DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 16 Sayı / Number : 3 ISSN : 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Temmuz – 30 Eylül 2014/01 July – 30 September 2014

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 16 Sayı / Number : 3 ISSN : 1302 - 3284 E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Temmuz – 30 Eylül 2014/01 July – 30 September 2014

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
Cilt: 16 Sayı: 3 Yıl: 2014

Yayın No : 09.8888.5300.000/BY.015.084.774
ISSN: 1302-3284
E-ISSN: 1308-0911
1. Baskı

Derginin Sahibi : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü adına Prof. Dr. Utku UTKULU
Sorumlu Müdür : Prof. Dr. Utku UTKULU
Editörler : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Doç. Dr. Ethem DUYGULU
Yönetim Yeri : T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca,İZMİR
Yayının Türü : Yılda En Az Dört Kez Yayınlanan Akademik Hakemli Dergidir.

Yönetim ve Yazışma Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Tınaztepe Yerleşkesi 35160 Buca/İZMİR
Tel: (232) 301 87 60
Fax: (232) 453 02 66
E-posta: sbedergi@deu.edu.tr
Erişim Sitesi: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/dergi.htm
WEB Editörü : Uzm. Özlem ABACIOĞLU

Dergide yayınlanan makalelerin bilim, içerik ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir.
Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Online Yayın Tarihi : 22.01.2015
Basım Yeri : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası
Basım Tarihi : 12.02.2015
Baskı Adedi : 250 adet
Basım Yeri Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası
DEÜ Tınaztepe Kampüsü 35390 Buca - İZMİR
Tel : 0(232) 301 93 00 - Fax : 0(232) 301 93 13

© Tüm Hakları Saklıdır.

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY PUBLICATIONS

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
Volume: 16 Number: 3 Year: 2014

Edition Number: 09.8888.5300.000/BY.015.084.774
ISSN: 1302-3284
E-ISSN: 1308-0911
1. Baskı

Journal Owner : Prof. Dr. Utku Utkulu, The owner on behalf of Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences
Director : Prof. Dr. Utku UTKULU
Editors : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU
Place of Management : Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca/IZMIR/TURKEY
Publication Type and Period : Journal is a peer-reviewed and published at least four times a year.

Management and Correspondence Address : Dokuz Eylül University, Graduate School of Social Sciences, Tınaztepe Campus 35160 Buca/IZMIR/TURKEY
Tel: +90 (232) 301 87 60
Fax: +90 (232) 453 02 66
E-mail: sbedergi@deu.edu.tr
WEB: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/JOURNAL.htm
WEB Editor : Spec. Özlem ABACIOĞLU

The academic and content responsibility of the articles published in our journal exclusively belongs to the authors. The articles published in our journal cannot be used without giving reference to the relevant article.

Online Date of Issue : 22.01.2015
Place of Printing : Dokuz Eylül University Printing House
Date of Issue : 12.02.2015
Total number printed : 250
Place of Printing Address : Dokuz Eylül University Printing House
DEU Tınaztepe Campus 35390 Buca / IZMIR / TURKEY
Tel: +90(232) 301 93 00 - Fax: +90(232) 301 93 13

© All Rights Reserved

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
Hakemli Dergi
Cilt: 16 Sayı: 3 Yıl: 2014

Dergi Yayın Komisyonu

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Doç. Dr. Ethem DUYGULU
Yrd. Doç. Dr. Münevver AKTAŞ
Araş. Gör. Pınar IŞILDAR
Araş. Gör. Erdem AKTAŞ
Araş. Gör. Emir ÖZEREN
Araş. Gör. Sinem ABKA
Araş. Gör. Levent ATEŞOĞLU
Araş. Gör. Fulya AKGÜL DURAKÇAY
Araş. Gör. Önder CANVEREN
Uzman Özlem ABACIOĞLU
Uzman Çağdaş CENGİZ

DANIŞMAN KURULU

Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla Üniversitesi
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	Nevada, Las Vegas Üniversitesi
Prof. Dr. Pascale CARAYON	Wisconsin Üniversitesi
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Hulusi DEMİR	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Çağ Üniversitesi
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State Üniversitesi
Prof. Dr. Dima JAMALI	Beyrut Amerikan Üniversitesi
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn Üniversitesi
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke Üniversitesi

Dizgi: Uzman Özlem ABACIOĞLU

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
Refereed Journal
Vol: 16 Issue: 3 Year: 2014

Publishing Commission of Journal

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU
Assist. Prof. Dr. Münevver AKTAŞ
Research Assistant Pınar IŞILDAR
Research Assistant Erdem AKTAŞ
Research Assistant Emir ÖZEREN
Research Assistant Sinem ABKA
Research Assistant Levent ATEŞOĞLU
Research Assistant Fulya AKGÜL DURAKÇAY
Research Assistant Önder CANVEREN
Specialist Özlem ABACIOĞLU
Specialist Çağdaş CENGİZ

ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Akdeniz University
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin University
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla University
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	University of Nevada, Las Vegas
Prof. Dr. Pascale CARAYON	University of Wisconsin
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin University
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State University
Prof. Dr. Hulusi DEMİR	Yaşar University
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Atılım University
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık University
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State University
Prof. Dr. Dima JAMALI	American University of Beirut
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Institute of Technology
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has University
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn University
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham University
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent University
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York University
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina University
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar University
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State University
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege University
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi University
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent University
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech and State University
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent University
Assoc. Prof. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke University

Typesetting: Specialist Özlem ABACIOĞLU

DERGİ HAKKINDA

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda en az dört defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergi alanında disiplinlerarası ulusal ve uluslararası çalışmaları yayınlar. Derginin yayım dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce yazılan makaleler de yayımlanır. Dergi, içeriği tüm kullanıcılara açık, serbestçe/ücretsiz "açık erişimli" bir dergidir. Kullanıcılar yayıncıdan ve yazar(lar)dan izin almaksızın, dergideki makaleleri tam metin olarak okuyabilir, indirebilir, dağıtabilir, makalelerin çıktısını alabilir ve kaynak göstererek makalelere bağlantı verebilir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi uluslararası bir dergi olup aşağıdaki veri tabanlarında yer almaktadır.

TÜBİTAK ULAKBİM

EBSCO PUBLISHING Provider of EBSCOhost®

ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY

DOAJ DIRECTORY OF OPEN ACCESS JOURNALS

Academic Journals Database
disseminating
quality controlled scientific knowledge

asos akademia sosyal bilimler indeksi

arastirmax Bilimsel Yayın İndeksi

ABOUT JOURNAL

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is a peer-reviewed and international journal published at least four times a year. The journal publishes multidisciplinary national and international articles. The language of the journal is Turkish, but, articles in English may also be published. This is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Users are allowed to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full text of the articles in this journal without asking prior permission from the Publisher or the author.

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is an international journal and indexed by these databases;

TÜBİTAK ULAKBİM

EBSCO PUBLISHING Provider of EBSCOhost®

ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY

DOAJ DIRECTORY OF OPEN ACCESS JOURNALS

Academic Journals Database
disseminating
quality controlled scientific knowledge

asos akademik sosyal bilimler indeksi

arastirmax Bilimsel Yayın İndeksi

Cilt/Volume: 16 Sayı/Issue: 3

01 Temmuz – 30 Eylül 2014/01 July – 30 September 2014

İÇİNDEKİLER/CONTENT

SAYFA/PAGE

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
Sezer Cihan ÇALIŞKAN 363

Anlaşmazlıkların Çözümünde Akran Arabuluculuk Modelinin Dönüştürücü Etkileri: Arabulucu Öğrenciler Gözünden Bir Değerlendirme
Cemile ÇETİN, Abbas TÜRNÜKLÜ, Nuray TURAN 383

Üretim İlişkileri Temelinde Modernizm ve Post-Modernizmin Azgelişmiş Ülkeler Üzerine Etkileri
Kemal ER 413

Takım Çalışmasının İşlevsizleştirilmesinde İzleyici Etkisinin Rolü
Emre ERBAŞ, Nilüfer ŞAHİN PERÇİN 455

Deneyimsel Değer, Tüketici Tatmini ve Tüketici Sadakati Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Saime ORAL, Ayşe ÇELİK YETİM 469

Yayın Geliş Tarihi: 17.02.2014
Yayına Kabul Tarihi: 10.12.2014
Online Yayın Tarihi: 22.01.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.81606

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 16, Sayı: 3, Yıl: 2014, Sayfa: 363-382
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ İLE YENİ ARAŞTIRMA MODELLERİ GELİŞTİRME ARAYIŞLARI: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİNİN İŞE ADANMIŞLIK, TÜKENMİŞLİK VE SİNİZM ÜZERİNE ETKİLERİ VE BU ETKİLEŞİMDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA[1]

Sezer Cihan ÇALIŞKAN*

Öz

Bu araştırmanın amacı, yazında 2000'li yıllardan sonra önemi giderek artan pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin (ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik) işletmeler açısından önemini vurgulayarak, çalışan davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma modeli çerçevesinde, pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkili olabilecek iki olumsuz çalışan davranışı ("sinizm" ve "tükenmişlik") ve bunlara zıtlık teşkil eden ve kendisi de pozitif örgütsel davranış akımının bir parçası olarak kabul edilen "işe adanmışlık" kavramları bağımlı değişkenler olarak seçilmiştir. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu ve tükenmişlik ve sinizm üzerinde ise negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu doğrulamaktadır. Araştırma modelinde bu doğrudan etkileşimlerin yanı sıra, örgütsel adalet değişkeninin aracılık etkisi de test edilmiş ve tükenmişlik ve sinizm değişkenleri için ara değişken etkisi kanıtlanmıştır. Sonuç ve tartışma kısmında bulguların yönetim uygulamalarına etkisi tartışılmakta ve geleceğe yönelik araştırma modeli önerileri getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri, Çalışmaya Tutkunluk, Tükenmişlik, Sinizm, Örgütsel Adalet Algısı.*

---

[1] Bu araştırma, ilk defa, 20-22 Mayıs 2010 tarihlerinde Adana'da düzenlenen 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde yazar tarafından bildiri olarak sunulmuş, daha sonra model ve yazın taraması güncellenerek makale haline getirilmiştir.

* Yrd. Doç. Dr., Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, segunaydin@yahoo.com

TOWARDS DEVELOPING NEW RESEARCH MODELS WITH POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR VARIABLES: IMPACT OF POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR VARIABLES ON CYNISM, BURNOUT AND WORK ENGAGEMENT AND MEDIATING ROLE OF PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THIS INTERACTION[2]

Abstract

The purpose of this study is to prove the importance of Positive Organizational Behaviour variables (hope, optimism, resiliency and self-efficacy) on employee attitudes and behaviours and business companies. Within the scope of the research model, "cynism" and "burnout" which can be considered as negative and counterproductive employee attitudes and "work engagement" which is also considered as one of the dimensions of positive organizational behaviour approach are taken as dependent variables. Results prove the positive and significant impact of positive organizational behaviour variables on engagement and negative significant impact on cynism and burnout. Besides these direct interactions, mediating role of organizational justice dimensions are also tested and mediation affect was proven for cynism and burnout. In the results and discussion part, managerial implications are discussed and future research models are suggested.

Keywords: *Positive Organizational Behaviour Variables, Work Engagement, Burnout, Cynism, Perception of Organizational Justice.*

GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı, işletmeler açısından psikolojik bir sermaye olarak değerlendirilen pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin (ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik), **çalışmaya tutkunluk, sinizm ve duygusal tükenmişlik** gibi olumlu ve olumsuz çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini bütüncül bir modelde irdelemektir.

Örgütsel Davranış yazınına 2000'li yıllardan sonra giren ve psikolog Seligman önderliğinde gelişen pozitif psikoloji akımı, psikolojinin sadece patalojik ve olumsuz davranışları inceleyen düşünce mantığına bir tepki olarak ortaya atılmıştır (Seligman,1998: 2). Seligman, psikoloji biliminin bireyin normal olmayan yönleri üzerinde durduğuna; güçlü, olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye çalışmadığına vurgu yaparak, psikolojik sonuçların bireyleri nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi kişilere dönüştürmek için kullanılması gerektiğini ifade etmiş ve "pozitif psikoloji" kavramını ortaya atmıştır. Pozitif psikoloji; olumlu duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif organizasyon bilimi olarak tanımlanabilmektedir (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif psikolojinin alanı; iyi olma, memnuniyet ve tatmin gibi geçmişle ilgili;

[2] This research had been presented in the 18th National Management and Organization Congress which was held in Adana on 20-22 May 2010, and later on model and literature review were updated and it was revised as an article.

umut ve iyimserlik gibi gelecekle ilgili; sağlık ve mutluluk gibi şu anla ilgili anlamlı kişisel duyguları kapsamaktadır. Birey bazında sevgi kapasitesi, yetenek, cesaret, kişilerarası ilişkiler, estetik duygusu, azim, özgünlük, ileri görüşlülük, moral, üstün yetenek ve akıllı olma gibi pozitif karakter özellikleriyle ilgilidir. Grup düzeyinde ise sorumluluk, nezaket, ılımlılık, hoşgörü, etik çalışma, özenli olma gibi vatandaşlık erdemleri ve bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlarla alakalıdır (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif örgütsel davranış ise, pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bir akımdır. Pozitif psikoloji ile ilgili yaklaşımlar, örgütlerdeki davranışların yönetimi açısından da önemli bir uygulama alanına sahiptir. Pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikoloji kapasitesi kullanılarak, iş performansının özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının arttırılmasını hedefler (Luthans vd., 2007). İşgörenlerin örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacından yola çıkarken, özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayış içindedir (Özkalp, 2009: 491; Bal, 2009: 546). Luthans'a göre, geleneksel kaynaklar ve çözümler işletmeler için artık yeterli değildir. Örgütsel davranış alanında da, zayıf yönleri belirlemek ve olumsuz durumlara yoğunlaşmak yerine daha proaktif ve pozitif yaklaşımları ön plana çıkaran güçlü yönler üzerinde durmak daha etkili olacaktır. Pozitif Örgütsel Davranış, "günümüz iş hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir biçimde yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamalar" olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 59). Bu tanıma göre pozitif örgütsel davranış, zayıf yönleri iyileştirmek için kullanılan olumsuz tedavi yöntemlerinin neden olduğu kısır döngüden kurtulmak için güçlü yönlerin ön plana çıkarılarak vurgulanması gerekliliğini ileri sürmekte, pozitif ve proaktif bir yaklaşımın benimsenmesini savunmaktadır (Luthans, 2002: 695-696).

Yabancı yazında Luthans ve arkadaşlarının başını çektiği çalışmalar ile pozitif örgütsel davranış yapılan çalışmalar sıklık kazanırken, Türk yazınında konu ile ilgili kuramsal ve görgül çalışmalara yeni rastlanılmaktadır. Bu araştırmada da, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin performansı arttırıcı ve performansı düşürücü bazı çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi ampirik olarak kanıtlanılmaya çalışılacak ve pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile ilgili olarak geleceğe yönelik yeni model önerileri getirilecektir. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışan tutumları üzerindeki etkilerinin kanıtlanması işletmeler ve örgütlerde de insan kaynakları bölümlerinin konuya daha duyarlı hale gelip, yönetim uygulamalarında çalışanların pozitif özelliklerinden yararlanmalarında da etkili olacaktır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki bölümde, öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenlerin işe vuruk tanımları yapılarak aralarındaki muhtemel ilişkiler ve araştırmanın teorik çerçevesi belirtilmektedir.

YAZIN TARAMASI

Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri

Yazında, pozitif örgütsel davranış boyutları ya da değişkenleri olarak adlandırılan ve bazı çalışmalarda da bir arada ele alındığında *"psikolojik sermaye"* olarak tanımlanan değişkenler, "ümit", "iyimserlik", "psikolojik dayanıklılık" ve "öz-yeterlilik" değişkenleridir (Avey vd., 2008: 53). Birbirlerini tanımlayıcı özellikler göstermekle birlikte bu kavramların yazında nasıl tanımlandıklarına kısaca değinmekte fayda vardır.

Pozitif örgütsel davranışta ümit kavramı merkezi bir yer tutar (Luthans, 2002: 695-706). Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre ümit; olumlu bir motivasyon durumu olup, bireyin başarı duygusuna ulaşmasında onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991: 287). Kısaca ümit etmenin, biri istek gücü diğeri ise onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans vd., 2007: 66). Bu kavram üzerine kapsamlı araştırmalar yapan Synder ve arkadaşları, şu ana kadar görgül araştırmalar ile de geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş "ümit ölçeği"ni geliştirmiştir. Peterson ve Luthans (2003; 26-31) tarafından yapılan araştırmalarda da, psikolojik bir sermaye olan ümidin, çalışanların performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını ve işten ayrılma niyeti ile de aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır.

İyimserlik, pozitif örgütsel davranış hareketinde ortaya çıkan yeni bir kavram olmakla birlikte, aslında çok uzun yıllardan beri hem psikologlarca araştırılan hem de halk arasında bilinen ve tanınan bir kavramdır (Özkalp, 2009). Psikologlar iyimserliği, genelleştirilen olumlu beklentiler sonucu gelişen bir bilişsel karakteristik ve ya olumlu yüklemeler olarak tanımlamaktadır. İyimserlik, Seligman tarafından yükleme şekliyle açıklanmaktadır. İyimserler, genellikle olumlu yükleme yaparlarken, başlarına gelen olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel sebeplerle; olumsuz olayları ise dışsal, değişken ve özel sebeplerle açıklamaktadırlar (Seligman, 1990: 113). İyimserliğin, fiziksel ve ruhsal sağlığa, dayanıklılığa, akademik, atletik, politik ve mesleki motivasyona ve başarıya olan etkileri sıklıkla araştırılmıştır. İyimserlik düzeyi düşük bireylerde, pasiflik, sürekli depresyon hali, başarısızlık ve hatta intiharlar görülmektedir (Luthans, 2008, s.211). Bu kavramın ümit ve duygusal zekâ ile de ilişkisi bulunmaktadır. Coleman (1995), iyimserliğin duygusal zekânın bir boyutu olduğunu ifade etmektedir. İşyerinde "olumlu düşüncenin gücü" ya da olumlu eğilimler birçok örgütsel davranış değişkeni üzerinde etki sahibi olabilirler. İyimserlerin, çalışma yaşamında daha çok çalışmaya motive edilebilen, daha tatminkâr ve yüksek moralli, yüksek beklentileri ve olumlu amaçları olan, güçlükler karşısında sebatkâr, kişisel yetersizlikleri daha az ve fiziksel ve ruhsal açıdan daha canlı bireyler oldukları gözlenmektedir.

Psikolojik dayanıklılık, pozitif örgüt davranışının diğer boyutlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşımaktadır. Pozitif psikolojide bu kavram bireyin

belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır (Master ve Reed, 2002: 75). Pozitif örgütsel davranışın bir parçası olarak ise bireyin olumlu ve olumsuz koşullar karşısında göstermiş olduğu canlılık veya bunları karşılama gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 695-706). Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime karşı olan tepkileri ve devamlılık gösteren psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Daha çok yaşam boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonucunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir. Dayanıklılık özelliğine sahip bireylerin işin veya yaşamın stresinden kaynaklanan fiziki veya zihinsel hastalıklardan korunduğuna dikkat çekilmektedir. Dayanıklı kişilik özelliğini belirleyen unsurlar; bireyin bulunduğu ortamla alakadar olması, olayların gidişatını kontrol etme arzusu ve mücadele etme hevesine sahip olmasıdır. Örneğin, işsizlik gibi negatif bir durumda dahi, bireyin hemen iş olanaklarını araştırması, işten neden çıkarıldığını anlamaya çalışması ve bu durumu kariyerinin gelişmesinde bir fırsat olarak görmesidir (Güler, 2009: 133). Günümüzde, bu kavram sadece insanların genelde sahip oldukları arzu edilen bir karakteristik değil, günümüz çalışanlarının, yönetici, örgüt hatta ülkelerin sahip olmaları gereken bir faktör olarak yansıtılmaktadır (Özkalp, 2009).

Bu araştırma kapsamı içerisinde ele alınacak pozitif örgütsel davranış değişkenleri arasında üzerinde en çok araştırma yapılan ve teorik olarak da en çok gelişen kavram *"öz-yeterlilik"* değişkenidir. Öz yeterlilik, kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olayları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi ve bireyin hayatta karşılaştıkları sorunları çözebileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Başka bir deyişle, öz yeterlilik, bireyin becerilende ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Sosyal öğrenme teorisinin ana unsurlarından biri olarak kavramı örgütsel davranış yazınına kazandıran Bandura (1997) "öz yeterlilik" isimli kitabında, öz yeterliliğin kişisel ve örgütsel bazda etkinlik ve verimliliği nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Öz yeterliliğin, kariyer seçimi ve gelişimi, yeni işe girenlerin eğitilmesi ve işe adaptasyonu, iş dizaynı ve iş zenginleştirme, iletişim, takım performansı, yenilikçilik, girişimcilik, liderlik ve stres gibi değişkenler üzerindeki açıklayıcı güce sahip olduğu daha önceki çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Yukarıda kavramsal olarak açıklanan pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin performans, motivasyon, iş doyumu ve hayat doyumu gibi değişkenler ile etkileşimleri daha önceki çalışmalarda incelenmekle birlikte, örgütsel davranış yazınında yer alan çalışmalarda sinizm, tükenmişlik ve işe adanmışlık gibi değişkenlerle etkileşimleri bütüncül bir modelde ele alınmamaktadır. Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri kurma arayışı içerisinde pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin sinizm, tükenmişlik ve işe adanmışlık ile ilişkisi (araştırma modeli çerçevesinde) aşağıda yer alan bölümlerde teorik bazda tartışılacaktır.

Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ve Sinizm

Sinizm, bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel bir tutumu ifade etmektedir (Andersson, 1996). Örgütsel davranış yazınında 90'lardan sonra ilgi görmeye başlayan kavramlardan birisi olan örgütsel sinizmin en çok karşılaşılan tanımı, Dean ve diğerleri (1998) tarafından yapılmıştır. Sinizm, "bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif bir duygu ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi" olarak tanımlanmaktadır.

Yazında olumsuz bir çalışan tutumu olarak ele alınan sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluştuğu belirtilmektedir (Dean vd., 1998) Bilişsel boyutta, "kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı" vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutun kapsamı incelendiğinde, çalıştıkları kurumda sinik tutuma sahip bireylerin örgütteki uygulamaların ilkelere dayalı olmadığı, örgütlerin hazırladığı resmi bildirgelerin çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığı ve insan davranışlarının istikrarsız ve güvenilmez olduğu inançlarına sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilecekleri belirtilmektedir. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir. Çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. Çalışanların birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir.

Literatürde örgütsel sinizmin öncelleri ve sonuçları ile ilgili yapılmış çalışmalarda, yanlış yönetilen değişim çabaları (Wanous vd., 1994; Fitzgerald, 2002), yüksek makam tazminatı, düşük örgütsel performans, sert ve çabuk işten çıkarılma duyurusu, yüksek düzeyde rol çatışması, aşırı rol yükü ve tutulmayan sözler örgütsel sinizmin öncelleri olarak bulunmuştur. Türkiye'de yapılan benzer çalışmalarda da, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlallerinin sinizm ile ilişkileri irdelenmiştir (Tükeltürk vd. 2009; Kutanis ve Çetinel, 2009) Sinik tutum ve davranışlar, performans, örgüt vatandaşlığı davranışı, moral, işe bağlılık ve motivasyonda azalma; kişiler arası çatışma, devamsızlık ve iş gücü devir hızında artışa neden olmaktadır. (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Reichers vd.,1997; Wanous vd. 2000). Araştırma modeli çerçevesinde pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin sinizm üzerine etkilerine yönelik çalışmalar tarandığında ise, Türk yazınında, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışanların sinik tutumları üzerindeki öncel etkisi ya da sinik tutum ve davranışlar ile ilişkisi

Karacaoğlu ve İnce (2013) tarafından Kayseri ilinde bulunan imalat firmalarındaki çalışanlar ile test edilmiş ve pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Sinizm; *umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı* ile karakterize edilen ve aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilen bir tutum olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, bireysel önceller olarak ümit düzeyi yüksek, iyimser, psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve öz-yeterlilikleri yüksek çalışanların, iş yaşamında kendilerini negatif, alaycı, eleştirel kısacası sinik davranmaya iten nedenleri daha kolay tolere edebileceklerini ve bu nedenle daha az sinik tutum ve davranışlar sergileyeceklerini iddia etmek yanlış olmaz. Sinik tutum ve davranışlar bireyin yanlış yönetilmiş değişim girişimleriyle sürekli karşı karşıya kalması nedeniyle gelecekte yapılacak örgütsel değişime yönelik kötümserlik ve umutsuzluk tutumu olarak da tanımlanmaktadır. İyimser, ümitli, psikolojik dayanıklılığı ve öz-yeterlilikleri yüksek bireyler, değişim dönemlerini ve bu dönemde yaşanan belirsizlikleri daha kolay tolere edebilmektedirler. Bu bağlamda, pozitif örgütsel davranış ve boyutları bazında işgörenlerde oluşan olumlu duygu, düşünce ve davranışların, çalışanların örgütlerinde sinik eğilimlerden uzaklaşmalarına ve hatta örgüte olumlu yönde katkı sağlamalarına neden olduğu sonucuna varmak yanlış olmaz.

Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ve Tükenmişlik

Tükenme kavramı, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmış ve daha sonra Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir. Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach, tükenmişliği "*profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması*" biçiminde tanımlamıştır. Tükenmişliğin majör özellikleri enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı negatif tutum ve aktif olarak diğerlerinden geri çekilmeyi içermektedir (Maslach, 1976; Maslach ve Jackson,1986). Cotton (1990), tükenmişliği stresle etkin şekilde başa çıkmadaki başarısızlığın sonucu olarak göstermekte, başka yazarlar da olayın özünde mesleğe ilişkin bir yanılsamayla yüzleşme süreci yattığını belirtmektedirler (Fawzy vd., 1991).

Tükenmişlik yazında, "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" boyutları ile incelenmektedir (Spectors, 1996). "Duygusal tükenme", kişinin yaptığı iş nedeniyle duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş, kaynaklarını ve enerjisini tüketmiş hissetmesidir, daha çok iş stresi ile ilişkilidir ve *tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir.* Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiklerine karşı -bu kişilerin birer birey olduklarını dikkate almaksızın- duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir. Kişisel başarı eksikliği ise, sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak tanımlanır.

Kişinin işe karşı motivasyonu düşmüştür, kontrol eksikliği ve çaresizlik hisseder (Maslach, 1976; Maslach ve Jackson, 1986).

Araştırma modeli açısından düşünüldüğünde, pozitif bir bakış açısına sahip; dayanıklılık, ümit, öz yeterlilik, iyimserlik değerleri yüksek bireylerin stresle daha kolay mücadele edip tükenmişlik sendromlarının daha az yaşamaları beklenilen bir sonuçtur.

Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ve Tükenmişliğin Öteki Yüzü: Çalışmaya Tutkunluk

Schaufeli ve Bakker (2001) tarafından "enerji, adanma ve işe gömülme özelliklerini içeren işle ilgili olumlu ve tatminkâr bir zihinsel durum olarak tanımlanan çalışmaya tutkunluk", aslında mesleki tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Örgütsel Davranış yazınında İngilizce karşılığı 'work engagement' olan kavram Türkçe'de "çalışmaya tutkunluk" olarak isimlendirilmiştir. Zira kavramı oluşturan alt boyutların, yüksek enerji, anlam, şevk, ilham, gurur, odaklanma gibi tanımları ve örnek davranışları bir tutkunluk halini ifade eder niteliktedir. (Turgut, 2010).

Yukarıda detaylı olarak tanımlanan tükenmişlik üzerine uzun yıllar boyunca çalışmalar yapan araştırmacılar, giderek bu durumun zıddı olduğuna inandıkları çalışmaya tutkunluk (work engagement) kavramına ilgi duymaya başladılar (Maslach vd., 2001). Maslach ve Leiter (1997), çalışmaya tutkunluğun tükenmişliğin üç alt boyutu olan bitkinlik, işe yabancılaşma ve düşük düzeyde profesyonel yeterliliğin tam zıddı olduğuna inanıyorlardı. Bu araştırmacılara göre, bir çalışanın çalışmaya tutkunluk düzeyini ölçmek için tükenmişlik seviyesini ölçmek yeterli idi. Başka bir deyişle, düşük seviyedeki tükenmişlik, yüksek seviyedeki çalışmaya tutkunluğa işaret etmekteydi (Bal, 2009). Ancak daha sonra yapılan çalışmalar, çalışmaya tutkunluğun tükenmişlikten ayrı bir kavram olarak ölçümlenmesi gerekliliğini ortaya koydular.

Schaufeli ve Bakker (2001)'a göre, anlık ve belirli bir durum olmaktan ziyade, çalışmaya tutkunluk (work engagement) herhangi bir nesne, olay, birey ve davranışa odaklanmayan daha sürekli ve yaygın bir duygusal-bilişsel duruma işaret etmekte ve üç alt boyuttan oluşmaktadır: **dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication),** ve **yoğunlaşma (absorption).** Bu alt boyutlar Turgut (2011) tarafından çalışmaya tutkunluk (work engagement) üzerine yapılan kavram geçerliliği çalışmasında Türkçeleştirilmiş ve anlam içerikleri açısından Türkçeye en yakın karşılıkları verdiği düşünülerek yazarın çevirisi kullanılmıştır. Dinçlik boyutu çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini içerir. Çalışırken muazzam bir dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve bir takım zorluklarla karşılaşsa bile sebatla işini yapmaya devam eder. Adanmışlık çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsar. Çalışmaya adanmış olan bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir

amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler; yaptıkları iş onlara ilham verir, dolayısıyla işlerini hevesle yaparlar ve işleriyle gurur duyarlar. Yoğunlaşma bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çalışmaya ara vermekte zorlanır (Turgut, 2011).

Çalışmaya tutkunluğun sonuçları arasında, işle ilgili olumlu tutumlar, kişisel sağlık, görev sorumluluklarında beklenilenin üzerinde olumlu davranışlar sergileme ve performans artışı bulunmaktadır. Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların, diğerlerine göre işlerinden daha fazla tatmin duydukları, kurumlarına daha fazla bağlılık hissettiği ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004; Demerouti vd., 2001). Çalışmaya tutkun bireylerin zihinsel ve bedensel sağlık durumları açısından diğer çalışanlardan daha iyi durumda olması da çarpıcı bir bulgudur. İnisiyatif alma, proaktif davranışlar sergileme, öğrenme motivasyonunda artış, yüksek performans çalışmaya tutkunluğun etkili olduğu diğer değişkenlerdir (Sonnentag, 2003).

Araştırma modeli açısından düşünüldüğünde, pozitif bir bakış açısına sahip; dayanıklılık, ümit, öz yeterlilik, iyimserlik değerleri (pozitif psikolojik sermayeleri) yüksek bireylerin çalışmaya tutkunluk açısından daha yüksek bir seviyeye sahip olacakları çıkarımını yapabiliriz. Pozitif psikolojik sermayeye sahip bireyler, işlerine daha yüksek bir enerji, dinçlik ve yoğunlaşma ile adanmışlık gösterebilirler. Nitekim çalışmaya tutkunluk kavramının daha önce yapılan çalışmalarda da, öz-yeterlilik, özsaygı ve iyimserlik gibi bireysel özelliklerle güçlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bal, 2008). Bu nedenle bu araştırmada pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Örgütsel Adalet Algısının Araştırma Modelinde Ara Değişken Rolü

Sosyal bilimciler, uzun süredir, çalışanların kişisel doyumunun ve etkin örgütsel fonksiyonlar için temel bir gereklilik olarak adalet fikrinin önemli olduğunu belirtmektedir. Örgütsel adalet kavramı da Adams'ın Hakkaniyet kuramından beri örgütsel davranış yazınında sıklıkla araştırılan ve araştırma modellerinde çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi irdelenen temel bir değişkendir. Kısaca örgütsel adalet, örgütlerde ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Örgütsel adalet algısını çalışanların bulundukları örgütte, ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlar oluşturmaktadır (Folger ve Cronpanzano, 1998). Yazında oturmuş bir kavram olan örgütsel adalet algısı *üç temel boyuttan* oluşmaktadır. *Dağıtım adaleti (distributive justice)*; çalışanların ortaya koydukları çaba ve performans neticesinde elde ettikleri sonuçların(maddi ve manevi ödüllerin) adil olarak algılanmasını, herkese performansı doğrultusunda hakkının verilmesini ifade eder. *İşlem adaleti (procedural justice);* elde edilenleri belirlemek için bir karar verilirken kullanılan yöntem ve süreçlerin adil olmasını ifade eder.

Çalışanların işlemsel adalet algıları, esasen "seçme hakkı (right of choice)" ve "söz hakkı (right of voice)" kriterlerine dayandırılmaktadır. Kararlar alınırken çalışanların kendilerini ilgilendiren karar alma sürecine katılmaları ve kararın bir parçası olmaları, onların alınan kararları ve çalıştıkları örgütteki uygulama ve karar alma mekanizmalarını daha adil olarak algılamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle işlemsel adalet ya da işlem adaleti boyutu, işletmelerdeki karar alma süreçlerini ve prosedürlerini ilgilendiren bir adalet algısı boyutudur. İşlem adaletinin bir başka yönü de alınan kararlar hakkında çalışanlara bilgi verilmesi, kararların net bir şekilde gerekçeleri ile çalışanlara açıklanmasına yönelik olumlu algıdan oluşmaktadır (bilgiye yönelik adalet algısı/ informational justice). Örgütsel adaletin üçüncü bir boyutu da, *etkileşim adaleti (interactional justice)* olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut, uygulamalar ve süreçlerle ilişkili olarak, "kişilerarası iletişimin adil olarak algılanması"nı ifade eder. Çalışanlarla kurulan iletişimde nazik, kibar ve saygılı davranılması etkileşimsel adalet algısını arttırmaktadır. Bu üç adalet biçimi de birbirleriyle ilişkili olmasına rağmen, yazında örgütsel adaletin ayrı boyutları olarak kavramsallaştırılmaktadır (Moorman, 1991; Erdoğan vd, 2001). Örgütsel adaletle ilgili önemli bir nokta her üç boyutta da yöneticiler ve işletmeler her ne kadar adil uygulamalar yaptıklarını ileri sürseler de önemli olanın çalışanların bu uygulamaları ne derece adil algıladıklarıdır. Bu nedenle örgütsel adalet yerine araştırma modelinde ve genel olarak yazında da "örgütsel adalet algısı" kavramı kullanılmaktadır.

Daha çok örgütsel yapı ve işleyişlerdeki adaletsizlik algısı ile beslenen sinik davranışlar, çalışanların pozitif özelliklere ve tutumlara sahip oldukları ortamlarda daha az gelişebilir. Örgütsel sinizm birden bire ortaya çıkan bir tutum değildir, deneyimler sonucu ortaya çıkar. Örgütlerine karşı sinik olan bireyler, adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarlarına kurban edildiğini düşünmektedirler. Bu da gizli güdülere ve yalancılığa dayanan faaliyetlere neden olmaktadır. Nitekim yazında Fitzgerald (2002) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletsizlik algısının bütün boyutlarının örgütsel sinizmin önceli olarak etki yarattığı sonucuna ulaşılmaktadır. Aynı şekilde daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel adaletin işe adanmışlık ve tükenmişlik üzerindeki etkileri de ispatlanmaktadır. Bu nedenle, araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerinde kuvvetli bir öncel etkisine sahip olması ve örgütsel adalet algısının pozitif psikoloji değişkenleri ile etkileşimini ortaya koymak adına pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile araştırmanın bağımlı değişkenleri arasında aracılık rolü üstlenebileceği savı test edilmektedir.

Buraya kadar ele alınan kavramsal tanımlar ve değişkenler arası ilişkiler bağlamında araştırmanın teorik modeli Şekil 1'de gösterilmekte ve araştırmanın hipotezleri belirtilmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli



Araştırmanın Hipotezleri:

H_1: Pozitif örgütsel davranış değişkenleri, sinizm üzerinde negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahiptir.

H_2: Pozitif örgütsel davranış değişkenleri, tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahiptir.

H_3: Pozitif örgütsel davranış değişkenleri, çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahiptir.

H_4: Örgütsel adalet algısı pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile sinizm arasında ara değişken vazifesi görmektedir.

H_5: Örgütsel adalet algısı pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile tükenmişlik arasında ara değişken vazifesi görmektedir.

H_6: Örgütsel adalet algısı pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile çalışmaya tutkunluk arasında ara değişken vazifesi görmektedir.

METOD

Örneklem ve Prosedür

Araştırmaya ait veriler sağlık sektöründe faaliyet gösteren İstanbul Anadolu yakasındaki en büyük hasta kapasitesine sahip Göztepe SSK hastanesi çalışanlarından toplanmıştır. Örneklem olarak SSK hastanesi ve devlet hastanesinin seçilmesinin başlıca nedeni, çok büyük bir hasta sirkülâsyonunun yaşandığı, zor koşullar ve stres altında çalışılan bu kuruluşta pozitif bir iklim ve algı yaratmanın çalışan tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı beklentisidir. Öncelikle araştırmanın amacı ve niteliği SSK hastanesi başhekimliğine aktarılmış, başhekim ve kalite birimleri ile ön görüşmeler yapılarak hastane çalışanları, hasta kapasitesi, çalışan ve hasta memnuniyet düzeyleri ile ilgili olarak genel bilgiler alınmıştır. Ön görüşme ve başhekimlik onayı ardından, İl Sağlık Müdürlüğünden onay yazısı alınarak, anketler, halkla ilişkiler ve kalite birimlerine elden bırakılmıştır. Kalite birimleri çalışanları başhekimlik yazısı ve onayı olmasına rağmen, özellikle bir salgın hastalıktan dolayı yaşanan yoğunluk nedeni ile geri dönüşler beklenilenden daha alt düzeyde gerçekleşmiş ve 150 anket geri dönüşü olmuştur. Araştırmanın örneklem özelliklerine bakıldığında katılımcıların, %62,2'si bayan ve %37,8'i erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 33'tür. Katılımcıların %59,1'i evli, %40,9'u

bekârdır. Meslek grupları açısından bakıldığında, katılımcıların %37'si hekim, %39,8'i hemşire, %10,2'si sağlık teknisyeni, %13'ü idari destek elemanıdır. Katılımcıların %67'sinin bakmakla yükümlü oldukları çocukları yoktur, %32,5'inin ise 1'den fazla bakmakla yükümlü olunan çocukları bulunmaktadır. Katılımcıların, %59,2'si 1-5 yıl, %40,8'i 5 yıl ve üstü kıdeme sahiptirler.

Kullanılan Ölçüm Araçları

"Sinizm", Dean, Brandes ve Darwadkar tarafından 1998 yılında geliştirilen 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği; "Çalışmaya Tutkunluk" Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen "Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği"; "Örgütsel Adalet Algısı", Moorman tarafından geliştirilen 12 maddelik örgütsel adalet ölçeği; "Tükenmişlik", Maslach tarafından geliştirilen "Tükenmişlik Ölçeği" (1986) kullanılarak ölçülmüştür. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden ümit için, Synder (1995) tarafından geliştirilen 6 maddelik "ümit ölçeği", iyimserlik için, Sheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen iyimserlik ölçeği, dayanıklılık için Block ve Kremen (1996)'in dayanıklılık ölçeği ve öz yeterlilik için ise Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen genel öz yeterlilik ölçekleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Verileri analiz etmek üzere SPSS 17.0 programı kullanılarak, faktör analizi, basit regresyon, çoklu regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Toplam 10 sorudan oluşan ***iyimserlik ölçeği*** faktör analizine tabi tutulduğunda, iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmaktadır. 1. faktör için güvenilirlik, .772 iken 2. faktör için, yapılan iç tutarlılık analizinde Cronbach Alpha değeri .443 gibi çok düşük bir oran olduğu için 2. faktör analizden çıkarılmış, iyimserlik tek bir boyut olarak regresyon analizlerine sokulmuştur. Tek faktörlü ölçeğin güvenilirlik değeri .772 olarak hesaplanmıştır. 6 maddeden oluşan ***ümit ölçeği*** faktör analizine sokulduğunda tek bir faktör bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği .895 iken, 1 nolu soru analizden çıkarıldığında iç tutarlılık.91'e yükselmektedir. Soru atılarak, 5 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı regresyon analizlerine sokulmuştur. 10 maddeden oluşan ***öz-yeterlilik ölçeği*** tek bir faktör altında toplanmıştır. İç tutarlılık oranı iyi olup (.917), hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 10 maddeli tek bir faktörden oluşan yapı regresyon analizlerine sokulmuştur. 14 maddeden oluşan ***dayanıklılık ölçeğinin*** faktör analizi sonucunda iç tutarlılığı düşüren ifadeler atıldığında, tek faktörlü 5 maddeden oluşan dayanıklılık boyutu regresyon analizlerine sokulmuştur. Bu tek boyutun güvenilirliği, .753'tür. Örgütsel ***sinizm ölçeğinde*** güvenilirliği düşüren ifadeler analizden atıldıktan sonra güvenilirliği .899 olan tek faktörlü bir yapı regresyon analizlerine sokulmuştur. ***Tükenmişlik ölçeğine*** yapılan faktör analizinde tükenmişlik tek bir boyut olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçeğe yapılan güvenilirlik analizlerinde, Cronbach Alpha değeri .864

olarak bulunmuştur. ***Örgütsel adalet ölçeğine*** yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekteki faktör yapısı değişmeden SPSS iki faktör hesaplamıştır. 1. faktör dağıtım adaleti, 2 faktör ise işlem ve etkileşim adaletini ölçmektedir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde dağıtım adaleti Cronbach Alpha değeri .955 ve işlem ve etkileşim adaleti Cronbach Alpha değeri .972 olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı iki faktörlü bir yapı olarak analizlere dahil edilmiştir. ***Çalışmaya tutkunluk ölçeğine*** yapılan faktör ve iç tutarlılık analizlerinde güvenilirliği azaltan ve faktör yükleri düşük ifadeler sırası ile analizden çıkarılmış, en sonunda 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bunlar orijinal ölçekteki enerji, adanma ve işe gömülme boyutları adını almaktadır. Enerji boyutunun iç tutarlılık değeri, .892; adanma boyutunun, .911 ve işe gömülme boyutunun ise .879 olarak bulunmuştur.

Hipotez testleri ve Regresyon Analizleri:

Araştırma hipotezlerini test edebilmek amacı ile öncelikle pozitif örgütsel davranış değişkenleri (ümit, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik) araştırmanın bağımlı değişkenleri olan sinizm, tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluk üzerine indirgenmiştir. Basit regresyon analizlerinde pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı açıklayıcı güce sahip olduğu bulunmuştur. Pozitif örgütsel davranış değişkenleri, sinizm üzerinde negatif yönlü ancak oldukça düşük bir açıklayıcı güce sahiptir. Regresyon denklemine sokulan tüm pozitif örgütsel davranış değişkenleri üzerinde bir tek "iyimserlik" değişkeninin, sinizmi negatif yönlü olarak etkilediği bulunmuştur. Bu bağlamda H_1 kısmen doğrulanmaktadır. İkinci olarak, tüm pozitif örgütsel davranış değişkenleri tek bir boyuttan oluşan tükenmişlik üzerine indirgenmiştir. Regresyon analizinde bir tek "ümit" boyutunun tükenmişlik üzerinde negatif yönlü düşük bir açıklayıcı güce sahip olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda H_2 kısmen kabul olmaktadır. Son olarak, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz neticesinde, "iyimserlik" ve "ümit" boyutlarının işe adanmışlığın %40'ını anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir. İyimserlik ve ümit arttıkça çalışanların çalışmaya tutkunlukları pozitif yönde artmaktadır. Bu bulgu da H_3'ü doğrulamaktadır. Ayrıca faktör analizlerinde belirtildiği gibi üç alt boyuttan oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeğinin her bir alt boyutu için de çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Buradan da pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışmaya tutkunluğu hangi açılardan daha çok etkilediği görülebilinmektedir. Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile araştırmanın bağımlı değişkenleri arasındaki bu etkileşimler, Tablo 1 ve Tablo 2' de detaylı olarak verilmektedir.

Tablo 1: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Sinizm, Tükenmişlik ve Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkileri

DENKLEME GİREN DEĞİŞKENLER	R KARE	F	ANLAMLILIK F	BETA	T	P
İYİMSERLİK	.05	4,543	.035	**-.213**	-1,995	.049
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **SİNİZM**						
ÜMİT	.12	13,608	.000	**-.296**	-3,021	,003
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **TÜKENMİŞLİK**						
İYİMSERLİK ÜMİT	.397	29,695	.000	**.381** **.329**	3,832 3,309	.000 .001
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: **ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK**						

Tablo 2: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Çalışmaya Tutkunluk Alt Faktörleri Üzerindeki Etkisi

DENKLEME GİREN DEĞİŞKENLER	R KARE	F	ANLAMLILIK F	BETA	T	P
ÜMİT İYİMSERLİK	**.426**	54,394	.000	**.460** **.287**	6,159 3,842	.000 .000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **DİNÇLİK**						
İYİMSERLİK DAYANIKLILIK	**.302**	30,669	.000	**.456** **.169**	5,874 2,175	.000 .031
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **ADANMIŞLIK**						
İYİMSERLİK	**.122**	19,803	.000	**.349**	4,450	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **YOĞUNLAŞMA**						

Bu analizler, pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile olumsuz çalışan davranışları olan sinizm ve tükenmişlik üzerindeki etkileşimi doğrulamakla birlikte, bu etkileşimde başka faktörlerin devreye girmesi gerektiği konusunda fikir vermektedir. Bu nedenle çalışanların örgütsel adalet algılarının muhtemel etkilerini değerlendirmek gerekmektedir. Örgütsel adalet değişkenlerinin (dağıtım adaleti/ işlem ve etkileşim adaleti) pozitif örgütsel davranış ve bağımlı değişkenler arasında bir ara değişken rolüne sahip olup olmadığını test etmek üzere Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen ara değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre hiyerarşik regresyon analizi yöntemi ile öncelikli olarak, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin ara değişken olan örgütsel adalet değişkenleri üzerindeki etkisine bakılmış, daha sonra örgütsel adalet değişkenlerinin araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Örgütsel adaletin ara değişken olabilmesi için pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin örgütsel adalet değişkenlerini etkilemesi ve de örgütsel adalet değişkenlerinin açıklayıcı gücünün pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinden daha yüksek bir açıklayıcı güce ve Beta değerine sahip olması beklenmektedir. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerindeki etkilerine daha önceki analizlerde bakılmıştı (bkz. Tablo 1 ve Tablo 2). Bu nedenle öncelikle pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin örgütsel adalet değişkenleri üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Tablo 3'ten de görüldüğü gibi,

pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden bir tek "iyimserlik" örgütsel adalet değişkenlerini anlamlı olarak etkilemektedir.

Tablo 3: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkileri

DENKLEME GİREN DEĞİŞKENLER	R KARE	F	ANLAMLILIK F	BETA	T	P
İYİMSERLİK	.101	6,285	.014	**.254**	2,507	.014
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **DAĞITIM ADALETİ**						
İYİMSERLİK	.133	12,067	.001	**.364**	3,747	.001
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: ÜMİT, İYİMSERLİK, ÖZ-YETERLİLİK, DAYANIKLILIK BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ**						

Ara değişken analizi adımlarına uygun olarak ikinci adımda örgütsel adalet değişkenlerinin, araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 4'te yer almaktadır. Bulgulardan da görüldüğü gibi örgütsel adalet algısı değişkenleri, pozitif örgütsel davranış değişkenlerine göre bağımlı değişkenler üzerinde daha yüksek açıklayıcı güce ve Beta değerlerine sahiptir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet Algısı Değişkenlerinin Sinizm, Tükenmişlik ve Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkileri

DENKLEME GİREN DEĞİŞKENLER	R KARE	F	ANLAMLILIK F	BETA	T	P
DAĞITIM ADALETİ	.190	21,994	.000	**-.435**	-4,690	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: DAĞITIM ADALETİ, İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **SİNİK DAVRANIŞLAR**						
İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ	.363	55,294	.000	**-.603**	-7,436	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: DAĞITIM ADALETİ, İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **TÜKENMİŞLİK**						
İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ	.219	27,249	.000	**.468**	5,220	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: DAĞITIM ADALETİ, İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK**						

Son olarak, pozitif örgütsel davranış değişkenleri ve örgütsel adaletin alt boyutları bir arada etkileşim halinde araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerine indirgenmiştir. Bu analizde etkileşim halinde iken "ümit" boyutunun sinizm ve "iyimserlik" boyutunun da "tükenmişlik" üzerindeki etkilerini kaybettikleri ve işlem ve etkileşim adaletinin bu değişkenler üzerindeki etkisini korudukları görülmektedir. *Bu bulgu işlem ve etkileşim adaleti aracılığı ile, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin sinizm ve tükenmişlik üzerindeki etkisini açıkladığını başka bir deyişle işlem ve etkileşim adaletinin bir ara değişken olduğunu doğrulamaktadır.* Ancak aynı bulgu çalışmaya tutkunluk bağımlı değişkeni ile yapılan analiz için görülmemiştir. Öyle ki "iyimserlik" boyutu örgütsel adalet değişkenleri ile etkileşim halinde iken bile işlem ve etkileşim adaletine göre daha yüksek bir Beta değerine sahiptir. İşlem ve etkileşim adaleti de denkleme girmekle birlikte Beta değeri "iyimserliğe" göre daha düşüktür. Bu nedenle çalışmaya tutkunluk bağımlı değişken olarak alındığında işlem ve etkileşim adaleti iyimserlik ve çalışmaya tutkunluk arasında ara değişken vazifesi görememektedir. Analizlere ait bulgular Tablo 5'te detaylı olarak verilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Adalet ve Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Etkileşim Halinde Sinizm, Tükenmişlik ve Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkileri

DENKLEME GİREN DEĞİŞKENLER	R KARE	F	ANLAMLILIK F	BETA	T	P
İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ	.277	13,794	.000	**-.295**	-2,208	.030
DAĞITIM ADALETİ				**-.282**	-2,106	.039
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ, ÖRGÜTSEL ADALET DEĞİŞKENLERİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **SİNİZM**						
İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ	.407	25,778	.000	**-.420**	-3,580	.000
DAĞITIM ADALETİ				**-.279**	-2,381	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ, ÖRGÜTSEL ADALET DEĞİŞKENLERİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **TÜKENMİŞLİK**						
İYİMSERLİK	.443	29,810	.000	**.454**	4,927	.000
İŞLEM VE ETKİLEŞİM ADALETİ				**.353**	3,837	.000
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ, ÖRGÜTSEL ADALET DEĞİŞKENLERİ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER: **ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK**						

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yapılan istatistiksel analizler neticesinde, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden "iyimserlik" boyutunun sinizm; "ümit" boyutunun tükenmişlik; "ümit" ve "iyimserlik" boyutlarının da "çalışmaya tutkunluk" üzerinde düşük de olsa anlamlı açıklayıcı güce sahip oldukları doğrulanmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça, sinizm davranışlarını daha az gösterme eğiliminde oldukları, ümitleri arttıkça ise daha az tükenme eğiliminde oldukları ve stresin zararlı etkilerinden korunabildikleri görülmektedir. Yöneticilerin, örgütler açısından işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, örgüte bağlılık ve iş tatmini gibi örgütsel verimliliği etkileyen değişkenleri açıklamada katkısı olan sinizm ve tükenmişlik gibi istenmeyen çalışan tutumlarını ortadan kaldırmada *pozitif bir çalışma iklimi* yaratmaları önem taşımaktadır. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden iyimserlik ve ümit çok daha yüksek bir açıklayıcı güç ile çalışmaya tutkunluk üzerinde de etki sağlamaktadır. Günümüzde örgütler, enerji düzeyleri yüksek, işlerine bağlı ve odaklanabilen, işleri ve çalıştıkları kurumlara karşı sorumluluk duyguları gelişmiş, verimli çalışanlara her zamankinden daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışmaya tutkunluk bu nedenle örgütler açısından önemli bir sermayedir. Bu sermayenin arttırılmasında, pozitif bakış açılarının etkisi ve çalışanların iyimser ve ümit dolu olmalarının önemli bir etkiye sahip olduğu açıkça görülmektedir. Örgütler işlerine tutkun çalışanlar ve bu etkinin yaratacağı avantajlardan yararlanmak istiyorlarsa, işe alımlarda ve çalışanların eğitim ve geliştirilmesinde "iyimserlik" ve "ümit" özelliklerinin İK yetkilileri tarafından dikkatle değerlendirilmesi uygulamada önemli yararlar sağlayacaktır kanısındayız.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığını, tek bir örgütte ve kısıtlı sayıda bir örneklem grubu ile gerçekleştirilmiş olması oluşturmaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışan performansı, iş tatmini, çalışanın işteki mutluluğu (öznel iyi oluşu) ve esenliği, örgüte bağlılığı gibi farklı değişkenleri nasıl etkilediği üzerine modeller geliştirilebilinir. Ayrıca liderlik veya yöneticilik tarzlarının pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile muhtemel çalışan davranışları/tutumları arasında ara

değişken ve/veya düzenleyici değişken etkileri test edilebilinir. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden ümit ve iyimserliğin doğrudan etkilerinin ötesinde bu değişkenlerin, çalışanların öz yeterlilik algıları ve dayanıklılıkları üzerindeki etkisine bakılarak çalışan tutumlarını nasıl etkilediği incelenebilir. Başka bir deyişle ümit ve iyimserlik çalışanların öz-yeterlilikleri ve dayanıklılıklarını, öz-yeterlilik ve dayanıklılığın da, çalışan performansı, iş tatmini, örgüte bağlılık gibi çıktıları nasıl etkilediği, bu bağlamda pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin farklı modellerde birbirleriyle ilişki ve etkileşimleri araştırılabilinir. Bulgularının genellenebilirliği açısından, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin yer aldığı başka araştırma modellerinin farklı sektörlerde test edilmesinde de fayda vardır.

Araştırmanın önemli bulgularından bir diğeri de "örgütsel adalet" değişkeninin ve özellikle "işlem ve etkileşim" adaletinin pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile birlikte işe adanmışlık, sinizm ve tükenmişlik üzerinde önemli bir etki yaratmasıdır. Daha önce yapılan çalışmalarda da örgütsel adaletin sinizmin önemli bir açıklayıcısı olduğu kanıtlanmıştır. Çalışanlar, her ne kadar iyimser ve ümit dolu olsalar da, çalıştıkları ortam ve örgütteki durumsal değişkenler bu iyimserlik ve ümit potansiyelinin açığa çıkmasını etkilemektedir. Bu araştırma, örgütsel adalet algısının bu değişkenlerden birisi olduğunu doğrulamaktadır. Örgütler yönetimsel anlamda çalışanlarına ne kadar adaletli bir ortam sunuyorlar ise, onları kararlara katıyor, saygılı ve nazik davranıyor, fikirlerini alıyor, alınan kararlarla ilgili süreç ve sistemlerin ne kadar adil olduğunu hissettirebiliyorlar ise ümit ve iyimserlik sermayelerinden o oranda yararlanabilirler. Bulgular ışığında, adalet algısının birçok araştırma modelinde olduğu gibi çalışan tutumları üzerinde yadsınamaz etkisi olduğu ve yöneticilerin karar alma süreçlerinde adalet algısına önem vermeleri gerektiğinin altını bir kez daha çizmek gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Andersson, L. (1996). Employee cynism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations,* 49 (11): 1395-1418.

Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behaviour,* 18 (5): 449-469.

Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors". *Journal of Applied Behavioral Science,* 44 (1): 48-70.

Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi.* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:* İçinde 546-553. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: Freeman.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6):1173-1182.

Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology,* 70 (2): 349–361.

Coleman, D. (1995). *Emotional intelligence.* New York: Bantam Books.

Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review,* 23 (2): 341-352.

Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., ve Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health,* 27 (4): 279-286.

Erdoğan, B. K., Liden, M., ve Robert, C. (2001). Procedural justice as a two dimensional construct: An examination in the performance appraisal context. *Journal of Applied Behavioral Science,* 37 (2): 205-222.

Fawzy, F. I., Fawzy, N. W. ve Pasnau, R. O. (1991). Burnout in the health professionals. F. K. Judd, G. D. Burrows ve D. R. Lipsitt (Ed.) *Handbook of studies on general hospital psychiatry*: İçinde 119-130 Amsterdam: Elsevier Science Publishers, BV.

Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. *Unpublished Doctoral Dissertation.* University of Cincinnati.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resources management.* Beverly Hills, CA: Sage.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues,* 30 (1): 159-165.

Güler, B. K., (2009). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.) *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar:* İçinde 119-146. 1. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:* İçinde 691-697. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing pscyhological strenghts. *Academy of Management Executive,* 16 (1): 57-72.

Luthans, F. (2008). *Organizational behavior.* 11. Baskı. Boston: McGraw Hill.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Pschological capital and beyond.* New York: Oxford Business Press.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior, 9* (5): 16-22.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual.* 2. Baskı. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout.* San Francisco, CA: Jossey Bass.

Maslach, C., Schaufeli W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology,* 52: 397-422.

Master, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. Lopez (Ed.) *Handbook of positive pschology:* İçinde 133-149. Oxford, UK: Oxford University Press.

Moorman, R. H. (1991). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.

Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:* İçinde 491-498. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24 (1): 26-31.

Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynism about organizational change. *Academy of Management Executive,* 11 (1): 48-59.

Schaufeli, W. B. ve Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior,* 25 (3): 293-315.

Schaufeli, W. B. ve Bakker A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES). (Preliminary Manual Version 1).* Hollanda: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (Ed.) *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs:* İçinde 35-37. Windsor, United Kingdom: NFER-NELSON.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism.* New York: Pocket Books.

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist,* 55 (1): 5-14.

Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology,* 4 (3): 219-247.

Snyder, C. R., Urwing, L. ve Anderson, R. J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed.) *Handbook of social and clinical psychology:* İçinde 285-305. New York: Pergamon.

Synder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development,* 73 (3): 355-360.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology,* 88 (3): 518-528.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics,* 26 (4): 62-74.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 25 (3-4): 155-179.

Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı:* İçinde 686-691. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings,* (Ağustos): 269-273.

Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynism about organizational change, measurement, antecedents and correlates. *Group and Organization Management,* 25 (2): 132-153.