruplarla olmayı ve eğlenceli partilere katılmaktan hoşlanan,
- ✓ Sosyal olmaktan hoşlanan,
- ✓ Yalnızlığı tercih etmeyen,
- ✓ Heyecan ve coşkuyu seven,
- ✓ Tehlikeli durumlardan kaçmayan, tam tersine merkezinde yer almaktan hoşlanan,
- ✓ Ani karar verip harekete geçebilen,
- ✓ Konuşmaktan ve şakalaşmaktan hoşlanan,

- ✓ Yeni insanlarla iletişim kurmakta zorlanmayan,
- ✓ Geçimli,
- ✓ İyimser,
- ✓ Gülmeyi-güldürmeyi seven,
- ✓ Değişiklikten hoşlanan,
- ✓ Kaygısız, kayıtsız ve sıkıntısız olmalarına rağmen, çabuk sinirlenip kendilerini kaybedebilirler. Bu sebeple duygularını kontrol edememekte ve kendilerini engellemek konusunda her zaman başarılı olamayan kişilerdir.

1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Öncülleri

Pozitif psikolojik sermaye, çok geniş bir bilgi havuzundan beslenmektedir. Durumsal ve geliştirilebilen bu olgu, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük ve özyeterlilikten beslenmekte, bu altı unsurun pozitif psikolojik sermayeyi en iyi şekilde temsil eder. Yanı sıra, gelecekte yapılacak olan çalışmalarla, duygusal zeka, cesaret, öznel iyi oluş, bilgelik ve inovatif kişilik özelliklerinin bu kavram içerisinde değerlendirilebileceği belirtilmektedir (Luthans vd., 2007).

Günümüze kadar alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Bitmiş (2014), pozitif psikolojik sermayenin öncülleri olarak duygusal zekâ ve algılanan örgütsel desteğin olası öncüllerden olduğunu değerlendirmiştir. Yine Cömert (2016), pozitif psikolojik sermayenin öncülü olarak değerlendirdiği örgütsel desteğin rolünü araştırmıştır. Koçak (2016), örgütsel adalet ve özkendilik kavramlarının öncüllerden olduğunu değerlendirmiştir. Yanı sıra, maneviyat (Kavuklu, 2018) ve algılanan yönetici desteği (Tuna, 2016), kavramlarının öncüllerden değerlendirildiği görülmüştür. Bu sebeple, çalışmamızda duygusal zekâ, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet ve özkendilik kavramları incelenmiştir.

1.4.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ ilk defa 1920'lerde Thorndike tarafından tanımlanmıştır (Wong ve Law, 2002; akt: Bitmiş, 2014). Thorndike, duygusal zekâ kavramını insanları kadın/erkek ve genç/yaşlı demeden anlama, yönetme ve akıllıca hareket etme kabiliyeti olarak tanımlar. Reuven Bar-On (1988) duygusal zekâ terimini ilk olarak doktora tezinde duygusal oran (emotional quotient "EQ") olarak

kullanmıştır. Daha sonraki yıllarda yapmış olduğu çalışmalarda geliştirdiği duygusal zeka tanımı, duygusal ve sosyal bilginin yanı sıra çevresel talepler ile başa çıkma yeteneği olarak betimlemiştir; duygusal zekânın ile bireylerin karşısındaki kişinin yerine kendilerini koyarak iletişime geçme, çözüme odaklı olma, esnek davranma ve kontrol gibi bir takım özellikler ile ilişkilendirmiştir. İçeride dönüklük, stres yönetimi, adaptasyon ve bireylerarası ilişkiler olmak üzere dört ana başlıkta toplamıştır (Bar-On, 2000).

Salovey ve Mayer (1990), yapmış oldukları çalışmada duygusal zekâyı beş ana başlık altında toplamışlardır:

I. Duyguların Farkında Olma: Belli bir durum karşısında bireyin ne hissettiğinin farkında olması duygusal zekânın temeli olarak değerlendirilmektedir. Duygularını tanıyan bireyler, ruh hallerinin farkındadır ve bireysel karar vermelerini gerektiren konularda doğru ve sağlıklı karar verebilir, özerk davranabilir, kendini engelleyebilecek durumlardan ve kendi yapabileceklerinden emin olduğundan hayata olumlu bakabilirler.

II. Duygularla Başa Çıkabilmek: Kişilerin, kendilerinin duygudurumunun farkında ve başa çıkabiliyor olması önemli bir özelliktir. Bu özelliğe sahip bireyler, kendini yatıştırma yeteneğine sahiptir ve endişe, karamsarlık, alınganlık gibi hislere kapılmazlar. Duygularıyla başa çıkmakta başarısız bireyler süreklilik arz eden huzursuzluk duygusu ile mücadele ederler.

III. Kendini Motive Etmek: Bireyin motivasyon düzeyi, duygularını bir hedefe odaklayabilmesi ile mümkündür. Bu şekilde özdenetimini sağlar. Duygusal öz denetim, fevri davranışları engellemeye yardımcı olan bir unsurdur ve bu durum başarıyı getiren önemli bir özelliktir. Şartlar ne olursa olsun, kendini başarıya motive edebilen bireyler, yaptıkları işlerde daha üretken ve etkilidirler.

IV. Başkalarının Duygularını Fark Etmek (Empati): Empati, duygusal zekânın vazgeçilmez ve belki de en önemli özelliğidir. Empati yeteneği gelişmiş bireyler, başkalarının ihtiyaç duyduğu şeylerin ne olduğuna dair sinyalleri alan ve buna duyarlı olan bireylerdir. Rogers'a (1970) göre empati, bireylerin kendisini karşısındakinin karşısındakinin

yerine koyarak, olayları onların çerçevesinden değerlendirip, anlaması ve o yönde hareket etmesidir.

V. İlişkileri Yürütebilmek: Kişilerarası ilişkileri kurmak ve yürütebilmektir. İyi ilişkiler kurmanın yanında bu ilişkileri yönetebilmek yetenektir.

Duygusal zekâsı yüksek bireylerin, yukarıda bahsedilen beş özelliğe de sahip olmaları gerektiği söylenemez. Örneğin, bazı bireyler başkalarının kaygılarını yatıştırmada yeteneklidir ama aynı becereyi kendi duygularını kontrol etme ya da yatıştırma konusunda gösteremez (Tuğrul, 1999).

Konumuz açısından değerlendirildiğinde, duygusal zekâ, pozitif psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediğini, duygusal zekâsı yüksek olanların, pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin de aynı derecede yüksek olduğuna dair yapılan çalışmalar alanyazında mevcuttur (Bitmiş, 2014; Mellao ve Monico, 2013).

1.4.2. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütü tarafından desteklendiğini bilmek, onlar açısından kendilerini güvende hissetmelerini ve arkalarında örgütlerinin olduğunu bilmeleridir (Özdevecioğlu, 2003). Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ile ilişkili bir kavramdır. Örgütü tarafından desteklendiğinden emin olan çalışanların, doğal olarak örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojileri ile ilgili bir durumdur ve çalışanların örgütleri ile ilgili olan ilişkisini belirleyen, şekillendiren ve örgütteki üyelik durumunun sürekliliğini sağlar (Meyer ve Allen, 1996).

Algılanan örgütsel desteği yüksek olan bireylerin performansları yükselecek, işe devamsızlıkları, işe geç kalma ve işten ayrılma niyetlerinde azalma olacaktır (Mathieu ve Zajac, 1990). Algılanan örgütsel destek ile, örgütsel bağlılık arasında olumlu bir etkileşim vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Hochwarter vd., 2003; Riggle vd., 2009 ve Bitmiş, 2014).

Algılanan örgütsel bağlılığın önemli çıktılarında biri duygusal bağlılık olup, çalışanların örgütlerince desteklendiğini hissetmesi karşılığında örgütlerine bağlılıkları artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgüt

bağlılığı, pozitif psikolojik sermayeyi etkilemekte, algılanan örgüt desteğinin artması, pozitif psikolojik sermaye düzeyini yükseltmektedir (Bitmiş, 2014).

1.4.3. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, Aristo, Socrates, Plato, Nozick, ve Rawls gibi filozofların üzerine araştırmalar yaptıkları bir konudur (Colquitt vd., 2001; Greenberg ve Bies, 1992). Örgütsel adalet ise, sosyal anlamda değerlendirilerek adaletin örgütlere uyarlandığı ve örgütteki ilişkilerle ilgili olarak ortaya çıkan tüm kazanımların adil dağıtılmasını ifade etmektedir (İşbaşı, 2001). Bir örgüt içindeki yönetici ve amirlerin adil ve adaletli olma durumudur (Pillai vd., 1999, Colquitt vd., 2001).

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye saatleri, inisiyatif kullanma yetkisi verilmesi, ücret düzeylerinin belirlenmesi, ödül dağıtımı gibi değişkenlerin yönetsel olarak değerlendirilmesi sürecidir (İçerli, 2010). Bu sebeple, örgütsel adalet, örgüt yönetiminin alınan karar ve uygulamalar ile çalışanların gözünden nasıl algılandığına ilişkin bir kavramdır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel adalet, çalışan davranışlarının mevcut bir durumu algılama biçimine göre şekillendiği için, çalışanların örgütlerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarını oluşturur ve bu sebeple önemlidir (İşcan, 2005). Örgütsel adalet; çalışanların, örgüt içi uygulama ve kararlarının doğruluğu konusundaki algıları ile bu algıların çalışanlar üzerindeki yarattığı etkileri kapsar (Çolak ve Erdost, 2004). Bu nedenle örgütsel adaletin algılanış biçimi örgütsel anlamda önemlidir. Çolak ve Erdost (2004)'e göre örgütsel adalet iki açıdan çok önemlidir:

(1) Örgütlerdeki adil yönetim, çalışanların kazançlarını maksimize etmesini sağlar. Araçsal model ya da kişisel çıkar modeline göre, eğer çalışanlar uzun vadeli kazancını arttırma inancında iseler kısa vadede kazançlarını önemsemeyebilirler. Bu modele göre çalışanlar açısından adalet, kişisel çıkarlarını zaman içerisinde maksimize ettikleri bir araçtır ve bu sebeple kazanımların dağılımları adildir.

(2) Çalışanlar için adalet duygusu önemlidir ve çalışanların itibarını gösteren saygıya denk gelir. Örgütte çalışanların cinsiyet ya da yaş ayırımı yapılmaksızın statüsünü güçlendirir. Psikolojik açıklamalar sunan bu durum, grup değeri modeli/ilişkisel model olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel adalet, çalışanların pozitif davranış ve tutumlar sergilemesine sebep olmakta; adaletsizlik algılanması durumunda ise, “çalışan hırsızlığı” olarak nitelendirilen duruma yol açabilir (Beugré, 2002; Bernardin ve Cooke, 1993). Çalışmamızın “Nomofobi” ile ilgili bölümünde “çalışan hırsızlığı” kavramını “çalışanların zaman hırsızlığı” olarak ele alacağız. Örgütsel adaletin pozitif ya da negatif algılanması yöneticiler ile ilgili bir durumdur. Yöneticilerin, çalışanların terfisi, görev dağılımları, ücretleri gibi konularda adaletsiz ve taraflı davranışları, çalışanların örgütsel adalet algısının zedelenmesine neden olmaktadır (Gürgeç vd., 2003).

1.4.4. Öz Kendilik

Son yıllarda, örgütsel anlamda yapılan çalışmalarda, bireylerin kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Öz kendilik, kişinin kendi yetkinlikleri ve yetenekleri ile ilgili bireysel değerlendirmesidir (Hirschi, 2011). Judge vd. (1997) tarafından bütünleştirici bir yaklaşım olarak ele alınan bu kavram, “Öz Kendilik Değerlendirmesi Yaklaşımı”ni ortaya çıkarmış ve bireylerin yetkinlikleri ve yetenekleri açısından temellerini, yani alt çizgisini temsil ettiğini ifade etmişlerdir.

Shavelson vd. (1976)’ne göre, öz kendilik kavramı, bireyin kendisi hakkındaki düşünceleridir. Aynı zamanda bireyin kendisiyle ilgili olan algısını da oluşturan bu fikirler, çevresinden gelen geri bildirim ve yaşam tecrübelerinden oluşur (Koçak, 2016). Alanyazında yapılmış olan çalışmalar, bireylerin öz kendilik farkındalıklarının, kariyer başarısı, iş ve yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş, mesleki ve örgütsel çıktı ile ilişkili olduğunu bulgulamıştır (Hirschi, 2011). Judge vd. (2000), kendisiyle ilgili öz kendilik değerlendirmesi yüksek bireylerin, iş-yaşam tatminliği seviyesinin yüksek olduğunu öne sürmüşler (Judge vd., 2000; Stumpp vd., 2009, Grant ve Wrzesniewski, 2010). Chen (2012) ve ayrıca öz kendiliğin, performans geliştirici, stres düzeyini düşürücü, kariyer başarıları ve yüksek kazançlarını elde ettirici bir olgu olduğunu raporlamıştır.

Öz kendilik değerlendirmesinin dört ana bileşeni bulunmaktadır (Morris vd., 2012). Bunlar;

- I. Öz Saygı:** Bireylerin hayatlarının herhangi bir zaman diliminde kim ve ne oldukları ile ilgili kendilerini kabul etme şeklidir (Mehrotra ve

Chaddha, 2013). Kısaca öz saygı, bireylerin kendileri için değer belirlemesidir. Sosyal psikolojinin en çok araştırılan kavramlarından biri olan özdeğer, “öz” kavramının en önemli parçalarından birisini oluşturmaktadır. Yüksek özdeğer seviyesinin hem bireylere hem de topluma fayda sağladığı genel bir inançtır. Özdeğer, bütünleşmiş bir deneyim ya da algı gibi, birbirine bağlı düşünceler, duygular ve davranışları kapsamaktadır. Dolayısıyla, ne yalnızca içsel (idraki, tutumsal veya duygusal), ne de yalnızca dışsal bir kavramdır (Murk, 2006). Yüksek özdeğer seviyesi olan bireylerde, iki özellik dikkat çekmektedir; bunlar, bireyin sosyal çevresiyle bilgi alışverişinde rol oynaması ve bireyi olumsuz deneyimlerden koruyacak bir tampon vazifesi görmesidir (Zeigler-Hill, 2013).

Öz değer seviyesi yüksek bireyler, gerek özel gerekse iş hayatlarında başarılı olmak için gerekli olan yetenek ve gücün kendilerinde olduğuna dair inanca sahiptirler, yaptıkları işlerden dolayı tatminkârdır. Öz değer seviyesi düşük bireyler ise, çevrelerinden onay beklediklerinden, dış etkilere duyarlı, hassas ve kendilerine güvenmedikleri için işlerini yaparken başkalarının isteklerine karşı gelememektedir (Günaydın, 2019).

II. Öz Yeterlilik: Çalışmamızda pozitif psikolojik sermayenin bileşeni olan bu kavramı, ilgili bölümde ayrıntılandırmıştık. Bandura (1997)'ya göre özyeterlilik, kişinin verilen görevi yerine getirmek üzere gerekli olan şeyleri organize etmek ve gerçekleştirebilme kapasitesine yönelik, hedef olarak belirlenmiş sahadaki davranışlarını harekete geçirmek için ihtiyacı olan yeteneklere ne derecede sahip olduğu konusunda kendine duyduğu inançtır.

III. Kontrol Odağı: Kontrol odağı, kavram olarak bireylerin kendi hayatlarında gelişen olayları ne derecede kontrol edebileceğine, çevrenin ya da kaderin olayları ne derecede kontrol ettiğine dair inancıdır. Bireyin çevresinde gelişen olayları ne şekilde kontrol edebileceğine dair olan inancı iç kontrol odaklı kişilik; olayların çevrenin veya kaderin etkisiyle olduğuna inanan bireyler dış kontrol

odaklı kişilik özelliğine sahip kişilik olarak tanımlanmaktadır (Öncül, 2016).

IV. Nörotiklik: Duygusal istikrar olarak da adlandırılan duygusal tutarsızlık/dengesizlik, bireyin yaşadığı endişe, sıkıntı, kızgınlık, öfke, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyon olarak nitelendirilir (Costa ve McCrae, 1992). Kişilik psikologları nörotisizm terimini, psikolojik huzursuzluğu deneyimlemeye yatkın karakterler olduklarından, nevroitikler için normal bir kişilik boyutudur ve nevroitik olarak nitelendirilen kişiler, nevroitiklik boyutunda yüksek puanlar alırlar ve bu sebeple sıklıkla çeşitli psikolojik olarak bozuklukları olma eğilimindedir (McCrae ve Costa, 1991; Costa ve McCrae, 1992).

1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ardılları

Ulusal ve uluslararası yazın incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ile ilgili pek çok kavramın örgütsel sonucunun araştırıldığı tespit edilmiştir. Bunlardan örgütsel davranış bağlamında yapılan çalışmalarda en çok öne çıkanlar; işe adanma ve tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven, algılanan örgüt desteği, iş tatmini ve iş performansıdır.

1.5.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Davranış Bağlamında Sonuçları

Pozitif örgütsel davranışlar, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemesinin çalışma ortamındaki önemini ve çalışanların geliştirilebilir, iyileştirilebilir ve yönetilebilir özelliklerini vurgulamakta ve bu sebeple örgütsel davranışlardan farklılık göstermektedir (Luthans vd., 2008).

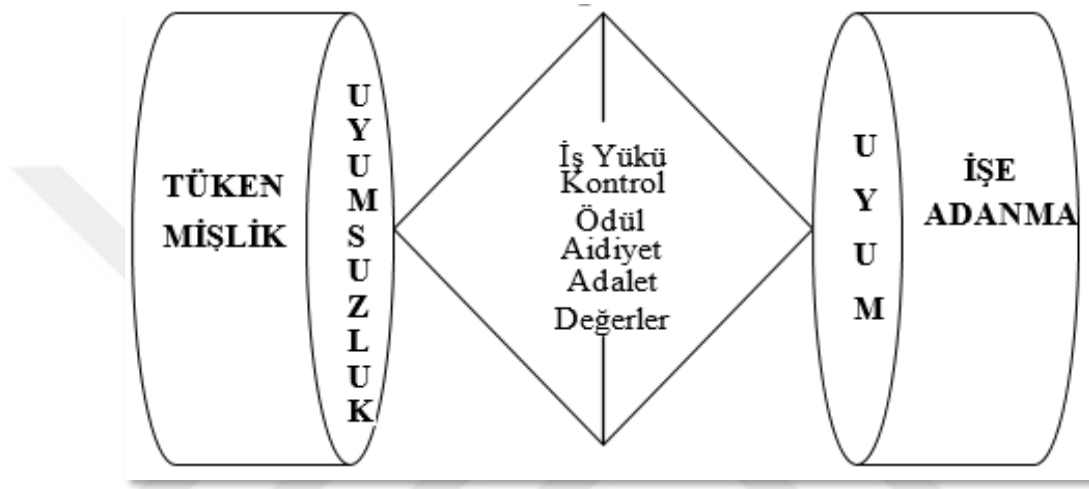
Pozitif örgütsel davranışların örgüte yansımaları olarak nitelendirilen psikolojik sermaye kavramının içeriğinde örgütlerin başarısı üzerinde etkili karakteristikler olarak işe adanma, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışları gibi kavramlardan pozitif örgütsel davranış türleri olarak kabul görmektedir.

1.5.1.1. İşe Adanma ve Tükenmişlik

İşe adanma kavramı, yüksek enerji düzeyine sahip çalışanların, işlerine duydukları tutku ve bağlılık ile işini benimseyen, işi ile ilgili olumlu bir ruh haline sahip olmasıdır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013). Diğer bir tanıma göre işe

adanma, çalışanın işini anlamlı bulması, geleceğe yönelik iyimser umut ve beklenti taşımasıdır (Attridge, 2009).

Tükenmişlik kavramı ilk kez tanımlandığı yıllarda bireysel bir sorun olduğu kabul edilmekteydi. Ancak, ilerleyen yıllarda yapılan araştırmalar gösterdi ki tükenmişlik, çalışanların yapmış oldukları meslek ve çalıştıkları işin ortamıyla ilgili ve bu değişkenlerden etkilenen örgütsel bir sorundur (Matara, 2016).



Şekil 7: Çalışma Hayatı Alanları Açısından Birey ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk
Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2009

Tükenmişliğin hem bireysel hem de işle alakalı sonuçları vardır: Bireysel olarak tükenmişlik, ailesel problemlerin başlaması, baş ağrısı, uyku bozukluğu, kas kısılmaları gibi bazı semptomları olan bir olgudur; Örgütsel olarak ise, çalışanın düşük motivasyonu sebebiyle, verimlilik ve performansta azalma, iş tatmininin düşmesi ve işten ayrılma davranışları göstermesine neden olur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Maslach ve Leiter (1997)'e göre çalışanların tükenmişlik yaşamasına sebep olan faktörler, çalışma hayatı alanı içerisindedir. Bu alan içerisinde iş yükü, aidiyet, ödül, adalet gibi kavramları barındırır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Çalışma hayatı alanları incelenip, ihtiyaca yönelik değişimler yapılırsa tükenmişlik önlenmiş olur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Şekil 7'de betimlendiği gibi, çalışma hayatı alanlarından biri ya da birkaçı ile yaşanan uyumsuzluk hali bireyi tükenmişliğe götürürken, uyum ise işe adanmayı sağlar. Modele göre tükenmişlik artı ve eksi iki kutuplu bir yapıdır. İşin gerektirdikleri

ile çalışanların ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar büyük ise, tükenmiş yaşama olasılığı o derecede yükselir; aksi durumda ise, uyumne kadar fazla ise, işe adanmışlık olasılığı artacaktır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Ardıç ve Polatçı, 2009).

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, bir örgütte pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile işe adanmışlık oranı yükseldikçe, işe adanmışlık oranı yükselir ve tükenmişlik düzeyi o denli düşük olur (Matara, 2016; Bitmiş, 2014; Gürler, 2018; Şen, 2018).

1.5.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar için betimlenen iş tanımının ötesinde, çalışandan beklenen davranışları aşan, çalışanların örgütlerine katkı sağlamak için, kendi istekleri ile gösterdikleri davranışları nitelemektedir (Sezgin, 2005). Örgütsel vatandaşlığın beş boyutu vardır (Bolat, 2009):

- i. **Özgecilik/Yardımseverlik:** Bireyin örgütteki diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etmeye çalışması, işle ilgili sorunların çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışlarıdır (Basım ve Şeşen, 2006).
- ii. **Vicdanlılık:** Çalışanların örgüt faaliyetlerinde devamlılığı sağlayabilmesi için iş devamlılığı, dakiklik, yaptıkları işe özen göstermeleri, örgüt kaynaklarını koruma ve kendilerine tanımlanan iş tanımlarının ötesinde göstermiş oldukları olumlu davranışlardır (Özler, 2010).
- iii. **Centilmenlik:** İşyerinde gerginlik yaratmaktan kaçınmak, örgütün sinerjik atmosferini korumaya çalışarak, olumsuz tutum ve davranışlardan sakınmaktır.
- iv. **Nezaket:** Çalışanların, işleri ile ilgili problem oluşmasını engellemek amacıyla sergilediği gönüllü davranışlar bütünüdür (Aslan, 2008).
- v. **Sivil Erdem:** Çalışanların örgütsel çıkarları üst düzey gözeterek, hem mesleki, hem de sosyal anlamda örgütlerini destekleme, gönüllü davranışlar sergilemesini ifade eder (Sezgin, 2005).

George ve Brief (1992), örgütteki pozitif ruh halinin örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında önemli bir oynadığını ifade etmiştir. Söz konusu pozitif psikolojik sermaye yapısı, her türlü durum ve ortamda istikrarlı olmayan, yönlendirilebilir ve geliştirilebilir özellikleri, örgütte yapılacak olan

uygulamalarla pozitive edilebilmesine imkân vermektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013). George vd. (1998), pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden öz-yeterliliği yüksek bireylerin, diğerlerine oranla daha fazla yardım etme davranışında bulunduğunu bulgulamıştır. Luthans ve Youssef (2007), pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışına yol açabildiğini ifade etmiştir. Avey vd. (2008), pozitif psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasında ilişkiyi farkındalık moderatörlüğünde incelemişler, pozitif psikolojik sermayenin pozitif duygular üzerinde pozitif etkisi olduğunu ve aynı zamanda pozitif duyguların çalışanların negatif davranışlar sergilemesini negatif, örgütsel davranışlarını pozitif; çalışan tutumlarından örgütsel sinizmi negatif ve işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ile adanmışlık ve sinizm gibi çalışan tutumları ile sapkın, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi çalışan davranışları arasında pozitif duyguların aracılık yaptığını bulgulamıştır.

Alanyazında yapılan taramalarda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ile pozitif, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve zarar verici işyeri davranışları ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Avey vd., 2010; Norman vd., 2010; Yıldız, 2015; Erdoğan, 2018). Ayrıca, Görgens Ekermans ve Herbert'e (2013), yapmış oldukları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların performans göstergesi olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığını bulgulamıştır.

1.5.1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabul edip, hedeflenen amaçların elde edilmesine katkı sağlayarak örgütte kalma isteğidir (Durna ve Eren, 2005). Çalışanların örgütlerine bağlılık duyması, örgüte rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlardan biridir.

Bireylerin örgüte bağlılığı ve kendi amaçlarının örgütün hedefleri ile uyumu, örgüt ve çalışan arasında oluşan istek ve çabalardan doğan duygusal bir ilişki olarak ifade edilmektedir (Ateş, 2018). Lambart vd. (2015), örgütsel bağlılığı çalışan ve amiri arasındaki iletişim ve bağ olarak yorumlamıştır.

Alanyazında örgütsel bağlılık bağlamında yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın tutum ve davranış açısından sonuçlarının olduğu görülmektedir;

tutumsal yanı, bireyin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesi, örgütsel faaliyetlere yüksek seviyede katılması ve örgüte sadık olması (Boylu vd., 2007) olarak değerlendirilirken, davranışsal yanı, çalışanın örgütün hedeflerine bağlanmasını ve davranışsal açıdan örgüte bağlı hale gelmesini ifade etmektedir (Seçkin, 2011).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2011), bireylerin örgüt ile bütünleşmesi ve aynı zamanda kendini örgütüne adanması için örgütten ödül ve/veya çıkarlar sağlaması gerektiğini vurgulamıştır. Bireyler, kendilerine sunulan imkânları değerlendirerek örgüt ile arasındaki bağı pekiştirmekte olduğundan, verimlilik kaçınılmaz olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma eğilimi düşüktür ve daha fazla performans gösterdikleri için, örgütsel bağlılığın çalışma ortamında önemlidir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012). Örgütler açısından varlıklarının devamı çalışanlarının bağlılıkları ile doğru oranlıdır. Örgütsel bağlılık, örgütler açısından önemi, örgütteki yetenekli çalışanların maksimum derecede faydalanılmasına imkân sağlamasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, verilen işlerde etkin bir şekilde çalışır, işlerini hayatlarındaki her şeyden önemli görürler ve hayatlarının merkezi yaparlar. Kendilerini içlerinde buldukları örgütün bir üyesi ve parçası olarak gördüklerinden, aidiyet duyguları gelişmiştir ve bu durum başarıya ulaşmaları için önemli bir adımdır. Örgütteki diğer bireyler ile pozitif ilişki içerisinde olduklarından işlerine daha fazla yoğunlaşmaktadırlar. Programlı çalıştıkları için zamanlarını etkili kullanabilmektedir. Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışanların örgütlerine karşı besledikleri hislerin yanında örgüt hedeflerini benimseme, bunlara yönelik güçlü bir inanç, beklenenden daha fazla çaba gösterme, örgütte kalma yönünde güçlü bir isteğin olması gibi bazı inanç ve davranışları da içine almaktadır (Ateş, 2018). Örgütsel bağlılık örgütsel başarının en önemli sürükleyici gücüdür (Özmen vd.,1997).

Saldamlı (2009), örgütlerdeki örgütsel bağlılığın önemini dört başlık altında toplamıştır:

- i.** Çalışanların işlerine geç gelme, devamsızlık yapması ve işten ayrılma niyetlerinde en önemli etkendir,
- ii.** Çalışanların işlerine ve görevlerine bağlı olması,

- iii. Çalışanların, iş tatmin düzeyleri ve işlerini benimseme gibi tutumsal içerikli yapılar yanında duygusal olarak da işyerine bağlı olması,
- iv. Çalışanların demografik ve kişisel özellikleri ile ilişkili olması, örgütsel bağlılık kavramını önemli yapan özelliktir.

Alanyazında yapılan incelemelerde, örgütsel bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye arasında çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır (Çınar, 2011; Güler, 2016; Zağlı, 2016 ve Ateş, 2018)

1.5.2. Örgütsel Güven

Bireysel ve örgüt düzeyinde olan güven, birbirinden farklıdır (Doney ve Cannon, 1997). Luman (1989)'a göre, kişisel güven, kişilerarasındaki farklara dayalı olmakla birlikte bireye özgüdür, örgütsel güven ise, kurumlarla ilgilidir ve kurumlara odaklanır. Taylor (1989)'a göre, örgütsel güven, örgüt üyelerinin birbirlerine karşılıklı olarak saygılı, nezakatle ve uyumlu tutumları ile zaman içerisinde oluşur. Aynı zamanda, çalışanların örgüt bağlamında oluşturdukları ilişki içerisinde, sahip oldukları davranış ağları hakkında sahip oldukları beklentilerdir (Shockley-Zabalak, Kathleen ve Winograd, 2000).

Örgüt içi ilişkiler süreklilik gösterdiğinden; bu süreklilik, bireylerin oluşturduğu ağ içerisinde birbirlerine karşı güven verici davranışlar göstermesi beklenir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Güven, iş ilişkilerinde olması gereken pozitif etkenlerden biridir (Flaherty ve Pappas, 2000); güven eksenli ilişkiler örgütlerde yapıcı ve yaratıcı bir yapı doğmasına neden olur.

Örgütlerde güven oluşumunu etkileyen bireysel (pozitif psikolojik sermaye gibi) ve örgütsel faktörler (örgütsel destek gibi) vardır. Örneğin, etkileşimsel, prosedürel ve dağıtımsal anlamda etkin adalet, pozitif örgüt iklimi, destekleyici liderlik tarzının etkin olması ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının başarısı yönetsel ve örgütsel güveni pozitif olarak etkilediği bulgulanmıştır (Yıldız, 2015 ve Bıyıklı, 2017; Hubbell ve Chory-Assad, 2005; Konovsky ve Pugh, 1994; Brockner, Siegel, Flaherty ve Pappas, 2000; Zeffane ve Connell, 2003; Petersen, 2008; Yurdakul, Bayramlık ve Çetin, 2013; Turunç ve Çelik, 2012; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001; Hoy ve Tarter, 2004;

Tschannen-Moran ve Hoy, 1998; Tschannen-Moran, 2001; Hoy ve Witkoskie, 1992; Daly, Tyler ve Martin, 1997; Yılmaz ve Karahan, 2011).

Örgütlerde güven ortamını oluşturan öncüller güveni pozitif olarak etkilemekte ve pozitif çıktılara ulaşılması olasıdır (Yıldız, 2015). Güven, örgüt içinde daha yüksek uyum, maliyetlerde azalma, katılımcı kararların alınması ile politika ve standartların gelişimini sağlamak, örgütsel kültürü geliştirmek gibi faydaları vardır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Yüksek güven seviyesi, çalışanların enerjisini örgütsel amaçlar için kullanmasına neden olur ve daha açık bir iletişim ortamı sağlar ve böylece performans artışına katkı yapar (Tschannen-Moran, 2001 ve Forsyth, 2008).

Güvenli ortamda çalışanlar biraraya geldiklerinde, birbirlerine karşı olan anlayış, destek ve yardımseverlik benzeri pozitif davranışlar oluşmaya başlayacaktır (Özbek, 2004). Örgütlerde güven ortamı örgütsel bütünleşme, koordinasyon, performans ve işbirliği gibi pozitif süreçler üzerinde etkin bir rol oynar (Lewicki, Bunker, 2014). Yatay ve dikey hiyerarşik ilişkiler, örgütsel bağlamda kurulan güven sayesinde etkinlik ve verimlilik açısından uygun bir örgüt iklimi sağlanmış olur (Tschannenmoran, 2001; Asunakutlu, 2001).

Pozitif psikolojik sermayenin önemli ardıllarından biri olan örgütsel güven, örgütsel anlamda bağlılığı (Brockner vd., 1997; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001; Flaherty ve Pappas, 2000; Lee, 2004; Türköz, Polat ve Coşar, 2013), iş tatminini (Shockley-Zabalak, Athleen ve Winograd, 2000; Yılmaz ve Karahan, 2011; Bilgiç ve Gümüşteli, 2012; Flaherty ve Pappas, 2000; Wech, 2002), takım yeterliliğini (Arnold, Barling ve Kelloway, 2001), farkındalığı (Hoy, Gage ve Tarter, 2006), ortak karar alma süreçlerini (Petersen, 2008), kişi örgüt uyumunu (Turunç ve Çelik, 2012), başarıyı (Goddart, TschannenMoran ve Hoy, 2001), işe adanmışlığı (Hassan ve Ahmed, 2011) ve yenilikçi davranışlarda bulunma eğilimini (Lee, 2004) olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır.

Örgütteki güven ortamının bozulması durumunda ise, stres artar, üretkenlik düşer, yeniliğe açık davranışlar azalır, demoralize olunur, devamsızlık sıklaşır ve bunların doğal sonucu olarak personel devir hızı hızla yükselir (Zemke, 2000). Çalışanlardaki olumsuzluklar müşterilerin de işletmeyi terk etmelerine neden olabilir. Çalışanın örgütüne olan güveni azaldığında, işyerindeki şiddet, zaman hırsızlığı ve hırsızlık gibi yıkıcı davranışlar oluşması

mümkün olabilmektedir (Erat vd., 2012). Güven eksikliği örgütsel sessizliği beraberinde getirmektedir. Eğer örgüt ortamı, çalışanlar açısından “güvenilmez” olarak algılanırsa, örgüte karşı olumsuz duygu durumları, örgütsel sinizmin doğmasına sebep olabilmektedir (Özler, Atalay ve Şehin, 2010; Turner ve Valentine, 2001; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Özçalık, 2017).

1.5.3. Algılanan Örgüt Desteği

Bireyler bir işe başvurdukları zaman, açık ve açık olmayan iki sözleşmeye uymayı taahhüt ederler. Açık sözleşme, hukuki ve ekonomik kurallar içerir ve karşılıklı olarak imzalanan resmi sözleşme, diğeri ise, sözel ya da yazılı olarak ifade edilmeyen fakat aynı olarak kabul gören sözleşmedir. Aynı zamanda “psikolojik sözleşme” olarak adlandırılan bu sözleşme, örgüt çalışanlarından beklenen yüksek performans ve bağlılığa karşın çalışanların örgütten güven ve destek beklemesidir (Turunç ve Çelik, 2010). Algılanan örgütsel destek, çalışanın beklentilerinin ifadesi olan psikolojik sözleşmenin bir ardıdır.

Algılanan örgüt desteğinden bahsederken, öncelikli olarak “algılama”nın tanımını ele almak gerekmektedir. Erdoğan (1996)’ya göre algılama, bireylerin çevreden kendine yöneltilen bilgileri alma, düzenleme ve kendine göre yorumlama sürecidir ve algılama eylemi bireyin yaşam biçimine, kültürüne inanç sistemine, değerlerine ve kişilik özelliklerine göre değişir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onlar açısından bir garanti niteliğindedir (Georges vd, 1993). Çalışanların mensubu olduğu örgütten destek aldıklarını hissetmeleri, motivasyonlarını, performanslarını ve iş tatmin düzeylerini arttıran bir unsurdur (Rhoades ve Eisenberger, 2006; Dawley, vd., 2008; Aarons, vd., 2009; Chen, vd., 2009; Özbek ve Kosa, 2009).

Çalışanların örgütsel destek algısını oluşturan faktörler; örgütsel adalet, çalışma koşulları, yönetici desteği ve örgüt çalışanlarının gelişimi için sunduğu fırsatlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Pozitif psikolojik sermayenin ardılı olarak değerlendirildiğinde, örgütsel adalet ve algılanan yönetici desteği öneminden ötürü çalışmamızda özetlenmiştir:

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, çalışanların örgütte uygulanan süreç ve politikaların eşit ve adil olarak uygulandığına dair algısıdır (Öztuğ ve Baştaş, 2012). Örgütsel adalet, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden (Moorman vd,

1998) biri olup, algılanan örgütsel destek ile doğru oranlı ve pozitif (Millissa ve Monica, 2008; Noruzy vd, 2011; Safari vd, 2012) yönlü ilişkisinin olduğu yapılan çalışmalarda bulgulanmıştır.

Algılanan Yönetici Desteği: Algılanan örgüt desteği, çalışanlar tarafından örgütün görünüşü veya örgütteki eylemlerin algılamaları bireysel boyutta farklılık gösterecektir (Tuna, 2016). Çalışan algılarının pozitif yönde olması yönetici desteği ile mümkündür. Çünkü çalışanlar, içinde bulunduğu ya da mensubu olduğu örgütü, yöneticisinden aldığı geri bildirimlere göre değerlendirir. Öyle ki, yönetici desteği en genel haliyle birincil yöneticinin çalışanına verdiği destektir (Yoon ve Lim, 1999). Bhanthumnavin (2003)'e göre ise yönetici desteği, yöneticinin çalışanına destek vermesi ve olumlu iş ilişkisi kurmasıdır. Tüm tanımlardan hareketle, destekleyici yönetici, çalışanlarına adil tutum sergileyen, onlarla iftihar eden ve onların işlerinde iyi performans çıkarmalarını için her türlü ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran kişilerdir (Eisenberger vd., 2002).

Johlke, vd., (2002)'a göre, çalışanlar açısından yöneticinin verdiği destek, örgütün verdiği destek ile eşdeğer olduğu değerlendirilir. Çünkü çalışanlar yöneticisini örgütün temsilcisi olarak görür ve onun örgüt adına yönetme, değerlendirme yetkisinin olduğunu bilir (Yoon ve Suh, 2003). Bu sebeple, çalışanın yönetici desteği algısı, örgüt desteği algısını etkiler (Eisenberger, Rhoades, 2001; Eisenberger, vd., 2002; Rhoades, Eisenberger, 2006; Bello, 2009; DcConinck, Johnson, 2009).

Nayır (2011), örgütlerde çalışanların desteklenmesi için olması gereken özellikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Akt. Erol, F.,2019):

- ii. Çalışanlara değer vermek,
- iii. Çalışanların yaratıcılığını desteklemek ve yaratıcılarının geliştirilmesi için çalışanlarını cesaretlendirmek,
- iv. Çalışanları ödüllendirmek,
- v. Örgüt içinde pozitif iletişimi sağlamak,
- vi. Çalışanlara karşı adaletli olmak,
- vii. Örgütte güven ortamını sağlamak,
- viii. Örgüt çalışmalarının gönüllülük esasına göre katılımın sağlanması için çaba göstermek,

ix. Örgütsel konularda tutarlılık.

1.5.4. İş Tatmini

Birinci Dünya Savaşı sonrasındaki kaos ve problemlili dönemden sonra, çalışanların yaşadıkları problemleri çözmek ve verimliliklerini arttırabilmek için pek çok çalışma yapılmıştır (Türk, 2007). İş tatmini kavramı, 1935 yılında ilk kez Hoppock tarafından incelenmeye başlanmış olup, çalışanların iş yaşantılarında fiziksel ve psikolojik olarak ne derecede tatmin ve mutlu oldukları ile ilgilidir. 1939'da başlayan İkinci Dünya Savaşı, çalışanlardaki problemlerin daha da büyüdüğü bir dönem olduğu için, savaş sonrasında bu kavram ile ilgili oluşumun hızla büyüdüğü görülmektedir (Özdürgen, 2002).

İnsan ömründeki 20-30 yılın feda edildiği “iş” olgusu, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığı açısından çok önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). Çalışanların, sevdiği işi yapıyor olması, sadece psikolojik ve fizyolojik olarak değil, toplumsal açıdan değerlendirildiğinde de önemlidir. Sevdiği işi yapan ve çalıştığı örgütte hoşnut olan çalışanlar, işe ve işyerlerine karşı hissettikleri tatmin ve hoşnutluk duygusu iş dışındaki hayatlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Weiss (2002)'e göre iş tatmini kişinin, işine ve işyerine karşı yaptığı pozitif ya da negatif değerlendirmedir.

İş tatmini değişkenlik gösteren bir durumu ifade ettiğinden, örgütsel ortam her türlü iç ve dış kaynaklı faktörden etkilenir (Fraser, 1983). Örgütlerin, çalışanların ekonomik beklentilerini karşılamanın yanında sosyal görevleri de vardır. Bu sosyal görevlerin en başında çalışanların iş tatminini sağlamaktır. Diğer bir deyişle, yöneticiler ya da işverenler, çalışanların ekonomik beklentilerini karşılamanın yanında psikolojik beklenti ve öznel ihtiyaçlarının da karşılanması gerekliliğine vurgu yapmıştır (Toker, 2007).

İş tatmini birkaç boyutlu bir kavram olup, pek çok faktörden olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. İş tatminini etkileyen faktörler ile ilgili yapılan çalışmalarda iş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki ana başlıkta toplanmıştır (Dikbıyık, 2017):

- (1) Bireysel Faktörler: Demografik özellikler olan, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan süre, mesleki deneyim ve mesleki statü yanında, kişilik özellikleri olan mental ve sosyal zekâ düzeyi ile sosyo kültürel çevre,

- (2) Örgütsel Faktörler: İş ortamının fiziksel özellikleri, yapılan işin niteliği, işe özendirme, yönetim tarzı, yönetimin çalışanlarını denetim biçimleri, örgüte duyulan güven, güvenlik, alınan kararlara katılım, ücret, terfi fırsatları, örgüt içi rekabet, çalışma şartları olarak sıralanabilir.

“İşten duyulan memnuniyetin göstergesi” olan iş tatmini 3 boyuttan oluşmaktadır (Kantar, 2010):

- (1) Bireyin işine ilişkin duygusal tepkisidir. Gözlenemez, ifade edilebilir.
- (2) Beklentilerin ne kadarının aşıldığıyla ilgilidir.
- (3)“İşin niteliği, ücret, yönetim şekli, terfi olanakları, çalışma arkadaşları” gibi çeşitli tutumları temsil etmektedir.

Alanyazına bakıldığında, pek çok araştırmacı tarafından üzerine çalışma yapmış olduğu “pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında”, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu şeklindedir (Luthans vd., 2008; Akçay, 2011; Rus ve Baban, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akbulut, 2018).

1.5.5. İş Performansı

Performans, bir işyerinde çalışanın genel davranış biçimi ya da belirlenen koşullar altında, verilen işin yerine getirilme şekli ve düzeyidir (Bingöl, 2003). Bir örgütün performansını doğrudan etkileyen en önemli faktör, çalışan performansıdır. Ahadzie vd. (2008)’e göre bireysel performans, bireyin etkili ve etkin olmasıdır. İş performansı, çalışanların, ulaşılabilir kaynakları kullanarak, normal şart ve kısıt çerçevesinde kendine verilmiş olan görevleri yerine getirebilmesidir (Jamal, 2007)

Performans, görevsel ve bağlamsal olarak iki ana başlıkta incelenmektedir: *Görev performansı*, ihtiyaç duyulan meteryal ve servislerin sağlanması gibi teknik konuları içerirken; *Bağlamsal performans* ise, çalışanların işi dışındaki görevleri gönüllü bir şekilde yapması ve kendisi için belirlenmiş olan rolün ötesinde davranışlarda bulunarak örgütsel boyutta, sosyal ve psikolojik olarak örgüte fayda sağlamasıdır (Borman ve Motowidlo, 1993; Motowidlo ve Van Scotter, 1994; Ahadzie vd., 2008; Miller ve Werner, 2005).

Borman ve Motowidlo (1993)’ya göre bağlamsal performans beş başlık altında incelenmektedir. Bunlar:

- i. Çalışanların, kendilerine tebliğ edilen işin dışındaki görevleri yapmaya istekli olması,
- ii. Çalışanların, kendilerine verilen işleri başarmaları için, kapasitesini aşmak için çaba göstermesi,
- iii. Çalışanların, aynı işyerindeki diğer çalışanlara yardım etmesi,
- iv. Çalışanların, bireysel boyutta kendileri için uygun olmadığını düşünseler de, örgütün kural ve prosedürlerine uyması,
- v. Çalışanların, örgüt amaçlarını desteklemesi ve savunmasıdır.

Alanyazında performans ile ilgili yapılan araştırmalarda, bireysel performansın pozitif psikolojik sermaye ile doğrudan etkisi olduğu bulgulanmıştır. Luthans ve arkadaşlarının çeşitli zamanlarda yapmış oldukları araştırmalarda, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu ve pozitif psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığını bulgulanmıştır (Luthans vd. 2005; Luthans vd., 2008; Luthans vd. 2008). Yapılan diğer araştırmalarda, özyeterlilik (Judge ve Bono (2001; Stajkovic ve Luthans, 1998), iyimserlik (Seligman, 1990), psikolojik dayanıklılık (Luthans vd., 2005), yüksek umut düzeyi (Adams vd., 2012; Luthans vd., 2005; Youssef ve Luthans, 2007) arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

2. BÖLÜM İLİŐKI AĞI KURMA YETENEĞİ

2.1. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İlişki ağı kurma yeteneği, politik yeteneğin alt boyutlarından biri olduğu için, çalışmamızda öncelikli olarak politik yetenek kavramına yer vermeyi uygun görölmüŐtür.

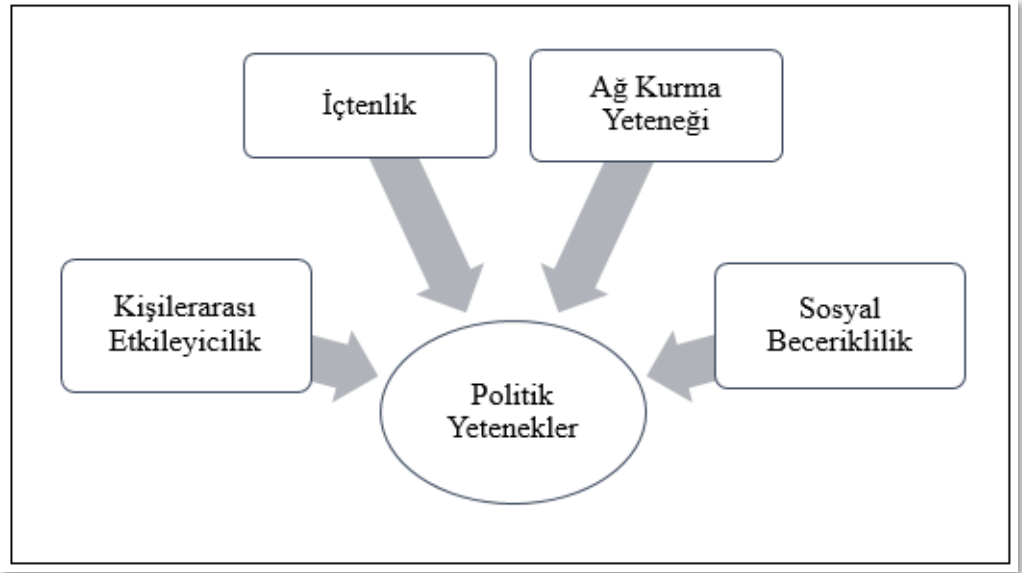
Politik yetenek, bir işyerinde çalışanların diğer çalışanları etkin bir Şekilde anlama, etkileme, bilgi ve deneyiminden faydalanarak örgüt hedeflerini zenginleŐtirecek Şekilde hareket etme Şeklinde tanımlanmıştır (Ferris ve diğerleri, 2005).

Yazında ilk olarak 1981 yılında Pfeffer tarafından kullanılan politik yetenek kavramı, bireylerin başarılı olabilmeleri mutlak suretle gerekliği olduğu ve gelişmesi gerektiği vurgulanır (Pfeffer, 1981). Mintzberg, politik yetenek kavramını yazında kullanan ikinci bilim adamı olup, bireylerin etkili ve başarılı olabilmesi gereken iki önemli özellik olduğunu belirtmiş, politik niyet ve politik yetenin önemine dikkat çekmiŐtir. Mintzberg'e göre **politik niyet**, bireylerin birbirlerine politik davranışlar sergilemeye baŐlamasından önce, kişisel bağlantılarını, bilgi birikimini, geçmişten gelen deneyimlerini ve bireysel kaynaklarını kullanmak için istekli olmalarını ifade eder.

Politik yeti ise, yazar tarafından “yetenek” olarak tanımlanmış olup, politik niyetin başarı için tek başına yeterli olamayacağı, ancak yetenek ile mümkündür (Atay, 2010).

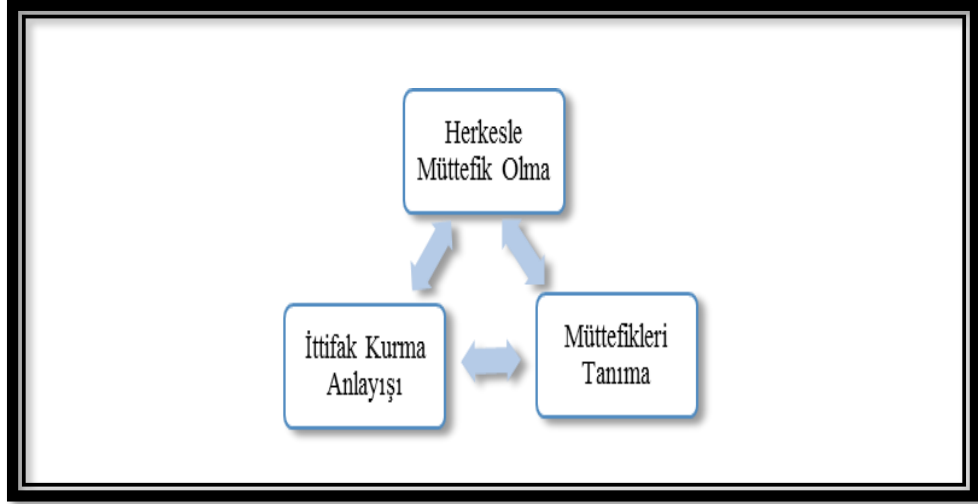
Politik yetenek dört temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki **sosyal zekâ**dır. Politik yetisi yüksek bireyler, diğerini dikkatle gözlemlene ve girdikleri sosyal ortamlara kendilerini kısa sürede adapte etme konusunda başarılıdır. Bu bireylerin sezgisel güçleri vardır ve sezgi düzeyleri yüksektir. Sosyal zekâsı yüksek çalışanlar, sosyal ortam ve bireyler arasındaki iletişimin satır aralarını okuma ve anlama yetisine sahiptir. Politik yetenin önemli boyutlarından birisi **kişilerarası etkidir**. Çalışanların, kişiler arasındaki etki gücü yüksek ise, çevrelerinde bulunan kişiler üzerinde etki sağlamak konusunda ustadırlar. İnsanların davranışlarını istedikleri bir yönde etkileyebilme kapasiteleri vardır. Politik becerinin üçüncü boyutu olan **samimi görönmek**, politik becerisi yüksek

bireylerin diğeri tarafından düşürt, samimi, erdemli ve kalplerinden geçeni yüzlerine yansıtan bireyler olarak algılamalarıdır. Samimi görünme davranışı, başka insanları harekete geçirebilme bakımından önemlidir. Samimi görünme maskesi kullanarak art niyet taşıdığına dair izlenim veren kişiler, başkalarını etkileme gücünü kaybeder (Atay, 2010; Blass ve Ferris, 2007; Ferris vd., 2005). Politik becerinin dördüncü boyutunu ise, çalışmamızın bağımlı değişkeni olan *ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability)* oluşturmaktadır. İlişki kurma yeteneği yüksek bireyler çok kolay bir şekilde yeni arkadaşlar edinebilmekte ve bu arkadaşlıklara dayalı olarak çeşitli amaçlara dönük örgüt içi koalisyonlar kurabilmektedir.



Şekil 8: Politik Yetenekler Modeli
Kaynak: Ferris vd.,2005.

Bu modelin en önemli iki boyutu olan sosyal girişimcilik ve kişilerarası etkileycilik, insanları okuma, anlama ve bu bilgiyi etkileyici bir şekilde kullanmak olarak tanımlanmaktadır. Politik yeteneklerin en önemli bileşeni olarak tanımlanmış olan içtenlik, çalışanların ne yaptığı ile değil, başkalarını etkilemek adına yapmış oldukları denemeleri ifade etmektedir. İçtenlik aynı zamanda, network inşası, arkadaşlık kurma, birlik olma, ortaklık veya ortaklıklar kurmak için oluşturulan politikaları yönetme, ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) olarak tanımlanmıştır (Ferris vd.,2005).



Şekil 9: Politik Davranışın Unsurları
Kaynak: Halis vd., 2006

Politik davranışın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar aynı zamanda, kişiler arası iletişim ve ağ kurma yetisinin dayanağını oluşturmaktadır (Halis vd., 2006):

İlk unsur olan herkesle müttefik olabilme, politik zekânın gelişimi ve karşılıklılık prensibine uyumu gerektirmektedir. İş dünyasında “kazan-kazan” stratejisinin önemli bir adımı olarak değerlendirilmelidir. Bir müttefik olma, gelecek için gerekli ilişkiyi kurabilme anlamına gelmektedir.

İkinci unsur ittifak kurma anlayışıdır ancak başkaları ile ittifak kurmak, ittifak olduğunu söylemekten daha zordur. Başkalarını müttefikiniz veya ortağınız olarak görme aslında bir varsayımdır. Bu varsayım, başkalarının fikirlerinize göstereceği direnci artıracak şekilde hareket etmeniz olasılığını yükseltir. Burada kişilik özellikleriniz, karşınızdakinin fikir, tavır ve düşüncelerine saygı, güven, açık olmak ve faydada karşılıklılık esastır.

Son olarak müttefiklerinizi tanıyabilme, ilişki kurulması muhtemel bireylerle müttefiğimiz olduğu veya olacağı fikrinden hareketle, onlara ait bilgileri edinmektir.

Günümüzün küresel dünyasında rekabet oldukça zorlaşmıştır. Rekabet açısından avantaj sağlamak amacıyla, maddi ve maddi olmayan kaynakların etkin kullanılması zorunluluktur. Bir işletmenin sürdürülebilir olmasına yol açabilecek maddi olmayan kaynaklar incelendiğinde, yetkinliğin geliştirilmesine yol açan ve rekabet avantajı sağlayan üç temel unsura rastlamıştır. Bunlar;

kültür, bilgi ve ağlardır. Gerek ticari gerekse kişisel ağlar, işletmenin genişlemesi ve ticari rekabet açısından önemli bir rekabet unsurudur.

Ferris ve arkadaşlarına göre “politik yeti” kavramı, sosyal bağlantıların öneminin farkında olan, bu tür ilişkileri geliştirmekte ve kullanmakta yetenekli bireyleri tanımlamaktadır (Ferris vd., 2005). Politik kavrayış, bireylere işlerin nasıl yürüdüğünü gösterdiği ve örgütte kimin önemli olduğu bilgisini içerdiği için, bu kişilerin ilişki ağı kurma becerileri gelişecektir. Ayrıca bu bireyler, ilişki ağlarına kimleri dâhil etmeleri gerektiğini bildikleri için, en uygun ilişki ağını nasıl geliştirebileceklerini de bilmektedirler. Çünkü örgüt içerisindeki güç yapılarının, kendini konumlandırma biçimlerinin ve politik davranışlara nasıl karşılık vermeleri gerektiğinin farkındadırlar (Ayan, 2010).

Son yıllarda kariyer gelişimi ve hareketliliği ile ilgili yapılan araştırmalar, bireylerin kariyer hareketliliğindeki durumu açıklamada yetersiz kalmaktadır (Sullivan ve Barunch 2009). Ağ oluşturma, proaktif bir davranış olarak tanımlanır ve “bireysel” çalışmalarında veya kariyerlerinde kendilerine yardımcı olabilecek potansiyele sahip olanlarla ilişkilerini geliştirmeye ve sürdürmeye çalışır (Forret ve Doghherty, 2001).

Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, onlara veya içinde bulunduğu örgüte fayda sağlayabilecek imkânları sezip, önceden fark ederler (Franco, Haase ve Lautenschlager, 2010). Sorumlular alabilirler (Koe, Nga ve Shamuganathan, 2010; Wang ve Wong, 2004), girişimci kişilerdir (Bhandari, 2006; Prabhu, McGuire, Drost ve Kwong, 2012) ve kararlıdırlar, amaç odaklı bireylerdir (Demirkaya ve Aydın, 2010; Gupta ve Bhawe, 2007). Yapılan bilimsel çalışmalar göstermiştir ki, proaktif bireylerin iş performansları diğer çalışanlara oranla daha yüksektir (Bateman ve Crant, 1993; Cai v., 2015). Örgütsel anlamda her türlü yeniliğe açıktır (Kickul ve Gundry, 2002; Nilforooshan ve Salimi, 2016), bir sorun ile karşılaştığında, sorunu çözmeye odaklanır ve çözmeye çalışır. Çevresel konularda sorumluluk sahibi, duyarlı ve sorumluluk almaktan çekinmeyen yapıya sahiptir. (Crant, 2000; Seibert, Kraimer ve Crant, 1999).

Politik yeti açısından güçlü kişiler, farklı ağlar kullanma, geliştirme ve bu ağları kullanmak konusunda yeteneklidirler. Gerek bireysel, gerekse örgütsel bazda amaçlar oluşturmak için gayret edip kurdukları bağlantıları önemserler.

Politik yetisi yüksek bireyler, kolayca arkadaşlık kurabilir ve bu sayede güçlü ve faydalı ortaklıklar geliştirebilirler. Aynı zamanda, ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) yüksek kişiler, karşılıklarına çıkan fırsatlardan yararlanmak ve yeni fırsatlar oluşturmak konularında dikkatli konumlanırlar, yanısıra, arabuluculuk faaliyeti yürütmek, pazarlık yapmak ve kriz ortamlarında kriz yönetmek konusunda uzman kişilerdir (Ayan, 2010). İletişim ağı kurma yeteneği aynı zamanda girişimcilikle ilgilidir. Batjargal (2010)'a göre, girişimcilerin ağı kurma yetenekleri yatırımcılar için kurumsal çekicilik unsurudur. Semrau ve Sigmund (2012)'un yapmış olduğu araştırmaya göre ilişki ağı kurma kabiliyeti ile mali performans arasında olumlu ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Rekabet ortamında, bazı bireylerin gerek özel gerekse iş yaşantılarında, diğerleriyle daha rahat iletişime geçtikleri, daha etkili paylaşımlarda bulunabildiği gözlenmektedir. Bu bireyler toplumda, “çevresi geniş”, “dostu çoktur” gibi tanımlamalarla karşı karşıya kalırlar. Çünkü bu tür bireyler, değişik ortam ve kişilerle rahatça iletişime geçebilmeleri, dostluklar kurmaları ve koalisyonlar oluşturabilmeleri, hem bireysel hem de örgütsel anlamda amaçlarına ulaşmalarında önemli bir basamaktır (Erkuş, Ürü ve Günaydın, 2011).

İlişki ağı kurma (networking ability) davranışı, bağlantıların kurulduğu, korunduğu ve aynı zamanda başarılı kariyerin başlatıldığı mekanizmaları temsil etmektedir. Luthans ve arkadaşları (1988) tarafından yapılan bir araştırmada, başarılı yöneticilerin başarılı olmayanlara göre ilişki ağı kurmak için çok fazla zaman harcadıklarını ortaya koymuştur. Davranışsal olarak ilişki ağı kurma, kariyer başarısı dışında bireyin itibarını pekiştirmeye yönelik yaptığı bir yatırım olarak görülmektedir (Lin, 1999 ve Portes 1998). Örgütlerarası bağlamda, yönetsel iş performansını, yaşamsal memnuniyeti ve kariyerdeki başarıyı arttırdığı bulgulanmıştır (Semadar, Robins ve Ferris, 2006).

Etkili bir ilişki ağı kurma yeteneği, bireyin kişilik özelliklerinin ön planda tutar, çeşitli bağlantılara erişebiliyor olmaktan kaynaklanan öz güven ve beraberinde haberleşme ile kontrol yetisini barındırır. Yüksek performans sergileyen bireyleri diğerlerinden ayırt eden en önemli özelliklerden biri ilişki kurma ağıdır ve ilişki ağı kurma davranışlarını politik davranış olarak görülmektedir (Blass, Brouer, Perrewe ve Ferris, 2007).

Örgüt içinde sosyal etkileşimlerin etkinliği söz konusudur (Ferris vd. 2005). Kar amaçlı ya da kar amaçlı olmayan örgütlerde, örgüt üyeleri bulunduğu arenada başarılı olması için, davranışları içten ve samimi bir şekilde yönetmeyi ifade eden politik yeti ve istenen amaçlara ulaşabilmek için enerji ve kaynakları kullanma motivasyonuna sahip olmaları gerekmektedir (Mintzberg, 1983; Treadway, Breland, Adams, Duke ve Williams, 2010). Yöneticiler, politik kararları etkileyebilmek için resmi ve resmi olmayan bağlantılar kurmaya ihtiyaç duyarlar (Watkins ve Bazerman, 2003).

İlişki ağı kurma yeteneği gelişen bireyler için en önemli unsurlardan biri saygıdır ve iletişim ağında saygı görmek isterler. Fikirlerine olumlu tepki almak beklentisi içindedirler. Sahip oldukları iletişim ağlarını işbirliğini güveni arttırmak, bilgiye erişim, işbirliği ve güven gibi somut faydalarla sonuçlanmaktadır. Bu bireyler, itibarlarını ve diğerlerini etkileme yeteneklerini arttıracak yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahiptirler (Ferris, Davidson ve Perrewe, 2005). Genel itibarıyla paylaşımcı yapıya sahiptirler ve yararlı iş bilgilerini paylaşma eğilimindedirler. Paylaştıklarını bilgileri eyleme geçirme eğiliminde oldukları için, bağlı buldukları örgütteki kişilerin işleri daha iyi yapmalarına, birimleri ve örgütleri ile ilgili daha kapsamlı bir yaklaşım edinmelerine ve en önemlisi örgütün başarısına katkı sağlamalarını sağlamaktadırlar. Örgüt içinde erişilebilir olmaları, en basit soruna bile müdahale edebilecek ve sorunu yerinde ve anında çözebilmelerini sağlar.

Doğası gereği, ilişki kurma yeteneğinin sahip bireyler başkaları ile iletişim kurmayı ve her düzeyde işbirliği oluşturmayı, stratejik ve karşısındakini etkileme taktiklerini kullanmayı tercih ederler. Bu sebeple iddialıdır. Zamanlarının çoğunu, geleneksel yönetici ve çalışanlardan farklı olarak, ağ kurma faaliyetleri ile geçirmektedirler (Luthans vd., 1988).

Ampirik bulgular ışığında sonuç olarak, ilişki ağı kurma yeteneğine sahip bireylerin iş tatmini (Higgins, 2000) arasında pozitif yönlü bir bağlantı olduğu, ayrıca maaş, tutunma, terfi gibi kariyer başarı çıktılarını pozitif anlamda etkilediği (Higgins ve Thomas, 2001) ve sosyal sermayeyi arttıran önemli unsur olduğu yapılan çalışmalarda gözükmektedir (Schneider, 2009).

Alanyazında yeni bir kavram olduğu için, ilişki ağı kurmak (networking ability) kabiliyeti ile ilgili ulusal ve uluslararası yazın tarandığında, bileşenlerine

dair yazında çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Genel olarak öncülleri ve ardıllarına dair çalışmalara rastlanmıştır.

2.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Öncülleri

Bu bölümde, ilişki ağı kurma üzerinde etkilerinin olabileceği düşünülen öncüllerden bahsedilecektir. Alanyazında yapılan araştırmalar, ilişki ağı kurma yeteneği konusunda farklı ölçüller ve ölçekler geliştirmiştir. Örneğin, Davis (2004) çalışmasında, ilişki ağı kurma yeteneğinin öncüllerini, bireysel farklılıklarını (kişilik özellikleri) içeren davranış, tutum (benlik saygısı), sosyo-demografik (yaş, cinsiyet gibi) ve durumsal (örneğin iş özellikleri, pozisyon) değişkenleri üzerinde durmuştur. Erkuş vd. (2011) yılında yapmış oldukları çalışmada, ilişki ağı yeteneği etkilediğini düşündükleri Makyavelizm, dışa dönüklük, tam benlik değerlermesi (TBT) ve etik ideolojiyi öncüller olarak değerlendirmiştir.

Çalışmamızda, pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu öncüller, kavramsal çerçeveye dâhil edilmiştir. Aşağıdaki bölümde, ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability)'nin oluşmasına sebep olan kavramlara yer verilmiştir.

2.2.1. Kişilik Özellikleri ve İlişki Ağı Kurma Yeteneği

Alanyazında ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) ile ilgili yapılmış olan çalışmalar tarandığında, Beş Büyük Kişilik Özelliği, proaktif kişilik özellikleri ve makyavelizm ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Bu sebeple, bilimsel çalışmalarla ilişkilendirilen bu kavramlara çalışmamızda yer verilmiştir.

2.2.1.1. Beş Büyük Kişilik Özelliği

Goldberg ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalar neticesinde oluşan Beş Faktör Modeli, dışa dönüklük, uyumluluk, öz disiplin, nörotizm ve deneyime açıklık olmak üzere beş ana treyten (bireyin sahip olduğu temel kişilik özellikleri) oluşmaktadır. Dışadönüklük; konuşkan, hareketli, iyimser, sosyal yönlü gelişmiş kişilik özelliğini, uyumluluk ise, iyi kalpli, dürüst ve affedici kişilik özelliği olan bireyleri tanımlamaktadır. Üçüncü treyt olan öz disiplin; disiplinli, çalışkan, güven veren, düzenli ve dakik, nörotizm ise, sinirli, endişeli, duygusal, sinirli ve güvensiz kişilik özelliğine sahip bireyleri tanımlar. Son

özelliğ olan açıklık, deneyimlemeye açıklıktır. Bu özelliğe sahip bireyler, meraklı, hayal kurma gücü kuvvetli ve yaratıcı kişiliklerdir (Şenyuva, 2007).

Beş faktör kişilik ölçeği ve modeli 1985 yılında McCrea ve Costa tarafından belirlenmiş olup, kişiliğin belirlenmesinde sıkça kullanılmakta olup, diğer adı “Ocean Model”dir (Ören ve Ghasem-Aghaee, 2003).

O: Açıklık (Openness)

C: Sorumluluk (Consciousness)

E: Dışa Dönüklük (Extraversion)

A: Uyumluluk (Agreeableness)

N: Nevrotiklik (Neuroticism)

Tablo 5: Beş faktör Puanlama Tablosu

Düşük Puana Ait Yorum	Faktör	Yüksek Puana Ait Yorum
Kalıpların dışına çıkmayan, kontrollü	Deneyimlere Açıklık	Zeki, yaratıcı
Güvenilmez, düzensiz	Sorumluluk	Güvenilir, başkasını anlama kabiliyeti yüksek
İçe dönük	Dışa Dönüklük	Sosyallik özelliği kuvvetli
Geçimsiz	Uyumluluk	Geçimlilik seviyesi yüksek
Endişeli, kaygılı, Melankolik	Nevrotiklik (Duygusallık)	Neşeli, mutlu, özgüveni yüksek

Kaynak: Cattell, H.E.P. ve Mead A.D. (2008).

Wolff ve Kim (2012), yapmış oldukları araştırmada “Beş Büyük Kişilik Özelliği” olarak geçen dışa dönüklük, anlaşılabilirlik, deneyime açıklık ve nevrotilik ile (Wanberg, Kanfer ve Banas, 2000) ağ kurma becerisi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneğin, ağ boyutlarını; dâhili irtibatlar kurma, dâhili irtibatların sürdürülmesi, dâhili kişileri kullanma, harici kişileri kurma, harici kişileri sürdürme, kullanma dış temaslar olarak ele almışlardır. Woolff ve Kim (2012), Forret ve Dougherty (2001), Van Hoye vd., (2009), Wanberg ve diğ. (2000) araştırmacılarının yapmış olduğu çalışma ile aynı sonuca ulaşmış, dışa dönüklük ve ağ kurma arasındaki ilişkiye güçlü destek bulmuşlardır. Bu ilişkinin

varlığının bireyin sosyal yönlerine ve atılganlığına bağlanabilir (Wolff vd., 2008). Ayrıca, Wolff ve Kim (2012), bireyin dışa dönüklüğünün temas kurmakla ilgili olduğunu, yeni ilişkiler kurmak için inisiyatif almak ve proaktif davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, Wolff ve Kim (2012), anlaşılabilirlik ile ağ boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kabul edilebilirlik, bireyin yeteneği olarak tanımlamışlardır. Ayrıca, ağ kurma yetisi gelişmiş bireylerin, başkaları ile işbirliğini geliştirmek, güven ortamı oluşturmak ve ilişki kurmak için istekli olduklarını tespit etmişlerdir. Yanı sıra, özellikle temasların sürdürülmesi için anlaşılabilirlik ve iç ağ oluşturma konusunda güçlü bir ilişki bulmuştur. Ayrıca deneyime açıklığın ilişki ağı kurma arasında önemli yönde ilişki olduğunu, özellikle kontak kurma ve kullanma konusunda güçlü bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

2.2.1.2. Proaktif Kişilik

Ağ kurma için bir öncül olarak keşfedilen bir başka kişilik özelliği ise proaktif kişiliktir (Thompson, 2005). Proaktif kişilik, durumsal bir faktör ortaya çıkmadan önce harekete geçme eğiliminde olma (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999; Thompson, 2005) çevre, bilgi ya da ihtiyaçlara gerek duymadan önce bir ilişki kurmanın önemli olduğuna vurgu yapar. Thompson (2005), proaktif kişiliğin sosyal sermaye modelini test etmiş ve ağ oluşturma işleminde kritik bir aşama olduğu tespit edilen performans ve proaktif kişilik arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, proaktif kişiliğin terfi ve maaş gibi kariyer başarısının nesnel ölçütlerine bağlı olduğunu ve kariyer memnuniyeti gibi sübjektif verileri inceledi (Seibert vd., 1999). Sonuç olarak, proaktif davranışlarda bulunan bireylerin ağ oluşturma davranışında bulunma olasılığının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bateman ve Crant (1993), bireylerin proaktif bir eğilime sahip olduğunu ve toplumsal hizmetlere katılma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Forret ve Dougherty (2004), toplum hizmeti faaliyetlerine katılmanın bir ağ davranışı olduğu tespitinde bulunmuştur. Bu bulgular, ağ bağlantısının arabuluculuk yapabileceğini gösterir.

Proaktif kişilik ile kariyer başarısı sonuçları arasındaki ilişki, benlik saygısı gibi tutum değişkenlerinin ilgili olduğu gösterilmiştir. Harter (1990)'a göre benlik saygısı, bir bireyin kendisini ne ölçüde sevdiğini, kabul ettiğini ve

kendisine ne ölçüde saygı duyduğunu gösteren bir tanımlamadır. Benlik saygısına ilişkin iki kuram vardır: kuramların ilki William Cames'e aittir; Cames'e göre, benlik saygısı, kişinin belli bir alanda algıladığı başarısının oranı olup, bu görüş tamamıyla başarı odaklıdır. İkinci kuramsal görüş ise, C.Horton Cooley'e aittir. Cooley'e göre benlik saygısı, bireyin kendisi açısından önemli olan insanların kendisi hakkındaki algısıdır (Yılmaz, 2016).

Forret ve Dougherty'ye göre (2001), benlik saygısı, ağ oluşturma davranışı ve katılımla pozitif olarak ilişkilidir. Benlik saygısının üç tür ağ davranışıyla ilgili olduğunu bulmuşlardır: temasları sürdürmek, mesleki faaliyetlerde bulunmak ve iç görünürlüğü artırmak. Bu bulgunun ardındaki rasyonalizasyon bireylerin benlik saygısı yüksek olanların ilişkiye girme konusunda özgüvenleri daha yüksektir.

2.2.1.3. Makyavelizm

Niccolo Machiavelli (1469-1527), Rönesans döneminin İtalyan siyaset adamlarından biridir. Machiavelli'nin literatüre kazandırdığı Makyavelizm felsefesidir. Bu felsefenin temelinde, siyasette amaca ulaşmak için kullanılacak her türlü araç kullanılmalıdır (Geis and Moon, 1981). Öyle ki, bu araçlar hukuki ve ahlaki olarak sınırlandırılmadığından, amaçlara ulaşmak yolundaki aracı her ne olursa olsun ahlaki ve yasal değildir. Machiavelli'ye göre, hükümdarların varlığının devamlılığını sağlamak için, bazı erdem ya da özelliklere sahipmiş gibi görünmesi, aldatıcı görüntü sergileyebilmek yeteneğine sahip olmalı ve de olduğundan farklı görünebilmelidir (Sherry vd., 2006).

Robbins (1998), Makyavelizmi örgütsel davranışları etkileyen ana kişilik değerlerinden biri saymaktadır. Ergeneli (2006)'ye göre, Makyavelizm örgütsel davranışı etkileyen temel kişilik özellikleri arasında olmakla birlikte, hedefe ulaşmak üzere bütün yolların mübah olduğu inancının, bu bireyleri diğerlerine oranla pazarlık gerektiren hallerde daha başarılı olduğunu savunmuştur.

1970 yılında, psikolog Richard Christie ve Florence Geis, Makyavelist davranışı ölçmek için Machiavelli'nin görüşlerinden hareketle psikometrik bir ölçek geliştirmiştir. Aynı yıl yayınladıkları *Makyavelizm Üzerine Çalışmalar* adlı kitabında yer aldığı haliyle, Makyavelist kişilik özellikleri aşağıdaki gibidir (Christie ve Geis, 1970; Wilson vd., 1998):

- ✓ Amaç odaklıdırlar,

- ✓ Şartlar her ne olursa olsun soğukkanlıdırlar,
- ✓ Olaylara, duygularından etkilenmeden objektif bakabilen,
- ✓ Hilebaz,
- ✓ İyi pazarlık yapabilen,
- ✓ Karşısındaki insanları, kendi çıkarları ve istikleri doğrultusunda kullanabilme yetenekleri olan,
- ✓ Güç odaklıdırlar,
- ✓ Otoriter,
- ✓ Şüpheli,
- ✓ İşleri rahatlıkla idare edebilme yetisine sahip,
- ✓ Kolay kolay etki alanına alınamayan,
- ✓ Güvenilir olmayan,
- ✓ Başarı ve amaç odaklıdırlar,
- ✓ Fırsatçıdır,
- ✓ Bencildir,
- ✓ Küstahtır,
- ✓ Saldırgandır,
- ✓ Sınırları zorlayıcı,
- ✓ Adalet değil, verimliliği önemseyen,
- ✓ Lider ruhludur,
- ✓ Etkileşimin içeriğini ve sonucunu kontrol edebilen kişilerdir.

Makyavelist açıdan düşük seviyeye sahip bireylerin özellikleri:

- ✓ İdare edilme konusunda kabullenici,
- ✓ Kendine ve çevreye güvensiz,
- ✓ Empati yeteneği gelişmiş,
- ✓ Sıcakkanlı,
- ✓ Duygusal açıdan hassas,
- ✓ İşbirliği yapmak konusunda istekli,
- ✓ Fedakârlıktan çekinmeyen,
- ✓ Düşünceli,
- ✓ Etik değerlere sahip bireylerdir.

Bireylerin kişilik yapılarından biri olan bu kavram, ilişki ağı kurma yeteneği açısından değerlendirildiğinde “etik” kurallar açısından önemlidir. Bu ilişkiye dair alanyazında yapılan ilk ve tek çalışma Erkuş vd. (2011), tarafından yapılmış olup, makyavelizmin ilişki ağı kurma yeteneğini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini bulgulamıştır.

2.2.2. Ağ Oluşturma Yeteneği

Ağ oluşturmaya diğer bir öncül de ağ oluşturma yeteneğidir. Ağ oluşturma yetisine sahip olan bireyler yüksek düzeyde ağ oluşturma kabiliyeti, sosyal sermaye inşa etmeye ve daha fazla kaynağa odaklanmaktadır (Davis, 2014). Ağ oluşturma yeteneği, farklı ağlar geliştirme ve bunları kullanma yeteneği olarak tanımlanır (Ferris vd., 2005). Bu yetiye sahip bireyler, ağ kurmak, oluşturmak, sürdürmek ve geliştirmek konusunda gereklilik arz eden mesleklerde daha başarılı olmaktadır. Ayrıca, sosyal ağ yapıları oluşturma, fırsatlardan yararlanma ve karşılıklı yarar sağlama ve pozisyon yaratma konularında başarılıdır. Bağlantıları nedeniyle koalisyonlardaki kararları etkileyecek donanıma sahiptir ve sosyal sermayeleri güçlü ittifaklar kurma konusunda beceriklidir (Ferris vd., 2005).

2.2.3. Ağ Kurma Rahatlığı

Wolff vd. (2008)'e göre, ilişki ağı kurma yeteneğinin (Networking Ability) bir başka öncülü, ağ oluşturma ve kurma rahatlığıdır. Ağ oluşturma rahatlığı, inanç olarak kavramsallaştırılmıştır ve birinin ağa katılma konusundaki tutumunu şekillendiren ağ oluşturma becerisindeki davranışlarını ifade eder (Wanberg vd., 2000). Araştırmacılar, bir kişinin ağ kurma rahatlığı seviyesini bireyin kişilik özelliklerinden çok ağ konforu ve daha yüksek ağ yoğunluğu seviyelerinin gerekli olduğunu savunmaktadır. Bunun yapılabilmesi için gerekli olan, karşılıklı olarak kurulan güven ilişkisidir (Wanberg vd., 2000).

Wanberg, Başbuğ, Van Hooft ve Samtani (2012), işsiz ve istihdamlı profesyonel, yönetsel iş arayanlar üzerinde çalışmış, bu gruptaki bireylerin ağ kurarken rahatsızlık hissettiğini tespit etmişlerdir. Bu rahatsızlığın, bireylerin ağ kurma konusunda olumsuz duygular gösterdiğinden, kurdukları ağlarının kalitesinin “zayıf” olduğu sonucuna varılmıştır (Wanberg vd., 2012). Genel olarak, ağ oluşturma hakkında olumlu duygular gösteren bireylerin daha rahat

ağ oluşturma davranışlarında bulunduğu tespit edilmiştir (Forret ve Dougherty, 2001; Wanberg vd., 2000).

2.2.4. Sosyo-Demografik Unsurlar

Sosyodemografik yapıyı inceleyen araştırmalar çok az yapılmıştır. İlişki ağı kurma yeteneği öncülü olarak cinsiyeti destekleyen çok az çalışma olmasına rağmen, yapılan araştırmalar ağ davranışı ve kariyer sonuçları açısından cinsiyet ile ağ kurma yetisi arasında ılımlı bir ilişki olduğu, erkeklerin kadınlardan daha yoğun ağ kurma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Forret ve Dougherty, 2004). Erkeklerin profesyonelliğe dâhil olma arasında pozitif bir ilişki olduğu, iç görünürlüğü artırarak erkeklerin daha fazla terfi ve tazminat alma olasılığı daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Forret ve Dougherty, 2004). Belliveau (2005), yapmış olduğu araştırma ile erkeklerin kendi ağlarında kadınlara oranlara daha az iş aradığını, kadınlara oranda çok daha fazla iş teklifi aldıklarını göstermiştir. Ayrıca, Loury (2006), iş arayan erkeklerin, muadili olan kadınlara oranlara daha yüksek başlangıç maaşı aldıklarını belirtmiştir.

2.2.5. İş Özellikleri ve Kuruluş İçindeki Pozisyon Türleri

İletişim ağı kurma yeteneğinin dördüncü öncülü, iş özellikleri ve kuruluş içindeki pozisyon türleridir. Ağ davranışını bağımlılık yapan bireyler, meslektaşlarına, küçük üyelere ve üstlerine işlerini tamamlamak için ortak çalışma eğilimindedir. Bağımlılık, “işbirliğinin ne ölçüde olduğu” şeklinde tanımlanmaktadır. Yöneticilerin kurum içinde sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gereklidir (Michael ve Yukl, 1993). İçsel ve dışsal bağımlılıklar, kendi içinde yer alması daha muhtemeldir. Bir yöneticinin, işinin doğası ve bağımlılık ilişkileri nedeniyle işi başarmak amacıyla dış ağ oluşturma davranışına yönelir. Aynı zamanda, yöneticilerin yönetici olmayanlara oranla ağ oluşturma davranışları ve işe girme olasılıkları daha yüksektir (Michael ve Yukl, 1993).

2.3. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Ardılları

Alanyazın incelendiğinde, ilişki ağı kurma yeteneği ile ilgili yapılmış olan çalışmaların sınırlı olması, ilişki ağı kurma yeteneği ardıllarının belirlenmesinde yapılan bilimsel makalelerde yer alan sonuçlar gözönüne alınmıştır. Bu sebeple, çalışmanın bu bölümünde alanyazında yapılmış olan

çalışmalarda ardıl olarak nitelendirilmiş olan; kariyer başarısı; işle ilgili öneri alma, destek verme ve stratejik bilgi; görünürlük ve güç; iş arama başarısı için ağ oluşturma ve iş performansına yer verilmiştir.

2.3.1. Kariyer Başarısı

Çalışanın, iş tecrübesinden doğan en önemli sonuç kariyer başarısı olarak tanımlanır (Wolff ve Moser, 2009). Kariyer başarısını arttıran en önemli etkenlerden birinin ağ oluşturma olduğu yazında yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. Ağ oluşturma davranışı, maaş artışı (Forret ve Dougherty, 2004; Gould ve Penley, 1984; Wolff ve Moser, 2009), terfi alma gibi kariyer başarısı sonuçlara yol açar (Forret ve Dougherty, 2004; Luthans vd., 1985; Michael ve Yukl, 1993; Wolff ve Moser, 2010).

Kişisel ağ oluşturma, kariyer başarısı gibi objektif sonuçların yanı sıra, memnuniyet gibi algılanan kariyer ölçütleriyle de ilişkilendirilmiştir (Forret ve Dougherty, 2004; Wolff ve Moser, 2009). Heslin (2005), yılında yapmış olduğu çalışma ile kariyer başarısının nesnel ve öznel ölçütlerinin diğer olası sebeplerinin keşfedilmesi gerektiğini, bireysel kariyer başarısının bağlamsal ve bireysel faktörlerden etkilendiğini raporlamıştır.

2.3.2. İşle İlgili Öneri Alma, Destek Verme ve Stratejik Bilgi

Wolff ve arkadaşlarının (2008) kavramsal ağ modeline göre, ağ oluşturma davranışının iki önemli sonucu bulunmaktadır: öneri alma veya işle ilgili destek vermek ve stratejik bilgi edinme (Wolff vd., 2008). Bireylerin verilen görevleri tamamlamasında öneme haiz olan görev önerileri, güvenilirliği arttıran güvenilir bir kaynaktan gelen bir iletişim olarak tanımlanır (Wolff vd., 2008). Bireylerin mesleki bilgilerinin ve görünürlüğünün artması ve zorlu görevlerde başarılı olmasını sağlamak amacıyla yapılan görev önerisi, izin verilen değerli bilgilerin paylaşılmasını içerir. Diğer sonuç olan stratejik bilgi, bilgiyi kullanan kişi için stratejik avantaj sağlamaktadır. Ayrıca, stratejik bilgi doğrudan geliştiren veya rakipler arasında avantaj sağlayan değerli, benzersiz ve güvenilir bilgilerin edinilmesidir (Wolff vd., 2008).

2.3.3. Görünürlük ve Güç

Ferris vd. (2005)'e göre, ilişki ağı oluşturma davranışının diğer iki sonucu görünürlük ve güçtür; güç ise kasıtlı olarak inşa edilirse mümkündür.

Gücü oluşturmak ve almak için, iyi konumlandırılmış bireylerden oluşan bağlar kurmak, fırsat yaratmak veya mevcut fırsatları lehine kullanmak için avantajlı bir durumdur. Bu sebeple, ağ bağlantısına katılan birey, ihtiyacı olan faydayı elde edebilmek için gerekli olan atılganlığı etkili bir taktik olarak kullanabilirler. Bu durum görünürlük ve güç yaratacağından, istenilen ya da ihtiyaç duyulan bilgi ve kaynaklara erişim sağlayabilir (Ferris vd., 2005).

Görünürlük, bireyin kariyer hedeflerini başarma oranının bilgisi olarak tanımlanmaktadır (Wolff vd., 2008). Forret ve Duogherty (2001), bireylerin iş yerinde ya da bulunduğu örgütteki görünürlüklerini (iç görünürlük) arttırabilmenin ağ oluşturma davranışlarını geliştirmekle mümkün olduğunu ifade etmişlerdir. Ağ oluşturma davranışları; diğer bireylerle sosyalleşmek, öğle yemeğine onlarla giderek komite çalışmalarına katkıda bulunmak ve yeni görülebilir çalışma görevlerini kabul etmek olarak sıralanabilir (Davis, 2014).

2.3.4. İş Arama Başarısı İçin Ağ Oluşturma

İletişim ağı kurma yeteneğinin bireylerdeki davranışsal sonuçlarından biri de iş arama başarısı için ağ oluşturmaktır. İş arama başarısı, istenilen iş fırsatları hakkında potansiyel bilgilere sahip olmak, iş fırsatı ile ilgili temas kurmak, en iyi işveren ve iş teklifini seçme sürecini içermektedir (Saks, 2006). Ağ iletişimi, gayri resmi bir iş olarak kabul edilir. Bir kişinin mevcut çalıştığı yerdeki meslektaşlarından ya da eski işiyle ilgili tanıdığı meslektaşlarından, akrabalarından, potansiyel istihdam olanakları hakkında önemli bilgiler edinebilir (Saks, 2006). Aynı şekilde, potansiyel işveren ya da pozisyon için, işe alım komitesine ya da işverene bireyinin işe alınması için tavsiye verebilir (Linn, 1999).

Wolff ve Moser, bu durumu ve etkilerini araştırmak için uzun süreli bir araştırma yürütmüşlerdir. 2001 ile 2003 yılları arasında yapılan araştırmada, özel ağ davranışların türlerinin mobilite sonuçlarını etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Bu üç yıllık çalışma boyunca 166 kişi çalışmıştır. Yapılan regresyon analizlerine göre, iç ağ davranışları, terfi alma ile anlamlı şekilde ilişkilidir. İki ayrı zamanda yürüttükleri iki ayrı çalışmada, ayrı zaman dilimleri kullanmışlardır; 1. zaman diliminde, çalışanlar tanıtımı dâhili rehberi kullanarak, 2. zaman diliminde ise, iç bağlantıların kurulması ve korunması organize edilmiş ve dış paydaşlar ile bağlantılar kurulmuştur. Sonuç olarak, 2. zaman dilimindeki

bireylerin olumlu deneyimleme olasılığının daha yüksek olduğu, istihdamın değişmesi durumunda daha kolay iş buldukları tespit edilmiştir (Wolff ve Moser, 2010).

Kariyerdeki hareketlilik arttıkça, kariyer başarısı elde etmek için gerekli olan bilgi ve kaynaklar için ağ oluşturma ve işe uygun bireyleri toplama konusunda yardımcı olacak profesyonellerle ilişkiler kurmak kolaylaşmaktadır.

Gelişen teknoloji, geleneksel ağ kurma yapısının değişmesine sebep olmuştur. Teknoloji gelişmeden önce, yüz yüze gerçekleşen etkileşim, günümüzde, kişiye özel tasarlanmış olan web siteleri, sosyal medya hesapları, profesyonel iş ağlarına yerine bırakmıştır.

2.3.5. İş Performansı

Arkadaşlık oluşturma anlamına gelen kişisel ağ oluşturma yeteneği, güçlü ve faydalı ittifaklar ve koalisyonlar kurmak için önemlidir (Ferris ve diğerleri, 2005). Örgütsel bağlamda yapılan çalışmalar göstermiştir ki, bu yetenek sadece kişinin kariyerine değil, yönetsel iş performansına da pozitif ve olumlu yönde etki etmektedir (Semadar, Robins ve Ferris 2006). Yanı sıra, iş performansı olumlu etkilenen çalışanların gelir ve promosyonları (Ferris vd., 2008; Wolff ve Moser, 2009), iş ve yaşam memnuniyetleri de (Todd vd., 2009) olumlu etkilenir.

İlişki ağı kurma yeteneği yüksek bireyler, iş bağlantılarını diğerlerine oranla daha rahat kurabildikleri için, hem kendilerinin hem de bağlı buldukları işletmenin ya da örgütün, finansal performansını önemli oranda pozitif olarak arttırdıkları düşünülmektedir. Nitekim Erkut vd. (2011), yapmış oldukları çalışmada, ilişki ağı kurma yeteneğinin çalışanların iş performanslarını olumlu ve pozitif olarak etkilediği bulgulamıştır.

3. BÖLÜM NOMOFOBİ

3.1. Nomofobi Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde, günümüz dünyasında en sık rastlanılan ve uluslararası yazında “psikolojik rahatsızlık” olarak kabul edilen bir kavrama yer vermekteyiz. Çalışmamıza “Nomofobi” kavramını dâhil etmemizin sebebi, “Sivil Havacılık” alanında %1 hata yüzlerce ve hatta binlerce sivilin yaşamını kaybetmesine sebep olabileceği gözönüne alınarak, konunun önemine bilimsel açıdan dikkat çekmektir.

İngilizce “No Mobile Phone” olarak adlandırılan nomofobi, günümüz çağının en önemli korkularından birisidir. Nomofobi, bireylerin mobil cihazlarına erişemediklerinde ve cihazları ile iletişim kuramadıklarında yaşadıkları korku olarak ifade edilmektedir. Nomofobi, kelime anlamı açısından bir isimdir ve nomofobiye sahip bireyleri ifade eder; nomofobik ise, bir sıfat olup, nomofobik davranış özelliklerini betimlemek için kullanılır (Deniz, 2014).

Günümüzde bireyler akıllı telefonları aile ve arkadaş çevrelerini aramak, mesaj göndermek, internete bağlanmak, oyun oynamak gibi konularda kullanmaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda, mobil telefonların insan sağlığını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır (Leena vd., 2005). Sosyal medya bağımlılığı olarak kullanılan Nomofobi, insan ve toplum sağlığını tehdit eden bir gerçek olduğu kabul edilmektedir. Sadece psikolojik değil, bu bağımlılığın fizyolojik ve sosyal sonuçları da bulunmaktadır.

Nomofobi, kişinin telefonuna ulaşamadığında ya da mobil telefou aracılığı ile iletişim kuramadıkları zaman yaşadıkları akıldışı kaygı ve korku durumu olarak tanımlanır (King vd., 2013). Nomofobi, genel olarak görsel iletişim araçlarının, bilgisayarların, tabletlerin tamamını kapsamasına rağmen, teknolojik gelişmelerle bu bilgisayarlar, yerini akıllı telefonlara bıraktığını belirtmiş ve akıllı telefon üzerine yoğunlaşmışlardır (King, vd., 2013). King, Valença ve Nardi (2010)’ye göre nomofobi, 21. Yüzyıl ile gelişen yeni teknolojilerin kullanımı sonucunda ortaya çıkan bozukluklar durumu olarak değerlendirilmiştir (Büyükçolpan, 2019).

Uluslararası yazın incelendiğinde, Nomofobik bireylerin benzer karakteristik özellikler gösterdikleri görülmektedir. Bunlar;

- Sürekli mesaj ya da çağrı olup olmadığını kontrol etme,
- Gsm operatörlerinin yani telefonlarının kapsam içinde olup olmadığını kontrol etme,
- Kapsam dışı olduğunda endişe ve gerginlik duyma,
- 7/24 telefonu açık bırakma ve hatta gece yatarken telefonla yatağa girme,
- Sık sık cep telefonunu kontrol etme ve çaldığını zannetme (titreşim sendromu),
- Cep telefonundan ayrı kaldığında panikleme,
- Cep telefonundan ayrı kaldığında ümitsizliğe kapılma, gibi davranışlarda bulunurlar (Bragazzi ve Pente, 2014).

Yapılan çalışmalar, nomofobinin bağımlılık boyutunda olabileceği ve bu durumun bazı negatif fiziksel ve psikolojik rahatsızlara sebep olabildiğini göstermektedir. Bu sebeple, uzmanların hemfikir oldukları husus nomofobinin bir teknoloji bağımlılığı olduğudur.

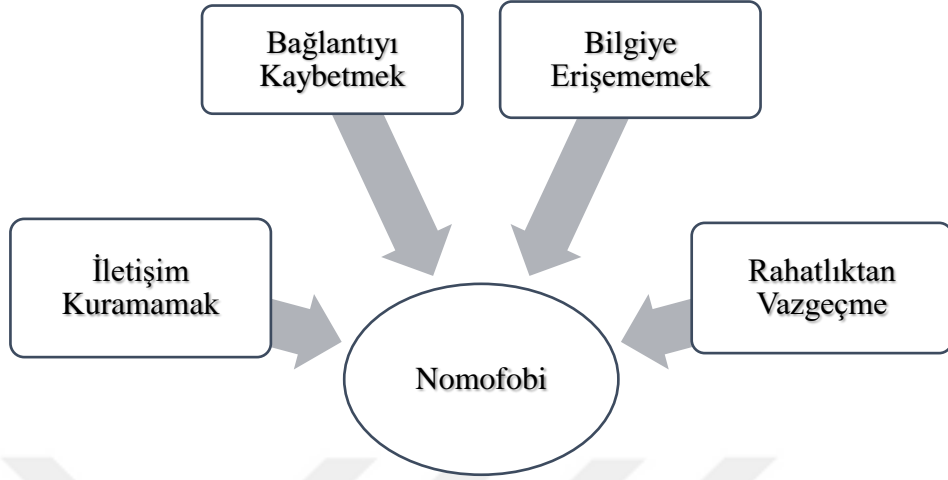
Connecticut Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Kliniği'nden Dr. David Greenfield (2014)'e göre, akıllı telefonlara olan psikolojik bağlanma durumu, "dopamin" düzensizliği içerdiği için, bireylerin diğer bağımlılıklarına benzemektedir.

Dopamin: İnsan beyinde salgılanan bir hormondur. Beyindeki ödül sistemini düzenleyen bir nörotransmitter olarak görev yaparlar diğer bir deyişle, insan anatomisinde sinir hücrelerinin birbirleri ile ilgili olan iletişimini sağlarlar. Dopamin seviyesinin artması bireylerde otomatik olarak ödüllendirileceklerini düşündükleri şeyi yapmaya motive eder. Beynin birkaç bölgesinde salgılanan dopamin, duygularımızı, hareketlerimizi, acıyı ve haz duyma hissini etkileyen kimyasaldır. Dopaminin aşırı fazlalığı ya da eksikliği bazı rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Dopaminin eksikliğinde Parkinson hastalığı baş gösterirken, fazlalığı ise bağımlılığa yol açar (Stone, 2014).

3.2. Nomofobinin Bileşenleri

Alanyazında yapılan araştırmada, Yıldırım ve Correia A.P. (2015), nomofobinin alt boyutlarının belirlenmesine yönelik çalışma, nomofobinin

boyutlarını 4 ana başlık altında toplamıştır. Bunlar: İletişim kuramama (1), bağlantıyı kaybetme (2), bilgiye erişememek (3) ve rahatlıktan vazgeçme (4).



Şekil 10: Nomofobinin Bileşenleri

Kaynak: Yıldırım ve Correia, 2015'ten uyarlanmıştır.

Alanyazında yeni yer bulmaya başlayan “nomofobi” kavramının, boyutsal anlamda zaman içerisinde çeşitleneceği öngörülmektedir. Yıldırım ve Correia (2015) tarafından, nomofobinin boyutlarının tespiti ile ilgili yapılan araştırma, “boyutsal” anlamda yapılan ilk ve tek çalışmadır.

3.2.1. İletişim Kuramamak

Nomofobinin ilk boyutu olan iletişim kuramamak, anında insanlarla iletişim kurma ve anında iletişime izin veren hizmetleri kullanma duygularıdır (Yıldırım ve Correia, 2015). Küreselleşen dünyada, teknolojinin bizlere sunduğu bu “anında hizmet”, “anında iletişim” beklentisi, günlük ve iş hayatlarımızı kolaylaştıran önemli unsurlardan birisidir. Özellikle mobil telefonların kullanımıyla başlayan ve akıllı telefonların icadı ile devam eden bu süreç, “salt” iletişim kurmanın birkaç adım ötesine gidip, bağımlılık halini almıştır.

3.2.2. Bağlantıyı Kaybetmek

Bağlantıyı kaybetmek ya da bağlantıyı kaybetme korkusu nomofobinin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Bağlantısının kesilme korkusu, insanların ulaşılamamaktan dolayı duydukları endişedir. Aynı zamanda, akıllı telefonların sunduğu “çevirimiçi” olma, bireylerin çevirimiçi kimlikleriyle sosyal medyada “her an” var olduğunun göstergesidir. Bu sebeple, “sosyal medyadan kopma” korkusu da bu boyutun bir kısmını oluşturmaktadır. Postmodernizmin etkisi

olduğunu düşünülen bu durum, bireylerin sosyal hayat ile sanal dünya arasındaki ayırımı ile ilgilidir. Öyle ki, günümüz dünyasında insanlar, sosyalleşmemekten korkmazken, sosyal medyadan ayrı kalmaktan endişe ve korku duymaktadırlar. Hatta nomofobik bireyler için, sosyal medya bir sosyalleşme aracından ziyade sosyalleşmenin kendisidir. Bu durum tamamen postmodernizmin 20.yy.'a getirdiği sanal perspektifin bir parçası olarak görülmelidir. Sanal ya da sosyal medyada bireyler “en iyi”, “en güzel”, “en harika” ve hatta makyevelist bir yaklaşım ile “olmadıkları kişi” kimliğini yansıtmaktadırlar. Bireylerin çevrimiçi olarak koydukları “profil” resimleri, -ki sosyal medyada bu kimlik resmidir”, bireylerin en güzel ve en ilgi çekici hallerini yansıtmakta, hatta günümüzde çoğu birey, “daha” güzel, çekici, hoş görünebilmek için, teknolojik bir takım hileler kullanma eğilimindedir.

3.2.3. Bilgiye Erişememe

Gerek sosyal medya dünyasındaki arkadaşları ile ilgili “anlık” bilgilere ulaşma, gerekse “herhangi” bir konuda merak edilen konuyu anında öğrenmek, diğer deyişle bilgilenmek için kullanılan en önemli araçlardan biri internete bağlı akıllı cep telefonudur. Akıllı telefonlar üzerinden bilgiye ulaşamayan, akıllı telefonlar aracılığıyla bilgi alamayan bireylerin duyduğu “rahatsızlık”, nomofobinin üçüncü boyutunu oluşturmakta birlikte, bireylerin “parmaklarının ucu ile bilgi sahibi olma isteği”nin, yoksunluğunda rahatsızlık yaratmaktadır (Yıldırım ve Correia, 2015).

3.2.4. Rahatlıktan Vazgeçmek

Yıldırım ve Correia, (2015), bu tema altında gruplandırılan öğelerin, akıllı telefonların sağladığı rahatlığı bırakma ve akıllı telefona sahip olma rahatlığını kullanma arzusunu kullanma ve yansıma duygusuyla ilgi olduğunu belirtmektedir.

3.3. Nomofobinin Öncülleri

Alanyazında yapılan araştırmalarda, yalnızlık, aidiyet, gündemi kaçırma korkusu ve algılanan sosyal desteğin, nomofobinin oluşmasında etken olduğu düşünülen çalışmalara rastlandığı için, öncülleri olarak bu kavramlara yer verilmiştir.

3.3.1. Yalnızlık

Yalnızlık konusu alanyazında geniş yer bulmuş olan bir kavram olmasına rağmen, iş yaşamındaki yalnızlık hususunda fazla çalışma bulunmamaktadır. Öyle ki, çalışanların sosyal hayatında kendi yalnız hissetmiyor olmasına rağmen iş ortamında yalnızlaşabilir. Buradaki yalnızlık hissi, bireysel ya da örgütsel anlamda pek çok etkender etkilenir (Perlman ve Peplau, 1984). İş yaşamında yalnızlık hissi, çalışanların çalışma ortamında iyi ilişkiler kuramaması ya da örgütsel ya da yönetsel destek alamamasından kaynaklanabilmektedir (Doğan, 2009). Çalışanların çalışma ortamındaki iş verimliliği, fiziki çevresel ortamdan arkadaş çevresine kadar pek çok faktörden etkilenmektedir. Küreselleşme, beraberinde getirdiği rekabetçi ortam sebebiyle, işveren ve çalışanları sürekli yenilenmeye ve gelişmeye itmektir. Bu yoğun rekabet ortam zaman zaman çalışanları yalnızlığa, iş ortamından ve arkadaşlarından koparmaya ve verimsizliğe itebilmektedir. Rekabet ortamı, çalışanların birbirlerini destelemek konusunda zorlanmasına, bazı çalışanların ise yalnız kalması, dışlanması ve diğer insanlardan kopmasına neden olabilir ve yalnız kalabilirler (Mercan, 2012).

Çalışanların iş ortamında yaşamış olduğu yalnızlık hissi alanyazında ilk kez Weiss (1973) tarafından ele alınmış ve iki boyutta irdelenmiştir: sosyal arkadaşlık boyutu iş yerindeki sosyal yalnızlık; duygusal yoksunluk boyutu ise, çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin niteliksel boyutu ile ilgilidir. İş hayatında yalnızlığın oluşmasında kişisel özelliklerinden başka dış etkenler de etkilidir. Özgüven eksikliği duyan çalışanlar, mesai arkadaşları ile olan iletişimlerinde başarısızdır, kişisel algılama bozukluğu yaşarlar, iş temposunun yoğun olması, yüksek rekabet ortamı ve iş stresi gibi sebepler iş hayatında insanların yalnızlık yaşamalarına neden olabilir. Statü ya da yapılan iş ile ilgili olmayan bu durumun çalışanların bireysel özelliklerinin etkisi büyüktür (Karaduman, 2013).

3.3.2. Aidiyet

Baumeister ve Leary (1995)'e göre aidiyet, bireyin doğduğu andan itibaren sahip olduğu ve diğer insanlarla bağ kurabilmek amacı taşıyan arzu durumudur. Başka bir tanıma göre aidiyet, kişilerin yaşadığı çevrenin önemli ve önemli bir parçası şeklinde algılamasıdır (Duru, 2015). Aidiyete ait duygunun

derecesi kişiden kişiye değişen bir olgudur. Bireylerin farklı sosyal ortamlarda oluşturmak üzere kurduğu sosyal bağlar, bireyin sahip olduğu aidiyet duygusunu geliştirmektedir ve yalnızlık, toplumdan kendini yalıtma, yabancılaşma ve uzaklaşma algılarının oluşmasını engelleyerek, kişilerin ruh sağlıklarını korumada kalkan görevi görür (Mellor vd., 2008; Jones ve Carver, 1991). Temelde, bireylerin sosyalleşme ihtiyacını karşılamak için bulunan aidiyet, bireylerin kendisi dışındaki bireyleri algılaması, empati kurması, onların gereksinim ve duyguları hakkında farkındalık yaratması, onun diğerlerine karşı olan yaklaşımını etkilemekte, ruh sağlığını ve iyilik durumunu etkilemektedir (Osterman, 2000; Choenarom vd., 2005; Baumeister ve Leary, 1995; Chipuer, 2001; Hagerty vd., 2002; King vd., 2002).

Alanyazında yapılan araştırmalar göstermektedir ki yüksek aidiyet duygusu, benlik saygısı, akademik başarı, kişilerin doyum düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkilidir (Osterman, 2000; King vd., 2002; Duru, 2008). Öte yandan, aksi durumlarda yani bireyin aidiyet duygusunu kaybetmesi kendini köksüz ve güvensiz hissetmesini sağlayan, ortaya çıkan yalnızlık duygusu umutsuzluk, kaygı, depresyon, stres ve intihar düşüncesinin meydana gelmesine sebep olmaktadır (Aşık, 2018; Hill, 2006; Duru, 2007; Levett-Jones vd., 2007).

3.3.3. Gündemi Kaçırma Korkusu ve Sosyal Medya Kullanım Alışkanlığı

Sosyal Medya ile ilgili en genel tanımı yapan yazar Boyd, “yeni medya” olarak isimlendirilen sosyal medya, pek çok kavramı bünyesinde bulunduran şemsiye bir kavram olup, ağ teknolojilerinin kullanımının insanların başkalarıyla etkileşim ve iletişimine imkân veren araç ve uygulamaların bütünü olarak tanımlamıştır (Boyd, 2007). Günümüz dünyasında en etkin kitle iletişim aracı olarak kullanılan sosyal medya, insanların gerek bireysel gerekse örgütsel bağlamda birbiriyle etkileşimli olarak iletişim kurdukları, bilgiye ulaşmak için kullandığı, okudukları haberlere yorum yapıp paylaştıkları elektronik platformlar Mayfield (2008), olup, temel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamaktadır:

- i. Katılım:** Sosyal medyanın özgür ortamı katılımcıları cesaretlendirirerek ve konu ile ilgili olan veya olmayan her bir kullanıcıdan geri bildirimler alır. Bu sebeple sosyal medya, yayıncılar ve izleyiciler arasındaki çizgiyi tamamen flulaştırır.

- ii. **Açıklık:** Sosyal medyadaki sosyal medya servisleri, çoğunlukla geri bildirim ve katılıma açıktır. Aynı zamanda bu servisler, kullanıcıların yorum, oylama ve bilgi paylaşımı konularında katılımcı olmalarını teşvik ederler.
- iii. **Konuşma:** Geleneksel medyada yayın tek taraflı olmasına rağmen sosyal medya iki yönlü diyaloga yönelik olarak dizayn edilmiştir.
- iv. **Toplum:** Sosyal medya, toplum içindeki birey ve topluluklara hızlı ve etkili oluşumu için oluşturulmuş ortamdır. Bu sebeple topluluklar oluşmasına izin verir. Kullanıcılar ilgilendikleri alan ile ilgili paylaşımlar yapabilir ya da ortak ilgi alanı olan bireylerin oluşturdukları gruplara katılabilirler.
- v. **Bağlantılık:** Sosyal medyadaki uygulamaların büyük çoğunluğu kişilerin sahip olduğu ağ bağlantısını kullanarak büyür.

İnternetin yoğun kullanımı, problemleri de beraberinde getirmiştir. Bunlardan en önemlisi nomofobi olarak adlandırılan mobil telefondan ayrı kalma korkusudur. Gündemi kaçırma korkusu ise, 'FOMO' olarak adlandırılmaktadır. FOMO, 'Fear of Missing Out' (fırsatı kaçırma / eksik kalma korkusu) kelimesinin baş harflerinden oluşur (Gökler vd., 2015). 'FOMO', alan yazında kişilerin birşeylerden geri kalma ve gündemi kaçırma korkusu ve sosyal medyada yer alan etkileşimden haberdar olmama durumunda yaşadıkları kaygı gibi durumları ifade etmek için kullanılır (Jonnes, 2014; Dossey, 2014). İnternet ve sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullanan bireylerde görülen 'FOMO', sosyal medyada paylaşılan bir gönderiden, son olaylardan, çeşitli deneyimlerden ve başkalarına dair haberlerden bihaber kalarak bilgi çemberinin dışında bırakılma kaygısı ile ortaya çıkan bir sorundur.

2.4.4. Algılanan Sosyal Destek

Thoits (1986)'a göre sosyal destek, insanlar için olumsuz veya olumlu durumlarla başa çıkma yardımcısıdır. Sosyal desteğin, insanların fizyolojik ve ruhsal açıdan sağlıklarını koruyan kanıtlayan pekçok araştırma yapılmış (House, Landis ve Umberson, 1988; Cohen ve Wills, 1985; House, 1981; Kessler, Price ve Wortman, 1985). Thoits'e (1986) göre sosyal destek kavramı kişilerin ailesi, arkadaşları, komşuları, ve iş arkadaşları gibi çevresinde bulunan kişilerle olan

etkileşimidir. House (1981) sosyal desteğin, alınan ve algılanan olarak iki şekilde incelenmesi gerektiğini; alınan sosyal destek, sosyal destek kaynaklarının sosyal desteği ne kadar sunduklarıyla; algılanan sosyal destek ise bireyin kaynaklar tarafından sunulan sosyal desteği ne kadar algıladığı ile ilgilidir.

Alanyazında yapılan taramalarda varılan sonuca göre, alınandan ziyade algılanan sosyal desteğin bireyler için önem arz etmekte ve bireylerin yaşamlarında önemli yer tutmakta belirleyici olmaktadır. (Coyne ve Downey, 1991; Hupcey, 1998). Algılanan sosyal destek, bireylerin günlük hayatlarında karşılarına çıkan problemlerle başa çıkabilmesi için yardımcı ve koruyucu bir misyona sahiptir. Akıllı telefon kullanımı ve kullanıma bağlı olarak bireylerde gelişen nomofobi, bireylerin günlük yaşamında akıllı telefon kullanımına bağlı olarak karşısına çıkabilecek bir sorundur.

3.4. Nomofobinin Ardılları

İnsanoğlu, doğası gereği sosyal bir varlıktır. Sosyalleşmenin önemli araçlarından biri olan iletişim, teknolojinin gelişmesiyle birlikte yüzyüze iletişimin yerini elektronik ileteler almıştır. Zaman tasarrufu yaratan bu durum, iletişimde kopukluklara, yanlış anlamalara ya da yanlış ifade edişleri beraberinde getirmiştir.

Yazında, sosyal medya bağımlılığı ya da akıllı telefon bağımlılığı olarak yer bulan “nomofobi”, psikolojik, fiziksel, sosyal açıdan negatif etkileri olduğu gibi, örgüt içerisinde de ciddi olası sonuçları olabilecek olumsuz bir durumdur. Özellikle, araştırma konumuz olan sivil havacılıktaki SMS (Security Management System) açısından olumsuzluk yaratabilecek bir durum olduğu gibi, yazında bu konu ile ilgili sektörel açıdan dünyada yapılan ilk çalışma olması açısından önemlidir.

3.4.1. Psikolojik Ardılları

Nomofobi, bireylerin akıllı telefon ya da bilgisayarlarına ulaşamadığında karşılaştıkları endişe, rahatsızlık, sinirlilik hali, endişe ve sıkıntı ile kendini gösteren bir rahatsızlıktır. Öyle ki, birey teknolojik bir araca ulaştığı zaman rahatlayacak ve doğal olarak korku veya kaygı durumu ortadan kalkacaktır (Bragazzi ve Del Puente, 2014).

Yapılan bir araştırmaya göre, nomofobi, genişletilmiş benlik kuramına göre ele alınmış ve akıllı telefonda ayrı kalma kaygısı olarak tanımlanmıştır (Han, Kim ve Kim, 2017).

Benliğin genişlemesi: Allport (1955), tarafından ortaya atılmış bir kuramdır ve dört evreden oluşur:

- 1. Basamak:** “beden anlamında benlik” evresi olup, insan bedenini oluşturan damar, kas, kemik, eklemlerin oluşturduğu duyuşsal akış, bireysel bazda farklılık göstermez ve insanlar acı ve zevk gibi hislerle hatırlar,
- 2. Basamak:** “benlik kimliği”. Bireyler geçmişte söylemiş olduğu ya da yapmış olduklarını hatırlıyor ise, aynı şekilde bu durum süreklilik hissini kazanır ve bu durum benlik kimliğini oluşturur,
- 3. Basamak:** “ego geliştirme”. Bireylerin ego geliştirmeleri hayatta kalma dürtüsü, kendini ifade etme ve özünü aramayla ilgili olmasıdır,
- 4. Basamak:** “benliğin genişlemesi”. Benliğin gelişmesi, bireyler için önemli olan ve “kendine ait olarak tanımladığı kişiler, fikirler ve nesnelere ilgili olup, bireylerin içselleştirmelerini ifade etmektedir. (Yılmaz, 2016).

Bireylerin akıllı telefon kullanımını ile ilgili olarak bu kuramın işaret ettiği gibi, kişilerin genişlemiş benliğinin bir parçasıdır ve bireyler bu sebeple akıllı telefonlarına bağlanacak ve sonuç olarak nomofobi meydana gelecektir (Arpacı vd., 2017; Han, Kim ve Kim, 2017). Genişletilmiş benlik kuramı kişinin kişisel eşyalarını ve nesnelere benliğin bir parçası olarak görmesini varsaymaktadır. Bu kavramda, yalnızca “ben” merkezli bir yapı değil, aynı zamanda “benim” diyerek sahiplik hissine sahip olunan nesnelere de ifade eder. Bireyler, sahip oldukları nesnelere, benliklerinin bir parçası olarak görür ve böylece genişletilmiş benlik ortaya çıkar (Belk, 1988).

Nomofobinin stabil olmayan seviyelerde gözlemlenen ama klinik olarak davranışsal bağımlılık tanımıyla örtüştüğünü kabul eden uluslararası kuruluşlar; Amerikan Bağımlılık Tıbbı Topluluğu (ASAM 2010), Amerikan psikiyatri Cemiyeti (APA 2013) ve Dünya sağlık örgütü (WHO 2008).

Mark Griffin'a göre, davranış bağımlılığının altı önemli bulgusu vardır (Griffiths 2005, Akt. Kıcalı, 2015):

- i. Dikkat çekme:** Bireylerin, hayatlarının önemli bir kısmını oluşturan davranışları, duygu ve düşünceleri ile yoğun ilişki içerisinde ve bu durum insanlarda dikkat çekme olgusu oluşturur.
- ii. Duygusal değişim:** Bireyler, davranışlarının kendi üzerlerindeki belirgin duygu değişimlerinin etkilerini hissedip tarif ederler ve çoğu zaman da davranışı gerçekleştirmek için duydukları acele etme isteği davranışlarının tekrarlanması noktasında uyuşturan ve sakinleştiren etkisine maruz kalırlar.
- iii. Tolerans:** Bireyler, davranışlarının sonucunda elde etmek istedikleri etki için, yoğunluk ve sıklığın artışına ihtiyaç duyarlar. İstedikleri davranışları sergileyemediklerinde ise çekilme belirtilerini oluşturan, titreme, çarpıntı ve erleme gibi durumlar yaşarlar.
- iv. Çatışma:** Bireyler, bağımlılık yaratan durum ya da davranış karşısında, durumu gerçekleştiremediklerinde, çevresi, ailesi, iş ya da okul hayatında yaşamı ile ilgili problemlere yol açabilecek şekilde etkilemesidir.
- v. Relaps:** Relaps kavramı, bireylerin sahip olduğu bağımlılık ile ilişkili davranışlarını tekrarlamaya karşı duyduğu eğilim ve bırakma çabalarından sonuç alamamasıdır.

Bu bilgiler ışığında, karşılaştırma yapıldığında nomofobinin davranışsal bağımlılık yaptığını ifade edebiliriz.

Nomofobi kavramı, akıllı telefonlar ve bireylerin sosyal medya bağımlılığı ile ilgili davranış örüntü ve belirtilerini kapsayan bir kavramdır. Bu sebeple nomofobi, agorafobi ile bağlantılı olup, agorafobide olduğu gibi hasta olmaktan korkma ya da yardım alamama korkularını içerir (King vd., 2014). Durumsal fobiler olarak adlandırılan DSM-5, belirli bir durum ya da nesneye karşı, bireylerin duyduğu kaygı ve sıkıntının baş gösterdiği akılcı olmayan korkular bütünüdür (APA, 2013). Bu fobiler, belirli bir durum karşısında hem fiziksel hem de duygusal semptomlara neden olabilmekte, yoksunluğu halinde bireylerin aşırı tepki vermelerine ve akılcı olmayan korkular duymasına neden olmaktadır (APA, 2013). Nomofobi, insanların (nomofobik eğilimi olanlar)

internet ile iletişim kuramadıklarında ya da internete erişim sağlayamadıkları zamanlarda ortaya çıkar ve internet iletişiminden uzak kaldıklarında akılcı olmayan kaygılar ve korkular yaşamaktadır. Kaygı ve korku durumu ortaya çıktıktan sonra ise, erişim sağladıkları andan itibaren yaşadıkları kaygı ve korkular azalmaktadır.

Nomofobi kavramı günümüzde DSM-5 (APA, 2013) içinde resmi olarak yer almamasına rağmen, “fobi” olarak sınıflandırmaya uygun görülmektedir. (King vd., 2014; King vd., 2010; Lin vd., 2014). DSM-5’e göre fobi ölçütleri aşağıda sıralanmıştır (APA, 2013):

- i. Bireylerin belirli bir durum ya da nesne karşısında korku ve endişe yaşamaması,
- ii. Bireylerin kendilerini fobi oluşturan nesne ve durum ile ilgili olarak süreklilik arz eden korku ve kaygı duyma durumudur,
- iii. Bireylerin kendilerinde fobi oluşturan nesne ve durumdan yoğun korku duyup, kaçınmasıdır,
- iv. Bireylerin, fobi duymasına neden olan nesne veya durum karşısında yaşamış olduğu korku veya kaygısı, sosyo kültürel anlamda meydana gelebilecek olan gerçek tehlikeler karşısında orantısız bir öneme sahiptir,
- v. Bireylerdeki fobi durumunun, 6 aydan daha uzun sürli olarak devam etmesi,
- vi. Bireylerin, fobileri ile ilgili olarak yaşadıkları korku, kaçınma ve kaygı durumlarının, onların sosyal, mesleki ve ailevi ortamlarında sıkıntı yaşamamasına sebep olabilecek boyutta olması ve klinik anlamda sıkıntı yaşamamasıdır. Rahatsızlığın başka bir ruhsal bozukluk belirtisiyle açıklanamamasıdır.

Nomofobi ile DSM-5’te yer alan “özellik fobi”lerin tanıları karşılaştırıldığında, bir durumun ya da yoksunluğu noktasında bireylerin göstermiş olduğu tepkiler ve özellikler örtüşmektedir. Bireylerin akıllı telefonunu evde unutma, kapsama alanı dışında bulunma, şarjlarının bitmesi sebebiyle yaşamış oldukları korku ve kaygı, nomofobik bireylerde yaşanan yoğun fobinin sebebini işaret ettiği için “özellik fobi” kapsamında değerlendirilmektedir (Demirci vd., 2015; Bragazzi ve Del Puente, 2014; Yıldırım, 2014; Yıldırım ve Correia, 2015).

Nomofobinin psikolojik etkilerinin sonuçları bağımlılık ile benzer semptomları içermektedir. Kişinin telefonu yok iken kendini eksik hissetmesi, telefonu elindeyken bile takıntılı bir biçimde telefonunu kontrol etme isteği duyması, telefonunun şarjı bittiğinde kendini aşırı çaresiz hissetmesi, telefonunun bozulması ya da bir yerde unutma kaygısını onu kullanamayacak olmaktan duyduğu korku, telefonundan ayrı kaldığında yaşadığı baş dönmesi, nefes almakta zorlanma, midesinde kramplar hissetmesi ve nefes almata zorlanması, nomofobinin tedavi edilmesi gereken bir psikolojik bir rahatsızlık olduğunu göstermektedir.

Nomofobinin altında yatan bağımlılık, tıpkı diğer bağımlılıklardaki gibi mekanizma ile işlemektedir. Bağımlılığı olan kişilerin, bağımlı olduğu maddeye ulaşamadıklarında yaşadıkları yoksunluk belirtileri nomofobide de görülmektedir. Madde bağımlılığı yaşayan kişiler gibi, akıllı telefonunu az kullanma kararı alı bırakmayı deneyebilirler. Modern dünyanın fobisi şeklinde nitelendirilen bu durumun ana sebebinin modern çağın tetiklediği yalnızlık, izolasyon ve korku duygularıdır (<https://www.acibadem.com.tr/Hayat/Bilgi/teknoloji-caginin-hastaligi-nomofobi>, Erişim: 15.05.2019).

Young (2000), internet bağımlılık nesnelere beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar: sanal sex bağıllığı, sanal dostluk bağımlılığı, ağ tutkunluğu (çevrimiçi oyun ve alış verişi), aşırı derecede bilgi yüklemek (internette sörf yapmak, çeşitli bilgi araştırması yapmak), bilgisayar bağımlılığı (on-line oyunları oynamak). Sözkonusu bağımlılık, bireyleri yalnızlaştırmakta sosyal bir varlık olan bireyi, sosyalizasyondan uzak tutmaktadır.

Nomofobinin sosyal medya ilişkisi de yadsınamaz öneme sahiptir. Teknolojik aygıtlar yardımı ile sanal ağlar ile iletişime geçmek ve onun da ötesinde sanal temas bu rahatsızlığı tetiklemektedir. Akıllı telefon aracılığı ile sosyal medya takibi, gelişmelere hemen ulaşma ve öğrenme isteği, başkalarının ne yaptıklarını gözlemlenme ve dikkat çekici paylaşımlarda bulunma isteği gibi durumlar fobiyi beslemektedir.

Yazında, psikolojik bağlanma ve depresyonun, teknoloji bağımlılığı yaratan akıllı telefon kullanımı ile ilgili ilişkinin kanıtlandığı pek çok araştırma

bulunmaktadır (Ghasempour ve Mahmoodi-Aghdam, 2015; Augner ve Hacker, 2012; Jenaro, Flores, Gomez-Vela, Gonzalez-Gil ve Caballo, 2007).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nun depresif bozukluklar altında yer verdiği depresyon, depresif duygu durumu olan üzüntü, boşluk hissi, sinir, negatif duygu durumu, bireylerin yaşamlarını negatif yönde etkileyen davranışsal, bilişsel ve psikolojik belirtilere sahiptir (WHO, 2018). Depresyon, bireylerin günlük hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir ve günlük yaşamsal etkinliklerinde işlev kaybına neden olur (Büyükçolpan, 2019).

Depresyon duygu durumunun olumsuz etkilerini Beck ve Alford (2009) şu şekilde sıralamıştır:

- i. Bireylerin duygu durumunda meydana gelen yalnızlık, üzüntü duyusuzluk hali gibi değişimler,
- ii. Bireylerde meydana gelen olumsuz benlik algısı sonucunda kendini suçlama eğilimi,
- iii. Bireylerde meydana gelen, kaçma, saklanma, ölme isteği gibi onu geriye götüren ve kendini cezalandırıcı isteklerde artış,
- iv. Bireylerde meydana gelen, insomnia, anoreksia ve libido kaybı gibi istekdışı değişiklikler,
- v. Bireylerin gündelik hayatlarında yapmış oldukları aktivitelerde belirgin azalmalar.

Nomofobinin psikolojik anlamdaki olumsuz etkileri, bireylerin fizyolojik olarak da etkilenmesine neden olmaktadır. Bir sonraki bölümde fizyolojik etkileri irdelenecektir.

3.4.2. Fizyolojik Ardılları

Nomofobik bireylerin genel olarak boyun ağrısı, dikkat dağınıklığı sebebiyle kazalara maruz kalmak, yalnızlık hissindeki artış, depresyon, fiziksel aktivitelerde azalma, özsaygılarında meydana gelen düşüş, sosyal aktivitelerinde gözle görülür azalma, yaşam beklentisinin kalmaması gibi olumsuz durumlar bulgulanmıştır (Haug vd., 2015; Takao vd., 2009; Tan vd., 2013; Şar, 2013; Güzeller ve Coşguner, 2012; Thomée vd., 2011; Güzeller ve Coşguner, 2012; Lepp vd., 2014; Yen vd., 2009; Lepp vd., 2014).

Bragazzi ve Pente (2014), yapmış oldukları bir çalışmada nomofobik rahatsızlığı olan insanların aynı septomları gösterdiklerini tespit etmiştir. Öyle

ki, sürekli cep telefonu kullandıklarını, cep telefonu ile uzun süre vakit geçirdiklerini, şarj bitme korkusu yaşadıklarını ve yanlarında birden fazla şarj cihazı taşıdıklarını, sürekli kapsama alanı içinde olmak istediklerini, mesaj ve çağrılarının iletilip iletilmediğini kontrol etmek için sürekli ekrana baktıklarını ve sürekli telefonlarını açık tutma ihtiyacı hissettikleri gözlenmiştir. Yaşadıkları bu durum, kaygı yaratmaktadır. Yaşadıkları bu kaygı, baş dönmesi, zor nefes alma, mide krampları gibi sağlık sorunlarını da beraberinde getirdiği gözlemlenmiştir (Kaplan vd., 2016).

3.4.3. Örgütsel Açıdan Ardılları

İçinde bulunduğumuz çağ, teknolojideki hızı takip edilemez değişimlere sahne olmaktadır. Teknolojinin gerek iş, gerekse özel hayatlarımıza getirmiş olduğu kolaylaştırıcı etkilerin dışında, önceki bölümlerde anlattığımız psikolojik, fizyolojik ve örgütsel anlamda yan etkilerini de beraberinde getirmiştir. Günümüzün bilgi çağında, bilişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, iletişimde çığır açılmasına sebep olmuş, örgütlerin yapısal süreçlerinde radikal değişimlere neden olmuştur. Meydana gelen değişimin doğal bir sonucu olarak, örgütsel anlamda etkinlik artmış ve rekabeti küresel bir boyuta taşımıştır. Her olumlu ve yeni gelişme beraberinde bazı yan etkilerinin olduğunu ve günümüz iş dünyasında bu yan etkilerin görülmeye başladığını söyleyebiliriz. Nomofobi, teknolojik gelişmelerin bireyler üzerinde yaratmış olduğu negatif etkilerden biri olarak ortaya çıkardığı bağımlılık, kişilerin mental, fizyolojik ve psikolojik anlamda negatif etkilendiği bir durumdur (Erdem, Türen ve Ercil, 2017).

Nomofobinin çoğunlukla akıllı telefon kullanımı ile gerçekleştiğinden daha önce bahsetmiştik. Öyle ki, nomofobi ile akıllı telefon bağımlılığı pek çok çalışmada aynı ekseninde değerlendirildiğini de belirtmiştik. Akıllı telefonun pek çok özellik barındırması bireylerin akıllı telefonlara zaman ayırmasını da beraberinde getirmiştir.

Nomofobinin dikkat dağıtma özelliğinden dolayı, insanların gündelik yaşamında evlerinde, işyerinde ya da trafikte çeşitli kazalara sebep olabilmektedir (Ghazizadeh ve Boyle; 2009; Nasar vd., 2008). Yanı sıra, zamanı

boşa harcamanın getirmiş olduğu bir diğer olumsuz etki performans düşüklüğü ve düşük verimlilik olduğu değerlendirilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Köse vd., 2012; Daily Mail, 2008). Aynı zamanda çalışanların çoklu görev tanımları ve yapmakla yükümlü olduğu işler için ayırması gereken zamanı, sosyal medya ya da akıllı telefon kullanımına harcayacağı için; yapmış olduğu işe odaklanma sorunu yaşayıp, hem yapılan işin kalitesini düşürecek hem de işyerinin etkinliğini, verimliliğini ve iş güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek durumlara sebebiyet verecektir (Paas, Renkl ve Sweller, 2003; Chen ve Yan, 2016).

İşgörenlerin mesai saatlerinde performans ve verimlerini negatif yönde etkileyen hususlardan biri zaman hırsızlığıdır. Zaman hırsızlığı, çalışanların çalıştığı şirketin bilgilerini sızdırmak, ürünlerden çalmak, zimmete para geçirmek gibi hırsızlık çeşitlerinden biri olarak görülmektedir. Bu tür davranışlar sergileyen kişiler zaman hırsızları olarak nitelendirilmektedir (Ketchen vd., 2008).

Zaman hırsızlığının birçok farklı davranış şekli bulunmaktadır (Baskın vd., 2017):

- İşgörenin öğle yemeğinden sürekli geç dönmesi,
- İnternette iş dışı sebeple dolaşması,
- Mesai saatinde uzun sohbet etmesi,
- Dedikodu yapması,
- İşe sürekli geç gelmesi gibi davranışlar sayılabilir.

Zaman hırsızlığı yazında sanal kaytarma, verilen görevi ihmal etme ve iş dışı davranışı kapsayan durumları ifade etmekte kullanılır (Brock vd., 2013). Zaman hırsızlığı, çalışanların performansını ve verimliliğini düşürdüğü, performansı düşen çalışanların iş yükünün diğer çalışanlar tarafından kapatılmaya çalışıldığı için diğerlerinin de performans ve verimliliği düşürmektedir. Bu durum, örgütler için maliyeti arttırıcı bir unsur olduğundan zaman hırsızlığının engellenmesi gerekmektedir (Ergül vd., 2017). Bunu başarmak için de zaman hırsızlığını ortaya çıkaran faktörlerin belirlenmesi ve önlemlerin bu çerçevede alınması gerekmektedir.

3.5. Nomofobinin Öncülleri Ve Ardılları İle İlgili Alanyazında Yapılan Çalışmalar

Nomofobi kavramının henüz yeni yeni yazında yer bulmaya başladığı göz önüne alınsa da Türkiye’de konu ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Ancak, “nomofobi” olarak yapılan çalışmalar sayı olarak az olmasına rağmen, yapılan incelemede internet bağımlılığı ve akıllı telefon bağımlılığı olarak yazında yer bulduğu tespit edilmiştir. Nomofobi kavramı uluslararası yazında olduğu gibi ulusal yazında da akıllı telefon bağımlılığı ve internet bağımlılığı kavramları ile eşleşmiştir. Ulusalyazında yeni yeni yer bulmaya başlayan bu bağımlılık, ülkemizde 2008 itibariyle akademik çalışmalara konu olduğu görülmektedir. Bu bölümde, bu yeni kavramın öncülleri ve ardıllarına dair yapılan çalışmaların alanyazın özeti yer almaktadır. Yıllar geçtikçe, ülkelerdeki nomofobi düzeyleri değişiklik gösterdiğinden, alanyazın taramalarında elde edilen veriler kronolojik olarak verilmiştir. Yanı sıra, sosyal medya bağımlılığı, internet bağımlılığı gibi tanımlarla anılan “nomofobi”, alanyazında 2008 yılından itibaren aynı isim ile kavramsallaşmıştır.

a. Yazında Nomofobi İle İlgili Yapılmış Olan Ulusal Çalışmalar

Bu başlık altında, Ülkemizde nomofobi, telefon bağımlılığı ve internet bağımlılığı ile ilgili yapılmış olan araştırmalar özet olarak verilecektir. Nomofobinin alanyazında hangi kavramlarla eşleştiği ve yordadığını tespit açısından önemlidir.

Turnalar ve Kurtaran (2008) tarafından yapılan çalışmada internet bağımlılığını yordayan değişkenler incelenmiştir. Mersin il merkezindeki çeşitli liselerde yapılan araştırmaya göre öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerinin, benlik saygısı değişkeni ile negatif yönde, yalnızlık değişkeni ile pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Depresyona dair anlamlı bir yordama tespit edilememiştir.

Günüç (2009), geliştirdiği internet bağımlılık ölçeğini demografik değişkenler ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan inceleme sonucunda internet bağımlılık düzeyi 4 ana başlıkta toplanmıştır: bağımlı grup (%10), bağımlılık riski taşıyan grup (%26), bağımlılığın eşliğindeki grup (%29) ve bağımlı olmayan grup (%34). Balcı ve Gülnar (2009), üniversite öğrencilerinin

internet bağımlılık düzeylerini ve internet bağımlılıklarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Selçuk Üniversitesine bağlı fakülte ve yüksekokullar oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin %23'ünün internet bağımlısı belirtisi gösterdikleri tespit edilmiştir.

İnan (2010), tarafından yürütülen araştırma, ortaokul ve lise öğrencilerinin internet bağımlılık düzeyleri incelenmiştir. Örneklem Balıkesir/Bandırma'da bulunan okullardır. Araştırma göre, öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerinin, cinsiyet, sınıf, ebeveynlerinin eğitim durumu, internet bağlanma yeri ve bilgisayar sahibi olma durumu değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı raporlanmıştır.

Durak ve Kılıç (2011) tarafından yapılan bir çalışma ile İstanbul ve Ankara'da bulunan çeşitli devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kişilik özellikleri, sosyal destekleri, psikolojik belirtileri ve sosyo-demografik değişkenler ile nomofobi düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %18'inin internet bağımlısı olduğu ve erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre internet bağımlılıklarının daha yüksek olduğunu raporlanmıştır.

Esen ve Siyez (2011), ergenlerin internet bağımlılığını yordayan psiko-sosyal değişkenler incelenmiş, internet bağımlılığı ile bireylerin kendilerini yalnız hissetmesi ile pozitif, algılanan sosyal destek ile negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Üçüncü çalışma ile Üneri ve Tanıdır (2011), Ankara ilinde lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerinin, depresyon ölçeğinden aldığı puanlar doğrultusunda artış gösterdiğini ve erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla anlamlı derecede yüksek internet bağımlılığı olduğu rapor edilmiştir.

Ulusal yazında yapılmış olan bir başka araştırma, Maltepe ve Marmara Üniversitelerinin İletişim Fakülteleri öğrencilerinin interneti kullanma amaçlarını saptamak amacıyla yapılmıştır. Sonuç olarak, sayıca ortalama olarak yarı yarıya şehir dışından gelen öğrencilerin %77,6'nın var olan arkadaşlarıyla iletişimlerini devam ettirme ve %60,4'ünün ise ilgilendikleri kimselerin ve var olan arkadaşlarının hayatlarını inceleme ve takip etme amacıyla sosyal medyayı kullanmakta olduğu raporlanmıştır. (Akyazı ve Tutgun Ünal, 2013; akt: Adıgüzel 2018).

Yılmaz (2013), lise öğrencilerinin internet bağımlılığı düzeylerini araştırmak üzere yapmış olduğu araştırmada, Balıkesir’de bulunan lise öğrencilerinin % 17’sinin düşük, % 67’sinin orta ve % 16’sının da yüksek düzeyde internet bağımlısı olduğu belirlenmiştir.

Alanyazında yapılan araştırmalarda nomofobi ile ilgili olarak yapılmış olan bir araştırmaya göre depresyon düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin problemlili, depresyon düzeyi düşük öğrencilerin problem düzeylerinin düşük olduğu tespiti yapılmış, sonuç olarak da problemlili öğrencilerin akıllı telefon kullanım düzeyleri arttıkça depresyon düzeylerinin de arttığı bulgulanmıştır (Demirci, Akgönül ve Akpınar, 2015).

Erdem vd. (2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada öğrencilerin %55’inin nomofobik olduğunu ve günde ortalama 6.43 saat akıllı telefonda vakit geçirdiklerini ve bu sürenin nomofobik olma düzeyleri ile pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kaplan ve Gezgin, (2016) yapmış oldukları çalışmada, çalışmaya katılan öğrencilerin Nomofobi düzeylerinin yüksek olduğunu ve bununla birlikte sürekli telefonlarını kontrol ettiklerini, şarjsız yapamadıkları gibi sonuçlara ulaşmışlardır. Gezgin, Çakır ve Yıldırım (2016)’nın lise öğrencileri üzerine yapmış olduğu çalışmalarda da ergenlerin nomofobik davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Genel olarak konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiği zaman konunun bireysel boyutta ele alındığı gözlemlenmiştir.

Doğruluk (2017), öğretmen adaylarının sosyal medya kullanım alışkanlıkları ile internet bağımlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda, sosyal medya kullanım alışkanlıklarının arttıkça internete olan bağımlılık düzeylerinin de arttığı; sosyal medya kullanım alışkanlıklarının azaldıkça ise internet bağımlılık düzeylerinin de azaldığı bulgulanmıştır (Akt. Dalaylı, 2018). Erdem, Türel ve Ercil, (2017)’nin yapmış olduğu çalışma nomofobi’yi örgütsel anlamda ele alan çalışmalardan biri olup, Nomofobinin öğütlerde iş yükü fazlalığını oluşturan etmenlerden biri olup olmadığını incelemiş ve iş yükünü arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu alanda sonuçları açısından farklılık arz eden son çalışma Büyükçolpan (2019) tarafından yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinin nomofobi düzeylerini cinsiyet, yaş, ebeveynlerinin eğitim durumu, akıllı telefona sahip

olma süresi, telefonu günde ortalama kullanım süresi ve kontrol etme sayısı, bağlanma biçimleri, depresyon düzeyi ve algılanan sosyal destek değişkenleri açısından incelendiği araştırma; kaygılı bağlanma, depresyon, aile ve özel birinden algılanan sosyal destek üniversite öğrencilerinin nomofobi düzeylerini anlamlı ve olumlu olarak etkilediğini raporlamıştır. Yanı sıra, bağımsız değişkenlerin sahip olduğu yordama güçlerinin kaygılı bağlanma, aileden algılanan destek, kaçınan bağlanma ve özel birinden algılanan sosyal destektir. Ayrıca öğrencilerin nomofobi düzeyinin cinsiyet, akıllı telefonlarını günlük kontrol sayıları ve kullanım sürelerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur (Büyükçolpan, 2019).

b. Yazında Nomofobi İle İlgili Yapılmış Olan Uluslararası Çalışmalar

Teknoloji ile birlikte günlük hayatımızda tanıştığımız nomofobi, internet bağımlılığı veya akıllı telefon bağımlılığı ile ilgili yapılan araştırmalar, bu rahatsızlığın en fazla gençlerde görüldüğü gözlenmektedir. Uluslararası yazında ilk çalışma 1999 yılında Greenfield tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yaş gözetilmeksizin 17.251 katılımcının sanal bağımlılık oranı ölçümlenmiştir. %6 olan internet bağımlılığı, internet kullanımı engellemede sıkıntı çeken, internet kullanmadığı zaman ortaya çıkan gerginlik belirtileri gösteren bireylerde düzeyin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Shapira vd. (2000), bireylerin psikiyatrik özelliklerine göre problematik internet kullanımları araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini 6 ay ve/veya daha uzun süre problemlili internet kullanım davranışına sahip 18 yaş ve üzerindeki toplam 20 kişiden oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında internet kullanımı; zorunlu kullanım (eğitim ve iş amaçlı kullanım) ve zorunlu olmayan kullanım (zevk, eğlence ve kişisel amaçlı) olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre interneti zorunlu olarak kullanan bireylerin haftalık kullanım süresi 2,8 saat olarak tespit edilirken, zorunlu olmadan kullanan bireylerin haftalık kullanım süresi 27,9 saat olarak tespit edilmiştir.

Kubey vd. (2001), araştırmasında üniversite öğrencilerinin akademik başarıları ile internet bağımlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örnekleme dâhil edilen 572 üniversite öğrencisinin internet kullanımlarındaki artışın akademik başarılarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir ve araştırmaya katılan öğrencilerin %9'unun internet bağımlısı oldukları anlaşılmıştır. Yanı sıra,

internet bağımlısı olan öğrencilerin yalnızlık, geç saate kadar çevrimiçi kalma, derslerine devamsızlık yapma gibi olumsuzluklarla karşı karşıya kaldıkları belirlenmiştir. Öğrencilerdeki internet bağımlılığının ve düşük akademik performansın; tüm internet uygulamalarından özellikle sohbet sitelerinden kaynaklandığı tespit edilmiş olması bu alandaki önemli çalışmalardan birisidir.

Nalwa ve Anand (2003), yapmış oldukları araştırma ile Hindistan'daki 16-18 yaş aralığındaki gençlerin internet bağımlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Öğrencilerin bağımlılık düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanan internette bilişim durumu ölçeği ile internet bağımlısı olan 18 öğrenci ve internet bağımlılığı olmayan 21 öğrenci 2 grup halinde değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, internet bağımlısı olan öğrencilerin diğer işlerini erteleyip internette daha çok zaman geçirdiklerini, daha az uyuduklarını ve internetsiz bir hayatın çok sıkıcı olabileceğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Johansson ve Götestam (2004), Norveçli gençlerin internet kullanım ve bağımlılık düzeylerinin incelenmesi için bir araştırma yürütmüşler, araştırmada, interneti hiç kullanmayanların oranı % 4,9 olarak bulunurken; interneti sık kullanmayanların oranı % 35,8 ve sık kullananların oranı ise % 49,6 olarak belirlenmiştir. Gençler üzerine yapılan tanı testinin sonuçlarına göre; katılımcıların % 1.98'i internet bağımlısı olarak tespit edilirken, % 8.68'i ise riskli internet kullanıcısı olarak sınıflandırılmıştır. Yanı sıra, katılımcıların ortalama günlük internet kullanım süresi 4,3 saat olarak tespit edilmiştir. Yıl itibarıyla bakıldığında “tehlike” arz etmemesine rağmen, araştırmacılar çalışmanın sağduyulu bir öngörü ile ileride önleyici tedbirlerin alınması ve olumsuzlukların iyileştirilmesi konusunda önem arz ettiği ifade etmiştir. Aynı sene Koch ve Pratarelli tarafından yapılan araştırma ile öğrencilerin içe dönük ve dışa dönük kişilik özelliklerine göre internet kullanım oranlarının farklılık arz ettiğini tespit ettikleri bir çalışma yürütmüştür. Sonuç olarak, içe dönük öğrencilerin anonim sosyal aktiviteler için interneti dışa dönük öğrencilere göre daha fazla kullandıkları belirlenmiştir. Ayrıca, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha çok karşı cins odaklı çevrimiçi aktivitelere katıldıkları ortaya konmuştur.

Niemz vd. (2005), yapmış oldukları araştırma sonucuna göre İngiltere'deki üniversite öğrencilerinin %18,3'ünün patolojik internet bağımlısı

oldukları tespit etmişlerdir. Araştırmanın bir diğer sonucu, internet bağımlısı olan öğrencilerin benlik saygılarının düşük ve sosyal ilişkilerinin kısıtlı olduğu, genel sağlık durumları arasında ise herhangi bir farklılık olmadığı raporlanmıştır.

Li ve Chung (2006), internet işlevlerini ve internet bağımlılık davranışlarını incelemişlerdir. Araştırmanın verileri internet kullanım fonksiyon ölçeği ve Çin internet bağımlılığı ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında internet bağımlılığı ile sosyal işlevler arasında anlamlı ilişki olduğunu raporlanmıştır. İnterneti yalnızca sosyal fonksiyonu için kullanan öğrencilerin hoşgörü, kişilerarası ilişki, geri çekilme ve sağlık sorunları gibi çok çeşitli internet kullanım problemleri olduğu raporlanmıştır.

Valkenburg, Peter ve Schouten (2006), 10-19 yaş aralığındaki Hollandalı ergenler üzerine yürütmüş olduğu bir araştırmada, ergenlerin sosyal medya ortamındaki paylaşımlarına karşılık olarak almış olduğu olumsuz geri bildirim ile bu durumla karşı karşıya kalan bireylerde oluşan düşük özsaygı arasında ilişki kurulmuştur.

Yang ve Tung (2007), Tayvan'daki liselerde öğrenim gören 1708 öğrenci üzerinden yapmış oldukları araştırma ile katılımcıların %13,8'inin internet bağımlısı olduğunu belirlemişlerdir. Aynı zamanda, internet bağımlısı olan öğrencilerin olmayan öğrencilere göre internette iki kat daha fazla vakit geçirdiklerini ortaya koymuştur. Sosyal ve eğlence amaçlı internet kullanımının internet bağımlılığı ile olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İtaat etme, utangaçlık, düşük özgüven gibi özelliklere sahip öğrencilerin internet bağımlısı olma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri gözetilerek yapılan bir başka bilimsel araştırma 2008 yılında Buffardi ve Campbell tarafından yapılmıştır. Özellikle narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin sosyal medya ortamında daha aktif oldukları ancak buna karşın özel hayatlarında ilişki kurmakta zorlandıkları gözlemlenmiştir. Cain, Pincus ve Ansell (2008) yılında Narsizm ve sosyal medya kullanımı arasında bağlantı kurmaya yönelik yapılan araştırmada narsist özellik gösteren bireylerde sosyal medya bağımlılığına yönelik davranış değişimi gözlemlenmiştir.

Alanyazında sosyal medya kullanım nedenlerini üzerine yapılan çalışmalarda pek çok ortak sonuca rastlanmaktadır. 2010 yılında Amerika’da 170 üniversite öğrencisi ile uygulanan bir araştırmada, sosyal medya kullanımında sosyal faktörlerin bireysel faktörlerden çok daha önemli olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, kullanıcılar sosyal medya kullanımıyla yüksek düzeyde tatmin elde ettikleri için sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullandıklarını ifade etmişlerdir (Kim, Kim ve Nam, 2010). Bu şekilde bireyler sosyal medya kullanımı ile kendilerini rahatlamış ve içinde bulunmak istedikleri grupların sosyal medya ortamında üyeleri olduklarından sosyalleşmiş hissetmektedirler.

2010 yılında yapılan bir diğer araştırma, üniversite öğrencilerinin Facebook kullanımı ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin araştırılması için yürütülmüştür. 219 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre, Facebook kullanımı aşırı olan öğrencilerin notlarının ortalamasının altında olduğu ve sosyal medya kullanmayan bireylerle kıyaslandığında ders çalışmaya yeteri kadar vakit bulamadıkları ortaya çıkmıştır. Yanı sıra, Facebook kullanımına oldukça fazla vakit ayıran öğrencilerde dikkat dağınıklığı ve zamanı olması gerektiği şekilde yönetememe gibi olumsuzlukların da olduğu gözlenmiştir (Kirschner ve Karpinski, 2010). Bu durumda Facebook ile olması gerektiğinden daha fazla vakit geçirip, belli bir süreden sonra artık Facebook kullanımını kontrol edemeyen bireyler sosyal medyanın olumsuz etkileriyle karşılaşabilmektedir. Sonuç olarak öğrenciler, belli bir süreden sonra kontrol edilemez sosyal medya kullanım davranışı gösterdiğinden ve sosyal medyanın olumsuz etkilerine maruz kaldıklarından bu öğrencilerin bağımlılık davranışı göstermektedir.

Yine öğrencilerle ilgili yürütülmüş olan bir başka sosyal medya bağımlılığı çalışması Kujath tarafından 2011 yılında yürütülmüştür. Diğer çalışmalardan farklı olarak araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunun, yüz yüze iletişimlerini korumak ve kuvvetlendirmek amacıyla sosyal medyayı kullandıkları ve aslında tercih ettiklerinin sosyal medyada ki gruplar ve arkadaşlıklar değil gerçek hayattaki arkadaşlıklar olduğunu ortaya koymuşlardır (Kujath, 2011).

Hong Kong’lu ergenlerin internet bağımlılık düzeyleri Shek ve Yu tarafından 2012 yılında yapılan bir araştırma ile raporlanmıştır. Araştırma sonucunda ergen katılımcıların %28’inin internet bağımlısı olduğu belirlenmiştir. Ergenlerin internet bağımlılık düzeylerinin yaş ve boşanmış ebeveynlere sahip olma durumuna göre farklılaştığı, akademik yetkinlik, pozitif yönde gelişim ve düzgün oluşan kimlik değişkenlerinin internet bağımlılık düzeyini düşürdüğü belirlenmiştir. Bu sonuçlar; Hong Kong’daki ergenler arasında aşırı internet kullanımının oldukça yaygın olduğunu göstermektedir.

Mishra ve diğerleri (2014), üniversite öğrencilerinin internet bağımlılık düzeylerinin akademik başarılarına olan etkisini araştırmak için öğrencilere 25 maddelik bir anket uygulanmış ve genel not ortalamaları ile karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin internette harcadıkları zaman arttıkça genel not ortalamalarının düştüğü tespit edilmiştir. Öte yandan, görüşmelerden elde edilen verilere göre ise öğrencilerin çevrimiçi harcadıkları zamanın akademik performansı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Konok ve diğerlerinin 2016 yılında yapmış oldukları araştırma ile akıllı telefon kullanımıyla çeşitli değişkenler arasında olan ilişkiler incelemiştir. Çalışma, 19-25 arasındaki yaş grubundaki 142 kişiye uygulanmış olup, araştırma bulguları göstermiştir ki, kaygılı bağlanma durumundaki bireyler akıllı telefonlarına bağlanma eğilimindedir ve kaygılı bağlanma durumu yaşayanların iletişime ihtiyaç duyma puanları da yüksektir.

Chou vd. (2017), esneklik ve yaşantısal kaçınma ile problemlili internet kullanımı arasındaki ilişkiyi ruh sağlığı aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi ile test etmek için 500 üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürütmüştür. Ruh sağlığı kavramını oluşturduğu düşünülen depresyon, anksiyete ve kişilerarası duyarlılık değişkenleri ölçülmüştür. Sonuç olarak, psikolojik esneklik ve yaşantısal kaçınmanın ruh sağlığı aracılığıyla problemlili internet kullanımını yordandığı ortaya konulmuştur. Ayrıca psikolojik esneklik ve problemlili internet kullanımı arasında dolaylı bir ilişki olduğu, psikolojik esnekliği azalan ve yaşantısal kaçınmaları artan bireylerin ruh sağlığı bozulmakta ve ruh sağlığı bozulan bireyler de problemlili internet kullanımı davranışı sergilemektedir.

Kuss ve Griffiths (2017)’ya göre gündemi kaçırma korkusu ve problemlili akıllı telefon kullanımı nomofobiyi oluşturan değişkenlerde olabilmektedir.

Sosyal etkileşim azalacağı için gündemi kaçırma korkusuyla ve problemleri teknoloji ve internet kullanımının olumsuz sonuçları nomofobi ile ilişkilendirilebilmektedir. Yanı sıra internet ve akıllı telefonlar aracılığıyla kullanılan sosyal ağlar da nomofobiye sebep olabilmektedir (Kuss ve Griffiths, 2017).

Nomofobi ile ilgili yapılan ilk araştırma, 2008 yılında İngiltere’de Posta İdaresi’nce yapılmıştır. Araştırmaya sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %53’ünün akıllı telefonlarını yitirdiklerinde, bataryaları bittiğinde ya da kapsama alanı dışında olduklarında kendilerini huzursuz hissettikleri, erkeklerin %58’i ile kadınların %48’inin bu endişeyi yaşadıkları tespit edilmiştir. Üstelik, katılanların %9’u, akıllı telefon kapalı olduğunda stresli olduklarını bildirmiştir (Bahi ve Deluliis, 2015).

İngiltere’de 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre akıllı telefonlarına yoksunluk hissi duyan nomofobiklerin oranı %66’dır. Cinsiyet açısından irdelendiğinde erkeklerin %61, kadınların ise %70 oranında telefonlarına ulaşamadıklarında stresli oldukları raporlanmıştır ancak araştırmanın en önemli bulgusu, en yüksek nomofobi düzeyinin 18-24 yaş grubunda olduğu ve oranının %77 olduğu belirtilmiştir (SecurEnvoy, 2012).

4. BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırma

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi açıklanarak, alanyazındaki bilgiler ve çalışmalar ışığında, bu çalışmada geliştirilen teorik model ve bu model çerçevesinde oluşturulan hipotezler ortaya konulacaktır. Bununla birlikte, araştırmanın yöntemi açıklanarak, geliştirilen araştırma modelinin Sivil Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan çalışanlar açısından değerlendirilmesi yapılacaktır.

4.1.1. Sektörel Bilgilendirme

Çalışmamızın giriş kısmında, “Sivil Havacılık” sektöründe akademik çalışmaların çok az yapıldığını ve son yıllarda bu alanda çalışmalara başlandığını söylemiştik. Bu sektördeki akademik çalışmaların az olmasının birkaç sebebi bulunmaktadır: bunlardan ilki, havacılık sektörünün diğer sektörlerden tamamen farklı olmasıdır. Global rekabetin içerisinde olan bu sektör, ancak iç dinamiklerini birebir tecrübe eden kişiler tarafından akademik anlamda irdelenebilir. Diğer bir sebep ise, bilinen ticari denklem olan maliyet+kar=satış fiyatı denkleminin bu alanda tamamen etkisiz kalmasıdır. Global dengeler, Load Faktörler, doluluk oranları, talep... gibi pek çok etmenin fiyatın belirlenmesinde etkili olmasıdır.

Havacılığı sektörel olarak diğer iş kollarından ayıran en önemli özelliği rekabetin global düzeyde olması ve kar marjı en düşük sektörlerden biri olmasıdır. Havacılık şirketlerinin “Low Cost Carrier-LCC (Düşük Maliyetli)” ve “Network/Full Service Airlines (Yüksek Maliyetli)” havayolu şirketleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Global rekabetin ortakları Full Service Airlines/Yüksek Maliyetli olarak anılan, IATA üyesi havayolu şirketleridir. Ülkemizde faaliyet gösteren IATA üyesi havayolu şirketleri THY A.O. (Tam üye), ve Atlasglobal (Yan Üye)’dir. Dünyada IATA üyesi 296 havayolu şirketi bulunmaktadır ve

dünya yolcu trafiğinin %83'ünü temsil etmektedir (IATA Resmi Web Sitesi, 2019). Diğer yerli özel teşebbüs şirketlerimiz olan Onurair, Atlasglobal.. gibi havacılık işletmeleri LCC havayolu şirketleri arasında yer almaktadır.

3-4 saat uçuş süresi olan operasyonlarda, LCC işletmelerinin kar marjı, Full Service olanlara oranla %43 maliyet avantajı bulunmaktadır. Ama 4 saati aşan uçuşlarda, Full Service havayolları maliyet açısından avantajlıdır (Nergiz, 2019).

Full Service havayolu şirketleri, dünya yolcu trafiğinin %83'ünü temsil ediyor olsa da, kar marjları IATA verilerine göre çok düşüktür. Geniş bir perspektiften değerlendirmek gerekirse, ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, bir havayolu şirketinin maliyet kalemlerini oluşturan yüzdesel oranlar;

Akaryakıt: % 21-29,

Personel Gideri: %20,

Sahip Olma Maliyeti: % 16,

Vergi: % 14,

Teknik Bakım: % 11,

Diğer Giderler (İkram, Havalimanı vergisi gibi): % 9,

Kar: % 1-%8.

Kar marjının %1 ile %8 arasında olması petrol fiyatlarında meydana gelen yüzdesel değişimlerden kaynaklanmaktadır.

IATA'nın her yıl yayınladığı yıllık yüzdesel kar tablosuna göre, 2005-2017 yılları arasındaki sektörel bazdaki kar marjları Tablo 6'da gösterilmektedir. Buna göre, IATA üyesi havayolu şirketleri 2005 yılında %1.1 oranında kar yapabilmişken, bu oran 2008 yılında negatif değer almış ve - %0.2 ile yılı kapatmışlardır. 2005-2015 yılları arası incelendiğinde, 2014 sonu 2015 yılı başı itibariyle düşen petrol fiyatlarının, toplam kar marjlarında pozitif etkiye sahip olduğunu görüyoruz.

Tablo 6: Havayolu Endüstrisinin Ekonomik Performansı (2005-2017 F)

System-wide global commercial airlines	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016E	2017F
REVENUES, \$ billion	413	465	510	570	476	564	642	706	720	767	720	705	743
% change	9.1	12.6	9.6	11.7	-16.5	18.4	14.0	9.8	2.1	6.5	-6.1	-2.0	5.3
Passenger, \$ billion	323	365	399	444	374	445	512	531	539	541	511	501	527
Cargo, \$ billion	47.9	53.2	58.8	62.6	48.4	66.1	66.9	63.5	60.7	62.4	52.5	47.6	50.7
Traffic volumes													
Passenger growth, rpk, %	8.9	6.9	7.9	2.4	-1.2	8.0	6.3	5.3	5.2	5.7	7.3	7.4	7.4
Sched passenger numbers, millions	2,139	2,258	2,456	2,493	2,483	2,700	2,864	2,999	3,152	3,328	3,561	3,810	4,085
Cargo growth, ftk+mtk, %	2.3	6.7	4.7	-0.7	-8.8	19.4	0.4	-0.9	0.6	4.8	1.9	3.6	7.5
Freight tonnes, millions	40.8	43.4	45.4	45.1	41.1	49.1	49.3	48.8	49.5	51.5	52.2	54.3	58.2
World economic growth, %	3.5	4.0	4.0	1.5	-2.0	4.1	2.9	2.4	2.5	2.7	2.7	2.4	2.9
Passenger yield, %	1.0	6.4	1.7	8.3	-13.7	9.5	7.5	-1.4	-3.9	-5.5	-11.9	-8.8	-2.0
Cargo yield %	0.5	4.0	5.6	7.0	-15.2	14.4	0.8	-4.2	-4.9	-2.0	-17.4	-12.5	-1.0
EXPENSES, \$ billion	409	450	490	571	474	536	623	687	695	732	659	643	687
% change	8.9	10.1	8.8	16.5	-16.9	13.1	16.2	10.4	1.1	5.3	-9.9	-2.4	6.8
Fuel, \$ billion	91	127	146	203	134	151	191	228	231	224	175	133	129
% of expenses	22.2	28.4	29.8	35.6	28.3	28.3	30.7	33.2	33.2	30.7	26.5	20.6	18.8
Crude oil price, Brent, \$/b	54.5	65.1	73.0	99.0	62.0	79.4	111.2	111.8	108.8	99.9	53.9	44.6	54.0
Jet kerosene price, \$/b	71.0	81.9	90.0	126.7	71.1	91.4	127.5	129.6	124.5	114.8	66.7	52.1	64.0
Fuel consumption, billion gallons	68	69	71	70	66	70	72	73	74	77	81	85	89
CO2 emissions, million tonnes	650	657	674	667	633	664	683	694	711	734	773	814	853
Non-fuel, \$ billion	318	324	344	367	340	385	431	459	464	507	484	511	558
cents per atk (non-fuel unit cost)	37.7	36.5	36.4	37.9	36.6	39.9	42.2	43.6	42.6	44.0	39.6	39.3	40.5
% change	-3.4	-3.1	-0.3	4.0	-3.4	9.1	5.8	3.3	-2.5	3.5	-10.0	-0.9	3.0
Capacity growth, atk, %	6.1	5.0	6.6	2.7	-4.2	3.7	6.0	3.0	3.7	5.6	6.0	6.4	6.3
Flights, million	24.9	25.5	26.7	26.5	25.9	27.8	30.1	31.2	32.0	33.0	34.0	35.8	37.5
Break-even weight load factor, %	61.2	60.7	60.3	62.2	61.8	63.5	64.1	64.7	64.5	63.9	61.2	61.0	62.7
Weight load factor achieved, %	61.8	62.7	62.7	62.1	62.0	66.8	66.1	66.4	66.8	67.0	66.9	66.9	67.8
Passenger load factor achieved, %	75.0	76.1	77.1	76.1	76.2	78.7	78.5	79.4	79.7	79.9	80.3	80.3	80.6
OPERATING PROFIT, \$ billion	4.4	15.0	19.9	-1.1	1.9	27.6	19.8	18.4	25.3	35.1	61.1	62.1	55.7
% margin	1.1	3.2	3.9	-0.2	0.4	4.9	3.1	2.6	3.5	4.6	8.5	8.8	7.5
NET PROFIT, \$ billion	-4.1	5.0	14.7	-26.1	-4.6	17.3	8.3	9.2	10.7	13.7	35.9	34.8	31.4

Kaynak: IATA web-site.

Yine, IATA'nın mali tablolarına bakıldığında, sivil havayolu işletmelerinin 2015 ile 2016 yıllarında dramatik olarak yükselişe geçen kar marjı %8.6, 2017 yılı itibariyle önce %7.7, 2018'den itibaren ise % 6.8'lere gerilediği görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7: Havayolu Endüstrisinin Ekonomik Performansı (2013-2019F)

System-wide global commercial airlines	2013	2014	2015	2016	2017	2018E	2019F
REVENUES, \$ billion	720	767	721	709	755	821	885
% change	2.1	6.5	-6.1	-1.6	6.5	8.7	7.7
Passenger, \$ billion	537	538	509	498	534	564	606
Cargo, \$ billion	92.1	92.9	83.8	80.8	95.9	109.3	116.1
Traffic volumes							
Passenger growth, rpk, %	5.8	6.3	6.9	7.5	8.0	6.5	6.0
Sched passenger numbers, millions	3,143	3,326	3,565	3,615	4,093	4,343	4,588
Cargo growth, ftk+mtk, %	1.8	5.8	2.3	3.6	9.7	4.1	3.7
Freight tonnes, millions	51.7	54.0	54.8	57.0	61.5	63.7	65.9
World economic growth, %	2.5	2.7	2.7	2.5	3.2	3.2	3.1
Passenger yield, %	-3.9	-5.5	-11.9	-8.8	-0.8	-0.9	1.4
Cargo yield %	-4.8	-4.7	-11.9	-6.9	8.1	10.0	2.0
EXPENSES, \$ billion	665	731	659	649	697	765	825
% change	1.1	5.3	-10.0	-1.5	7.5	9.8	7.8
Fuel, \$ billion	230	224	174	135	149	180	200
% of expenses	33.2	30.6	26.4	20.8	21.4	23.5	24.2
Crude oil price, Brent, \$/b	108.8	99.9	53.9	44.6	54.9	73.0	65.0
Jet kerosene price, \$/b	124.5	114.8	66.7	52.1	66.7	87.5	81.3
Fuel consumption, billion gallons	74	77	81	85	90	94	97
CO2 emissions, million tonnes	710	733	770	811	859	895	927
Non-fuel, \$ billion	464	507	485	514	548	585	625
cents per atk (non-fuel unit cost)	41.6	43.1	38.7	38.6	38.8	39.2	39.7
% change	-3.2	3.7	-10.2	-0.4	0.5	1.0	1.5
Capacity growth, atk, %	4.5	5.4	6.3	6.4	6.1	5.8	5.1
Flights, million	32.0	33.0	34.0	35.2	36.4	38.1	39.8
Break-even weight load factor, %	65.2	64.8	61.9	62.0	63.9	64.5	64.8
Weight load factor achieved, %	67.6	67.9	67.7	67.7	69.2	69.3	69.5
Passenger load factor achieved, %	79.6	79.8	80.4	80.5	81.5	81.9	82.1
OPERATING PROFIT, \$ billion	25.3	35.5	62.0	60.1	57.8	55.3	59.8
% marjın	3.5	4.6	8.6	8.5	7.7	6.8	6.8
NET PROFIT, \$ billion	10.7	13.8	36.0	34.2	37.7	32.3	35.5
% marjın	1.5	1.8	5.0	4.8	5.0	3.9	4.0
per departing passenger, \$	3.4	4.2	10.1	9.0	9.2	7.4	7.7
RETURN ON INVESTED CAPITAL, %	4.8	5.9	9.7	9.7	9.2	8.3	8.6

Kaynak: IATA web-site (<https://www.iata.org/publications/economics/Reports/Industry-Economic-Performance/Airline-Industry-Economic-Performance-December-18-Datatables.pdf>)

Havayolu işletmelerinde “gider”, uçuş faaliyetiyle doğrudan ilgili olanlar için “faaliyet gideri”, doğrudan ilgili olmayanlar ise, “faaliyet dışı gider” olarak anılmakta ve ICAO dâhil dünyadaki bütün havayolu şirketleri bu uygulamaya uyum sağlamıştır (Sengür, 2004).

LCC havayollarında, “faaliyet gideri” olarak adlandırılan satış ofisi gideri, ikram, istasyondaki yolcu hizmetleri giderleri gibi pek çok hizmeti vermemekte ve Full Service havayolu işletmelerine oranlarına karlılıkları daha yüksek olmaktadır.

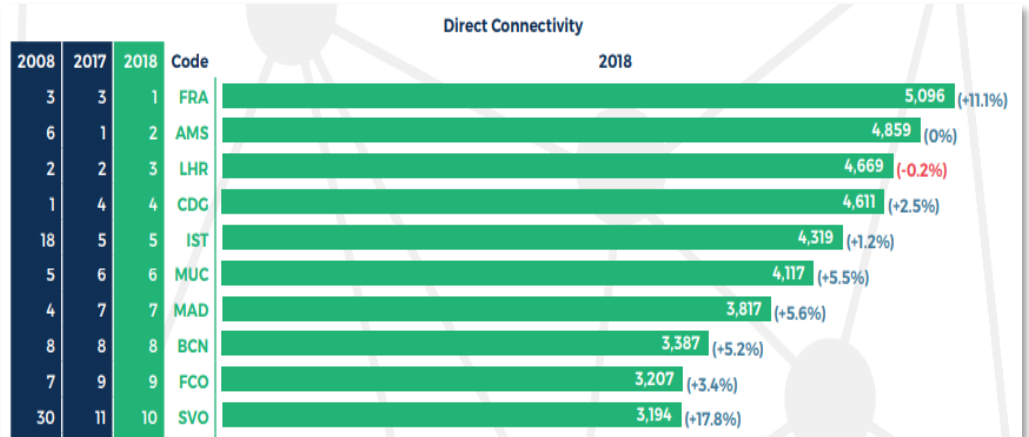
İster LCC, isterse Full Service havayolu işletmesi olsun, global rekabetin birer unsuru oldukları için, havayolu şirketlerinin akaryakıttan sonra en önemli gider kalemi personel gideridir.

Global resme bakıp, iç piyasa ile karşılaştırınca, ticaret hacminin yüksek olduğu havacılık sektörünün, bilinen ve uygulanagelmış ticari mantığa aykırı bir yapı ve düşük kar marjında olduğunu söyleyebiliriz.

Sektör ile ilgili bir önemli diğer nokta, havayolu taşımacılığının ülkemize ekonomik anlamdaki katkısıdır. Havacılık sektörünün ülke ekonomisine etkileri doğrudan (havayolu taşımacılığı, hava limanlarında ve hava seyrüsefer servis sağlayıcıları tarafından verilen hizmetler, uçak/gövde/motor üreticileri, check-in, bagaj taşıma, yerinde perakende, kargo ve ikram hizmetleri), dolaylı (hava yakıt, ham madde, malzeme tedarikçileri) ve indüklenen etkileri (havacılık çalışanlarının kendi tüketimi için mal ve hizmet satın alması) olarak sıralanabilir.

Küresel olarak Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nin %3,4'ünü temsil eden sektör, ülkemiz açısından, 2025'e kadar GSMH'nin % 4,9'unu karşılayacağı öngörülmektedir (<https://www.igairport.com/tr/basin-bultenleri/istanbul-yeni-havalimaninin-2025-yilinda-gsmh-icindeki-payi-yuzde-49-olacak>).

Uluslararası Havalimanları Konseyi (ACI)'nin 2018 yılı raporlarına göre, Atatürk Havalimanı, “dünyada” merkez bağlantısına göre, 7. Sırada yer almaktadır (Şekil 11).



Şekil 11: Dünya'da Merkez Bağlantısına Göre İlk 20 Havalimanı (2008-2018)

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından açıklanan rapora göre, 2017 yılında Türkiye havacılık hizmet ihracat alanında dünya sıralamasında 3. sırada

yer almıştır. 11,295 Milyon Dolarlık hizmet ihracatıyla Türkiye, bir önceki yıla oranla %9'luk artış göstermiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Dünya Genelinde Havacılık Sektörü Hizmet İhracatı Sıralaması (Milyon Dolar)

Sıra	Ülke	2013	2014	2015	2016	2017
1	ABD	64.894	68.053	64.944	61.548	63.165
2	BAE	0	23.581	23.254	25.323	27.720
3	Türkiye	10.531	11.708	11.397	10.084	11.295
4	Rusya	11.534	10.981	7.868	8.349	9.938
5	Hollanda	0	11.383	9.562	9.121	9.922
6	Singapur	6.309	6.999	6.133	6.475	7.163
7	Japonya	6.746	6.829	6.387	6.804	7.096
8	Güney Kore	8.488	8.365	6.397	6.118	6.283
9	Kanada	6.379	5.968	5.423	5.506	5.938
10	Hindistan	5.254	6.311	4.299	4.808	5.014
	Dünya	252.015	307.743	288.819	284.024	182.756

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2018.pdf> (05.10.2019)

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün yayınlamış olduğu 2018 yılı faaliyet raporunda sektörel olarak tahmini personel sayısı 205,000 kişi ve 29,46 Milyar Dolara ulaşmıştır (Tablo 9).

Tablo 9: Ciro ve Personel Sayısı

Yıllar	Personel Sayısı	Ciro (Milyar TL)	Ciro (Milyar \$)
2003	65.000	3,06	2,2
2015	191.716	68,12	23,36
2016	191.709	70,24	19,97
2017	196.041	91,63	24,31
2018 Tahmini*	205.000	110,00	29,46

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2018.pdf> (05.10.2019)

Bu genel tabloda, havayolu işletmelerinin karlılık oranlarını yükseltmenin en önemli adımlarından birinin “insan” sermayesini en etkin şekilde kullanması ile mümkün olabileceği gözükmektedir. Yapılan her işin niteliksel ve sertifikasyon açısından belirlendiği bu sektörde, kaynakların en etkin ve verimli kullanılması, havayolu işletmelerinin mali tablolarına pozitif yönde yansıtacak ve marka değerini arttıracaktır.

İnsan sermayesi ve sosyal sermaye birbirini tamamlayan ve böylece insanı daha iyi tasvir eden iki farklı unsur olmakla birlikte, birçok ekonomiste göre, çalışanların verimlilikleri, yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen ve kişiliklerinin bir yönünü oluşturan pozitif psikolojilerine bağlıdır (Goldsmith vd., 1998).

Bu araştırma ile havayolu işletmelerinin en önemli 2. gider kalemi ve aynı zamanda “insan sermayesi” olan “havacılık çalışanları”nın pozitif psikolojik sermayesinin ilişki ağı kurma yetenekleri (sosyal sermaye) üzerindeki etkisi, nomofobinin moderatörlüğünde araştırılmıştır.

Emek yoğun bir sektör olan havacılık, “istikbalin göklerde” olduğu ve oradaki yerimizi almamız gerektiğini emreden kurucu liderimiz Gazi Mustafa Kemal Atatürk tarafından önemi işaret edilmiştir. Önümüzdeki yüzyıllarda, genel perspektiften bakıldığında, göklerin hâkimi olan, dünya ticaretinde söz sahibi olacaktır.

4.2.Araştırmanın Konusu ve Teorik Çerçevesi

Pozitif psikolojik sermaye, Seligman ve ekibinin üzerine yoğun araştırmalar yaptığı bir konu olmasına rağmen, Sivil Havacılık alanında, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin ölçümlendiği; kabin, kokpit, teknik, vardiyalı ve vardiyasız operasyon departmanları ve işletmelerin Genel Müdürlük çalışanları dahil edildiği geniş kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Stres seviyesi yüksek, zaman ile yarışılan bu iş kolunda, niteliksel olarak uluslararası kurallara tabi olan personellerin, pozitif psikolojik sermayelerinin ölçümü önem arz etmektedir. İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile ilişki ağı kurma yeteneği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmüştür. Sosyal medyanın ilişki ağının geliştirilmesi için kullanıldığında olumlu, oyun oynamak, zaman geçirmek gibi sebeplerle kullanıldığında olumsuz bir durum

olduğunu ve Nomofobi olarak isimlendirildiğinde önceki bölümde alanyazında yapılan çalışmalar ile ortaya koymuştuk. Aynı zamanda SMS (Security Management System) açısından, uçuş güvenliğini tehlikeye sokan bir unsur olduğunu da öngörmüştük. Bahsi geçen öngörülerden ötürü, pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerinde nomofobinin düzenleyici etkisi incelenmiştir.

4.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alanyazında yapılan taramalarda pozitif psikolojik sermayenin (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akçay, 2012; Hildebrand, 2015; Kaplan ve Biçkes, 2013; Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013;) çeşitli yönlerden incelendiği görülmüştür. Bu çalışmalar ise ağırlıklı olarak pozitif psikolojik sermayenin kavramsal tanım ve pozitif psikolojik sermayenin örgütler üzerindeki etkileri incelenmiştir (Keleş, 2011). İlişki ağı kurma yeteneği (Erkuş vd., 2011; Ayan, 2010; Wenz ve Gardiner, 2017; Davis, 2014; Burbaugh; 2015) ile ilgili çalışmalar çok sınırlı olmakla birlikte, genel itibariyle bu alanda yapılan çalışmalar politik yeti (Clayton, 2014; Öztürk, 2018; Williams, 2016; Meurs, 2008; Simmons, 2012; Demirci, 2014; Özkara, 2017) konusunda yoğunlaşmış olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, alanyazında psikolojik sermaye ve politik yetenek arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır. Oruç ve Özen Kutanis (2015), pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermayeyi kavramsal açıdan inceledikleri çalışmasında, pozitif psikolojik sermayeyi diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran özellikleri kavramsal açıdan değerlendirmişlerdir. Özdemir ve Gören (2016), çalışmasında öğretmenlerin psikolojik sermaye ve politik becerileri arasındaki ilişkiyi araştırmış, elde edilen verilere göre, 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, öğretmenlerin demografik özelliklerinin politik becerileri üzerinde etkili olmadığını ancak psikolojik sermaye alt boyutlarının ayrı ayrı politik becerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, pozitif psikolojik sermaye ile ilişki ağı kurma yeteneği arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Öte yandan, nomofobi ile yapılan çalışmalar (Gezgin ve Çakır, 2016; Yoğurtçu, 2018; Öz, 2018; Karatay, 2018) sınırlı olmakla birlikte, yapılan çalışmaların çoğunluğunun psikoloji alanında ve internet veya sosyal medya bağımlılığı (Greenfield, 1999; Shapira vd. 2000; Kubey, 2001; Nalwa ve Anand, 2003; Johansson ve Gøtestam, 2004; Niemi vd., 2005; Li ve Chung, 2006) üzerine yoğunlaştığı görülmüştür.

Bu araştırmada temel amaç, pozitif psikolojik sermayenin politik becerilerinin alt boyutlarından birisi olan İlişki Ağ Kurma Yeteneği (Networking Ability) üzerindeki etkisi incelemektir. Ayrıca, araştırmada son yıllarda alanyazında dikkat çeken Nomofobi kavramının bu ilişkideki aracı değişken olarak rol alıp almadığı test edilmek istenmektedir. İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, diğer bir deyişle umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik düzeyleri arttıkça oluşan pozitif yeti ve ortam sayesinde daha çok ilişki ağı kurma yeteneklerinin artacağı öngörülmektedir. Eğer bireyler, sosyal medya, internet veya akıllı telefon gibi “iletişim ağlarını” aktif olarak ilişki ağlarını genişletiyorsa, bu birey için olumlu bir etki olduğu değerlendirilmiştir (Shapira vd., 2000). Öte yandan, oyun oynamak, zaman geçirmek ve kendini toplumdan soyutlamak için kullanıyorsa, bu durum nomofobinin psikolojik sonuçlarından biri olan depresyona sebep olduğu raporlanmıştır (Ghasempour ve Mahmoodi-Aghdam, 2015; Augner ve Hacker, 2012; Jenaro, Flores, Gomez-Vela, Gonzalez-Gil ve Caballo, 2007).

Bu çalışmanın kuramsal katkısı, alanyazında farklı çalışmalarla ele alınan pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) ve nomofobi arasındaki ilişki ilk defa bütüncül bir modelde ele almak ve alanyazındaki boşluğu doldurmaktır. Sınırlı sayıda araştırma yapılabilen sivil havacılık alanında bu uygulamanın yapıyor olması ayrı bir öneme sahiptir.

Alanyazında yapılan taralamalarda, politik davranışlar ve bu kapsamda politik becerilerin örgütsel yaşamdaki görünümüne odaklanan ampirik çalışmaların son yıllarda artış eğilimine girdiği görülmektedir (Ahearn ve diğerleri, 2004; Cingöz, 2013; Douglas ve Ammeter, 2004; Treadway ve diğerleri, 2007). Ancak bu çalışmalardan hiçbiri havacılık örgütlerini kapsamamaktadır. Dolayısıyla, pozitif psikolojik sermayenin, havacılık sektöründe çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği (networking ability) düzeyine odaklanan çalışma

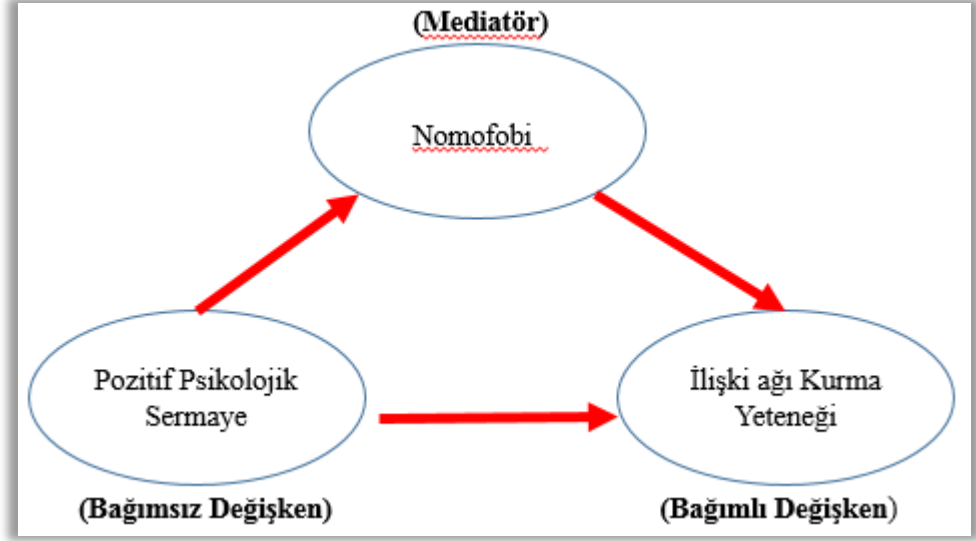
bulunmamaktadır. Bu çalışmada, havacılık sektöründe görev yapmakta olan çalışanların pozitif psikoloji düzeyi ve ilişki ağı kurma yeteneklerine odaklanılmış, nomofobi mediatorlüğünde kurgulanan hipotezler araştırılmıştır.

Son zamanlarda ulusal ve uluslararası yazında örgütlerin yönetiminin başarısında pozitif psikolojik sermaye ve çalışanların ilişki ağı kurma yeteneğinin (networking) öneminin vurgulanması ve sivil havacılık sektöründe bu konu ile ilgili araştırma yapılmamış olması, bu tez çalışmasının konusunu belirlemiştir. Öte yandan, Havacılık sektöründe ölçülmesi yapılmayan diğer konu olan nomofobi, “No Mobile Phobia-Cep Telefonundan Mahrum Kalma Korkusu”, kişilerin teknoloji bağımlılığı sebebiyle, sosyal dünyadan kopmalarını sağlayan ve dikkat dağınıklığına yol açan psikolojik bir hastalık olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple nomofobi, havacılıkta SMS (Security Management System)’e göre, gerek çalışanların gerekse havayolu kullanıcıları açısından sakıncalı bir durumdur çünkü dünyada sivil havacılık alanında meydana gelen kaza/kırımlarda insan unsurunun oranı %73’tür ve maalesef ki havacılık hata kabul etmeyen bir sektördür.

4.4. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli

Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin, politik yeteneğin alt boyutu olan İlişki Ağı Kurma yeteneği (Networking Ability) üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu bağlamda, araştırmanın bağımsız değişkeni pozitif psikolojik sermaye, bağımlı değişkeni ise İlişki Ağı Kurma Yeteneği (Networking Ability)’dir. Ayrıca, Nomofobinin bu ilişkide aracı değişken rolünün olup olmadığı test edilmek istendiğinden, Nomofobi mediatör olarak alınmıştır.

Alanyazında yapılan incelemeler ve araştırmacının sektörel deneyiminden yola çıkarak, bu çalışmada geliştirilmiş olan teorik model Şekil 12’de gösterilmektedir.



Şekil 12: Araştırma Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve yöneline ilişkin geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1. Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde etkilidir.

H2. Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, nomofobik eğilimleri üzerinde etkilidir.

H3. Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeyleri, çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde etkilidir

H4. Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobi aracı rol oynar.

4.6. Araştırmanın Yöntemi

Öncelikli olarak araştırmanın kapsamına yer verildiği bu bölümde, sırasıyla araştırmada kullanılan verilen toplama tekniği ve toplanan verilerden elde edilen bulgular ile araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

4.6.1. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobinin aracı rolünün araştırıldığı çalışmamızda, Sivil Havacılık sektöründe faaliyet gösteren Yer İşletmeleri, Havayolu Şirketleri ve bu şirketlerin Teknik, Genel Müdürlük ve Eğitim birimlerini kapsamaktadır.

Araştırmada Sivil Havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin seçilme nedeni; yüksek rekabet ortamında, yoğun stres altında, uluslararası teamül ve şartlara tabi çalışanların, sadece Türkiye ekonomisine sağladıkları katkı haricinde, ülkemizin tanıtımında aktif role sahip olmalarıdır.

Sivil Havacılık sektörü, uluslararası ilişkiler disiplini, bir ülkenin dış siyasetinde “Yumuşak Güç/Soft Power” unsuru olarak görülür (Bilkay, 2015). Bu sebeple, Yönetim ve Organizasyon disiplini, üzerinde önemle durulması gereken bu sektör, günümüzde hala üzerinde en az çalışma yapılan bakir alanlarından biridir. Çalışmamızda, sivil havacılık çalışanlarının düşünce ve algıları temel alınmıştır.

Bu araştırmanın evreni (anakütlesi), İstanbul Yeni (IST), Atatürk (ISL) ve Sabiha Gökçen (SAW) Havalimanlarında faaliyet gösteren havacılık ve havayolu işletmelerinin çalışanlarından oluşmaktadır. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nın 2018'de yayınladığı 2017 verilerini içeren ve Türkiye'de faaliyet gösteren havacılık işletmeleri, terminal işletmeleri, teknik-bakım işletmeleri, eğitim faaliyeti yürüten işletmeler, genel havacılık işletmelerine ait toplam personel sayısı 87,500'dür (<https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/ulasan-ve-erisen-turkiye/3dbf8bb47414193.pdf>). Bu sebeple, İstanbul'da faaliyet gösteren, İstanbul Yeni, İstanbul Atatürk ve Sabiha Gökçen Havalimanlarında çalışan personel sayısı bilinmemektedir.

İş grubu açısından 3 ana kategoriye ayrılarak katılımcıların cevaplandırmaları istenmiştir. Havayolu işletmeleri çalışanları Havalimanı Operasyon (1), Kabin/Kokpit (2) ve Genel Müdürlük (3) olmak üzere 3 grupta ele alınmıştır.

4.6.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında, İstanbul Yeni, Atatürk ve Sabiha Gökçen Havalimanında faaliyet gösteren, yerli/yabancı havayolu çalışanlarına yapılandırılmış anket uygulanmıştır. Araştırma için öncelikle alanyazında yapılan araştırmalar incelenmiş, teorik altyapı oluşturulmuştur. Araştırma için yapılan pilot araştırma (237 adet Google üzerinden anket paylaşılarak toplanmıştır) sonucunda elde edilen veriler yeterli bulunduğundan, araştırmada nihai anket uygulamasına başlanmıştır. Anketlerin dağıtımına Haziran 2019 tarihinde başlanmış, Ağustos 2019 tarihinde son bulmuştur. Google anket uygulaması ile

yeterli veriye ulaşamadığından 498 adet anket sahada elden doldurtularak uygulanmıştır. Toplamda 735 adet anket çalışmaya dâhil edilmiştir.

4.6.3. Ölçme Araçları

Araştırma için geliştirilen modelde yer alan araştırma modelinin ölçümünü sağlamak üzere 3 adet ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlardan pozitif psikolojik sermayelerini (1), ilişki ağı yetenekleri (2) ve nomofobi (3) hakkındaki görüş ve tutumlarını iletmeleri istenmiştir. Bu çerçevede, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini (26 Adet), ilişki ağı kurma yeteneğini (6 Adet), Nomofobi eğilimlerini (20 Adet), demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (8 Adet) olmak üzere toplamda 60 soruluk anket kullanılmıştır (Bkz Ek:1).

Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

ÖLÇEĞİN ADI	ÖLÇEĞİ GELİŞTİREN	İFADE SAYISI
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Tösten ve Yazgan (2014)	26 Madde
İlişki Ağı Kurma Ölçeği	Ferris ve Ark. (2005) Politik Yeti Envanteri	6 Madde
Nomofobi	Yıldırım (2015)	20 Madde

Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili izinler yazarlarından alınmıştır (Bkz Ek:2) Ölçüm aracı olarak, 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Tamamen Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Ayrıca, araştırmaya katılan sivil havacılık çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Bütüncül, objektif ve reel sonuçlara ulaşabilmek amacıyla, katılımcıların isim ve çalıştıkları şirketleri belirtmeden görüşlerini paylaşmaları istenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekler Tablo 10’da gösterilmektedir.

4.6.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermayenin ölçümü için, Tösten ve Özgan’ın (2014) geliştirdikleri, 26 soru ve 6 boyutu olan “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçeği kullanılmıştır. “Özgüven” alt boyutunu 1., 2., 3, ve 4. sorular; “İyimserlik” alt boyutunu 5., 6., 7., 8. ve 9. sorular; “Güven” alt boyutunu 10., 11., 12. ve 13. sorular; “Dışadönüklük” boyutunu 14., 15., 16., 17. ve 18. sorular; “Psikolojik

Dayanıklılık” alt boyunu 19., 20., 21., 22. ve 23. Sorular ve “Umut” alt boyutunu 24., 25. ve 26. sorular oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde 5’li likert derecelenme yapılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir.

4.6.3.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeği

“İlişki Ağı Kurma Yeteneği”, alanyazında “Politik Yeti”nin boyutlarından biri olduğu için, İlişki ağı kurma yeteneğine ait ölçek, Ferris ve meslektaşları (2005) tarafından geliştirilen Politik Yeti Envanteri’nden alınmıştır. Ölçek, Atay tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olup altı sorudan oluşmaktadır (Atay, 2009). İlişki ağı kurma yeteneği ölçeğinde 5’li likert derecelenme yapılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir.

4.6.3.3. Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeği

Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeylerinin ölçümü için, Yıldırım ve Correia A.P. (2015) tarafından geliştirilen, 20 sorudan oluşan “Nomofobi Ölçeği” kullanılmıştır. “Bilgiye Erişememek” alt boyutunu 1., 2., 3. ve 4. sorular; “Rahatlardan Vazgeçme” alt boyutunu 5., 6., 7., 8. ve 9. sorular; “İletişim Kuramama” alt boyutunu; 10., 11., 12., 13, 14 ve 15. sorular; “Bağlantıyı Kaybetme” boyutunu 16., 17., 18., 19. ve 20. sorular oluşturmaktadır. Nomofobi düzeyini ölçmek için 5’li likert derecelenme yapılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir.

4.6.4. Verilerin Analiz Yöntemi

Çalışmaya ait veriler IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS Amos 21 programlarına aktarılmak suretiyle analizler tamamlanmıştır. Veriler değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ort±ss) verilmiştir.

Araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan “Pozitif Psikolojik Sermaye”, “İlişki Ağı Kurma Yeteneği” ve “Nomofobi Düzeyi Ölçme” ölçeklerinin yapısal geçerliğini incelemek üzere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonrasında ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ölçek puanları

ise ilgili maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Buna göre; uygulanacak analizlere karar verebilmek için ölçek puanlarına Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Test sonucunda puanların normallik varsayımını sağladığı görülmüş ve bu nedenle karşılaştırmalarında parametrik testler kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır. Sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin, ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobinin aracılık rolü incelenmiştir.

4.6.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), çok değişkenli istatistikî süreçlerdendir. Doğrulayıcı Faktör Analizi, Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ile belirlenen yapıların test edilerek geçerliliğinin incelenmesini ya da daha önce yapılmış ölçek belirleme sonuçlarını yeni veri yapıları ile denetleme/doğrulama işlevini yerine getirmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde tümdengelim stratejisi söz konusudur ve araştırmacının hangi değişkenlerin birlikte faktörleşeceği önermesi bulunmaktadır. Bu çerçevede başlatılmış olan istatistiksel süreçte, değişkenlerin varsayılan kuramsal yapıya ne derecede uyduğu belirlenilmeye çalışılmaktadır (Alpar, 2013).

Teorik olarak tanımlanan yapıya göre ölçüm modeli oluşturulur. Modelin oluşturulmasından sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılır ve metin çıktıları üzerinden model uyum değerleri incelenir. Veri setinin daha önceki yapıyı doğrulayıp doğrulamadığına bakılarak daha iyi uyum değerleri oluşması yönünde kontrol edilir. Ancak genel beklenti kuramsal olarak birbirleriyle ilişkili olan boyutlardan oluşturulan ilişkisiz modelin uyum değerlerinin iyi çıkmayacağı yönündedir. Analiz değerlerinin faktör yapısını doğrulaması gerekmektedir ve faktör yapısı doğrulanan model ile analize devam edilmelidir (Meydan ve Şeşen, 2011).

4.6.4.2. Model Uyum İndeksleri

Araştırma analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve bunların model uyum iyiliği artırmada nasıl kullanıldıkları aşağıda açıklanmıştır.

4.6.4.2.1. Mutlak Uyum İndeksleri

Mutlak uyum indeksleri, öncü modelin örneklem verisine ne kadar uyduğunu belirlemek için kullanılır (McDonald ve Ho, 2002). Önerilen modellerin hangisinin en iyi uyuma sahip olduğunu gösterir. Bu indeksler veri ile modelin uyumunda en temel işaret olarak kabul edilir. Diğer indekslerin hesaplanmasında olduğu gibi bir temel model ile karşılaştırma yapılmaz, modelin başka hiçbir model ile karşılaştırmadan ne kadar uyum sağladığını gösterir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Bu kategoride Ki-Kare testi, RMSEA, GFI, AGFI, RMR ve SRMR indeksleri bulunur.

4.6.4.2.1.1. Ki-Kare Testi (χ^2)

Ki-kare değeri tüm modelin uyumunda kullanılan geleneksel ölçüm aracıdır. Uyum kovaryans matrisleri ile örneklem arasındaki uyuşmazlığın düzeyini değerlendirmeye yarar (Hu ve Bentler, 1999). Ki-kare istatistiği, uyum kötülüğü veya uyum eksikliği olarak da adlandırılır (Kline, 2005; Mulaik vd., 1989). Uyum istatistiği olarak bilinmekle birlikte kullanımında birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle bu test çoklu normallik varsayımından hareket eder ve normal dağılımdan ciddi sapmalar olduğunda model çok iyi belirlense bile reddedilmesi sonucu verir (McIntosh, 2006).

İkinci olarak ki-kare istatistiği bir istatistiki önem testidir ve örneklem büyüklüğüne karşı duyarlıdır. Yani ki-kare istatistiği büyük örneklerde neredeyse her zaman modelin reddedilmesi sonucu verir (Bentler ve Bonnet, 1980; Jöreskog ve Sörbom, 1993). Öte yandan, küçük örneklerde güç eksikliği gösterir ve bu nedenle iyi uyum sağlayan ile kötü uyum sağlayan modelleri birbirinden ayıramayabilir (Kenny ve McCoach, 2003). Bu kısıtlılıklar nedeniyle ki-kare alternatifleri aranmıştır. Örneklem büyüklüğünün modelin ki-karesi üzerindeki etkisini en aza indiren istatistiklere örnek olarak karşılaştırmalı/kurallı ki-kare verilebilir. Bu istatistiki için kabul eşik değeri üzerinde bir fikir birliği olmamakla birlikte 5 ile 2 arasında olması önerilmektedir (Wheaton vd., 1977; Tabachnick ve Fidell, 2007).

4.6.4.2.1.1.1. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)

RMSEA, raporlanan ikinci uyum istatistigidir. Bilinmeyen ancak optimal seçilen parametre tahminlerini inceleyerek modelin evren kovaryans matrisine uyumunu ölçer (Byrne, 1998). Modelde tahminlenen parametre sayısına duyarlı oluşu nedeniyle en çok bilgilendiren indekslerden biri olarak görülür (Diamantopoulos ve Siguaw, 2000). RMSEA sıklık desteklediğinden daha az parametrelili modeli seçer. İyi bir uyum için eşik değerler olarak 0,05 ile 0,10 kabul edilmiştir. 0,10'dan büyük değerler kötü uyum gösterir (MacCallum vd., 1996).

RMSEA'nın en büyük avantajlarından biri yakın değerlerde güven aralığı hesaplanabilmesidir (MacCallum vd., 1996). Bilinen istatistik değerler dağılımı sayesinde bu mümkündür ve sıfır hipotezi (kötü uyum) testinin daha kesin olarak yapılmasına da olanak tanır. İyi bir model uyumunda RMSEA alt değeri 0'a yakın, üst değeri 0,08 den az olmalıdır.

4.6.4.2.1.1.2. Uyum İyiliği İstatistiği (GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (AGFI)

Uyum iyiliği istatistiği ki-kare testine alternatif olarak geliştirilmiştir. Evren kovaryansı tahmini üzerinden varyans oranını hesaplar (Tabachnick ve Fidell, 2007). Modelin varyanslarına ve kovaryanslarına bakarak modelin gözlenen kovaryans matrisine ne kadar yaklaştığını gösterir (Diamantopoulos ve Siguaw, 2000). Örneklem büyüdükçe değeri artar 0 ile 1 arasında değerler alır. Örneklem büyüklüğü ile kıyasla serbestlik düzeyi büyükse GFI düşme eğilimine, parametre sayısı veya örneklem büyüklüğü arttıkça yükselme eğilimine girer (Bollen, 1990; Miles ve Shevlin, 1998). Tavsiye edilen eşik değeri 0,90'dır. Faktör yükleri ve örneklem azaldıkça 0,95 daha uygundur.

AGFI uyumu azalan doymuş modellerde serbestlik derecesine göre GFI'nın düzeltilmiş halidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). AGFI örneklem büyüklüğü arttıkça artma eğilimindedir. 0 ile 1 arasında eşik değerler kabul edilir. Uyumlu modellerde 0,90'dan büyük olması istenir. Her iki indekste tek başlarına yeterli görülmezler ancak kovaryans yapı analizlerinde geçmişten günümüze kullanılırlar (Chau ve Hu, 2001).

4.6.4.2.1.1.3. Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) İndeksi

RMR ve SRMR gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki farkın kareköküdür. RMR büyüklüğü her bir indikatörün ölçüğü üzerinden hesaplanır. Eğer soru formunda 1 ile 5 arasında ve 1 ile 7 arasında değişen değerler varsa bu durumda RMR nin yorumlanması güçleşir (Kline, 2005). SRMR bu sorunu çözer ve yorumlamayı kolaylaştırır. SRMR 0 ile 1 arasında değerler alır. 0,08 kabul edilebilir bir değerdir ancak iyi uyumlu modelde bu değer 0,05 den küçüktür (Joreskog ve Sorbom, 1989; Kline, 1998). SRMR ın 0 değeri alması mükemmel uyum demektir.

4.6.4.2.1.2. Marjinal Uyum İndeksleri

Karşılaştırmalı veya göreceli uyum indeksleri olarak da bilinirler. Ki-kare ve onun ham formlarını kullanmayıp ki-kare değerini temel model ile karşılaştırırlar. Bu modellerde sıfır hipotezi, tüm değişkenler arasında ilişki yoktur şeklindedir (McDonald ve Ho, 2002).

4.1.6.4.2.2.1. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI)

Çalışmamızın teorisi sonucu oluşan parametre değerleri, üretilen modelin, base line diğer bir ifade ile olabilecek en kötü modele (genellikle de independence model) kıyasla ne kadar iyi olduğunu değerlendirir. Örneklem büyüklüğüne karşı duyarlıdır. 200'den az örneklemde uyumu düşük gösterir ve tek başına kullanılması önerilmez (Kline, 2005). Daha basit modeller tercih eden NNFI (TLI) bu sorunu düzeltir. Buna rağmen diğer indekslerin iyi uyum verdiği küçük örneklemde NNFI kötü uyum verebilir (Bentler, 1990; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2007). NFI 0 ile 1 arasında değerler alır. Ölçümler neticesinde 0.95'in üzerindeki değerler teorik modelin iyi uyumunu, 0.90'ın üzerindeki değerler ise modelin kabul edilir uyumunu belirtir (Bentler ve Bonnet, 1980).

4.1.6.4.2.2.2. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)

NFI indeksinin örneklem büyüklüğünü dikkate alarak revize edilmiş halidir. Örneklem çok küçük olduğunda bile doğru sonuçlar verdiği için çok yaygın olarak YEM analizlerinde kullanılır. NFI gibi tüm gizil değişkenlerin ilişkisiz (sıfır-bağımsız model) olduğunu varsayar ve örneklem kovaryans

matrisiyle sıfır modelini karşılaştırır. 0 ile 1 arasında değerler alır. CFI değerinin 0,95'ten büyük olmasını Bollen ve Lennox (1991) önerirken, Bagozzi ve Yi (1988) bu değer 0,90 ve hatta 0,80'den büyük olmasının kabul edilebileceğini belirtmiştir.

4.6.4.3. Raporlanması Gereken İndeksler

YEM analiz sonuçlarında en çok raporlanan uyum indekslerinin CFI, GFI, NFI ve NNFI olduğu bilinmektedir (McDonald ve Ho 2002). Ancak, raporlanacak indekslerin seçiminde değişmeyen bir kural yoktur. İndeksin çok yaygın kullanılmasından çok farklılık yansıtmasına bakılmalıdır (Crowley ve Fan, 1997). Farklı yönleri yansıtan indeksler model uyumuna farklı yönlerden bakacağı ve daha sağlam bir uyuma işaret edeceği varsayılmaktadır.

Tablo 11'de tüm eşik değerler özetle listelenmiştir:

Tablo 11: Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	4-5
GFI	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007; Kline; 1998,2011; Joreskog ve Sorbom, 1989; Bagozzi ve Yi, 1988; Bollen ve Lennox, 1991.

4.6.4.4. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, elde edilmiş olan ölçümler üzerindeki yorumlar ile daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil eder ve Güvenilirlik Analizi ölçmede kullanılan test, anket veya ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirilmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenilirlik Analizi prosedürü ile toplam skorların (puanların) söz konusu olduğu Likert vb. ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayılar hesaplanır ve ölçekte bulunan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilir (Kalaycı, 2010). Bir bireyin bir olaya karşı tutum ve davranışları ölçekte bulunan k sayıda soruya verdiği cevapların değerleri (puan, skor) toplanarak bulunuyorsa bu ölçekte bulunan soruların

birbirleriyle yakınlıklarının derecesini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılır. K soru bulunduran aracın bütün sorularının bir fenomeni açıklamada yardımcı tipte olması gerekir ve bu durum soruların birbirleri ile yüksek korelasyon göstermelerini gerektirir. Bu korelasyonlardan veya kovaryanslardan yola çıkılarak güvenilirlik ölçüleri geliştirilmiştir (Özdamar, 2002).

Cronbach Alfa Katsayısı (Alfa Yöntemi): Alfa katsayısı ölçekte bulunan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Alfa yöntemi ölçekteki korelasyonlar veya kovaryanslardan yararlanılarak diğer istatistiklerin veya testlerin yapılmasına yardımcı olur (Özdamar, 2002). Bu yöntem ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalaması olup, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2010):

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.7. Bulgular

Araştırma verilerinin analiz süreci altı başlık altında incelenmiştir. İlk olarak demografik özelliklerin dağılımları verilmiştir. İkinci aşamada çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme ölçekleri doğrulayıcı faktör analizi ile veriye uyumlu hale getirilmiş ve üçüncü aşamada cronbach alfa katsayısı ile tüm ölçeklerin güvenilirliği incelenmiştir. Dördüncü aşamada nomofobinin aracı rolü, beşinci aşamada ölçek puanları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Son olarak ise demografik özellikler, ölçeklerin puan ortalamalarına göre karşılaştırılmıştır.

Araştırma, İstanbul ilinde bulunan 3 büyük havalimanı olan İstanbul Atatürk (ISL), İstanbul Yeni (IST) ve İstanbul Sabiha Gökşen (SAW) havalimanlarında görevli personele –departman gözetmeksizin- yapılmıştır. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermaye (26 madde), ilişki ağı kurma yeteneği (6

madde) ve nomofobi (20 madde) ölçeklerini içeren toplam 52 maddelik anket uygulanmıştır.

Toplanan (N=735) anket istatistiksel olarak incelenmiş, erkek (% 55.5) katılımcılar ile kadınlar (% 44.5) arasında küçük bir yüzdesel fark bulunmaktadır. Yanı sıra, katılımcıların % 50.7'si bekar iken, % 49.3'ünün bekar olduğu; en yoğun yaş grubunun 20-30 yaş (% 35.8) ve 31-40 yaş (% 35) aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından en yüksek dereceye sahip olanlar lisan mezuniyeti (% 47.1) olanlar olup, sırasıyla ön lisans (% 18.9), lise mezunları (% 13.5), yüksek lisans mezunları (% 16.3) ve doktora ve üzeri eğitim seviyesinde olanlar (% 4.2)'dir.

Katılımcıların, çalıştıkları bölüme göre yapmış olduğumuz gruplandırmada, halimanı operasyon (% 51.8), kabin hizmetlerinde (% 21.6) ve Genel Müdürlük, Teknik, İkrar ve Eğitim Başkanlığı gibi departmanlarda (% 26.5) oranında çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, sektörel tecrübe açısından 1-5 yıl (% 38,4), 6-10 yıl (% 26,4), 11-15 yıl (% 14,4), 16-20 yıl (%7,3) ve 20 yıl üzeri (%13,5) tecrübeye sahiptir. Çalıştıkları departmanlardaki görev seviyeleri % 64,8'i memur, %27,1'i yönetici amir ve % 8,2'sinin üst düzey yönetici oldukları tespit edilmiştir. Demografik anlamdaki son veri çalışma düzenlerine aittir. Buna göre %45,9'u havailmanı operasyonunda ve vardiyalı olarak çalışmaktadır; %21,6'sı kabin/kokpit görevlisi ve %32,5'i memur düzeninde (08:00-17:00) arasında çalışmaktadır.

Araştırmada öncelikle tüm ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, alt boyutları ile anlamlı oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca ölçekler için güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach Alfa sayılarının "yüksek güvenilir" eşliğinde olduğu tespit edilmiştir (Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 0,968, İlişki Ağı Kurma Yeteneği 0,905 ve Nomofobi Ölçeği 0,905).

4.7.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları

Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının (n=735) demografik özellikleri Tablo 12'de frekans ve yüzdelik değerleri ile sunulmuştur.

Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, 327 kişi ile %44,5 oranında kadın, 408 kişi ile %55,5 oranda erkeklerden oluşmaktadır. Yüzdesel olarak bakıldığında %70,8 kişinin 40 yaş altında olduğu görülmektedir. Öğrenim

durumu açısından, %47,1 ile lisans eğitimi birinci sırada gelirken, onu %18,9 ile ön lisans eğitimleri takip etmektedir.

Katılımcıların (n=381 kişi) %51,8'i havalimanlarının “Operasyon” bölümlerinde çalışmaktadır. Burada terminolojik olarak operasyondan kasıt, Yolcu Hizmetleri, Kargo, Harekat, OCC (Operational Control Center), Teknik. gibi havalimanında 7/24 esasına göre hizmet vermek zorunda olan birimlerdir. “Kabin/Kokpit” te çalışan 159 kişi, oransal olarak %21,6'yı temsil eden, Kabin Memuru, Kaptan Pilot ve F/O First Officer (2. Pilot)'lardır. %26,5 oranını 195 kişi ile temsil eden katılımcıların birimleri ise, Havalimanındaki operasyona destek veren ama fiili olarak havalimanında bulunan ya da bulunmayan diğer birimlerde görev almaktadır. Bu birimler, Havayolu şirketleri ya da havacılık işletmelerinin Genel Müdürlükleri, İkrım Hizmetleri (Uçak içi), Teknik, Eğitim Başkanlıklarıdır.

Tablo 12: Demografik Özelliklerin Dağılımları

	Kişi Sayısı (n=735)	Yüzde (%)
Yaş Grubu		
20-30	263	35,8
31-40	257	35,0
41-50	165	22,4
51-60	41	5,6
60 Üzeri	9	1,2
Cinsiyet		
Kadın	327	44,5
Erkek	408	55,5
Medeni Durum		
Bekâr	373	50,7
Evli	362	49,3
Öğrenim Durumu		
Lise	99	13,5
Ön Lisans	139	18,9
Lisans	346	47,1
Yüksek Lisans	120	16,3
Doktora	31	4,2
Çalışılan Bölüm		
Havalimanı Operasyon	381	51,8
Kabin Hizmetleri	159	21,6
Genel Müdürlük/Teknik/İkram/ Eğitim Başkanlığı	195	26,5
Sektörel Tecrübe Yılı		
1-5 Yıl	282	38,4
6-10 Yıl	194	26,4
11-15 Yıl	106	14,4
16-20 Yıl	54	7,3
20 Yıl Üzeri	99	13,5
Pozisyon (Görev Seviyesi)		
Memur/İşçi	476	64,8
Yönetici Amir	199	27,1
Üst Düzey Yönetici	60	8,2
Çalışma Düzeni		
Apron/Vardiyalı	337	45,9
Kabin	159	21,6
Memur (8:00-17:00)	239	32,5

Çalışmamızdaki “Çalışma Düzeni”ni 3 ana başlıkta topladık çünkü sivil havacılıktaki çalışma düzeninde 3 ana başlık bulunmaktadır. Bunlar:

- 7/24 Hizmet vermek zorunda olan birim çalışanlarının operasyon kısmında görev alanlar, birimin vardiya düzenine göre 2'li veya 3'lü vardiyada çalışırlar.
- Operasyon birimlerinde “Memur Saati (08:00-17:00)’nde destek verenler de görev alabilirler. Ama genelde bu saatte şirketlerin Genel Müdürlük birimlerinde memur saat düzeninde çalışılır.
- Kabin/Kokpit çalışanlarının saat/gün düzenlemesi yoktur.

Havacılık çalışanlarının, pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yeteneği verileri karşılaştırıldığında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı istatistiksel farklılık görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye açısından kadınların erkeklere oranla daha düşük psikolojik sermayeye sahiptir (Erkekler için; $X=4,33$ ve Kadınlar için; $X=4,22$). Havacılık gibi yüksek stresli ve zaman ile yarışılan bir sektörde, hem havalimanında çalışıp hem de özel hayatında kendine biçilen “rol” sebebiyle, mesai saatinde harcadığı efor kadar, evde de harcamaktadır. Bu yoğun temponun, kadınların pozitif psikolojik düzeylerini negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. İlişki ağı kurma yeteneği açısından yine kadınlar erkeklere oranla anlamlı derecede düşük puana sahiptir (Erkekler için; $X=4,12$ ve Kadınlar için; $X=3,86$). İletişime kapalı bir toplum yapısına sahip olduğumuz için, kadınlar için öngörülen kurallar ve cam tavanlar ilişki ağı kurma konusunda engel teşkil etmektedir. Nomofobi açısından ise, erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Bekârlığın sultanlık olduğu düşünülen toplumsal genel kanının aksine, **medeni durum** açısından değerlendirme yapıldığında, bekârların ($X=4,20$) olan **pozitif psikolojik sermaye** ortalaması, evlilerin ($X=4,37$)’lik ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, bekârların ($X=3,94$) **ilişki ağı kurma yeteneği**, evlilerin ($X=4,07$) puan ortalamasından anlamlı şekilde düşüktür. **Nomofobi** açısından da bekârlar ($X=3,09$) evlilerin puan ortalamasından ($X=3,30$) anlamlı derecede daha düşük ortalamaya sahiptir.

Yaş grupları arasında yapılan incelemelerde, pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık olmasına rağmen, nomofobi açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre, 20-30 yaş ($X=4,15$) aralığındaki havacılık çalışanlarının **pozitif psikolojik sermaye** ortalaması, diğer yaş grupları olan 31-40 yaş ($X=4,31$); 41-50 yaş ($X=4,39$) ve 50

yaş üstü (4,51) olanlardan anlamlı şekilde düşük olduğu tespit edilmiştir. Yani sıra, **ilişki ağı kurma yeteneği** puan ortalamalarının en yüksek değerini 50 yaş üstü çalışanların (X=4,32) aldığı ve sırasıyla 41-50 yaş (X=4,14); 31-40 yaş (X=3,93) ve 20-30 yaş (X=3,93) olduğu görülmüştür.

Havacılık çalışanlarının **eğitim durumları**, pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,001$):

- **Pozitif Psikolojik Sermaye** düzeyleri incelendiğinde, lise mezunlarının puan ortalaması (X=3,80) ile en düşük seviyede iken, eğitim durumu arttıkça, önlisans mezunlarının (X=4,23), lisans mezunlarının (X=4,36), yüksek lisans (X=4,46) ve doktora mezunu (X=4,48) olduğu tespit edilmiştir. Bu veriden hareketle, havacılık çalışanlarının eğitim düzeyleri arttıkça, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin arttığını söyleyebiliriz.
- **İlişki Ağı Kurma (Networking Ability)** ile ilgili veriler, pozitif psikolojik sermaye verileri ile paralellik göstermekte, eğitim seviyeleri arttıkça, havacılık çalışanlarının ilişki ağı kurma yeteneklerinin arttığı görülmektedir. Buna göre, lise mezunları (X=3,60); ön lisans mezunları (X=3,98), lisans mezunları (X=4,07), yüksek lisans mezunları (X=4,08) ve doktora mezunları (X=4,35) ortalamaya sahiptir.
- **Nomofobi** olarak değerlendirildiğinde, lise mezunları (X=2,53) ile en düşük ortalamaya sahipken, onu ön lisans mezunları (X=3,04) ortalama ile takip etmektedir. Yani sıra, yüksek lisans mezunları (X=3,15) ile 3. Sıra yer alırken, lisans mezunları (X=3,40) ve doktora mezunları (X=3,86) ile en yüksek iki ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çalışılan bölüme göre pozitif psikolojik sermaye puan ortalamalarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuş olmasına rağmen, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Havalimanlarının operasyon bölümü çalışanlarının **pozitif psikolojik sermaye** puan ortalamasının (X=4,22); Kabin Hizmetleri çalışanlarının (X=4,29) ve Genel Müdürlük/ Teknik/ İkrâm/ Eğitim Başkanlığı çalışanlarının ortalamasının (X=4,38) olduğunu söyleyebiliriz. Havalimanı operasyonunda vardiyalı çalışanlar, en düşük pozitif psikolojik sermayeye sahiptir. Kabin hizmetleri/Kokpit çalışanları, orta düzeyde

pozitif psikolojik sermayeye sahip iken, havalimanı operasyonunda görevli personel ile Genel Müdürlük/ Teknik/ İkrım/ Eğitim Başkanlığı çalışanları arasında anlamlı derecede fark olduğunu bulgulanmıştır.

Havacılık çalışanlarının, **tecrübe** açısından pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyleri ölçümlendiğinde puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre:

- **Pozitif Psikolojik Sermaye** açısından, 1-5 yıl aralığında tecrübeye sahip havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye puan ortalaması ($X=4,13$); 6-10 yıl ($X=4,36$), 11-15 yıl ($X=4,39$) ve 20 yıl üzeri ($X=4,45$) olduğundan, havacılıkta tecrübe arttıkça pozitif psikolojik sermayenin yükseldiğini söyleyebiliriz.
- Çalışanların iş performansını arttırdığı bulgulanmış olan **ilişki ağı kurma yeteneği** (Ferris vd., 2008; Wolff ve Moser, 2009; Todd vd., 2009; Erkut, 2011), havacılık çalışanları açısından değerlendirildiğinde 1-5 yıl aralığında tecrübeye sahip olanların ($X=3,92$) en düşük ortalamaya sahip olduğunu, 20 yıl üzerinde tecrübeye sahip olanların ise ($X=4,18$) en yüksek ortalamaya sahip olduğunu söyleyebiliriz.
- **Nomofobi**, işyerinde performans ve verimliliği negatif yönden etkileyen, bazı bilim adamlarına göre “zaman hırsızlığı” olarak nitelendirilen bir kavram (Ketchen vd., 2008) olup, havacılık çalışanları açısından 20 yıl üzeri ($X=2,89$) çalışmış olan bireylerin puan ortalaması en düşük seviyede bulgulanmıştır. Diğer bulgular, 6-10 yıl ($X=3,29$), 11-15 yıl ($X=3,32$) ve 16-20 yıl ($X=3,14$)’tür.

Havacılık çalışanlarının, **çalışılan pozisyona göre** pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, “memur/işçi” pozisyonundaki havacılık çalışanlarının **pozitif psikolojik sermaye** puan ortalamasının ($X=4,24$), “üst düzey yönetici” olan bireylerin puan ortalamasından ($X=4,48$) olarak bulgulanmıştır. Ayrıca, “memur/işçi” pozisyonundaki çalışanların **ilişki ağı kurma yeteneği** puan ortalaması ($X=3,95$), üst düzey yönetici olan bireylerin puan ortalaması ($X=4,20$) olarak ölçümlenmiş, iki grup arasında anlamlı derecede fark olduğu tespit

edilmiştir. Son olarak, “yönetici amir” olan havacılık çalışanlarının *nomofobi* düzeyleri ($X=3,03$), “üst düzey yönetici” olan çalışanların puan ortalamasından ($X=3,46$) anlamlı derecede daha düşük olduğu bulgulanmıştır.

Demografik açıdan, havacılık çalışanlarının **çalışma düzenleri** üzerine yapılan analizlerde, çalışma düzenleri açısından *pozitif psikolojik sermaye* puanlama ortalamasının apron çalışanlarında ($X=4,21$), kabin/kokpit çalışanlarının ($X=4,35$) ve memur düzeni olarak anılan 09:00-17:00 mesai saatleri arasında çalışanların ($X=4,34$) olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, memur ve kabin çalışanları arasında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, vardiyalı çalışma düzeninde çalışan havacıların pozitif psikolojik sermayesi, diğer gruplara göre düşüktür.

Havacılık çalışanlarının çalışma düzenleri açısından *ilişki ağı kurma yetenekleri* ile ilgili anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Nomofobi açısından değerlendirildiğinde ise, apron/vardiyalı çalışan havacılık çalışanlarının puan ortalaması ($X=3,07$) iken, kabin/kokpit çalışanlarının ($X=3,29$) ve memurların ($X=3,31$) olarak ölçümlenmiş olup, memur düzeninde çalışanların nomofobi oranı en yüksek, apronda vardiyalı çalışanların ise en düşük olduğu bulgulanmıştır.

4.7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen yapıların test edilerek geçerliliğinin incelenmesini ya da daha önce yapılmış ölçek belirleme sonuçlarını yeni veri yapıları ile denetleme/doğrulama işlevini yerine getirmektedir. DFA hem kanıtsal sonuçların yeniden irdelenmesini hem de AFA ile belirlenen hipotetik yapıların denetlenmesi işlevini yerine getirir. (Özdamar, 2013). Buna göre; havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin, ilişki ağı kurma yetenekleri üzerindeki etkisindeki nomofobinin düzenleyici rolüne ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplara göre pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yeniden irdelenerek verilere uyumlu hale getirilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

4.7.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, 26 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli doğrulayıcı faktör

analizi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, model yeterli uyum göstermiş ve bu sebep ile model iyileştirme çalışmalarına gerek görülmemiştir. Modelin uyum indeks değerleri incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı teyit edilmiştir (Tablo 13). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulanan ölçümlerine ait model Şekil 13'te verilmiştir.

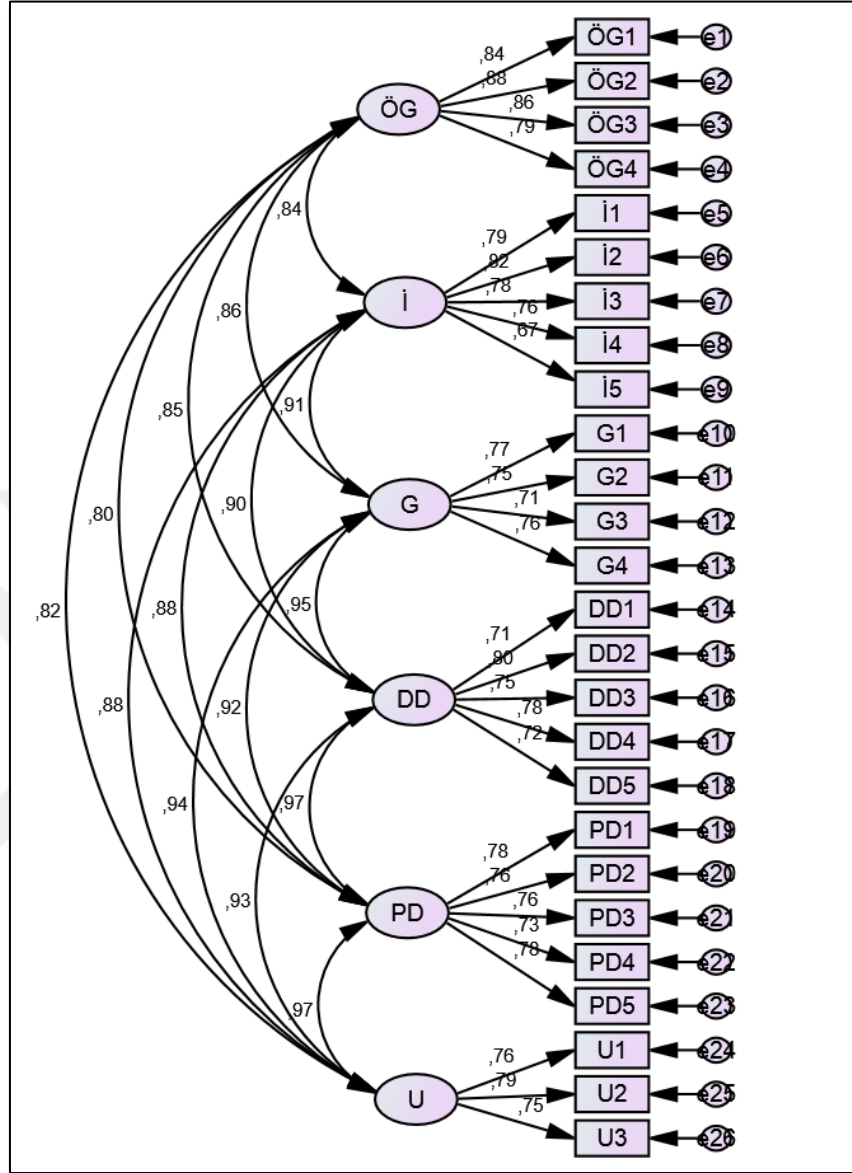
Şekil 13'tek doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, alt boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir ifade ile faktör yükleri görülmektedir. Faktör yükleri incelenmiş ve 0,400'ün altında bir değere rastlanılmamıştır. Buna göre; ÖG2 ifadesi 0,88'lik değeri ile *özgüven* alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu görülmüştür. Yanı sıra, İ2 ifadesi 0,82'lik değeri ile *iyimserlik* alt boyutunu; G1 ifadesinin 0,77'lik değeri ile *güven* alt boyutunu; DD2 ifadesinin 0,80'lik değeri ile *dışadönüklük* alt boyutunu; PD1 ifadesinin 0,78'lik değeri ile *psikolojik dayanıklılık* alt boyutunu; U2 ifadesinin ise 0,78'lik değeri ile *umut* alt boyutunun göstergeleri olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 13: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	3,023	≤ 3	4-5
GFI	0,915	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,895	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,939	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,952	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,958	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,053	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,027	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

Tablo 13'de ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, AGFI ve NFI değerinin kabul edilebilir

uyum sağladığını, χ^2/sd , GFI, NNFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.



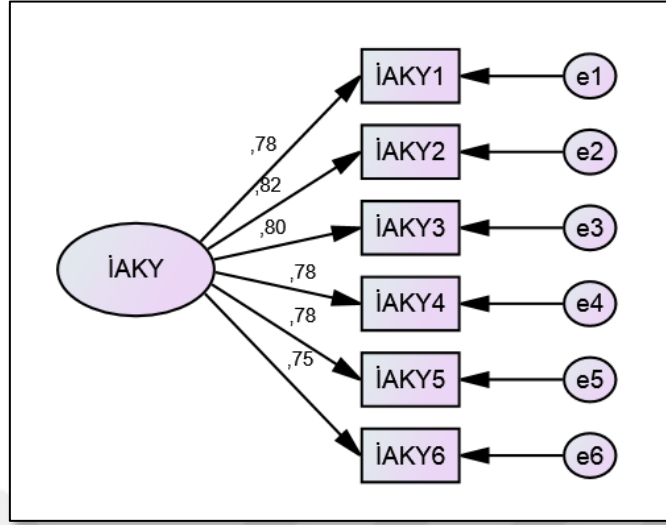
Şekil 13: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ölçüm Modeli

ÖG=Özgüven İ=İyimserlik G=Güven DD=Dışadönüklük
PD=Psikolojik Dayanıklılık U=Umut

4.7.2.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

6 madde ve tek boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi ile analiz edilmiştir. Analizin sonucunda model yeterli uyum göstermiş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmalarına gerek görülmemiştir. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm

modelinin doğrulandığı teyit edilmiştir (Tablo 14). Doğrulan ölçüm modeli Şekil 14’te görülmektedir.



Şekil 14: İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeğinin Ölçüm Modeli

İAKY=İlişki Ağı Kurma Yeteneği

Şekil 14’te 6 madde ve tek boyut ile doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, modelin hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını, başka bir ifadeyle, faktör yüklerini görülmektedir. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş ve 0,400’ün altında değer bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; İAKY2 ifadesinin ise 0,82’lik değeri ölçeğin en güçlü göstergesi olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 14: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	4,667	≤ 3	4-5
GFI	0,982	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,959	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,983	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,978	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,987	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,071	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,019	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

Tablo 14’te ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum sağladığını; GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.

4.7.2.3. Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

20 madde ve 4 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu sebeple modelde iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle maddelerin faktörlerine ait yükleri incelenmiş ve sonuç olarak modele katkı sağlamayan maddeye rastlanmamıştır.

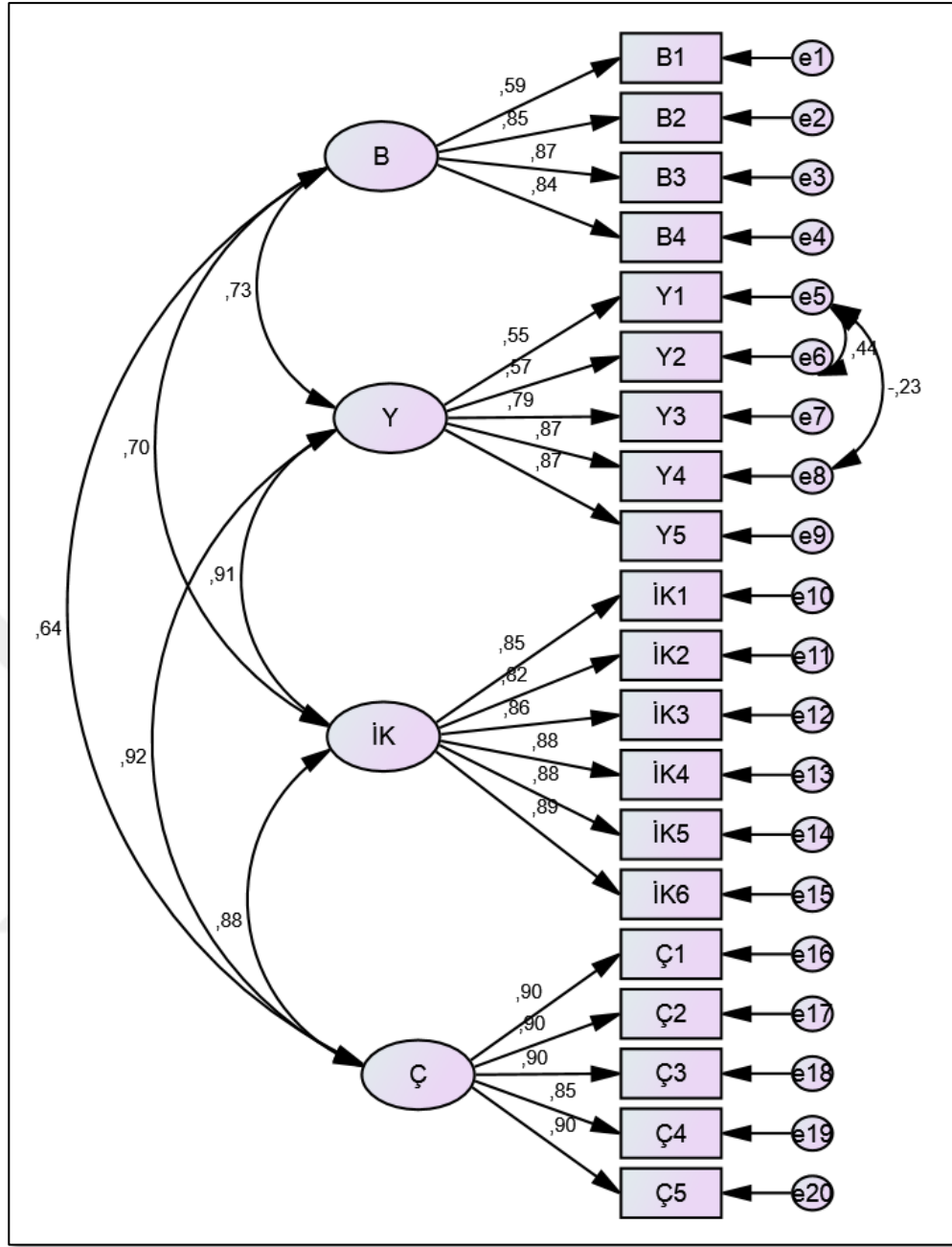
Bu nedenle ikinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.” değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak ($e5 < - > e6$,

e5<->e8) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür (Tablo 15). Sonuç olarak doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 15) sunulmuştur.

Tablo 15: Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	4,693	≤ 3	4-5
GFI	0,908	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	0,880	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	0,946	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,949	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	0,957	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	0,071	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	0,049	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

Tablo 15’te ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd , AGFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum; GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum sağladığını söyleyebiliriz.



Şekil 15: Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeğinin Ölçüm Modeli

*B=Bilgiye Erişememek Y=Yoksunluk
İK=İletişim Kuramama Ç=Bağlantıyı Kaybetme*

Şekil 15'te 20 madde ve 4 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, alt boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle faktör yüklerini görmekteyiz. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş ve 0.400'ün altında değer bulunmadığı görülmüştür. Buna göre; B3 ifadesinin 0,87'lik değeri ile bilgiye erişememek alt boyutunun en

güçlü göstergesi olduğunu, Y5 ifadesinin 0,87'lik değeri ile yoksunluk alt boyutunun, İK6 ifadesinin 0,89'luk değeri ile iletişim kuramama alt boyutunun, Ç2 ifadesinin 0,90'lık değeri ile bağlantıyı kaybetme alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu söyleyebiliriz.

4.7.3. Güvenilirlik Analizi

Pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme ölçeklerinin güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

			Madde	Cronbach	Güvenilirlik Düzeyi
			Sayısı	Alfa (α)	
Pozitif Psikolojik Sermaye	Olçeği		26	0,968	Yüksek Derecede Güvenilir
Ozgüven			4	0,904	Yüksek Derecede Güvenilir
Iyimserlik			5	0,874	Yüksek Derecede Güvenilir
Güven			4	0,835	Yüksek Derecede Güvenilir
Dışadönüklük			5	0,868	Yüksek Derecede Güvenilir
Psikolojik Dayanıklılık			5	0,875	Yüksek Derecede Güvenilir
Umut			3	0,810	Yüksek Derecede Güvenilir
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Olçeği		6	0,905	Yüksek Derecede Güvenilir
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Olçeği		20	0,965	Yüksek Derecede Güvenilir
Bilgiye Erişememek			4	0,860	Yüksek Derecede Güvenilir
Rahatlıktan Vazgeçmek			5	0,852	Yüksek Derecede Güvenilir
İletişim Kuramama			6	0,946	Yüksek Derecede Güvenilir
Bağlantıyı Kaybetme			5	0,950	Yüksek Derecede Güvenilir
<i>0.00 < α < 0.40</i> Ölçek Güvenilir Değil <i>0.40 < α < 0.60</i> Düşük Güvenilirlikte <i>0.60 < α < 0.80</i> Oldukça Güvenilir <i>0.80 < α < 1.00</i> Yüksek Derecede Güvenilir					

Tablo 16 incelendiğinde; uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda 26 maddeden oluşan “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,968$) olduğu görülmüştür. Alt boyutların güvenilirliği incelendiğinde ise, 4 maddeden oluşan “Özgüven” alt boyutunun yüksek

derecede güvenilir ($\alpha=0.904$), 5 maddeden oluşan “İyimserlik” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0.874$), 4 maddeden oluşan “Güven” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,835$), 5 maddeden oluşan “Dışadönüklük” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,868$), 5 maddeden oluşan “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,875$), 3 maddeden oluşan “Umut” alt boyutunun da yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,810$) olduğu görülmüştür.

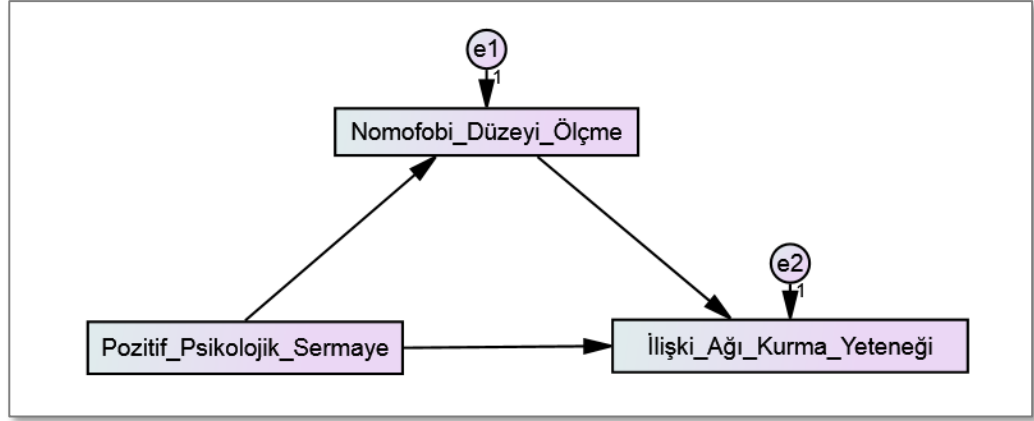
6 maddeden oluşan “İlişki Ağı Kurma Yeteneği” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,905$) olduğu görülmüştür.

20 maddeden oluşan “Nomofobi Düzeyi Ölçme” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,965$) olduğu görülmüş iken alt boyutların güvenilirliği incelendiğinde ise 4 maddeden oluşan “Bilgiye Erişememek” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,860$), 5 maddeden oluşan “Rahatlıktan Vazgeçememek” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,852$), 6 maddeden oluşan “İletişim Kuramama” alt boyutunun yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,946$), 5 maddeden oluşan “Bağlantıyı Kaybetme” alt boyutunun da yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,950$) olduğu görülmüştür.

4.7.3.1. Aracılık (Mediation)

Yapısal eşitlik modellemesinde aracılık (mediation) kavramı, değişkenler arasındaki ardışık nedensel ilişkilerin tanımlanmasında kullanılır. Pratikte aracı bir değişken (mediator), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki tek yönlü nedensel ilişkinin (direk etki, direct effect) daha ayrıntılı biçimde ortaya konmasını sağlar.

Aracı değişken (nomofobi düzeyi ölçme) ile kurulan model sonuçları aşağıdadır.



Şekil 16:Aracı Değişken (Nomofobi) ile Kurulan Model

Şekil 16’da gösterildiği gibi “pozitif psikolojik sermaye” tahmin edici (bağımsız değişken), “ilişki ağı kurma yeteneği” tahmin edilen (bağımlı değişken) ve “nomofobi düzeyi ölçme” aracı (mediator) değişken olmak üzere; Pozitif Psikolojik Sermayeden İlişki Ağı Kurma Yeteneğine giden direk etki istatistiksel olarak anlamlı olmalıdır. Buradaki mantık şudur; PPS ile İAKY arasında bir ilişki yoksa zaten aracılık edilecek bir ilişkide yok demektir.

Aracılığın 3 çeşidi bulunmaktadır. Bunlar; dolaylı etki, kısmi aracılık ve tam aracılıktır. Kurduğumuz teorik modelde, nomofobi düzeyi ölçmenin aracılık edip etmediği incelenmiş olup sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17: Aracı Değişken ile Kurulan Model Sonuçları

Aracılığa İlişkin Hipotezler	Aracı Değişken Yokken	Aracı Değişken Varken	Aracılığın Çeşidi
PPS -> NDÖ -> İAKY	0,687 (p=0,000*)	0,668 (p=0,000*)	Kısmi Aracılık

*p<0,001

Tablo 17 incelendiğinde, öncelikle modelde aracı değişken yokken olan direk etkinin anlamlılığı incelenmiştir. Aracı değişken olmadığı durumdaki sonuçlar ilk sütunda gösterilmiştir. Parantez dışındaki değerler standardize doğrudan etkileri, parantez içindeki değerler de bu doğrudan etkilerin anlamlılığını göstermektedir. Aracı değişken olmadığı durumdaki etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (p<0,001).

İkinci aşamada ise aracı değişkenin modelde olduğu duruma bakılmıştır. Pozitif psikolojik sermayeden nomofobi düzeyi ölçmeye giden etki, nomofobi düzeyi ölçmeden de ilişki ağı kurma yeteneğine giden etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,01$).

“Pozitif Psikolojik Sermaye -> Nomofobi Düzeyi Ölçme-> İlişki Ağı Kurma Yeteneği” aracılık ilişkisinde aracı değişken yokken anlamlı olarak bulunan “Pozitif Psikolojik Sermaye-> İlişki Ağı Kurma Yeteneği” direk etkisi, aracı değişken modele eklendiğinde de anlamlılığını korumaktadır. Dolayısı ile ilişki hem nomofobi düzeyi ölçme üzerinden hem de direkt olarak aktarılmaktadır. Bu durumda kısmi aracılık gerçekleşmiştir.

4.7.3.2. Ölçekler Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyon analizi sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için kullanılır. Bu derecenin belirlenmesinde iki temel korelasyon katsayısından (pearson ve spearman) söz edilebilir. Pearson korelasyon katsayısının kullanılabilmesi için değişkenler sayısal olmalı ve normal dağılımalıdır.

Çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puanlarının normallik varsayımları incelenmiş ve puanların normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 18: Korelasyon Değer Tablosu

r (Korelasyon Katsayısı)	İlişki Düzeyi	İlişki Yönü
0,00	İlişki yok	
0,01 – 0,29	Düşük	$r = -$ ise negatif ilişki
0,30 – 0,69	Orta	
0,70 – 0,99	Yüksek	$r = +$ ise pozitif ilişki
1,00	Mükemmel ilişki	

Tablo 19: Pozitif Psikolojik Sermaye ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1) Pozitif Psikolojik Sermaye Toplam Puanı	r	1												
	p													
2) Ozgüven	r	0,871	1											
	p	0,000***												
3) İyimserlik	r	0,901	0,749	1										
	p	0,000***	0,000***											
4) Güven	r	0,902	0,750	0,775	1									
	p	0,000***	0,000***	0,000***										
5) Dışadönüklük	r	0,926	0,760	0,783	0,809	1								
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***									
6) Psikolojik Dayanıklılık	r	0,917	0,721	0,773	0,788	0,846	1							
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***								
7) Umut	r	0,877	0,706	0,739	0,776	0,778	0,817	1						
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***							
8) İlişki Ağı Kurma Yeteneği Toplam Puanı	r	0,687	0,611	0,624	0,586	0,636	0,633	0,612	1					
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***						
9) Nomofobi Düzeyi Ölçme Toplam Puanı	r	0,107	0,108	0,105	0,054	0,123	0,088	0,085	0,154	1				
	p	0,004**	0,003**	0,005**	0,147	0,001**	0,017*	0,021*	0,000***					
10) Bilgiye Erişememek	r	0,043	0,048	0,021	0,028	0,049	0,041	0,045	0,087	0,786	1			
	p	0,249	0,194	0,564	0,455	0,183	0,268	0,226	0,018*	0,000***				
11) Rahatlıktan Vazgeçmek	r	0,062	0,058	0,062	0,019	0,079	0,057	0,048	0,106	0,932	0,716	1		
	p	0,093	0,114	0,091	0,602	0,031*	0,125	0,193	0,004**	0,000***	0,000***			
12) İletişim Kuramama	r	0,131	0,135	0,129	0,069	0,150	0,098	0,117	0,158	0,937	0,642	0,824	1	
	p	0,000***	0,000***	0,000***	0,060	0,000***	0,008**	0,001**	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***		
13) Bağlantıyı Kaybetme	r	0,123	0,122	0,133	0,064	0,138	0,104	0,080	0,179	0,915	0,576	0,804	0,831	1
	p	0,001**	0,001**	0,000***	0,083	0,000***	0,005**	0,031*	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	
Ortalama		4,28	4,28	4,25	4,31	4,28	4,28	4,29	4,00	3,19	3,12	3,07	3,38	3,15
Std. Sapma		0,609	0,767	0,687	0,636	0,657	0,647	0,671	0,790	1,011	1,05	1,059	1,110	1,254

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

r = Pearson Korelasyon Katsayısı, p = Anlamlılık Düzeyi

Tablo 19 incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ile ilişki ağı kurma yeteneği toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r= 0,687$; $p<0,001$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş iken pozitif psikolojik sermaye ile nomofobi düzeyi ölçme toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=0,104$; $p<0,01$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş, ilişki ağı kurma yeteneği ile nomofobi düzeyi ölçme toplam puanları arasında da düşük düzeyde pozitif yönde ($r=0,154$; $p<0,001$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

4.7.3.3. Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan havayolu çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre demografik özellikleri arasındaki farklılıklar parametrik testler (puanlar normallik varsayımını sağladığı için) ile incelenmiştir. Buna göre; iki bağımsız grup (örn: cinsiyet) arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla bağımsız grup (örn: yaş grubu) arasında puanlara göre farklılık olup olmadığı ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 20: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	P
Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	327	4,22	0,736	-	0,019*
	Erkek	408	4,33	0,479	2,353	
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Kadın	327	3,86	0,882	-	0,000***
	Erkek	408	4,12	0,687	4,355	
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Kadın	327	3,15	1,036	-	0,263
	Erkek	408	3,23	0,990	1,121	

*: $p<0,05$ ***: $p<0,001$

Ort=Ortalama Std Sapma=Standart Sapma

t=Bağımsız Örneklem T Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 20 incelendiğinde; uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, kadınlar ile erkekler arasında nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken kadınlar ile erkekler arasında pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). Buna göre kadınların pozitif psikolojik sermaye puan ortalamasının ($X=4,22$), erkeklerin puan ortalamasından ($X=4,33$) anlamlı derecede daha düşük olduğunu; kadınların ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamasının da ($X=3,86$) erkeklerin puan ortalamasından ($X=4,12$) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 21: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Yaş Grupları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Yaş Grubu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	20-30 yaş	263	4,15	0,755	8,889	0,000***	1-2,3,4
	31-40 yaş	257	4,31	0,552			
	41-50 yaş	165	4,39	0,403			
	50 yaş üstü	50	4,51	0,420			
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	20-30 yaş	263	3,93	0,853	6,006	0,000***	1,2-3,4
	31-40 yaş	257	3,93	0,837			
	41-50 yaş	165	4,14	0,568			
	50 yaş üstü	50	4,32	0,707			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	20-30 yaş	263	3,13	1,050	1,963	0,118	-
	31-40 yaş	257	3,32	0,955			
	41-50 yaş	165	3,12	0,968			
	50 yaş üstü	50	3,14	1,178			

***: $p < 0,001$

1=20-30 yaş, 2=31-40 yaş, 3=41-50 yaş, 4=50 yaş üstü

Ort=Ortalama, Std. Sapma=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Yanı sıra, uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş grupları arasında nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken yaş grupları arasında pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < 0,001$).

Buna göre 20-30 yaş aralığında olan bireylerin *pozitif psikolojik sermaye* puan ortalamasının (X=4,15); 31-40 yaş (X=4,31), 41-50 yaş (X=4,39) ve 50 yaş üstü (X=4,51) bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

20-30 yaş (X=3,93) ve 31-40 yaş (X=3,93) aralığında olan bireylerin *ilişki ağı kurma yeteneği* puan ortalamalarının da 41-50 yaş (X=4,14) ve 50 yaş üstü (X=4,32) bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 22: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Evliler ve Bekârlar Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Pozitif Sermaye	Bekar	373	4,20	0,717	-	0,000***
	Evli	362	4,37	0,459	3,769	
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Bekar	373	3,94	0,845	-	0,021*
	Evli	362	4,07	0,724	2,309	
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Bekar	373	3,09	1,009	-	0,007**
	Evli	362	3,30	1,004	2,706	

*:p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Ort=Ortalama Std.Sapma=Standart Sapma

=Bağımsız Örneklem T Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 22 incelendiğinde; uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, evliler ile bekârlar arasında pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<0,05). Buna göre; bekârların pozitif psikolojik sermaye puan ortalamasının (X=4,20), evlilerin puan ortalamasından (X=4,37) anlamlı derecede daha düşük olduğunu; bekârların ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamasının (X=3,94), evlilerin puan ortalamasından (X=4,07) anlamlı derecede daha düşük olduğunu; bekârların nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamasının da (X=3,09) evlilerin puan ortalamasından (X=3,30) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 23: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Öğrenim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lise	99	3,80	1,087	22,843	0,000***	1-2,3,4,5
	Ön Lisans	139	4,23	0,520			
	Lisans	346	4,36	0,429			
	Yüksek Lisans	120	4,46	0,390			
	Doktora	31	4,48	0,491			
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Lise	99	3,60	1,198	9,072	0,000***	1-2,3,4,5
	Ön Lisans	139	3,98	0,713			
	Lisans	346	4,07	0,679			
	Yüksek Lisans	120	4,08	0,696			
	Doktora	31	4,35	0,540			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Lise	99	2,53	1,079	20,576	0,000***	1-2,3,4,5 2,4-3,5
	Ön Lisans	139	3,04	0,932			
	Lisans	346	3,40	0,917			
	Yüksek Lisans	120	3,15	1,066			
	Doktora	31	3,86	0,705			

***.p<0,001

1=Lise 2=Ön Lisans 3=Lisans 4=Yüksek Lisans 5=Doktora

Ort=Ortalama Std. Sapma=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 23 incelendiğinde; uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, eğitim durumları arasında pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001).

Buna göre; lise mezunu olan bireylerin pozitif psikolojik sermaye puan ortalamasının (X=3,80); ön lisans (X=4,23), lisans (X=4,36), yüksek lisans (X=4,46) ve doktora mezunu (X=4,48) olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Lise mezunu olan bireylerin ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamasının da (X=3,60); ön lisans (X=3,98), lisans (X=4,07), yüksek lisans (X=4,08) ve doktora mezunu (X=4,35) olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Lise mezunu olan bireylerin nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamasının (X=2,53); ön lisans (X=3,04), lisans (X=3,40), yüksek lisans (X=3,15) ve doktora mezunu (X=3,86) olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; ön lisans ve yüksek lisans mezunu olan

bireylerin nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarının ise lisans ve doktora mezunu olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 24: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Çalışılan Bölümler Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Çalışılan Bölüm	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	Havalimanı Operasyon	381	4,22	0,649	4,581	0,011*	1-3
	Kabin Hizmetleri	159	4,29	0,583			
	Genel Müdürlük/Teknik/İkram/Eğitim Başkanlığı	195	4,38	0,533			
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Havalimanı Operasyon	381	4,02	0,753	2,599	0,075	-
	Kabin Hizmetleri	159	3,88	0,858			
	Genel Müdürlük/Teknik/İkram/Eğitim Başkanlığı	195	4,07	0,796			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Havalimanı Operasyon	381	3,15	1,001	1,162	0,313	-
	Kabin Hizmetleri	159	3,20	1,012			
	Genel Müdürlük/Teknik/İkram/Eğitim Başkanlığı	195	3,28	1,028			

*: $p < 0,05$

1=Havalimanı Operasyon... 2=Kabin Hizmetleri 3= Genel Müdürlük/Teknik/İkram/Eğitim Başkanlığı

Ort=Ortalama... Std. Sapma=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

Tablo 24 incelendiğinde; uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışılan bölümler arasında ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken çalışılan bölümler arasında pozitif psikolojik sermaye puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < 0,05$).

Buna göre; havalimanı operasyon bölümünde çalışan bireylerin *pozitif psikolojik sermaye* puan ortalamasının ($X=4,22$); Genel Müdürlük/ Teknik/ İkram/ Eğitim Başkanlığı'nda çalışan bireylerin puan ortalamasından ($X=4,38$) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 25: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Tecrübe Yılları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Tecrübe Yılı	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	1-5 Yıl	282	4,13	0,758	8,374	0,000***	1-2,3,5
	6-10 Yıl	194	4,36	0,496			
	11-15 Yıl	106	4,39	0,430			
	16-20 Yıl	54	4,28	0,515			
	20 Yıl Üzeri	99	4,45	0,428			
İlişki Kurma Yeteneği	1-5 Yıl	282	3,92	0,857	3,365	0,010*	1-5
	6-10 Yıl	194	4,03	0,756			
	11-15 Yıl	106	4,11	0,704			
	16-20 Yıl	54	3,81	0,907			
	20 Yıl Üzeri	99	4,18	0,618			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	1-5 Yıl	282	3,19	1,018	3,110	0,015*	5-2,3
	6-10 Yıl	194	3,29	1,020			
	11-15 Yıl	106	3,32	0,955			
	16-20 Yıl	54	3,14	0,871			
	20 Yıl Üzeri	99	2,89	1,056			

*:p<0,05 ***:p<0,001
1=1-5 yıl 2=6-10 yıl 3=11-15 yıl 4=16-20 yıl 5=20 yıl üzeri
Ort=Ortalama Std. Sapma=Standart Sapma
F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi
p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 25 incelendiğinde; uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, tecrübe yılları arasında pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<0,05).

Buna göre; 1-5 yıl aralığında çalışmış olan bireylerin *pozitif psikolojik sermaye* puan ortalamasının (X= 4,13); 6 -10 yıl (X= 4,36), 11 -15 yıl (X= 4,39) ve 20 yıl üzeri (X= 4,45) çalışmış olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

1-5 yıl aralığında çalışmış olan bireylerin *ilişki ağı kurma yeteneği* puan ortalamasının (X=3,92), 20 yıl üzeri çalışmış olan bireylerin puan ortalamasından (X=4,18) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

20 yıl üzeri çalışmış olan bireylerin *nomofobi düzeyi ölçme* puan ortalamasının (X=2,89), 6-10 yıl (X=3,29) ve 11-15 yıl (X=3,32) aralığında çalışmış olan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 26: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Pozisyonlar Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	Memur/İşçi	476	4,24	0,629	4,494	0,011*	1-3
	Yönetici Amir	199	4,32	0,598			
	Üst Düzey Yönetici	60	4,48	0,417			
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Memur/İşçi	476	3,95	0,810	3,439	0,033*	1-3
	Yönetici Amir	199	4,06	0,791			
	Üst Düzey Yönetici	60	4,20	0,562			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Memur/İşçi	476	3,23	1,011	4,833	0,008**	2-3
	Yönetici Amir	199	3,03	0,983			
	Üst Düzey Yönetici	60	3,46	1,035			

*:p<0,05 **p<0,01

1= Memur/İşçi 2= Yönetici Amir 3= Üst Düzey Yönetici

Ort=Ortalama Std. Sapma=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 26 incelendiğinde; uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, pozisyonlar arasında pozitif psikolojik sermaye, ilişki ağı kurma yeteneği ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<0,05).

Buna göre; memur/işçi olan bireylerin *pozitif psikolojik sermaye* puan ortalamasının (X=4,24), üst düzey yönetici olan bireylerin puan ortalamasından (X=4,48) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Memur/işçi olan bireylerin *ilişki ağı kurma yeteneği* puan ortalamasının (X=3,95), üst düzey yönetici olan bireylerin puan ortalamasından (X=4,20) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Yönetici amir olan bireylerin *nomofobi düzeyi ölçme* puan ortalamasının (X=3,03), üst düzey yönetici olan bireylerin puan ortalamasından (X=3,46) anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 27: Pozitif Psikolojik Sermaye, İlişki Ağı Kurma Yeteneği ve Nomofobi Düzeyi Ölçme Puan Ortalamalarına Göre Çalışma Düzenleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Çalışma Düzeni	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	Apron/Vardiyalı	337	4,21	0,672	4,773	0,009**	1-2,3
	Kabin	159	4,35	0,547			
	Memur (8:00-17:00)	239	4,34	0,541			
İlişki Ağı Kurma Yeteneği	Apron/Vardiyalı	337	3,96	0,836	0,818	0,442	-
	Kabin	159	4,02	0,761			
	Memur (8:00-17:00)	239	4,05	0,741			
Nomofobi Düzeyi Ölçme	Apron/Vardiyalı	337	3,07	1,023	5,053	0,007**	1-2,3
	Kabin	159	3,29	1,007			
	Memur (8:00-17:00)	239	3,31	0,979			

** $p < 0,01$

1=Apron/Vardiyalı 2=Kabin 3=Memur

Ort=Ortalama Std. Sapma=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 27 incelendiğinde; uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma düzenleri arasında ilişki ağı kurma yeteneği puan ortalamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken çalışma düzenleri arasında pozitif psikolojik sermaye ve nomofobi düzeyi ölçme puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < 0,01$).

Buna göre; apron/vardiyalı çalışan olan bireylerin *pozitif psikolojik sermaye* puan ortalamasının (X=4,21), kabin (X=4,35) ve memur (X=4,34)

olarak çalışan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Apron/vardiyalı çalışan olan bireylerin *nomofobi düzeyi ölçme* puan ortalamasının ($X=3,07$), kabin ($X=3,29$) ve memur ($X=3,31$) olarak çalışan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.



SONUÇ

Tezin bu bölümünde havacılık işletmelerinden elde edilen veriler ışığında, sektörel açıdan araştırma bulgularının ne ifade ettiği ve işletmelerin hangi aksiyonları almaları gerektiği tartışılacak ve geleceğe yönelik araştırma modeli önerilerinde bulunulacaktır.

Hipotezler, “Yapısal Eşitlik Modeli” ile test edilmiş, sonuç ve önerileri aşağıda verilmiştir:

H1: “Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde etkilidir.” hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile ilişki ağı kurma yetenekleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ($r=0,687$; $p<0,001$), anlamlı doğrusal bir ilişki vardır ($p=0,641$).

Havacılık işletmelerinin, çalışanlarının pozitif psikolojik düzeylerini arttırıcı insan kaynakları uygulamalarına ağırlık vermesinin, -daha önceden yapılmış olan akademik çalışmaların ışığında-, domino etkisi gibi, pozitif örgütsel davranışlar gelişecek, örgütsel güven artacak, örgüt desteğini hisseden çalışanlar yaptıkları işe yönelik tatmini artacak ve performanslarını pozitif yönde etkileyecektir. Yanı sıra, verimlilik arttıkça, işletmenin karlılığı artacak ve doğal sonucu olarak çalışanların gelir düzeyleri artacaktır. Pozitif psikolojik sermaye açısından en düşük ortalamaya sahip vardiyalı çalışma düzenindeki çalışanların, havalimanlarındaki tüm operasyonu yürüttükleri düşünüldüğünde, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini arttırıcı uygulamalara yer verilmesi önemlilik arz etmektedir.

Yükselen düzeydeki bu pozitif tabloda, çalışanların hem sektörel hem de özel olarak ilişki ağı kurma (networking ability) istekleri artacaktır. Çalışanlar üzerindeki pozitif etkilerinin araştırdığı akademik çalışmaları ikinci bölümümüzde verdiğimiz ilişki ağı kurma yeteneği, hipotezimizde doğrulandığı haliyle, pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerde oluşmaktadır. İlişki ağı yeteneği gelişen bireylerde kariyer başası, işleriyle ilgili öneri alma, destek verme ve stratejik kararların alınmasında rol alınması, gönüllülüğü artacak ve güçlenecektir. Yanı sıra, hem kişisel kariyeri hem de içinde bulunduğu işletmenin iş bağlantıları kurulması açısından başarısına katkı sağlayabilecek

ağlar geliştirebilecektir. Aynı şekilde, ilişki ağı kurma yeteneğinin fiziki ve maddi performansı arttırıcı etkisi olduğu bilimsel olarak kanıtlanmıştır.

Bu iki önemli olgunun havacılık işletmeleri çalışanlarında gelişmesi, havayolu işletmelerinin maddi performanslarını arttıracaktır.

Bu noktada, bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda, örgütsel açıdan, pozitif psikolojik sermayeyi ve dolayısıyla ilişki ağı kurma yeteneğini (networking ability) geliştirici uygulamaların tespit edilmesi konusunda, insan kaynakları ve psikoloji disiplinlerinin çalışma yapması değerlendirilmektedir.

Sektörel açıdan konunun özellikle havacılık açısından değerlendirilmesi, İstanbul Yeni Havalimanı'nın, Avrupanın önemli bir HUB merkezi olması noktasında önem kazanmaktadır. Zaman ile yarışılan, yüksek stres düzeyi altındaki "havacılık"taki profesyonel, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek ve ilişki ağı kurma yetisi olan personel ihtiyacı çığ gibi büyüyecektir.

H2: "Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, nomofobik eğilimleri üzerinde etkilidir." hipotezi doğrulanmıştır ancak pozitif psikolojik sermayenin nomofobi üzerinde düşük düzeyde pozitif ($r=0,104$; $p<0,01$) anlamlı doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.

Havacılık çalışanlarının, pozitif psikolojik sermayeleri, nomofobi açısından değerlendirildiğinde düşük düzeyde pozitif bir etkiye sahip olması, pozitif bir takım isteklerle telefonuna yönelen çok az oranda çalışan olduğunu göstermektedir. Bu durum, pozitif psikolojik düzeyinin yükseltilmesi istenen havacılık çalışanları üzerinde etkisinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

H3: "Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeyleri, çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde etkilidir." hipotezi doğrulanmıştır. Havacılık çalışanlarının nomofobi düzeyleri ile nomofobik eğilimleri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=0,154$; $p<0,001$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sosyal medya, akıllı telefon kullanma alışkanlığı/Nomofobi, işini ve kendini geliştirmek noktasında kullanılıyorsa, bunun olumlu bir durum olduğu (Shapira vd., 2000)'nin yapmış olduğu çalışmada değerlendirilmişti. Yapmış olduğumuz araştırma neticesinde, Shapira(2000)'nin çalışmasının düşük düzeyde desteklendiğinin havacılık çalışanlarının oransal olarak çok azının

nomofobik durumunun ilişki ağı geliştirmek amacı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H4: “Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri, ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobi aracı rol oynar.” hipotezi doğrulanmıştır. Nomofobi, çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde negatif yönde bir etkiye sahiptir. Başka bir deyişle, nomofobinin yükselmesi, pozitif psikolojik sermayenin, ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki pozitif etkiyi negatife çevirmektedir. Çalışanların nomofobi düzeyleri yükseldikçe, pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yetenekleri düşmektedir.

Bu bulgulardan hareketle, oransal açıdan değerlendirildiğinde, havacılık çalışanlarının gerek pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi, gerekse ilişki ağı kurma yetilerinin gelişmesi noktasında nomofobinin yüksek oranda olumsuz bir durum olduğu değerlendirilebilir.

Havacılık sektöründe, “nomofobi”nin negatif bir olgu olarak değerlendirildiği, ulusal ve uluslararası havacılık işletmelerindeki uygulamalardan anlaşılmaktadır. Örneğin,

- THY A.O. çalışanlarına sosyal medya kullanımı konusunda bir yasaklama ve sınırlama getirmediği halde, çalışanların “sosyal medya paylaşımları”nı mercek altında tutmak için, bu konuda bir birim kurmuştur. Şirket imajını olumsuz yönde etkileyecek ve siyasi içerikli yayın yapan çalışanlar hakkında yaptırımında bulunmaktadır,
- Jet2 isimli havayolu şirketinde, uçaklarda uçuş esnasında sadece teknisyen (uçucu) uçağa getirmesine izin verilmekte, o telefon ile de sadece acil bir durum hâsıl olduğunda 800’lü bir numara ile iletişim geçilebilmektedir,
- Corendon Havayolu şirketi, uçuş esnasında uçucu personelden sadece kaptan ve 2.pilot (F/O)’a telefonu yanına almasına izin vermektedir. Kabin memurlarının telefonlarını yanlarına almaları ve kullanmaları yasaktır,
- Mohan Airlines’te ise, sadece kaptan ve uçaklarda görevli olan Cumhuriyet Muhafızları uçağa telefon getirebilmektedir,

- Havacılıkta Yer hizmeti veren kuruluşlardan Fly Service personellerinin “mesai saatleri” içinde sosyal medya kullanımı ve operasyonel konularda paylaşım yapma yasağı getirmiştir.
- Bilen Havacılık, mesai saatleri içinde sosyal medya kullanımı konusunda kısıtlamaya gitmiştir,
- Dünyadaki ilginç uygulamalardan biri de Etiyopya’daki Addis Abbaba şehrinde bulunan Bole Uluslararası Havalimanında olup, havalimanının hava sahasında (gümrüklü saha) yolcuların bile akıllı telefon kullanması yasaktır.

Global kapsamda, bazı havacılık işletmeleri tarafından kısıtlama ve yasaklamalar uygulanıyor olsa da, henüz uluslararası kurum ve kuruluşlardan dünya genelinde kısıt ya da engel gelmemiştir. Bundan sonraki yapılacak çalışma ve sektörel bazdaki önerimiz, havacılık çalışanlarının nomofobik düzeylerinin ölçülmesi için ayrıntılı bir çalışmanın yapılması, SMS açısından sakıncalarının raporlanmasıdır. Hata kabul etmeyen bu sektör, nomofobik eğilimin yükselmesi halinde kaza/kırımları beraberinde getireceğinden, uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından acilen önlem alınması gerekmektedir.

Çalışmamızdaki verilerden hareketle, havacılık çalışanlarının sektörel tecrübesi arttıkça, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ve ilişki ağı kurma yetisinin yükseldiği tespit edildiğinden, ülkemizdeki havayolu işletmelerinin tecrübeye önem vermeleri gerektiğidir. Ülkemizdeki uygulamalar aksi yönde olsa da, dünya havacılığında “tecrübe” önemlidir. Amerika Birleşik Devletleri’nde faaliyet gösteren Delta Havayollarında 65 yaşında kabin amiri vardır. Yine, Amerika menşeli US Airways’in 40 yıllık tecrübeli 57 yaşındaki kaptan pilotu Chesley B. Sullenberger, 155 yolcu ve 5 mürettebatın hayatını kurtarmış ve uçağı Hudson nehrine indirmeyi başarmıştır (Radikal, 2009).

Low Cost (Düşük ücretli) havayollarından, 2018 yılı verilerine göre yıllık net geliri 2,5 Milyar Dolar olan Southwest Airlines, tecrübeye değer veren havacılık işletmelerinden biridir. Öyle ki, yıllık gelir/gider tablolarının açıklandığı ana web sitesinde, yöneticilerinin isim, özgeçmiş ve yaşlarını özellikle koymakta ve personel alımlarına buna özellikle önem vermektedir (Tablo 28).

Tablo 28: Southwest Airlines İcra Komitesi

Name	Position	Age
Gary C. Kelly	Chairman of the Board & Chief Executive Officer	63
Thomas M. Nealon	President	57
Michael G. Van de Ven	Chief Operating Officer	57
Robert E. Jordan	Executive Vice President Corporate Services	58
Tammy Romo	Executive Vice President & Chief Financial Officer	56
Mark R. Shaw	Executive Vice President & Chief Legal & Regulatory Officer	56
Andrew M. Watterson	Executive Vice President & Chief Revenue Officer	52
Gregory D. Wells	Executive Vice President Daily Operations	60

Kaynak: Southwest web sitesi

Çalışmamızdaki bulgular göstermektedir ki, havacılık çalışanlarının havacılık tecrübesi arttıkça, pozitif psikolojik sermayeleri ve ilişki ağı kurma yetenekleri pozitif yönde artmakta iken, çağımızın hastalığı olan nomofobinin (- ki genç çalışanlarda daha yüksek oranda) bu olumlu etkiyi negatife yönde etkilediği bulgulanmıştır.

Bu sebeple, çalışmamız neticesinde sektöre önerilerimiz aşağıda sıralanmıştır:

1. Dünyadaki genel uygulamalarda olduğu gibi sektörel tecrübeye önem verilmesi,
2. Havacılık çalışanlarının nomofobik eğilimlerinin önüne geçmek ve dikkatsizlik sebebiyle meydana gelebilecek kazaları/prestij kaybı yaşatabilecek durumları önleyebilmek adına, “mesai saatleri” içinde sosyal medya ya da akıllı telefon kullanımının yasaklanması,
3. Havacılık çalışanlarının verimlilik ve performansını arttırdığı bilimsel olarak kanıtlanmış pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı yeteneklerini geliştirici faaliyetlerin havacılık işletmeleri eliyle yapılması olacaktır.

Bu tez çalışmasının en önemli kısıtı, havayolu şirketlerinin bilimsel araştırmalar noktasında, anket çalışmalarının yapılmasında destek olmamasıdır. Zira, bu çalışma şirket eliyle yapılmış olsaydı (23 yıllık bir havacı olarak), pozitif psikolojik sermayeleri ve ilişki ağı kurma yetenekleri daha yüksek düzeyde, öte yandan, işten kaytarma, zaman hırsızlığı olarak da anılan “nomofobi” eğilimleri çok düşük oranda çıkardı. Ankette katılımcı ismi, çalıştığı şirket, bulunduğu pozisyon “net” olarak talep edilmediğinden, doğru verilere ulaşmak hedeflenmiş

ve öyle de olmuştur. Samimiyetle cevaplanan anket, verisel ve sonuçsal anlamda doğruyu yansıttığı; tez çalışmasına başlarken sahip olunan öngörü ile örtüşmüştür. Bu sebeple, bundan sonra yapılacak olan çalışmalara örnek teşkil etmesi açısından, havacılık sektöründe araştırma yapacak olanlara önerimiz, kişisel networkinginizi kullanmanız olacaktır.

İstanbul'da faaliyet gösteren havacılık işletmelerinde yapmış olduğumuz çalışma, havacılıktaki çalışan performans ve verimliliğini arttırıcı pozitif psikolojik sermaye ve ilişki ağı kurma yeteneği ile çalışanların bu pozitif durumuna negatif etkileri bilimsel çalışmalarla kanıtlanmış olan nomofobi ile ilgili yapılacak olan çalışmalara kaynak teşkil edecektir.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Adams V. H., Snyder C.R., Rand K.L., King E.A, Sigman D.R. ve Pulvers K.M. (2012), *Hope in the Workplace*, In Giacolone R, Jurkiewicz C (Ed.), *Workplace Spirituality and Organization Performance*, New York: Sharpe.
- Allport, G.W. (1955), *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*. Yale University Press
- Alpar, R. (2013), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (4. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Atkinson, R. L. Atkinson, R. C. Smith, E. E. Ben, D. J.ve Hoeksama, S. N. (1996), *Hilgard's Introduction to Psychology*, (Çev. Yavuz Alogan), Psikolojiye Giriş, (12. Baskı), Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. K. (1990), *Rules Of Hope*, New York: Springer-Verlag.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Worth Publishers.
- Bar-On, R. (1997), *The Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*, Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Beck, A. T. ve Alford, B. A. (2009), *Depression: Causes and Treatment*, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Bilkay, S. and Yılmaz, M., (2017), *Current Debates in International Relations and Law, The Place Of Civil Aviation in Turkish Foreign Policy As A Soft Power: Sample of Turkish Airlines*, London: IJOPEC Publication.
- Bingöl, D. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Boyd, D. (2007), *Why Youth (Heart) Social Network Sites: The Role of Networked Publics in Teenage Social Life*, In D. Buckingham (Ed.), *MacArthur Foundation Series on Digital Learning – Youth, Identity, and Digital Media Volume* (119-142), Cambridge: MIT Press.

- Burger, J. M. (2006). **“Kişilik”**. (Çeviren: İnan D.ve Sarıoğlu E), (1. Baskı), İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Byrne, B. M. (1998), **Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cameron, K., Dutton, J. ve Quinn R. (2003). **Foundations of Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S. and Spreitzer, G. M. (2011), **Positive Organizational Scholarship Handbook: Introduction. The Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship**. New York: Oxford University Press.
- Cattanach, A. (2008), **Play Therapy with Abused Children**. Jessica Kingsley Publishers.
- Cattell, H. E. P. ve Mead A.D. (2008), **The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). The SAGE Handbook Of Personality Theory And Assessment. Personality Measurement And Testing**, 2. London: SAGE Publications Ltd. s:136.
- Chaoluck, P. ve Medlin, C.J. (2012), **The Distinction between Helping Behaviour, Prosocial Behaviour and Altruism: Improving Service Quality**, Australian and New Zealand Marketing Academy (ANZMAC), held in Adelaide, South Australia, Australia.
- Cooperrider, D. L., ve Whitney, D. (1999), **Appreciative inquiry: A Positive Revolution in Change. In P. Holman & T. Devane (Eds.), The Change Handbook: Group Methods for Shaping The Future**, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Cooperrider, D.L. ve Srivastva, S.(1987), **Appreciative Inquiry in Organizational Life. In R. Woodman & W. Pasmore (eds.) Research in Organizational Change and Development**, Greenwich, CT: JAI Press, Cilt 1, 129-169.
- Christie, R. and F.L. Geis (1970), **Studies in Machiavellianism**, New York: New York Academic Press.
- Çalışkan, S. C., ve Erim, A. (2010), **Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerindeki Etkileri**, Adana: 18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı , s:658-670.

- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, N. (2012), *Örgütsel Psikolojik Sermayenin Çalışan Tükenmişliğine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma*, İzmir: 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s: 681-684.
- Daco, P. (1989), *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*, Çev. Gürün, A., İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Deming, Edwards W. (1998), *Krizden Çıkış*, çev. Cem Aktaş, 2. Baskı, İstanbul: KalDer.
- Dessler, G. (2000), *Human Resource Management*, 8. Prentice Hall: New Jersey.
- Diamantopoulos, A., and Siguaw, J. A. (2000), *Introducing LISREL*, London, California, New Delhi: Sage Publications Ltd.
- Dossey, L. (2014), *FOMO, Digital Dementia, and Our Dangerous Experiment*, New York: Explore.
- Drucker, Peter F. (1993), *Kapitalist Ötesi Toplum*, çev. Belkıs Dişbudak Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergeneli, A. (2006), *Örgüt ve İnsan*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Erkutlu, H. V. (2015), *Pozitif Örgütsel Davranış*, Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Ersoy, S., Bayraktaroğlu S. (2010), *Örgütsel Bağlılık* (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi
- Eysenck HJ (1959), *Manual of the Maudsley Personality Inventory*, London: University of London Press.
- Ferris, G. R., Davidson S. L., Perrewé P. L. ve Atay, S. (2010), *İş Yaşamında Politik Yeti*, İstanbul: Namar Yayınları.
- Forsyth, P. B. (2008), *The Empirical Consequences of School Trust*. In Hoy, W. K. and DiPaola, M. F. (Eds.), *Improving Schools: Studies in Leadership and Culture*, Charlotte, NC: Information Age Publications Inc.

- Gabarro, J.J. (1978), *“The Development of Trust, Influence, and Expectations”*, (Eds.) A. G. Athos ve J.J. Gabarro, Interpersonal Behavior Communication an Understanding in Relationship, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Gardner, C. R. (2010), *Motivation and Second Language Acquisition*, Newyork: Peter Lang Inc.
- Goleman, D. (2005), *Duygusal Zekâ* (Çev. Banu Seçkin Yüksel), İstanbul: Varlık Bilim Yayınları.
- Güler, B. K. (2009), *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi*, (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Gürgen, H., Kırel Ç., Uztuğ F. ve Orhon N., (2003), *Halkla İlişkiler ve İletişim, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını*, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Halis, M., Durmaz M. ve Uğurlu Y.Ö., (2006), *Girişimci Kişilik Ve Politik Davranış*, Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiriler Kitabı, s: 361-372.
- Harter, S. (1990), *Causes, Correlates, And The Functional Role Of Global Self-Worth: A Lifespan Perspective*, In Competence considered, Edited by: Sternberg, R. J. and Kolligian, J. Jr., s:67–97. New Haven, CT: Yale University Press.
- Harun, C. M., ve Şeşen, H. (2015), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- House, J. R. (1981), *Work Stress And Social Support*, MA: Addison Wesley.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jöreskog, K. G. (1989), *LISREL-7 User's Reference Guide. Mooresville, IN: Scientific Software”*, Mooresville, IN: Scientific Software.
- Jöreskog, K. G., and Sörbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL, US; Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005), *Yeni İnsan ve İnsanlar*, İstanbul: Sistem Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kaplan, M., ve Biçkes, M. (2012), *Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma*, 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, s:691-696.
- Kline, R. B. (1998), *Methodology in The Social Sciences. Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2005), *Methodology in the Social Sciences. Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2 b.)*, New York, NY, US: Guilford Press.
- Koçel, T. (2010), *İşletme Yöneticiliği*, 12. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Lewicki, R. J. ve Bunker, B. B. (1996), *Developing and Maintaining Trust in Work Relationships*. In Kramer, R. M. and Tyler, T. R. (Eds.)", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Luhmann, N. (1979), *Trust And Power*, New York: John Wiley.
- Luthans, F., Youssef, C. ve Avolio, B. J. (2006), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, Newyork: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S. (2007), *How Of Happiness*, New York: Penguin Press Inc.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- McCallum, S., & Forret, M. L. (2009), *The Relationship Of Networking Behaviors To Job Satisfaction And Organizational Commitment*, Chicago, IL: In meeting of the Academy of Management.
- Mert, Y. ve Açıkgöz C. (2010), *Atatürk'ün Liderlik Sırları*, Ankara: Tutku Yayınevi, s: 274.
- Mintzberg, H. (1983), *"Power In And Around Organizations"*, (Vol. 142). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Özdamar, K. (2002), *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi-2*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- Özkalp, E. (2009), *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s: 491-498.
- Özkalp, E., ve Seçgin, S. (2013), *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir’de Yapılan Bir Araştırma*, Kütahya: 21. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s: 401-406.
- Özmen, Ö., T., Arbak, Y. ve Saatçioğlu, Ö.,(1997), *Örgütsel Bağlılığın Neden Ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi*, Verimlilik Kongresi Bildirileri Kitabı, Ankara : Milli Prodütivite Merkezi Yayınları.
- Özyılmaz, A. (2012), *Ümit, İyimserlik, Toparlanma ve Özyeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor?”*, İzmir: 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s: 698-704
- Özler, D.E. (2010), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Perlman, D. ve Peplau, L.A. (1984), *Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*, Los Angeles: DDH Publication
- Pfeffer, J. (1981), *Power In Organizations*, Boston: Pitman.
- Robbins, S. P. (1998), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, (Int. ed.)*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rogers, C. R. (1970), *Carl Rogers on Encounter Groups*, Harper & Row, England: Oxford.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2011), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi
- Saldamlı, A. (2009), *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve İş Gören Performansı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Seçkin, Z. (2011), *Örgütsel Bağlılık* Yeniçeri, Ö. ve Y.Demirel (Editörler), Yönetimde Birey Ve Örgüt Odaklı Davranışlar İçinde, Bursa: Ekin Yayınları.
- Seligman, M. E. (1990), *Learned optimism*, New york: Knopf.
- Seligman, M. E. (2006), *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New york: Vintage.
- Snyder, C. R. (1994). *The Psychology Of Hope: You Can Get There From Here*, New York: Free

- Snyder, C. R. (2000). *Hypothesis: There Is Hope. In C. R. Snyder Handbook (Ed.) of Hope: Theory, Measures, And Applications*. San Diego: CA: Academic Press.
- Snyder, C.R., Rand, L.K., ve Sigmon, D.R. (2002). *Hope Theory: A Member Of The Positive Psychology Family. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), The Handbook Of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sunden J., (2003), *Material Virtualities: Approaching Online Textual Embodiment*, Peter Lang Publishing, Oxford.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), *Using Multivariate Statistics*, New York: Allyn and Bacon.
- Tarhan, N. (2010), *Toplum Psikolojisi-Sosyal Şizofreniden Toplumsal Empatiye*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Türküm, A.S. (1999), *Stresle Başa Çıkma Ve İyimserlik*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Wheaton, B. M. (1977), “*Assessing Reliability And Stability İn Panel Models. D. Heise İçinde*”, *Sociological methodology*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Wolf, H. (2004). *Capital*, George Ritzer (Ed.), *Encyclopedia Of Social Theory*, London: Sage Publication.
- Zeigler-Hill, V. (2013), *Self-Esteem*, New York: Psychology Press.

MAKALELER

- Aarons, G.A., Sommerfeld, D.H. ve Walrath-Greene, C.M. (2009), "Evidence Based Practice Implementation: The Impact of Public Versus Private Sector Organization Type on Organizational Support, Provider Attitudes and Adoption of Evidence-Based Practice", *Implementation Science*, 83 (4), s:1-13.
- Abramson, Lyn Y., Seligman, Martin E. and Teasdale, John D. (1978), "Learned Helplessness In Humans: Critique And Reformulation", *Journal of Abnormal Psychology*. 87 (1), s: 49-74.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C. ve Ammeter, A. P. (2004) "Leader Political Skill and Team Performance", *Journal of Management*, 30, s: 309-327.
- Akçay, V.H. (2011), "Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü", *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13.(1), s: 73-98.
- Akçay, V. H. (2012), "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi" *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, s: 123-140.
- Akçamete, G., ve Kargın, T. (1998), "Bedensel Engelli Olan Ve Olmayan Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Yönelimi Düzeylerinin İncelenmesi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), s : 37-47.
- Akçay, V. H. (2012), "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, s: 123-140.
- Akman, Y., Korkut, F. (1993), "Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma", *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9, s:193-202.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), s: 21-46.
- Arnold, K. A., Barling, J. ve Kelloway, E. K. (2001), "Transformational Leadership or the Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment and Team Efficacy?", *Leadership & Organization Development Journal*, 22(7), s: 315-320.
- Aslan, Ş. (2008), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), s:167-178.

- Asunakutlu, T. (2001), “Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, s: 1-17.
- Aşık, N.A. (2018), “Aidiyet Duygusu Ve Nomofobi İlişkisi: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 7(2), s: 2-19.
- Atay, S. (2010), “Geliştirilebilir Yönetim Becerisi: Teorik ve Ampirik Yönleriyle Politik Yeti”, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(2).
- Attridge, M. (2009). “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, s:383-398.
- Augner, C., ve Hacker, G. W. (2012), “Associations Between Problematic Mobile Phone Use And Psychological Parameters In Young Adults. *International Journal of Public Health*, 57(2), s: 437–441.
- Avey, J. B., Patera, J. L., ve West, B. J. (2006), “The Implications Of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, s:42-60.
- Avey, J. B., Hughes, L.W., Norman, S. M. and Luthans, F. (2008), “Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity”, *Leadership and Organization Development Journal*, 29(2), s: 110- 126.
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Jensen S.M. (2009), “Psychological Capital: A Possitive Resource for Cambating Employee Ctress and Turnover”, *Human Resource Management*, 48 (5), s: 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Youssef, C. M. (2010), “The Additive Value of Positive States in Predicting Work Attitudes and Behaviors”, *Journal of Management*, 36(2), s: 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. and 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), s: 127-152.
- Aytaş, G. (2010), “Hacı Bektaş Velî Ve Thomas More’da Hümanizm”, *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, s:55.
- Bagozzi, R. P., and Yİ, Y. (1988), “On the Evaluation of Structural Equation Models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.

- Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2008), "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29. s: 147-154.
- Balcı, S., ve Yılmaz, M. (2002), "İyimserlik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması", *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, s: 54-60.
- Balcı, Ş., Gülnar, B., (2009), "Üniversite Öğrencileri Arasında İnternet Bağımlılığı ve İnternet Bağımlılarının Profili", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 6(1), s: 5-22.
- Bandura, A. (1977), "Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change", *Psychological Review*, 84, s: 191-215.
- Baumeister, R. F., ve Leary, M. R. (1995), "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments As a Fundamental Human Motivation", *Psychological Bulletin*, 117 (3), s: 497-529
- Bentler, P. M. (1990), "Comparative Fit Indexes in Structural Models", *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, P. M. (1980), "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures", *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bhanthumnavin, D. (2003), "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics As Predictors Of Subordinate Performance in Thai Work Units", *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), s: 79-97.
- Bilgiç, O. ve Gümüşeli, A. İ. (2012), "Research on Teachers' Level of Trust to the Collegues", *The Students and the Parents, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, s: 5470-5474.
- Bollen, K. A. (1990), "Overall Fit in Covariance Structure Models: Two Types of Sample Size Effects", *Psychological Bulletin*, 107(2), 256-259.
- Bollen, K., and Lennox, R. (1991), "Conventional Wisdom on Measurement: A Structural Equation Perspective", *Psychological Bulletin*, 110(2), 305-314.
- Brockner, J., Siegel, P.A., Daly, J., Tyler, T. ve Martin, C. (1997), "When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability", *Administrative Science Quarterly*, 42(3), s: 558-583.
- Bakker, A.B. ve Schaufeli W. B. (2008), "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29, s: 147-154.

- Bar-On, R. (2000), "Emotional and Social Intelligence", In R. Bar-On ve J. D. A.Parker (Eds.), *The Handbook Of Emotional Intelligence*, s: 363-388.
- Basım, N., ve Şeşen, H. (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), s: 83-101.
- Basım, H. N., ve Çetin, F. (2011), "Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22 (2), s: 104-114.
- Baskın, M. E. B., McKee, V., ve Buckley, M. R. (2017), "Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), s: 39-54.
- Bateman, T., ve Crant, M. (1993), "The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure And Correlates", *Journal of Organizational Behavior*, 14, s: 103-118.
- Batjargal, B. (2010), "The Effects Of Network's Structural Holes: Polycentric Institutions, Product Portfolio, And New Venture Growth In China And Russia", *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(2), s:146-163.
- Baumeister, R. F., ve Leary, M. R. (1995), "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments As a Fundamental Human Motivation", *Psychological Bulletin*, 117 (3), s: 497-529.
- Belliveau, M.A. (2005), "Blind Ambition? The Effects Of Social Networks And Institutional Sex Composition On The Job Search Outcomes Of Elite Co-Educational And Women's College Graduates", *Organization Science*, 16, s: 134-150.
- Beranuy, M., Oberst, U., Carbonell, X., ve Chamarro, A. (2009), "Problematic Internet And Mobile Phone Use And Clinical Symptoms In College Students: The Role Of Emotional Intelligence", *Computers in Human Behavior*, 25(5), s: 1182-1187.
- Bernardin, H. J. ve Cooke D. K., (1993), "Validity of an Honesty Test in Predicting Theft Among Convenience Store Employees", *Academy of Management Journal*, 36(5), s:1097-1108
- Beugré, C. D., (2002), "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employses: an African Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), s: 1091-1104.
- Bhandari, N. C. (2006), "Intention of Entrepreneurship Among Students In India", *The Journal of Entrepreneurship*, 15(2), s: 169-179.

- Bitmiş G.M.(2015), “Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama”, *Journal of Business Research Turk*, s: 236-247.
- Blass, F.R., Brouer, R.L., Perrew, P.L., Ferris, G.R. (2007), “Politics Understanding and Networking Ability as a Function of Mentoring: The Roles of Gender and Race”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(2), s:93-105.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., ve Seymen, O. A. (2009), “Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi”, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), s: 215- 239.
- Bozacı, M. ve Özhan, M. B. (2018), “Ortaokul Öğrencilerinin Okul Tükenmişliğinde Umut ve Aile İlişkilerinin Rolü: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 43 (195), s: 137-150.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik&Ekonomik Yorumlar*, 44(511), s: 55-74
- Bozkurt, Ö. ve Ercan, A. (2017), “Akademik İyimserlik İle Performans Arasındaki İlişkinin Akademisyenler Açısından Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı*.
- Brock, M. E., Martin, L. E. ve Buckley, M. R., (2013), “Time Theft In Organizations: The Development of The Time Banditry Questionnaire”, *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), s: 309-321.
- Brockner, J., Siegel, P.A., Daly, J., Tyler, T. ve Martin, C. (1997), “When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability”, *Administrative Science Quarterly*, 42(3), s: 558-583.
- Buffardi, E. L. ve Campbell, W. K., (2008), “Narcissism and Social Networking Web Sites”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, s: 1303-1314.
- Burt, R. S. (2000), Decay Functions, *Social Networks*, 22(1), s: 1-28.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., ve Hua, H. (2015), “Self-esteem And Proactive Personality As Predictors Of Future Work Self And Career Adaptability: An Examination Of Mediating And Moderating Processes”, *Journal of Vocational Behavior*, 86, s: 86-94.

- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). "An Introduction to Positive Organizational Scholarship", *Positive Organizational Scholarship*, 3, s:13
- Chau, P. K., and Hu, P. H. (2001), "Information Technology Acceptance by Individual Professionals: A Model Comparison Approach", *Decision Sciences*, 32(4), 699–719.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M., Sucharski, I.L. ve Aselage, J., (2009), "Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance Which Leads to Which?", *Journal of Social Psychology*, 149, s: 119-124.
- Chen, G. (2012), "Evaluating The Core: Critical Assessment of Core Self-Evaluations Theory", *Journal of Organizational Behavior*, 33, s: 153–160
- Chen, Q., ve Yan, Z. (2016), "Does Multitasking with Mobile Phones Affect Learning? A Review", *Computers in Human Behavior*, 54, s: 34-42.
- Child, John and McGrath Rita G. (2001), "Organizations Unfettered: Organizational Form in an Information-Intensive Economy", *Academy of Management Journal*. 44. (6), s:1135-1148.
- Chiu, S. I. (2014), "The Relationship Between Life Stress And Smartphone Addiction On Taiwanese University Student: A Mediation Odel Of Learning Self-Efficacy and Social Self-Efficacy", *Computers in Human Behavior*", 34, s: 49–57.
- Chipuer, C. H. (2001), "Dyadic Attachments and Community Connectedness: Links With Youths'loneliness Experiences", *Journal of Community Psychology*, 29 (4), s: 429-446.
- Choenarom, C., Williams, R. A. ve Hagerty, B.M. (2005), "The Role of Sense of Belonging and Social Support on Stres and Depression in Individuals With Depression", *Archives of Psychiatric Nursing*, 19 (1), s: 19-29.
- Chou, W. P., Lee, K. H., Ko, C. H., Liu, T. L., Hsiao, R. C., Lin, H. F., ve Yen, C. F., (2017), "Relationship Between Psychological Inflexibility and Experiential Avoidance and Internet Addiction: Mediating Effects of Mental Health Problems", *Psychiatry Research*, 257, s: 40-44.
- Cingöz, A. (2013), "Politik Yetenekler Ve Öz-Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(26), s: 153-179.

- Cohen, S., ve Wills, T. A. (1985), "Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis", *Psychological Bulletin*, 98(2), s: 310–357.
- Colquitt, J. A.; (2001), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), s: 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O.L., ve Yee, K. N., (2001), "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), s: 425-445.
- Cooperrider, D. L., ve Whitney, D. (2001), "A Positive Revolution In Change: Appreciative Inquiry", *Public Administration and Public Policy*, 87, s: 611-630.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992), "Four Ways The Five Factors Are Basic", *Personality and Individual Differences*, 13, s: 653-665.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (2004), "A Contemplated Revision of the NEO Five-Factor Inventory", *Personality and Individual Differences*, 36 (3), s: 587-596.
- Costigan, R.D.S., İltter, S. ve Berman, J.J. (1998) "A Multi-dimensional Study of Trust in Organization", *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303- 318.
- Coyne, J. C., ve Downey, G. (1991), "Social Factors and Psychopathology: Stress, Social Support and Coping Processes" *Annual Review of Psychology*, 42, s: 401-425.
- Crant, M. (2000), "Proactive Behavior in Organizations", *Journal of Management*, 26(3), s: 435-462.
- Crowley, S. L., and Fan, X. (1997), "Structural Equation Modeling: Basic Concepts and Applications in Personality Assessment Research", *Journal Personality Assessment*, 68(3), 508-531
- Csikszentmihalyi, M., (1998), "People Need Help Finding What Makes Them Happy?", *American Psychological Association*, 29 (10), s: 1-2.
- Çalışkan, S. C. (2014), "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16.(3), s: 363-382.

- Çetin, D., (2011), “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13 (3), s: 79-94.
- 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), s: 95-108.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(54), s:211 233.
- Çolak, M. ve Erdost H. E., (2004), “Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), s: 51- 84.
- Danacı, Ö. M., Pınarcık, Ö. (2017). “Öğretmen Adaylarının Yılmazlık Ve Geleceğe Yönelik Umut Düzeylerinin Duygusal Zekâya Olan Etkisinin İncelenmesi”, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), s:1054-1070.
- Dawley, D.D., Andrews, M.C. ve Bucklew, N.S., (2008), “Mentoring, Supervisor Support and Perceived Organizational Support: What Matters Most?”, *Leadership & Organization Development Journal*, 29, No.3, s: 235-247.
- Deconinck J.B. ve Johnson, J.T., (2009), “The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational support, and Organizational Justice on Turnover Among Salespeople”, *Journal of Personnel Selling Management*, 29 (4), s: 333–350.
- Demir, K. (2011), Pozitif Örgüt Araştırmaları, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), s: 1-8.
- Demirci, K., Akgönül, M., ve Akpınar, A. (2015), “Relationship Of Smartphone Use Severity With Sleep Quality, Depression, and Anxiety in University Students”, *Journal of Behavioral Addictions*, 4(2), s: 85–92.
- Demirkaya, H., ve Aydın, A. (2010), “Girişimcilik Ve Girişimci Kişilik Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizliğin Alternative Çözümü Olabilir Mi?”, *8. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi*, 9-13 Haziran 2010.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009), “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 1 (10), s: 271-277.

- Doney P.M.ve Cannon, J.P., (1997), “An Examination of The Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships”, *Journal Of Marketing*, 61(2), s: 35-51.
- Douglas, C., ve Ammeter,A. P. (2004), “An Examination Of Leader Political Skill And Its Effect On Ratings Of Leader Effectiveness”, *The Leadership Quarterly*, 15, s: 537- 550.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). “Positive Psychology In Clinical Practice”, *Annual Reviews Clinic Psychology*, 1(6), s: 29-51.
- Durak B., A., Kılıç, N., (2011), “İnternet Bağımlılığı ile Kişilik Özellikleri, Sosyal Destek, Psikolojik Belirtiler ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67), s: 1-10.
- Durna, U. ve Eren V., (2005), “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s: 210-219.
- Duru, E. (2007), “Sosyal Bağlılık Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması”, *Eğitim Araştırmaları Dergisi* (EJER), 26, s: 85-94.
- Duru, E. (2008), “Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (61), s: 15-24.
- Duru, E. (2015), “Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (44), s: 37-47.
- Envick, B.R. (2005), “Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success”, *The Entrepreneurial Executive*, 10, s: 41-52.
- Erat, S., Erdil, O. Kitapçı, H. ve Çömlek, O. (2012), “The Effect of the Perception of Organizational Trust and Organizational Support on Intention to Quit and Individual Performance: An Empirical Study of the Turkish State Universities”, *African Journal of Business Management*, 6(30), s: 8853-8861.
- Erdem, H., Türen U. ve Ercil Y. (2017), “İş Yükü Fazlalığı Algısını Oluşturan Nedenlerden Birisi Nomofobi (No Mobile Phone Phobia) Olabilir Mi?”, *Yönetim ve Organizasyon Dergisi*, 1 (2), s:16-30.
- Erdem, H., Türen, U., ve Kalkın, G. (2017), “Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) Yayılımı: Türkiye’den Üniversite Öğrencileri Ve Kamu Çalışanları Örnekleme”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 10(1), s: 1–12.

- Ergül, A., Kartal, C. ve Gökdeniz, İ. (2017), “Çalışanların Ses Çıkarma Davranışının Zaman Hırsızlığına Olan Etkisi”, *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), s: 80-89.
- Erhan ve Tutgun-Ünal, A. (2013), “İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Amaç, Benimseme, Yalnızlık Düzeyi İlişkisi Bağlamında Sosyal Ağları Kullanımı”, *Global Media Journal TR.*, 3(6), s: 1-24.
- Eisenberger, R. ve Rhoades, L., (2001), “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.4, s: 698- 714.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Christian, V., Sucharski, I.L.ve Rhoades, L., (2002), “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention”, *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), s: 565- 573.
- Erkmen T. ve Esen E. (2012), “Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi*, (9), 19, s: 89-103.
- Ergün-Başak, B. ve Can, G. (2018), “The Relationship Between Self-Compassion, Social-Connectedness, Optimism and Psychological Resilience Among Low-Income University Students”, *Elementary Education Online*, 17(2), s:768-785.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2010), “Psikolojik Sermaye İle Mesleki Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi”, *18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, s:766-772.
- Erkuş, A., Ürü, F.O. ve Günaydın S.C. (2011), “Çalışanların İlişki (Networking) Kurma Yetenekleri: Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 19, s:443-447.
- Erkuş, A. ve 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), s: 302-318.
- Esen, E., Siyez, D.M., (2011), “Ergenlerde İnternet Bağımlılığını Yordayan Psikososyal Değişkenlerin İncelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), s: 127-138.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., ve Frink, D. D. (2005), “Development And Validation Of The Political Skill Inventory”, *Journal of Management*, 31, s: 126-152.

- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. ve Dougras, C. (2005), "Development and Validation of the Political Skill Inventory", *Journal of Management*, 31 (1), s: 126-152.
- Feldman, M., Khademian, A., (2000), "Managing For Inclusion: Balancing Control And Participation", *International Journal of Public Management*, 3(2), s: 149-68.
- Ferris, G. R., Blickle G., Schneider P. B., Kramer J., Zettler I., Solga J., Noethen D. ve Meurs J. A., (2008). "Political Skill Construct and Criterion-Related Validation: A Two- Study Investigation," *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), s: 744–771.
- Flaherty, K. E. ve Pappas, J. M. (2000), "The Role of Trust in Salesperson—Sales Manager Relations", *Journal of Personal Selling Sales Management*, 20(4), s: 271-278.
- Forret, M. L., ve Dougherty, T. W. (2001), "Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees", *Group & Organization Management*, 26, s: 283-311.
- Forret, M. L., ve Dougherty, T. W. (2001), "Correlates Of Networking Behavior For Managerial And Professional Employees", *Group & Organization Management*, 26, s: 283-311.
- Forret, M. L., ve Dougherty, T. W. (2004), "Networking Behaviors And Career Outcomes: Differences For Men And Women?", *Journal of Organizational Behavior*, 25, s: 419-437.
- Franco, M., Haase, H., Lautenschläger, A. (2010), "Students' Entrepreneurial Intentions: An Interregional Comparison", *Education + Training*, 52(4), s: 260-275
- Fredrickson, B. L. (2001), "The Role Of Positive Emotions In Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory Of Positive Emotions", *American Psychologist*, 56, s: 218–226.
- Fredrickson, B. L., ve Joiner, T. (2002), "Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being", *Psychological Science*, 13(2), s: 172–175.
- Fredrickson, B.L.(2003), "The Value of Positive Emotions", *American Scientist*, 91, s: 330-335.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005), "Resilience in Relation to Personality and Intelligence", *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14, s: 29-40.

- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). "What (And Why) Is Positive Psychology?" *Review of General Psychology*, 9(2), s:103-110.
- Gamezy, N., Masten A.S. ve Tellegen A. (1984), "The Study of Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology" *Children Development*, 12 (2), s: 97-111.
- Geis, F.L. and T.H. Moon (1981), "Machiavellianism and Deception", *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, s. 766-775.
- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992), "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112(2), s: 310-329.
- George, D., Carroll, P., Kersnick, R. ve Calderon, K., (1998), "Gender-Related Patterns of Helping among Friends", *Psychology of Women Quarterly*, 22(4), s: 685-704.
- Gezgin, D. M., ve Çakır, Ö. (2016), "Analysis Of Nomofobic Behaviors Of Adolescents Regarding Various Factors", *Journal of Human Sciences*, 13(2), s: 2504-2519.
- Ghasempour, A., ve Mahmoodi-Aghdam, M. (2015), "The Role Of Depression and Attachment Styles In Predicting Students' Addiction To Cell Phones", *Addiction & Health*, 7(3-4), s: 192-197.
- Ghazizadeh, M., ve Boyle, L. (2009), "Influence of Driver Distractions on the Likelihood of Rear-end, Angular and Single-Vehicle Crashes in Missouri. Transportation Research Record", *Journal Of The Transportation Research Board*, 2138, s: 1-5.
- Gillham, J., ve Reivich, K. (2004), "Cultivating Optimism In Childhood And Adolescence", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), s: 146-163.
- Glaeser, Edward, Laibson, David and Sacerdote, Bruce (2002), "The Economic Approach to Social Capital", *The Economic Journal*, 112. s: 437-458.
- Goddart, R. G., Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2001), "A Multilevel Examination of the Distribution and Effects of the Teacher Trust in Students and Parents in Urban Elementary School", *The Elementary School Journal*, 102(1), s: 3-17.
- Goldsmith, A. H., Darity, W. ve Veum, J.R., (1998), "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages", *Review of Black Political Economy*, Vol. 26 (2), s: 13-22.
- Gould, S. ve Penley, L. E. (1984), "Career Strategies And Salary Progression: A Study Of Their Relationships In A Municipal Bureaucracy", *Organizational Behavior & Human Performance*, 34, s: 244-265.

- Gökler, M. E., Aydın, R., Ünal, E., ve Metintaş, S. (2016), “Sosyal Ortamlarda Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin Türkçe Sürümünün Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(1), s: 52-59.
- Grant, A.M. ve Ashford S.J. (2008), “The Dynamics of Proactivity at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 28, s: 3-34.
- Grant, A. M. ve Wrzesniewski, A. (2010), “I Won’t Let You Down . . . or Will I? Core Self-Evaluations, Other-Oriented, Anticipated Guilt and Gratitude, and Job Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), s: 108–121.
- Greenberg, J. ve Bies, R.J., (1992), “Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics”, *Journal of Business Ethics*, 11 (5/6), s: 433-444.
- Greenfield, D.N., (1999), “Psychological Characteristics of Compulsive Internet Use: a Preliminary Analysis”, *Cyberpsychology and Behaviour*, 2(5), s: 403-412.
- Görgens-Ekermans, G. and 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), s: 1-12
- Gupta, V. K., ve Bhawe, N. M. (2007), “The Influence Of Proactive Personality And Stereotype Threat On Women's Entrepreneurial Intentions”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, s:73-85.
- Guthrie, J. (2001). “The Management Measurement and the Reporting of Intellectual Capital”, *Journal of Intellectual Capital*. 2. (1), s: 27-41.
- Gygax, M. ve Fitzgerald, S.P. (2011), Enriching the Positive Organizational Behavior Framework with Wisdom, *International Journal of Business Research*, 11 (2), s: 23-41.
- Hagerty, B. M., Williams, R. A. ve Oe, H. (2002), “Childhood Antecedents of Adult Sense of Belonging”, *Journal of Clinical Psychology*, 58 (7), s: 793-801.
- Hassan, S. (2010), “Optimism, Self-Confidence and Work Engagement of Workers in Accounts and Nursing Professions-Gender Differences”, *Pakistan Business Review*, s: 345-362.
- Hassan, H. ve Ahmed, F. (2011), “Authentic Leadership, Trust and Work Engagement”, *International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*, 5(8), s: 150-156.

- Heslin, P. A. (2005), "Conceptualizing And Evaluating Career Success", *Journal of Organizational Behavior*, 26, s: 113-136.
- Higgins, M. C. (2000), "The More, The Merrier? Multiple Developmental Relationships And Work Satisfaction", *Journal of Management Development*, 19(4), s: 277-296.
- Higgins, M. C., ve Thomas, D. A. (2001), "Constellations And Careers: Toward Understanding The Effects Of Multiple Developmental Relationships", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(3), s: 223-247.
- Hill, L. H. (2006), "Sense of Belonging as Connectedness, American Indian Worldview and Mental Health", *Archives of Psychiatric Nursing*, 20 (5), s: 210–216.
- Hirschi, A. (2011), "Vocational Identity as a Mediator of the Relationship Between Core Self Evaluations and Life and Job Satisfaction", *Applied Psychology: An International Review*, 60 (4), s: 622–644.
- Hitt, Michael A. and Ireland, R. Duane (2002), "The Essence of Strategic Leadership: Managing Human and Social Capital", *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 9. (1), s:3-14.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P.L., Johnson, D. (2003), "Perceived Organizational Support as A Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 63, s: 438-456.
- Hollon, C.J. ve Gemmill, G. R. (1977), "Interpersonal Trust and Personal Effectiveness in the Environment", *Psychological Reports*, 40, s:454.
- Hoy, W. K, Tarter, C. J. ve Witkoskie, L. (1992), "Faculty Trust in Colleagues: Linking the Principal with School Effectiveness", *Journal of Research and Development in Education*, 26(1), s: 38-45.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (1999), "Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools", *Journal of School Leadership*, 9(3), s: 184-208.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004), "Organizational Justice in Schools: No Justice without Trust", *International Journal of Educational Management*, 18(4), s: 250- 259.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q. ve Tarter, C. J. (2006), "School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for Each Other?", *Educational Administration Quarterly*, 42(2), s: 236-255.

- House, J., Landis, K., ve Umberson, D. (1988), "Social Relationships and Health", *Science*, 241(4865), s: 540–545.
- Hu, L., and Bentler, P. (1999), "Cutoff Criteria For Fit Indices in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hubbell, A. P. and Chory-Assad, M. R. (2005), "Motivating Factors: Perceptions of Justice ve Their Relationship with Managerial and Organizational Trust", *Communication Studies*, 56(1), s: 47-70.
- Hupcey, J. E. (1998), "Social Support: Assessing Conceptual Coherence", *Qualitative Health Research*, 8(3), s: 304-318.
- İçerli, L. (2010), "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), s: 67-92.
- Ingram, P., ve Morris, M. W. (2007), "Do People Mix at Mixers? Structure, Homophily, and the "Life of the Party"", *Administrative Science Quarterly*, 52(4), s: 558-585.
- İşbaşı, J. Ö., (2001), "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), s: 51-73.
- İşcan, Ö. F., (2005), "Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60 (1), s:149-171.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013), "Mesleki Yönlendirmede Bireylerin Kişilik Ve Demografik Özelliklerinin Rolü: Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), s:137-146.
- Jenaro, C., Flores, N., Gomez-Vela, M., González-Gil, F., ve Caballo, C. (2007), "Problematic Internet and Cell-Phone Use: Psychological, Behavioral and Health Correlates", *Addiction Research & Theory*, 15(3), s: 309–320.
- Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006), "Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital And Their Authentic Leadership" *Journal of Managerial Issues*, 18, s: 254-273.
- Johanssons, A. ve Gotestam, K.G., (2004), "Internet Addiction: Characteristics of A Questionnaire and Prevalence in Norwegian Youth (12-18 Years)", *Scandinavian Journal of Psychology*, 45(3), s: 223-229.

- Johlke, M. C., Stamper, C. L., ve Shoemaker, M. E. (2002), "Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support" *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), s: 116-128.
- Jones, W. H., ve Carver, M. D. (1991), "Adjustment and Coping Implications of Loneliness", *Handbook Of Social And Clinical Psychology*, 42, s: 682-689.
- Jonnes, T. (2014), "Students' Cell Phone Addiction and their Opinions", *The Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 5(1), s: 74-80.
- Judge, T. A., Locke, E. A. ve Durham, C. C. (1997), "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach", *Research in Organizational Behavior*, 19, s: 151-188.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2000), "Personality And Job Satisfaction: the Mediating Role of Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), s: 237-249.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E.(2001), "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, s: 80-92.
- Kanten P, Yeşiltaş M. (2013), "Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, (4-8), s:83-106.
- Kaplan, M., ve Biçkes, M. (2012), "Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma", *20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde, s: 691-696.
- Kaplan Akıllı, G., ve Gezgin, D. M. (2016), "Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyleri İle Farklı Davranış Örüntülerinin Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), s: 51-69.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2013), "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizim Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, s:181-202.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü.H. (2012), "Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), s: 59-75.

- King, A. K., Vidourek, A. R., Davis, B. ve McClellan, W. (2002), "Increasing Self-Esteem and School Connectedness Through A Multidimensional Mentoring Program", *Journal of School Health*, 72 (7), s: 294-299.
- Konovsky, M. and Pugh, S. D. (1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37(3), s: 656-669.
- Keleş, N. H. (2011), "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s: 345-350.
- Kessler, R. C., Price, R. H., ve Wortman, C. B. (1985), "Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support and Coping Processes", *Annual Review of Psychology*, 36, s: 531-572.
- Ketchen Jr, D. J., Craighead, C. W., ve Buckley, M. R. (2008), "Time Bandits: How They are Created, Why They are Tolerated, and What Can Be Done About Them", *Business Horizons*, 51(2), s: 141-149.
- Kickul, J., ve Gundry, L. (2002), "Prospecting For Strategic Advantage: The Proactive Entrepreneurial Personality And Small Firm Innovation", *Journal of Small Business Management*, 40, s: 85-97.
- Kim, J. H., Kim, M. S. ve Nam, Y., "An Analysis Of Self-Construals, Motivations, Facebook Use, And User Satisfaction", *International Journal of Human- Computer Interaction*, 26, s: 1077-1099.
- Kirschner, A. P. ve Karpinski, C. A.,(2010), "Facebook and Academic Performance", *Computers in Human Behavior*, 26, s: 1237-1245.
- Koch, W.H. ve Pratarelli, M.E., (2004), "Effects of Intro/Extraversion and Sex on Social Internet Use", *North American Journal of Psychology*, 6(3), s: 371-382.
- Koe, J., Nga H., ve Shamuganathan G.(2010), "The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start up Intentions." *Journal of Business Ethics*, 95 (2), s: 259-82.
- Konok, V., Gigler, D., Bereczky, B. M., ve Miklósi, Á., (2016), "Humans' Attachment to Their Mobile Phones And Its Relationship With Interpersonal Attachment Style", *Computers in Human Behavior*, 61, s: 537-547.
- Köse, S., Oral, L., ve Türesin, H. (2012), "İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), s: 287- 295.

- Kubey, R.W., Lavin, M.J., Barrows, J.R., 2001. "Internet Use and Collegiate Academic Performance Decrements: Early Findings", *Journal of Communication*, 51, s: 366-382.
- Kujath, L. C., (2011), "Facebook And Myspace: Complement or Substitute for Face-To-Face Interaction?", *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 14, s: 75-78.
- Kuss, D. J., ve Griffiths, M. D., (2017), "Social Networking Sites and Addiction: Ten Lessons Learned", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), s: 1-17.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç E. (2014), "Pozitif Örgütsel Davranış Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), s: 145-159.
- Lambart, Eric G. Minor, Kevin I. Wells, James B. ve Hogan Nancy L. (2015), "Social Support's Relationship to Correctional Staff Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *The Social Science Journal*, s:1-11.
- Lamsa, A., Pucetaite, R. (2006), "Development of Organizational Trust Among Employees from a Contextual Perspective", *Business Ethics: A European Review*, 15 (2), s:130-141.
- LaPiere, Farnsworth, R . (2014), "Sosyal Psikoloji", *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*. 2. (4-5), s: 105-122.
- Lee, S., Tam, C. L., ve Chie, Q. T. (2013), "Mobile Phone Usage Preferences: The Contributing Factors Of Personality, Social Anxiety and Loneliness", *Social Indicators Research*, 118(3), s: 1205–1228.
- Levett-Jones, T., Lathlean, J., Maguire, J. ve McMillan, M. (2007), "Belongingness: A Critique of The Concept and Implications for Nursing Education", *Nurse Education Today*, 27 (3), s: 210–218.
- Li, S.M. ve Chung, T.M., (2006), "Internet Function and Internet Addictive Behavior", *Computers in Human Behavior*, 22(6), s: 1067-1071.
- Lin, N. (1999), "Building A Network Theory of Social Capital", *Connections*, 22(1), s: 28-51.
- Liu, Y. (2013), "Mediating Effect Of Positive Psychological Capital in Taiwan's Life Insurance Industry", *Social Behavior and Personality*, 41, s: 109-111.
- Loury, L. D. (2006), "Some Contacts Are More Equal Than Others: Informal Networks, Job Tenure, And Wages", *Journal of Labor Economics*, 24(2), s: 299-317.

- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A., and Hennessey, H. W. (1985), "What Do Successful Managers Really Do? An Observation Study Of Managerial Activities", *Journal of Applied Behavioral Science*, 21, s: 255-270.
- Luthans F, (2002), "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *The Academy of Management Executive*, 16, s: 57-75.
- Luthans F, Youssef, C. M. (2004), "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33 (2), s:152.
- Luthans, F., Luthans, B. C., ve Luthans, K. W. (2004), "Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital", *Business Horizons*, 47, s: 45-50.
- Luthans, K. W., ve Jensen, S. M. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital And Commitment To Organizational Mission: A Study Of Nurses", *The Journal of Nursing Administration*, 35, s: 304-310.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li W. (2005), "The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance", *Management and Organization Review*, 1, s: 249-271.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G.M. (2006), "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, s: 387-393.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing The Psychological Capital Of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5(1), s: 25-44.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007), "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal Of Management*, 33(3), s: 321-349.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J.& Norman, S.M. (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfacion.", *Personnel Psychology*, 60, s: 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., ve 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, s: 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., ve Patera, J. L. (2008), "Experimental Analysis Of A Web-Based Training Intervention To Develop Positive Psychological Capital" *Academy of Management Learning & Education*, 7, s: 209-221.

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008), “The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship”, *Journal of Organizational Behavior*, 29, s: 219-238.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009), “The Point of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 30, s: 291-307.
- Luthans, F., ve Avey, J. B. (2009), “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover”, *Human Resource Management*, 48, s: 677-693.
- 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, s: 41-67.
- Luthans, F., ve Avey, J. B. (2010), “The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors”, *Journal of Management*, 36, s: 430-452.
- Luthans, F. (2012), “Editorial: Psychological Capital: Implications For HRD, Retrospective Analysis, And Future Directions”, *Human Resource Development Quarterly*, 23, s: 1-8.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001)., “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, 52, s: 397-422.
- Mathieu, J. E., ve Zajac, D. (1990), “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences Of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, 108, s: 171-194.
- McAllister, D.J. (1995), “Affect and Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations”, *Academy of Management Journal*, 38(1), s: 24-59.
- MacCallum, R. C., Browne, W. M., and Sugawara, H. M. (1996), “Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling”, *Psychological Methods*, 1(2), s: 130-149.
- McCrae R.R. ve Costa, P.T. (1991), “The NEO Personality Inventory: Using The Five Factor Model In Counseling”, *Journal of Counseling and Development*, 4(69), s: 367- 372.
- McCoach, B. D., and Kenny, D. A. (2003), “Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(3), s: 333-351.
- McDonald, R. P., & Ho, M. R. (2002), “Principles And Practice In Reporting Structural Equation Analyses”, *Psychological Methods*, 7, s: 64-82.

- McIntosh, S. (2006), "Further Analysis of the Returns to Academic and Vocational Qualifications", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* (68), s: 225-251.
- Mehrotra, S. ve Chaddha, U. (2013), "A Co Relational Study of Protective Factors, Resilience and Self Esteem in Pre Medical Dropouts", *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2 (9), s: 103-106.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth , L., Hayashi, Y. ve Cummins, R. (2008), "Need for Belonging, Relationship Satisfaction, Loneliness and Life Satisfaction", *Personality and Individual Differences*, 45 (3), s: 213-218.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012), "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), s: 213-226.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1996), "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, 49, s: 252-276.
- Michael, J., ve Yukl, G. (1993), "Managerial Level And Subunit Function As Determinants Of Networking Behavior In Organizations", *Group & Organization Management*, 18, s:328-351.
- Mishra, S., Draus, P., Goreva, N., Leone, G. ve Caputo, D., (2014), "The Impact of Internet Addiction on University Students and Its Effects on Subsequent Academic Success: A Survey Based Study", *Issues in Information Systems*, 15(1), s: 344-352.
- Morris, M. L., Messal, C. B., Meriac, J. P. (2012), "Core Self-Evaluation and Goal Orientation: Understanding Work Stress", *Human Resource Development Quarterly*, 24 (19), s: 34-62.
- Mruk, C. J. (2006). "Defining Self-Esteem: An Often Overlooked Issue with Crucial Implications. In Self-Esteem Issues and Answers", *New York: Psychology Press*, s: 10-15.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Linda, S., and Stilwell, C. D. (1989), "Evaluation Of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models", *Psychological Bulletin*, 105, s: 430-445.
- Nalwa, K., Anand, A.P., 2003. "Internet Addiction in Students: A Cause of Concern", *Cyberpsychology and Behavior*, 6(6), s: 653-656.

- Nasar, J., Hecht, P., & Wener, R. (2008), "Mobile Telephones, Distracted Attention and Pedestrian Safety", *Accident Analysis & Prevention*, 40(1), s: 69-75.
- Neff, K. D. (2003), "Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude To Ward Oneself", *Self and Identity*, 2 (2), s: 85-102.
- Niemz, K., Griffiths, M., Banyard, P., (2005), "Prevalence of Pathological Internet Use Among University Students and Correlations With Self-Esteem, The General Health Questionnaire (GHQ), and Disinhibition", *Cyberpsychology and Behavior*, 8(6), s: 562-570.
- Nilforooshan, P., ve Salimi, S. (2016), "Career Adaptability As a Mediator Between Personality and Career Engagement", *Journal of Vocational Behavior*, 94, s: 1-10.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. and Pigeon, N. G. (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), s: 380-391.
- Nyhan, R. (1999) "Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations: the Key Role of Interpersonal Trust", *Review of Public Personel Administration*, 19 (58), Summer, s: 58-71.
- Obukhova, E., ve Lan, G. (2013), "Do Job Seekers Benefit from Contacts? A Direct Test with Contemporaneous Searches", *Management Science*, 59(10), s: 2204-2216.
- Oruç, E. ve Özen Kutanis, R. (2015), "Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), s: 36-58.
- Osterman, F. K. (2000), "Students' Need for Belonging in The School Community", *Review of Educational Research*, 70 (3), s: 323-367.
- Ören, T. I. ve Ghasem-Aghaee, N. (2003), "Personality Representation Processable in Fuzzy Logic for Human Behavior Simulation", *Proceedings of the 2003 Summer Computer Simulation Conference*, Montreal, PQ, Canada, July 20-24, s: 11-18.
- Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014), "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma/The Personal Internet and Technology Usage at the Workplace: Cyberslacking", *Ege Akademik Bakış*, 14(1), s: 99-114.

- Özbek, M.F. ve Kosa, G., (2009), “Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan’da Banka işgörenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, s: 189–212.
- Özdevecioğlu, M . (2016), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), s: 113-130.
- Özer, P., Ö., Topaloğlu, T., ve Ö., N., T., Özmen (2013), “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doymu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, 13(4), s: 437-447.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010), “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), s: 47-57
- Özyılmaz, A. (2012), “Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Özyeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor?”, *20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde, s: 698-704.
- Peterson, S. J., ve Spiker, B. K. (2005). “Establishing The Positive Contributory Value Of Older Workers: A Positive Psychology Perspective.” *Organizational Dynamics*, 34(2), s:153-167.
- Pillai, R. C. A. S. ve Williams, E. S., (1999), “Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A TwoSample Study”, *Journal of Management*, 25 (6), s: 897- 933
- Praphu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., ve Kwong, K. K. (2012), “Proactive Personality and Entrepreneurial Intent”, *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 18(5), s: 559-586.
- Portes A., (1998), “Social Capital: It’s Origins and Applications In Modern Sociology”, *Annual Review of Sociology*, 24, s: 14-24.
- Ramlall, S.J. (2008), Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*, 38, (6), s: 1580–1600.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), s: 698-714.

- Rhoades S.L., Eisenberger, R., (2006), "When Supervisors Feel Supported Relationship With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 91(3), s: 689–695.
- Riggle, R.J., Edmondson, D. R., ve Hansen, J.D. (2009), "A Meta-Analysis Of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research", *Journal of Business Research*, 62, s: 1027-1030.
- Sağkal, A. S. ve Türnüklü, A., (2017), "Barış Eğitimi Programının Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Umut Düzeyleri Üzerindeki Etkileri", *P D R : Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7 (47), s: 69-85
- Saks, A. M. (2006), "Multiple Predictors And Criteria Of Job Search Success", *Journal of Vocational Behavior*, 68, s: 400-415.
- Semadar, A., G. Robins, and G. R. Ferris (2006), "Comparing the Validity of Multiple Social Effectiveness Constructs in the Prediction of Managerial Job Performance," *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), s: 443–461.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985), "Optimism, Coping, And Health: Assessment And Implications Of Generalized Outcome Expectancies", *Health Psychology*, 4, s: 219-247.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (2003), "Self-Regulatory Processes And Responses To Health Threats: Effects Of Optimism On Well-Being", In J. Suls & K. Wallston (Eds.), *Social Psychological Foundations Of Health*, Malden, MA: Blackwell, s: 395-428.
- Schneider, J. A. (2009), "Organizational Social Capital And Nonprofits", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), s: 643-662.
- Schwarzer, R., Mueller J. ve Greenglass, E. (1999), "Assessment of Perceived General Self-Efficacy on the Internet: Data Collection in Cyberspace", *Anxiety, Stress and Ceoping*, 12 , s: 145-161.
- Sedikides, C., Campbell, W. K., Reeder, G. D., ve Elliot, A. J. (1998), "The Self-Serving Bias in Relational Context", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), s: 378-386.
- Semadar, A., G. Robins, and G. R. Ferris (2006), "Comparing the Validity of Multiple Social Effectiveness Constructs in the Prediction of Managerial Job Performance," *Journal of Organizational Behavior* 27(4), s:443–461.

- Seligman, Martin ve Schulman, P. (1986), "Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Sales Agents", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, (4), s: 832-838.
- Seligman, M. E. (2000), "Optimism, Pessimism, And Mortality", *In Mayo Clinic Proceedings*, 75(2), s: 133-134.
- Seligman, Martin, Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C., (2005). "Positive Psychology Progress", *American Psychologist*, 60, s: 410-421.
- Semadar, A., Robins, G., ve Ferris, G. R. (2006), "Comparing The Validity Of Multiple Social Effectiveness Constructs In The Prediction Of Managerial Job Performance", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), s: 443-461.
- Sezgin, F. (2005), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), s: 317-339.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., ve Kraimer, M. L. (1999), "Proactive Personality And Career Success", *Journal of Applied Psychology*, 84(3), s: 416-427.
- Semrau, T., ve Sigmund, S. (2012), "Networking Ability And The Financial Performance Of New Ventures: A Mediation Analysis Among Younger And More Mature Firms", *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6(4), s:335-354.
- Shapira, N.A., Goldsmith, T.D., Keck, P.E., Khosla, U.M., MCELROY, S.L., (2000), "Psychiatric Features of Individuals With Problematic Internet Use", *Journal of Affective Disorder*, 57, s: 267-272.
- Shapira, N. A., Goldsmith, T. D., Keck Jr, P. E., Khosla, U. M., ve McElroy, S. L. (2000), "Psychiatric Features of Individuals with Problematic Internet Use", *Journal Of Affective Disorders*, 57(1-3), s: 267-272.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., ve Stanton, G. C. (1976), "Self-Concept: Validation of Construct Interpretations", *Review Of Educational Research*, 46(3), s: 407-441.
- Shek, D.T.L. ve Yu, L., (2012), "Internet Addiction in Hong Kong Adolescents: Profiles and Psychosocial Correlates", *International Journal on Disability and Human Development*, 11(2), s: 133-142.
- Sherry, S.B., Hewitt, P.L., Beser, A., Flett, G.L. ve Klein, C. (2006), "Machiavellianism, Trait Perfectionism, And Perfectionistic Self-Presentation", *Personality and Individual Differences*, 40, s :829-839.

- Shevlin, M., ve Miles, J. V. (1998), "Effects Of Sample Size, Model Specification and Factor Loadings On The GFI in Confirmatory Factor Analysis", *Personality and Individual Differences*, 25, s: 85-90.
- Shockley-Zabalak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000), "Organizational Trust: What It Means, Why It Means", *Organizational Development Journal*, 18(4), s: 35-48.
- Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990), "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), s: 185-211.
- Snyder, Charles R. vd. (1991). "The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope", *Journal of Personality and Social Psychology* 60 (4), s:570-585.
- Snyder, C. R., (1995), "Managing For High Hope", *R&D Innovator*, 4(6), s: 6- 7.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002), "*Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması*", Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), s:21-33.
- Srivastava, S. B., ve Banaji, M. R. (2011), "Culture, Cognition, and Collaborative Networks in Organizations, *American Sociological Review*, 76(2), s: 207-233.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998), "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach", *Organizational Dynamics. Spring*, 26 (4), s: 62-74.
- Stumpp, T., Hülsheger, U. R., Muck, P. M., Maier, G. W., (2009), "Expanding The Link Between Core Self-Evaluations and Affective Job Attitudes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (2), s: 148-166.
- Sudak, M.K. ve Zehir, C. (2013), "Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini Üzerine Yapılan Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), s: 141-165.
- Sullivan, S. E., ve Baruch, Y. (2009), "Advances İn Career Theory And Research: A Critical Review And Agenda For Future Exploration", *Journal of Management*, 35, s: 1542-1571.
- Şener, E., ve Kocaoğlu, M. (2017). "İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İyimserlik Ve Kariyer Yönetimi Tutumlarına İlişkin Öğretim Üyesi Algisi: Nitel Bir Çalışma". *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4), s: 699–714.

- Taylor, R. G., (1989), "The Role Of Trust In Labor-Management Relations", *Organization Development Journal*, 7, s: 85-89.
- Taylor, M. (2000). "Communities In The Lead: Power, Organisational Capacity And Social Capital", *Urban Studies*, 37(5-6), s: 1019-1035.
- Thoits, P. A. (1986), "Social Support as Coping Assistance", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), s: 416-423.
- Thomas, G.F., Zolin, R. ve Hartman, J.L. (2009), "The Central Role Of Communication In Developing Trust And Its Effect On Employee Involvement", *Journal Of Business Communication*, 46(3), s: 287-310.
- Thompson, J. A. (2005), "Proactive Personality And Job Performance: A Social Capital Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 90, s: 1011-1017.
- Todd, S. Y., Harris K. J., Harris R. B., ve Wheeler A. R., (2009). "Career Success Implications of Political Skill," *Journal of Social Psychology*, 149(3), s: 179-204.
- Toor, S. U. R., ve Ofori, G. (2010), "Positive Psychological Capital As A Source Of Sustainable Competitive Advantage For Organizations", *Journal of Construction Engineering and Management-Asce*, 136, s: 341-352.
- Treadway, D. C., Breland, J. W., Adams, G. L., Duke, A. B., ve Williams, L. A. (2010), "The Interactive Effects Of Political Skill And Future Time Perspective On Career And Community Networking Behavior", *Social Networks*, 32(2), s: 138-147.
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, W. K. (1998), "Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis", *Journal of Educational Administration*, 36(4), s: 334-352.
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, W. K. (2000), "A Multidisciplinary Analysis of the Nature", *Meaning and Measurement of Trust, Review of Educational Research*, 71(4), s: 547-593.
- Tschannen-Moran, M. (2001), "Collaboration and the Need for Trust", *Journal of Educational Administration*, 39(4), s: 308-331.
- Tugade, M. M., ve Fredrickson, B. L. (2004), "Resilient Individuals Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences", *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, s: 320-333.
- Tuğrul, C. (1999), "Duygusal Zekâ", *Klinik Psikiyatri*, 1, s: 12-20.

- Turner, J. H. and Valentine, S. R. (2001), "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, 34(2), s: 123-136.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012), "İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyum İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), s: 69-78.
- Tümlü, G. Ü. Ve Recepoğlu, E. (2013), " Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), s: 205-213.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013), "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), s: 285-302.
- Türküm, S. (2000), "Stresle Başa Çıkma Biçimi, İyimserlik, Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri Ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutumlar Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, s: 1-16
- Üneri, Ö.Ş. ve Tamdır, C., (2011), "Bir Grup Lise Öğrencisinde İnternet Bağımlılığı Değerlendirmesi: Kesitsel Bir Çalışma", *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24(4), s: 265-272.
- Valkenburg, M P., Peter, J. ve Schouten, A.P., (2006), "Friend Networking Sites and Their Relationship To Adolescents' Well-Being And Social Self-Esteem", *CyberPsychology & Behavior*, 9, s: 584-590.
- Van Hoye, G., Van Hooft, E. A. J., ve Lievens, F. (2009), Networking As A Job Search Behaviour: A Social Network Perspective", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, s: 661-682.
- Venz, R.A. ve Gardiner, E., (2017), "It Pays to be Well-Connected: The Moderating Role of Networking Ability on The Relationship Between Core Self-Evaluations and Income", *Personality and Individual Differences*, 110, s: 85-89.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., ve Banas, J. T. (2000), "Predictors And Outcomes Of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers", *Journal of Applied Psychology*, 85, s: 491-503.
- Wanberg, C., Başbuğ, G., Van Hooft, E. A. J., ve Samtani, A. (2012), "Navigating The Black Hole: Explicating Layers Of Job Search Context And Adaptational Responses", *Personnel Psychology*, 65, s: 887-926.

- Wang, C. K., ve Wong, P. K. (2004), "Entrepreneurial Interest Of University Students in Singapore", *Technovation*, 24, s: 163-172
- Watkins, M. D., ve Bazerman, M. H. (2003), "Predictable Surprises: The Disasters You Should Have Seen Coming", *Harvard Business Review*, 81(3), s: 72-85.
- Wech B. A. (2002), "Trust Context: Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness and Job Satisfaction Beyond the Influence of LeaderMember Exchange", *Business & Society*, 41(3), s: 353-360.
- Weinstein, N. D. (1989), "Optimistic Biases About Personal Risks", *Science*, 246(4935), s: 1232-1233.
- Wilson, D.S., Near, D.C. ve Miller, R.R., (1998), "Individual Differences in Machiavellianism As a Mix of Cooperative and Exploitative Strategies", *Evolution And Human Behavior*, 19, s :203-212.
- Wolff, H. G., Moser, K., and Grau, A. (2008), "Networking: Theoretical Foundations and Construct Validity", In J. Deller (Ed.), *Readings In Applied Organizational Behavior From The Luneburg Symposium*, Mehring, Germany: Rainer Hampp, s: 101-118.
- Wolff, H. G., ve Moser, K. (2009), "Effects Of Networking On Career Success: A Longitudinal Study", *Journal o f Applied Psychology*, 94, s: 196-206.
- Wolff, H. G., ve Moser, K. (2010), "Do Specific Types Of Networking Predict Specific Mobility Outcomes? A Two-Year Prospective Study", *Journal o f Vocational Behavior*, 77, s: 238-245.
- Wolff, H.G., ve Kim, S. (2012)., "The Relationship Between Networking Behaviors And The Big Five Personality Dimensions", *Career Development International*, 17, s: 43-66.
- Wright, T. A. (2003), "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come", *Journal Of Organizational Behavior*, 24(4), s: 437-442.
- Yang, S.C. ve Tung, C.J., (2007), "Comparison of Internet Addicts and Non-addicts in Taiwanese High School", *Computers in Human Behavior*, 23, s: 79-96.
- Yetgin, M.A.(2016), "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 51, (2), s: 128-156.
- Yılmaz, H. A. (2016), "Bir Derleme: Benlik Kavramına İlişkin Bazı Yaklaşımlar Ve Tanımlamalar", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, s: 79-89.

- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2011), “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(3), s: 95-118.
- Yoon, J., ve Lim, J. C., (1999), “Organizational Support in the Workplace: The Case Of Korean Hospital Employees”, **Human Relations**, 52, s: 923-945.
- Yoon, M. H., ve Suh, J. (2003), “Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality As External Effectiveness of Contact Employees”, **Journal Of Business Research**, 56(8), s: 597-611.
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007), “Positive Organizational Behavior İn The Workplace: the İmpact of Hope, Optimism and Resilience” **Journal Of Management**, 33(5), s: 774-800.
- Yurdakul, A. T., Bayramlık, H. ve Çetin, Ş. (2013), “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Örgüte Duydukları Güvene Etkisi: Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü”, **21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Zeffane, R. and Connell, J. (2003), “Trust and HRM in the New Millennium”, **International Journal of Human Resource Management**, 14(1), s: 3-11.
- Zemke, R. (2000), “Can You Manage Trust?”, **Training**, 37(2), s: 76-83.

TEZLER

- Adıgüzel, A. (2018), “*Üniversite Öğrencilerinde Gündemi Kaçırma Korkusu, Problemlili Akıllı Telefon Kullanımı, Problemlili İnternet Kullanımı Ve Yaşantısal Kaçınmanın Cep Telefonu Bağlantısını Kaybetme Korkusuna Yönelik Modelin Sınanması Muğla İli Örneği*”, Muğla Sıtkı Koçmann Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Aslan, S., (2011), “*Akademisyenlerde İnternet Bağımlılık Düzeyleri ve Buna Bağlı Oluşabilecek Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*”, İnönü Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Ateş, A. B. (2018), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*”, Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Avcı, D. (2009), “*Öğrenilmiş İyimserlik Eğitim Programının 9. Ve 10. Sınıf Öğrencileri İyimserlik Düzeylerine Etkisi*”, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ayan, D. (2010). “*The Effects Of Narcissism On The Relationship Between Networking Ability And Attitude Towards Internationalization*”, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Barbaugh, B. J. (2015), “*The Influence Of Leadership Development Approaches on Social Capital: A Mixed Methods Study*”, State University, Doktora Tezi.
- Bello, A., (2009), “*Assessing The Relationship Between Perception of Organizational Support and Anxiety in Collegiate Athletes*”, USA: United States Sport Academy, Doktora Tezi.
- Bıyıklı, G.A. (2017), “*Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Trabzon Bölgesindeki Çaykur İşletmeleri*”, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bilkay, S. (2015), “*Civil Aviation as an Element Of Soft Power in Turkish Foreign Policy: Turkish Airlines Case Study*”, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bitmiş, G. (2014), “*Öncülleri Ve Sonuçları İle Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Büyükçolpan H. (2019). “*Üniversite Öğrencilerinde Nomofobi, Bağlanma Biçimleri, Depresyon ve Algılanan Sosyal Destek*”, Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- Clayton, J. (2014), "*Evolution of the Superintendency: Political Skill in Virginia*", Old Dominion University, Doktora Tezi
- Cromer, K. W. (2009), "*A Conceptual Model Of Volunteer Engagement: The Influence Of Organizational Assimilation And Psychological Capital Constructs As Reflections Of Overall Volunteer Engagement Attitude On Multidimensional And Overall Individual Effective Volunteer Behavior*", TUI University, College of Business Administration, Doktora Tezi.
- Çınar, E. (2011), "*İlk Ve Ortaokullardaki Paylaşılan Liderlik İle Pozitif Psikolojik Sermayenin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Ve Aralarındaki İlişkisi*", Gaziantep Üniversitesi, Doktora Tezi
- Çobanoğlu, N. (2019), "*Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*", Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi
- Dalaylı, F.Ü., (2018)., "*Orta Yaş Üstü Bireylerin Dijital Çağda İletişim Kurma Pratikleri: Sosyal Medya Bağımlılığı Ve Sosyal İzolasyon*", Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Davis, J. M. (2014), "*Social Networking Sites: An Exploration Of Usage, Benefits and Drawbacks*", St. Ambrose University, Doktora Tezi.
- Demirci, S. (1998), "*Düşünme İhtiyacı Ölçeği Psikometrik Özellikleri; Düşünme İhtiyacı, Kontrol Odağı İnancı ve Öğrenilmiş Güçlük İlişkilerinin İncelenmesi*", Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Deniz, S. (2014), "*Ergenlerin Problemlili Mobil Telefon Kullanımının Utangaçlık ve Sosyal Anksiyete ile İlişkisinin İncelenmesi*", İstanbul Arel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Doğruluk, S. (2017), "*Öğretmen Adaylarının Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları İle İnternet Bağımlılıkları Arasındaki İlişki*", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan, P. (2018), "*Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*", Selçuk Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Eroğlu, Y. (2011), "*Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Üzerine Etkisi: Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*", Gaziantep Üniversitesi, Doktora Tezi
- Erol, F. (2019), "*Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık/Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi

- Genç, A., (2014), *“Psikolojik Dyanıklılığın Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”*, Başkent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Güler, G. (2016), *“Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”*, Toros Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Günüç, S., (2009), *“İnternet Bağımlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Demografik Değişkenler ile İnternet Bağımlılığı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Gürler, N. (2018), *“İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”*, Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Hildebrand, C. A., (2015), *“A Cognitive Compass for a Social World: The Effects of Lay Theories on Networking Engagement”*, Colombia University, Doktora Tezi.
- İnan, A., (2010), *“İlköğretim II. Kademe ve Ortaöğretim Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı”*, Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- İncirli, H. (2014), *“Ölümlülüğe Dikkat Çekilmesinin Tüketicilerin Marka Tutumları Ve Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Özdeğer Yaklaşımı Işığında Bir İnceleme”*, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi.
- İnce, F. (2012), *“Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma”*, Nevşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Jensen, S. M. (2003), *“Entrepreneurs As Leaders: Impact Of Psychological Capital And Perceptions Of Authenticity On Venture Performance.”*, University of Nebraska Faculty of the Graduate College, Doktora Tezi.
- Karaduman, M. (2013), *“İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”*, Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Karatay, S. (2018), *“Hyperconnectivity Kavramı Bağlamında Mobil Sosyal Medya Uygulamaları: Nomofobi ve Fomo Rahatsızlıklarına Yönelik Bir Araştırma”*, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Kıcalı, G. D. (2015), *“Üniversite Öğrencilerinde Beslenme Alışkanlıkları ve Yeme Bağımlılığının Farklı Kişilik Özellikleri ve Psikiyatrik Belirtilerle İlişkisinin İncelenmesi”*, Selçuk Üniversitesi, Tıpta Uzmanlık Tezi.

- Koçak, R. D. (2016), "*Bazı Öncülleri Ve Ardılları İle Örgütsel Psikolojik Sermaye: Görgül Bir Araştırma*", THK Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Mete, C. (2006), "*İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", Yeditepe Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Matara, E. (2016), "*Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Ve Adanmışlık Sürecine Etkileri: Afyon İl Merkezindeki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*", Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Meurs, J.A. (2008), "*The Dispositional and Learned Behavior Prediction Of Political Skill Dimensions and How Political Affects The Stress Process*", Florida State University, Doktora Tezi.
- Mete, C.(2006), "*İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Namalı, M.M. (2015), "*Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlere Göre Sosyal Sermayenin Okullarda Kullanılma Düzeyi*", Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Öz, H. (2018), "*Üniversite Okuyan Genç Yetişkinlerin Mobil Telefon Yoksunluğu Korkusu (Nomofobi) İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Özçalık, F. (2017), "*Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü*", Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Özkara, U. Z., "*Otantik Liderlik Tarzının Yöneticinin Politik Yetisi İle Lider Etkililiği, Ona Duyulan Güven Ve Astın Alturistik Davranışları Arasındaki İlişkilerde Aracılık Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*", Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Öztürk, E. K. (2018), "*Stratejik Düşünmenin Ve Politik Yeteneklerin Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkileri*", Gebze Teknik Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Petersen, K. S. (2008), "*Collective Efficacy and Faculty Trust: A Study of Social Processes in Schools*", The University of Texas at San Antonio, United States of America, Doktora Tezi.
- Sağlam Arı, G. (2003), "*İşletmelerde Güven ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Sevi, E. S. (2009), *“Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması”*, Ege Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Simmons, J. (2012), *“The Kaleidoscope Career Model: an Investigation Of Authenticity, Balance and Challenge and Their Relationship with Networking Behavior”*, St. Ambrose University, Doktora Tezi.
- Şahin, C. (2011), *“Sosyal ve Entelektüel Sermayenin İlköğretim İle Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi”*, Atatürk Üniversitesi, Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Şahin, Y. (2015), *“Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk, İyimserlik Ve Özgecilik Düzeylerinin İncelenmesi”*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, M., (2011), *“İlköğretim Okulu Öğrencilerindeki İnternet Bağımlılığı”*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Şen, S. (2018), *“Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sermayeleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”*, Toros Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Şengür, Y. (2004), *“Havayolu Taşımacılığında Düşük Maliyetli Taşıyıcılar Ve Türkiye’deki Uygulamalarının Araştırılması”*, Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Şenyuva, H. Ş. (2007), *“Aydın İlinden Alınan Normal Bir Örneklemde Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması”*, Adanan Menderes Üniversitesi, Psikiyatri Uzmanlık Tezi.
- Şimşek, U. E. (2003), *“Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımla Ve Rol Değiştirme Tekniğiyle Bütünleştirilmiş Film Terapisi Uygulamasının İşlevsel Olmayan Düşüncelere ve İyimserliğe Etkisi”*, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Tatlıhoğlu, K. (2010), *“Farklı Öz-Anlayış Düzeylerin Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi”*, Selçuk Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Terzi, Ş. (2005), *“Öznel İyi Olmaya İlişkin Psikolojik Dayanıklılık Modeli”*, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Tösten, R. (2015), *“Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algularının İncelenmesi”*, Gaziantep Üniversitesi, Doktora Tezi.

- Tuna, N. (2016), *“Psikolojik Sermaye İle Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma”*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Turnalar, K., G., (2008), “İnternet Bağımlılığını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi”, Mersin Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Uyungil, S. (2017), *“Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama”*, Atatürk Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Williams, K. D., (2016), *“A Quantitative Study of The Relationship Between Perceptions of Political Skill Use and Virtual Team Leader Career Success”*, Capella University, Doktora Tezi.
- Wisner, M. D. (2008), *“Psychological Capital And Strengths Ownership As Predictors Of Effective Student Leadership”*, Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences. Doktora Tezi.
- Yıldız, H. (2015), *“Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması”*, Balıkesir Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Yılmaz, E., (2013), *“Lise 9. Ve 10. Sınıf Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”*, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Yoğurtçu, D. D. (2018), *“The Influence Of Leadership Development Approaches on Social Capital: A Mixed Methods Study”*, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Zağlı, A. (2016), *“Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği”*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

İNTERNET KAYNAKLARI

- IATA Web Site (2019), “Current Members of IATA”, (<https://www.iata.org/about/members/Pages/airline-list.aspx>), (22.20.2019)
- Boyd, D. M., Ellison, N. B. (2007), “Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship”, Journal of Computer-Mediated Communication, (<http://jcmc.indiana.edu/vol13/issue1/boyd.ellison.html>), (08.06.2019)
- Daily Mail (2008), “Nomophobia is the Fear of Being out of Mobile Phone Contact and it's the Plague of our 24/7 Age”, <https://www.dailymail.co.uk/news/article-550610/Nomophobia-fear-mobile-phone-contact--plague-24-7-age.html>, (19.05.2019).
- Dünya Haber (2019), “Çin'in Nüfusu”, (<https://www.dunya.com/dunya/cinin-nufusu-15-milyara-dayandi-haberi-348978>), (08.06.2019).
- Etymonline, <https://www.etymonline.com/search?q=social>, (08.06.2019).
- Facebook Aktif Üye Sayısı, ((<https://www.ixirweb.com/facebookun-aktif-kullanici-tanimini-degistirdigi-ortaya-cikti/>), (08.06.2019).
- Kokpitaero, IATA Aktif Üyesi 268'e Çıktı, (<http://www.kokpit.aero/uc-yeni-havayolu-uitataya-uye-oldu>), (24.09.2019).
- Lee, S. H. (2004), “Understanding Employee Trust, Commitment, and Innovative Behavior in the Public Sector: An Empirical Study”, http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06710635&language=ko_KR, (04.06.2019).
- Mayfield, A. (2008), “What is Social Media, iCrossing”, (https://www.icrossing.com/uk/ideas/fileadmin/uploads/ebooks/what_is_social_media_icrossing_ebook.pdf), 09.06.2019.
- Nergiz, A. (2019), “Düşük Maliyetli ve Network Havayolu Karşılaştırması”, (<https://www.havayolu101.com/2009/07/16/low-cost-carrier-vs-network-carrier/>), (14.10.2019).
- Özdemir, M., ve Gören, S. Ç., “Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi”, <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/upload/files/3419-politikbeceri.pdf>, (29.05.2019).
- OECD. (2001), “The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital”, <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>, (11.11.2018).

- Özbek, F. (2004), “İnsan İlişkilerinde Güvenin Yeri ve Önemi”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(1).
<http://dergipark.org.tr/iscguc/issue/25510/268964> (04.06.2019)
- Radikal Gazetesi, Uçak Nehre İndi İslanan Bile Olmadı”,
<http://www.radikal.com.tr/hayat/ucak-nehre-indi-islanan-bile-olmadi-917333/>, (25.09.2019).
- Scrb. (2008), “Atatürk En Büyük Dünya Lideri Prof A. Ludwig”,
<https://tr.scribd.com/document/72894513/Ataturk-En-Buyuk-Dunya-Lideri-Prof-A-Ludwig>, (26.02.2019).
- SHGM. (2014), “Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarına İlişkin Klavuz Bilgiler Yayın No:SDED/T-01”,
<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/yayinlar/SDED1.pdf>, (13.02.2019)
- Soutwest Airlines (1967), “Southwest Airlines Co. 2018 Annual Report To Shareholders”,
http://investors.southwest.com/~media/Files/S/Southwest-IR/LUV_2018_Annual%20Report.pdf, (25.09.2019).
- Temple, Jonathan (2000), “Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries”,
<http://www.oecd.org/innovation/research/1825293.pdf>, (11.11.2018).
- Türk Dil Kurumu (2019), “Güncel Türkçe Sözlük”,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3ae376dce5b3.20608631, (13.01.2019)
- Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (2018), “Ulaşan ve Erişen Türkiye”,
<https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/ulasan-ve-erisen-turkiye/3dbf8bb47414193.pdf>, (06.09.2019)
- Yurdakul, S., (2009), “Olumlu Sorgulama (AI): Teorik Temelleri; Pratikte Uygulanması”,
http://www.ikediconsulting.com/documents/Olumlu_Sorgulama-Makale.pdf, (14.01.2019).
- Weiss, R. S. (1973), “Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation”,
(<https://psycnet.apa.org/record/1974-22306-000>), (09.06.2019).
- World Health Organization, (2018), “International Classification of Diseases 11th Revision. Geneva: World Health Organization”,
<http://apps.who.int/iris/>, (19.05.2019).

ÖZGEÇMİŞ

SİBEL BİLKAY ÖĞRETİM GÖREVLİSİ

Öğrenim Bilgisi

Doktora 2017	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Tez adı: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN İZGİNİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFORBİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA Tez Danışmanı:
Yüksek Lisans 2015 Temmuz/2015	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ/SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER (YL) (TEZLİ)	Tez adı: CIVIL AVIATION AS AN ELEMENT OF SOFT POWER IN TURKISH FOREIGN POLICY: TURKISH AIRLINES CASE STUDY (2015) Tez Danışmanı:(FİLİZ KATMAN)
Lisans 2002 2005	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ	

Görevler

Öğretim Görevlisi 2019	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ/MESLEK YÜKSEKOKULU/ULAŞTIRMA HİZMETLERİ BÖLÜMÜ (SHGM (HAD) EĞİTİMDEN SORUMLU YÖNETİCİ)
------------------------------	---

İdari Görevler

SHGM HAD EĞİTİMDEN SORUMLU YÖNETİCİ 2019	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ/MESLEK YÜKSEKOKULU/ULAŞTIRMA HİZMETLERİ BÖLÜMÜ
Bölüm Bşk. 2017-2019	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ/MESLEK YÜKSEKOKULU/ULAŞTIRMA HİZMETLERİ BÖLÜMÜ
MYO Gece Koordinatörü 2010-2017	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ/MESLEK YÜKSEKOKULU

Program Başkanı

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ/MESLEK YÜKSEKOKULU 2019-2017

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

1. SİLKAY SİSEL, YILMAZ MUSTAFA KEMAL (2017). Türk Dış Politikasında Yumuşak Güç Olarak Sivil Havacılığın Yeri: Türk Hava Yolları Örneği. VI. Science, 475-475. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3832712)
2. YILMAZ MUSTAFA KEMAL, SİLKAY SİSEL (2017). Havayolu Şirketlerinde Yönetici Davranışlarının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. VI. International Congress on Current Debates in Social Sciences. 398-398. (Özet Bildiri/Sözlü

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

1. Current Debates in Business Studies, Bölüm adı:(The Impact of Manager Behaviour on Employee Satisfaction in Airline Enterprises) (2017) YILMAZ MUSTAFA KEMAL, SİLKAY SİSEL, IJOPEC Publication, Editör:Ölçay Sığr ASKUN, Selva STAUB, Ozan GÖNÜLLÜ, Sayım sayısı:1, Sayfa Sayısı 13, ISBN:978-1-912503-2-5, İngilizce(Bilimsel Kitap), (Yayın No: 3838804)
2. Current Debates in International Relations and Law, Bölüm adı:(The Place Of Civil Aviation In Turkish Foreign Policy As A Soft Power: Sample Of Turkish Airlines) (2017) SİLKAY SİSEL, YILMAZ MUSTAFA KEMAL, IJOPEC Publication, Editör:Övgü Kalkan Küçüköcalık, Sayım sayısı:1, Sayfa Sayısı 28, ISBN:978-1-912503-05-8, İngilizce(Bilimsel Kitap), (Yayın No: 3848833)

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. AKDEMİR ALİ, ASLAN Mustafa, SİLKAY SİSEL, ARI İbrahim, DÜZENLİ Hamza, UÇTU Kaan, KAYNAK Sezen, İMAMOĞLU Dilek, DOĞAN Haydar B., ÖZAY Yusuf, UZUN Doğan Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek, Sosyal ve Entelektüel Eğilimlerinin Araştırılması. İsafer, 10(1), 493-527. (Kontrol No:

Üniversite Dışı Deneyim

2013	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ, SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İSTİSNA SİCİLİ (Ticari (Özet))
2014-2015	SİVİL HAVACILIK UZMANI	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ, ÖĞRETİM GÖREVLİSİ, (Ticari (Özet))
2009-2011	İHRACAT BÖLGE SORUMLUSU/KARGO BAŞKANLIĞI	TÜRK HAVA YOLLARI A.Ö. UÇAKLARIN KARGO KONFIGÜRASYONUNU AYARLAMAK, UÇUŞA AİT GÜMRÜK BEYAN VE EVRAKLARINI HAZIRLAMAK, NOTOC....., (Ticari (Özet))
2005-2009	YOLCU HİZMETLERİ MEMURU	TÜRK HAVA YOLLARI A.Ö. AHL YOLCU HİZMETLERİ, (Ticari (KİT))
1997-2005	MALİ İŞLER MEMURU/BAŞKANLIK MÜTEHEDİ	TÜRK HAVA YOLLARI A.Ö. İHALE DOSYALARI, NAKİT ÖDEMELER, MUHASESE İŞLEMLERİ, BAŞKANLIK NAKİT MÜTEHEDİĞİ VE DUTY FREE KOMİSYONLARININ TAKİBİ, (Ticari (KİT))

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI KURMA YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE NOMOFOBİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışmamızın amacı, pozitif örgütsel davranışın, çalışanların ilişki ağı(networking) kurma yeteneği üzerindeki etkisi ve nomofobinin düzenleyici rolü üzerine havacılık sektöründe araştırma yapmaktır.

Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız. Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevaba yoktur. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmasını madde bırakılmamasıdır. Cevaplanmış olduğunuz anket aynı isimli doktora tez için kullanılacaktır. Katılımanız, ilgi ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ediyoruz.

Doç.Dr. Savaş Cihan GÜNAYDIN
İst. Arel Üniversitesi
savascgundaydin@arel.edu.tr

Öğr.Gör.Sibel BİLKAY
İst.Arel Üniversitesi
sibelbilkey@arel.edu.tr

ANKET FORMU DOLDURMA TALİMATI

Tanımlayıcı bilgiler bölümünde soruların bilgileri noktalı gri alanı bir kere tıkladıktan sonra doğrudan içine yazabilirsiniz. İşaretlemek istediğiniz seçenekler için kutucuğu tıklarsanız yeterlidir. Emekli olan katılımcılarımız lütfen çalıştığınız dönemi göz önünde bulundurarak soruları yanıtlayınız.

1. Yaşınız : 1() 20-30 2() 31-40 3() 41-50 4() 51-60 5()

61 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

3. Medeni durumunuz: Bekar Evli

4. Eğitim Düzeyiniz: Lise

- Yüksekokul
- Üniversite
- Yüksek Lisans
- Doktora

5. Çalıştığınız Bölüm: Havalimanı Operasyon
 Kabin/Kokpit
 Genel Müdürlük

6. Kaç yıldır hacarılık tektöründe çalıştınız/çalışıyorsunuz:

- 1-5 Yıl
 6-10 Yıl
 11-15 Yıl
 16-20 Yıl
 20 Yıl Üzeri

7. Pozisyonunuz (Görev Seviyeniz):

- Memur
 Yönetici/Amir
 Üst Düzey Yönetici

8. Görev Yeriniz/Çalışma Düzeniniz:

- Apeon/Büro/Genel Müdürlük/Kargo/Teknik (Vardiyalı)
 Kokpit/Uçuş Personel
 Ofis/Eğitim Başkanlığı/Genel Müdürlük/Kargo (09:00-17:00 Saatleri

Arasında Çalışan)

BÖLÜM 1: Aşağıdaki ifadeleri pozitif psikolojik durumunuzu düşünerek yanıtlayınız. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı yan tarafta verilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Kendime güvenirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. Hayat dolu bir insanımdır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Enerji doluyum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. Hayat güzeldir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Güler yüzlüyüm.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11. Müşterin sorunlarını çözmekte istekliyim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12. Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13. Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14. Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

BÖLÜM 2: Aşağıdaki ifadeleri <u>iliski ağı kurma konusundaki tutum ve davranışlarınızı</u> düşünerek yanıtlayınız. Her bir ifadeye <u>ne derece katıldığınızı</u> yan tarafta verilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşyerindeki diğer çalışanlarla iletişim ağı (network)kurmaya olabildiğince çok zaman ayırır ve çabagösteririm.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. İşyerindeki önemli kişilerle başarıyla bağlantı kurarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. İşyerinde işlerle ilgili, gerçekten ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim geniş bir meslektaş ve çalışma arkadaşı ağı geliştirdim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. İşyerinde çok sayıda önemli insan tanıyorum ve iyi bağlantıları var.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. İşyerinde diğer çalışanlarla iletişimimi geliştirmek için olabildiğince çok zaman ayırırım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. İşyerinde işlerin sonuçlandırılması için bağlantılarımı ve ilişkilerimi kullanmada başarılıyım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

BÖLÜM 3.: Aşağıdaki ifadeleri <u>akıllı telefon kullanma alışkanlığınızı</u> düşünerek yanıtlayınız. Her bir ifadeye <u>ne derece katıldığınızı</u> yan tarafta verilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Akıllı telefonumdan sürekli olarak bilgiye erişemediğimde kendimi rahatsız hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Akıllı telefonumdan istediğim her an bilgiye bakamadığımda canım sıkılır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. Haberlere (Örneğin neler olup bittiğine, hava durumuna ve diğer haberlere) akıllı telefonumdan ulaşamamak beni huzursuz yapar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Akıllı telefonumu ve telefonumun özelliklerini istediğim her an kullanamadığımda rahatsız olurum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. Akıllı telefonumun şarjının bitmesinden korkarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Kontörüm (TL Kredim) bittiğinde veya aylık kota sınırimi aştığımda paniğe kapılırım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. Telefonum çekmediğinde veya kablosuz internet bağlantısına erişemediğimde sürekli olarak sinyal olup olmadığını veya kablosuz erişim bağlantısı bulup bulamayacağımı kontrol ederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Akıllı telefonumu kullanamadığımda, bir yerlerde mahsur kalacağımdan korkarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Akıllı telefonuma bir süre bakamadıysam, bakmak için güçlü bir istek hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

BÖLÜM 3: Aşağıdaki ifadeleri <u>akıllı telefon kullanma alışkanlığınızı</u> düşünerek yanıtlayınız. Her bir ifadeye <u>ne derece katıldığınızı</u> yan tarafta verilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Akıllı telefonumdan sürekli olarak bilgiye erişemediğimde kendimi rahatsız hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. Akıllı telefonumdan istediğim her an bilgiye bakamadığımda canım sıkılır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. Haberlere (Örneğin neler olup bittiğine, hava durumuna ve diğer haberlere) akıllı telefonumdan ulaşamamak beni huzursuz yapar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Akıllı telefonumu ve telefonumun özelliklerini istediğim her an kullanamadığımda rahatsız olurum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. Akıllı telefonumun şarjının bitmesinden korkarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Kontörüm (TL Kredim) bittiğinde veya aylık kota sınırumu aştığımda paniğe kapılırım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. Telefonum çekmediğinde veya kablosuz internet bağlantısına erişemediğimde sürekli olarak sinyal olup olmadığını veya kablosuz erişim bağlantısı bulup bulamayacağımı kontrol ederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Akıllı telefonumu kullanamadığımda, bir yerlerde mahsur kalacağımdan korkarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Akıllı telefonuma bir süre bakmadıysam, bakmak için güçlü bir istek hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. Ailemle ve/veya arkadaşlarımla hemen iletişim kuramayacağım için kaygı duyarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11. Ailem ve/veya arkadaşlarımla bana ulaşamayacakları için endişelenirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12. Gelen aramaları ve mesajları alamayacağım için kendimi huzursuz hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13. Ailem ve/veya arkadaşlarımla iletişim halinde olamadığım için endişelenirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14. Birinin bana ulaşmaya çalışıp çalışmadığını bilemediğim için gerilirim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15. Ailem ve arkadaşlarımla olan bağlantım kesileceği için kendimi huzursuz hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16. Çevirim içi kimliğimden kopacağım için gergin olurum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17. Sosyal medya ve diğer çevirim içi ağlarda güncel kalamadığım için rahatsızlık duyarım.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
18. Bağlantılarımdan ve çevirim içi ağlardan gelen güncelleme bildirimlerini takip edemediğim için kendimi tuhaf hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19. Elektronik postalarımı kontrol edemediğim için kendimi huzursuz hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20. Ne yapacağımı bilemiyor olacağımdan kendimi tuhaf hissederim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Ek 2: Ölçek İzinleri

Ek 2a: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzni

Re: Ölçek İzin Talebi

rasim tösten [rasimtosten@hotmail.com]

16.06.2019 20:10 tarihinde yanıtladınız.

Gönderildi: 16 Haziran 2019 Pazar 19:58

Kime: Sibel BİLİKAY

Sibel Hocam ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

16 Haz 2019 19:44 tarihinde Sibel BİLİKAY <sibelbilikay@arel.edu.tr> yazdı:

Sayın Hocalarım,

İstanbul Arel Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon bölümünde doktora yapmaktayım. Tez çalışmada, yüksek müsadenezile, tarafınızdan geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye" ölçeğini kullanmak istiyorum.

Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Öğ.Gör.Sibel BİLİKAY

Ulaştırma Hizmetleri Bölüm Başkanı

Adres: Kemalpaşa Mahallesi Halkalı Cd. No:101

Sefaköy-Küçükçekmece / İstanbul

Telefon: 0850 850 2735(AREL) / 2233

0532 335 79 31

E-Mail: sibelbilikay@arel.edu.tr

[<https://arel.edu.tr/files/genel-imza.jpg>] <<https://arel.edu.tr/>>

Ek 2b: Nomofobi Ölçeği Kullanım İzni

Re: Nomofobi Ölçek Kullanım İzni

Cağlar Yıldırım [cağlar.yildirim@oswego.edu]

Gönderildi: 18 Haziran 2019 Salı 16:16

Kime: Sibel BİLİKAY

Merhaba,

Bu mesaj Nomofobi ölçeğine ilişkin mesajına yanıt olarak gönderilen otomatik bir mesajdır. Ölçeği izin istemeden çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

Ölçeği çalışmalarınızda kullanmak için izin almak için yazıyorsanız, bu mesaj Nomofobi Ölçeğini çalışmalarınızda kullanma isteğinizi onayladığımı gösterir niteliktedir.

Nomofobi ölçeği hakkında daha fazla bilgi için, lütfen aşağıdaki sayfayı ziyaret ediniz. Bu sayfa ölçek maddelerini ve puanlama rehberini de içermektedir.

<http://cs.oswego.edu/~cağlar/#nomophobia>

İlginiz için teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Cağlar Yıldırım

--

Cağlar Yıldırım, PhD
Assistant Professor of Human Computer Interaction
Department of Computer Science
State University of New York at Oswego
Oswego, NY 13126
cağlar.yildirim@oswego.edu
315-312-6604