



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Hava GÖKER

Danışman

Doç. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir

Temmuz 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Havva GÖKER



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmıştır.

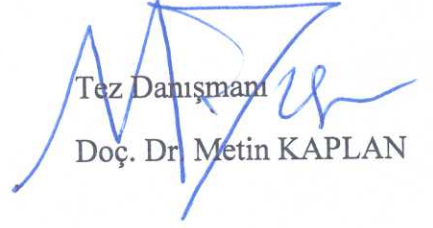
Tezi Hazırlayan

Havva GÖKER



Tez Danışmanı

Doç. Dr. Metin KAPLAN



İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Metin KAPLAN danışmanlığında Havva GÖKER tarafından hazırlanan “Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

01. / 07. 2019

JÜRİ

Danışman: Doç. Dr. Metin KAPLAN

Üye: Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

İMZA



ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 26./07/2019. tarih ve 2019.29659 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

26/07/2019

Doç. Dr. Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü Y.


TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı hazırlarken değerli bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, emeklerini ve desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Doç. Dr. Metin KAPLAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimi ve tez süresi boyunca her zaman değerli bilgileriyle yoluma ışık tutan saygıdeğer hocam Prof. Dr. Şevki ÖZGENER'e en içten saygılarımı ve şükranlarımı sunarım. Aynı zamanda tez jürimde yer alarak kıymetli bilgilerini benimle paylaşan hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmanın uygulama kısmına katılarak, bana yardımcı olan banka yöneticilerine ve çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca bana destek olan ve her zaman arkamda duran aileme özellikle her an yanımda olduğunu hissettiğim, hayatıma neşe katan sevgili ablam Seda GÖKER'e sonsuz teşekkürler.

Nevşehir, 2019

Havva GÖKER

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Havva GÖKER

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Temmuz 2019**

Danışman: Doç. Dr. Metin KAPLAN

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, 2019 Nisan ayı içinde Kayseri ilinin merkezinde bulunan banka çalışanları oluşturmaktadır (n= 393). Psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve iş erteleme üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla veriler moderatör (düzenleyici) değişkenli regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umut, iş erteleme üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahiptir. Öte yandan psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ve iyimserlik, iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ve iş erteleme ilişkisinde psikolojik iyi oluşun hem düşük, hem orta hem de yüksek düzeyde düzenleyici etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğu vurgulanmış, hem bankacılık sektöründe faaliyet gösteren yönetici ve çalışanların psikolojik sermayelerine yönelik önerilerde bulunulmuş hem de gelecekte benzer konularda yapılacak araştırmalara ilişkin birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş Erteleme, Psikolojik İyi Oluş

**THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON
PROCRASTINATION: THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING**

Havva GÖKER

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Business Administration, Master's Thesis, July, 2019
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Metin KAPLAN**

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the moderating role of psychological well-being in the effect of psychological capital on procrastination of work. The sample of the study consists of bank employees in the center of Kayseri in April 2019 (n = 393). In order to analyze the effect of psychological well-being on psychological capital and procrastination, the data were analyzed with the help of moderator regression analysis. According to the results of the research, psychological capital has a negative and significant effect on procrastination of work. According to the findings of the study, self efficacy and hope from the dimensions of psychological capital, have a non-significant effect on procrastination of work. On the other hand, it was found that there was a negative and significant relationship between resiliency and optimism and procrastination of work. It has been observed that psychological well-being has a low, medium and high level of moderating role on the relationship between psychological capital and work procrastination. Finally, it was emphasized that there are some limitations of the research, both suggestions were made for the psychological capital of managers and employees operating in the banking sector, and some suggestions were made for future researches.

Keywords: Psychological Capital, Procrastination, Psychological Well-Being

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI.....	3
1.2. POZİTİF PSİKOLOJİNİN ÖRGÜTSEL BOYUTU.....	6
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI.....	8
1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI.....	11
1.4.1. Umut.....	12
1.4.2. Öz yeterlilik.....	13
1.4.3. Dayanıklılık.....	15
1.4.4. İyimserlik.....	16
1.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARININ GELİŞTİRİLMESİ.....	17
1.5.1. Umut Düzeyinin Geliştirilmesi.....	18
1.5.2. Öz yeterlilik Düzeyinin Geliştirilmesi.....	19
1.5.3. Dayanıklılık Düzeyinin Geliştirilmesi.....	20
1.5.4. İyimserlik Düzeyinin Geliştirilmesi.....	21
1.6. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ.....	22

1.7. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ.....	25
1.8. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA BULGULARI.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ERTELEME

2.1. İŞ ERTELEME KAVRAMI VE TANIMI.....	30
2.2. İŞ ERTELEME DAVRANIŞININ BİLEŞENLERİ	34
2.2.1. Bilişsel Erteleme.....	34
2.2.2. Duyuşsal Erteleme.....	34
2.2.3. Davranışsal Erteleme.....	35
2.3. İŞ ERTELEME DAVRANIŞININ SINIFLANDIRILMASI.....	35
2.3.1. Karakter Özelliğine Göre Sınıflandırma	37
2.3.2. Durumsal Koşullara Göre Sınıflandırma.....	38
2.4. İŞ ERTELEME DÖNGÜSÜ	38
2.5. İŞ ERTELEME DAVRANIŞININ TEMEL NEDENLERİ	40
2.6. İŞ ERTELEME DAVRANIŞININ GÖSTERİLDİĞİ ALANLAR	42
2.7. İŞ YAŞAMINDA İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI VE DAVRANIŞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	43
2.7.1. Harris ve Sutton'ın Durumsal Koşullar Yaklaşımı	43
2.7.2. Coote'nin İş Yerinde İş Erteleme Yaklaşımı	44
2.7.3. Lonergan ve Maher'in İş Karakteristikleri Yaklaşımı.....	45
2.8. İŞ ERTELEME DAVRANIŞINA KARŞI ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	45
2.9. İŞ ERTELEME DAVRANIŞI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA BULGULARI.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. İYİ OLMA KAVRAMI	52
3.2. ÖZNEL İYİ OLMA KAVRAMI VE TANIMI.....	55
3.3. PSİKOLOJİK İYİ OLMA KAVRAMI VE TANIMI	58
3.4. ÖZNEL İYİ OLUŞ İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KARŞILAŞTIRILMASI	60

3.5. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN TEORİK TEMELLERİ VE TEMEL BOYUTLARI.....	61
3.5.1. Özerklik	64
3.5.2. Öz Kabullenme	64
3.5.3. Çevresel Hakimiyet.....	65
3.5.4. Yaşam Amacı.....	66
3.5.5. Kişisel Gelişim.....	66
3.5.6. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler.....	67
3.6. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞU ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER.....	68
3.6.1. Yaş	68
3.6.2. Cinsiyet	69
3.6.3. Medeni Durum.....	70
3.6.4. Sosyo-Ekonomik Düzey.....	70
3.6.5. Fiziksel Sağlık	71
3.6.6. Kişilik.....	71
3.6.7. Fiziksel Aktivite	72
3.6.8. Sosyal İlişkiler	72
3.7. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ	72
3.8. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA BULGULARI.....	74
3.9. PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ ERTELEME VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ARAŞTIRMA BULGULARI	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ VE BU ETKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	81
4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	83
4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	83
4.3.1. Evren ve Örneklem	83
4.3.2. Ölçekler	84
4.3.3. Model ve Hipotezler.....	85

4.3.4. Veri Analiz Yöntemleri.....	86
4.4. ARAŞTIRMA BULGULARI	86
4.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	86
4.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	88
SONUÇ.....	94
KAYNAKÇA	98
EKLER	119
ÖZGEÇMİŞ.....	125



KISALTMALAR

- APA** : American Psikoloji Birliği
İE : İş Erteleme
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PIO : Psikolojik İyi Oluş
PS : Psikolojik Sermaye



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları	25
Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	87
Tablo 4.2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları.....	88
Tablo 4.3: Psikolojik Sermayenin Boyutlarının İş Erteleme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	89
Tablo 4.4: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Rekabet Avantajı İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri.....	8
Şekil 1.2: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	12
Şekil 1.3: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri.....	18
Şekil 2.1: İşyerinde İş Ertelemenin Durumsal Modeli.....	44
Şekil 3.1: Öznel İyi Oluşun Bileşenleri.....	57
Şekil 3.2: Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Teorik Temelleri.....	62
Şekil 3.3: Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri.....	63
Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	85
Şekil 4.2: Psikolojik Sermaye ile İş Erteleme İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü.....	93

GİRİŞ

Örgütlerin küreselleşen iş dünyasında rekabet üstünlüğü sağlamaları açısından geleneksel yöntemleri ve kaynakları kullanmak yerine teknolojik gelişmeler ile birlikte modern yöntemleri ve kaynakları kullanmaları gerekmektedir. Örgütlerin başarıya ulaşmak için sahip olduğu ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin yanında çalışanların öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliklerini içeren psikolojik sermaye türüne de ihtiyaçları vardır. Çünkü doğru bir şekilde kullanılan insan kaynağı zorlaşan rekabet ortamında taklit edilmesi ve elde edilmesi zor olan önemli bir güç kaynağıdır. Bu noktada örgütlerin çalışanlarına gereken önemi vermeleri ve gerekli yatırımı yapmaları önem arz etmektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımı ile örgüt içerisinde çalışanların olumsuz yönlerinin yerine, olumlu yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış alanı içerisinde gelişmiş olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, örgütsel alanda önem kazanmış konuların içerisinde yer almaktadır.

İnsanların hayatında ertelemiş olduğu bazı görev ve sorumlulukları olabilir. Erteleme davranışı bazen günlük hayatta faturaları ödeme, ev işlerini yapma konusunda bazen de akademik hayatta projeleri, ödevleri, sınava hazırlık programlarını erteleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ertelediğimiz görevler genellikle kaygı, stres, pişmanlık gibi olumsuz duygularla, yeterli zaman kalmadığı için görevi yerine getirmekten tamamen vazgeçme ya da tam anlamıyla yerine getirmeme şeklinde sonuçlanmaktadır. Yaşamın her alanını etkileyen bu davranış iş hayatında da bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Çünkü yapması gereken işleri erteleyen bireylerin yetersiz performansı, yanlış zaman yönetimi örgütün verimliliğine doğrudan etki edecektir. Literatürde son dönemde ivme kazanan iş erteleme kavramı ile ilgili ülkemiz literatüründe sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. İş hayatının kendine özgü kuralları olması ve iş hayatında varlığını sürdürebilme mücadelesi göz önüne alındığında bireylerin yalnızca kişilik özelliklerinin erteleme davranışı üzerinde etkili olması beklenmemektedir. Bundan dolayı iş hayatında iş erteleme davranışına yönelik bazı durumların gözden geçirilmesi ve erteleme davranışını engellemeye yönelik stratejilerin geliştirilmesi ile erteleme davranışının önüne geçilebilir.

Bireylerin kendisinde bulundurduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyi onların çalışma ortamına yansiyacak ve gerekli işleri yerine getirme konusunda tutumlarını belirleyecektir. Bununla birlikte çalışanların kendilerini iyi ya da kötü hissetmeleri, sağlık durumları, mutlu olmaları, psikolojik iyi oluş durumları bireylerin gerekli işi yerine getirme konusunda erteleme eğiliminde bulunmalarını etkileyebilir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin, iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için birden fazla sektörün incelenmesi için yeterli bütçe ve zaman olmadığından sektör olarak sınırlamaya gidilerek banka çalışanları üzerinde bir inceleme yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini, Kayseri ilinin merkezinde bulunan bankaların çalışanları olarak belirlenmiştir.

Çalışmada araştırmanın sorunsalı; “psikolojik sermaye, iş erteleme davranışını nasıl ve ne yönde etkilemekte” ve “psikolojik iyi oluşun farklı düzeylerinde psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisinde bir değişiklik mümkün müdür?” temelleri üzerinde şekillendirilmiştir. Bu sorulara cevap bulmak için yapılan tez çalışması dört bölümden meydana gelmektedir. *Birinci bölümde*, pozitif psikoloji kavramına, pozitif psikolojinin örgütsel boyutuna, psikolojik sermaye kavramına, boyutları ve geliştirilmesine, psikolojik sermayenin özelliklerine, çalışma hayatındaki yerine ve konuyla ilgili geçmişte yapılmış araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir. *İkinci bölümde*, iş erteleme kavramına, bileşenlerine, ertelemenin nedenlerine ve erteleme alanlarına, erteleme döngüsüne, ertelemeye karşı çözüm stratejilerine ve erteleme ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. *Üçüncü bölümde* ise araştırmanın düzenleyici değişkeni olan psikolojik iyi oluş kavramına, boyutlarına, psikolojik iyi oluşu etkileyen etmenlere, çalışma hayatında iyi oluşun önemine, konuyla ilgili araştırmalara ve psikolojik sermaye, iş erteleme, psikolojik iyi oluş ilişkisini inceleyen araştırma bulgularına yer verilmiştir. *Dördüncü bölümde* ise Kayseri ilinin merkezinde bulunan bankaların çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın amacı ve önemine, veri analiz yöntemlerine ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

Geçmişten günümüze bireylerin yaşamlarını sağlıklı, mutlu ve huzurlu bir şekilde geçirmek istemeleri insanların en önemli ihtiyacıdır. Bu ihtiyacın karşılanması noktasında küreselleşen dünyada gerçekleşen hızlı değişim bireylerin yaşamdan beklentilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu nedenle bireylerin ihtiyaçlarını karşılayıp hayatlarını istedikleri gibi yaşamaları geçmişe göre çok daha zorlaşmıştır. Ayrıca örgütler artan rekabet koşullarında sürdürülebilirlik sağlamak amacıyla çalışanlarına daha fazla değer verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş tatmini dolayısıyla yaşam tatminini sağlamak amacıyla yeni bakış açısı kazanmışlardır. Bu noktadan hareketle geleneksel psikolojinin ihtiyaçları karşılama konusunda yetersiz kalması pozitif psikolojinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşan psikolojik sermaye kavramı tez çalışmasının birinci bölümünü oluşturmaktadır.

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Psikoloji bilimi içerisinde yeni bir alan olarak görülen, insan davranışlarının pozitif yönü ile ilgilenen pozitif psikoloji ile ilgili araştırmalar insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Öyle ki 1950 yılında Abraham Maslow psikolojinin sağlıklı ve yaratıcı insanların üzerinde durulmasının önemini vurgulamış ve kendini gerçekleştirmiş olan insanın yaşam şeklini ortaya koyarken “pozitif psikoloji” kavramını ilk defa kullanmıştır (Compton, 2005: 21; Maslow, 1954: 354: Akt: Polatçı, 2011: 10). Maslow 1954 yılında “motivasyon ve kişilik” adlı kitabının “pozitif psikolojiye doğru” isimli bölümünde psikoloji biliminin sadece negatif olaylar üzerinde yoğunlaştığını belirtmiştir. Psikoloji biliminin büyüme, sevgi,

memnuniyet, cesaret, iyimserlik, fedakârlık gibi yeni ve merkezi kavramlara ihtiyacı olduğundan söz etmiştir (Wright, 2003: 437).

İnsan yaşamının iyileştirilmesi ve üstün yeteneklerinin keşfedilip geliştirilmesi gibi psikolojinin temel konuları 1990'lı yıllara kadar ihmal edilmiştir. 1998 yılına gelindiğinde, psikolog Martin Seligman psikolojinin yıllar boyunca unutulmuş yönleri ortaya atmış ve geliştirmiştir (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 274). Martin Seligman tarafından psikolojinin bir dalı olarak ortaya atılan “Pozitif psikoloji” hayatın patolojik ve anlamsız olduğu düşüncesine karşı tepki olarak, olumlu öznel deneyim ve olumlu bireysel özelliklerin varlığını ortaya koymak, bireylerin yaşam kalitesinin geliştirilmesini sağlamak için ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji alanı insan psikolojisinin olumsuz yanları ile değil olumlu yanlarıyla ilgilenmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: Akt: Yaşın, 2016: 42). Bu noktada Seligman (2002), *“psikoloji sadece hastalıkları, zayıflıkları ve hasarı inceleyen bir bilim değildir; psikoloji aynı zamanda güçlü yönleri ve erdemleri de incelemelidir. Tedavi etmek sadece yanlış olanı düzeltmek değil; aynı zamanda doğru olanı inşa etmektir”* diyerek psikolojinin olumsuz olayları onarmakla ilgili bakış açısının yerini olumlu özelliklerin ortaya çıkarılmasına yönelik bakış açısının alması gerektiğini ifade etmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Akt: Güler, 2018: 16). Dolayısıyla bireylerin kendi hayatını kariyerini, ilişkilerini iyileştirmek ve geliştirebilmek amacıyla yapabilecekleri şeylere odaklanarak, modern yaşamın bireylere sunduğu olanakları görmeleri ve bu olanaklardan en iyi şekilde yararlanabilmelerini sağlamak pozitif psikolojinin temel amacıdır (Güler, 2018: 17).

Luthans (2002a: 697) psikoloji alanında yaptığı literatür taramasında “olumsuz” (zihinsel hastalık, depresyon, endişe, korku ve öfke) 375.000 makale olduğunu buna karşın insanların olumlu kavram ve yetenekleriyle ilgili yaklaşık 1.000 makale olduğunu saptamıştır. Bu araştırma pozitif örgütsel davranış yaklaşımı için pozitif bakış açısı ihtiyacını ortaya koymuştur.

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 8)'e göre, psikoloji alanında uzun yıllar boyunca yapılan çalışmalar sadece zihinsel rahatsızlıkların iyileştirilmesi amacıyla yapılmıştır. Fakat son yıllarda iyileştirmekten ziyade insan psikolojisinin güçlendirilmesi, dayanıklılığın artırılması gibi uygulamalar başlamıştır. Bu bakış

açısıyla hareket edildiğinde insanların olumsuz duygu hissetmesi durumunda ortaya çıkabilecek rahatsızlıkların birçoğunun önlenileceğini vurgulamışlardır.

Bu olumlu psikoloji hareketi ile geleneksel psikolojinin ötesine geçilmiştir. Olumlu psikoloji sayesinde güçlü yönler ve çözümlere odaklanılmış olup bu bakış açısı kısa zamanda eğitim, sağlık, ekonomi, siyaset, liderlik, sosyal hizmetler ve örgütsel bilim alanlarında hızla yayılmıştır (Donaldson ve Ko, 2010: 177). Pozitif psikolojinin hedefi bilime dayanan yöntemleri kullanarak bireyleri, grupları, örgütleri ve toplumları olduğundan daha iyi bir seviyeye getirecek olumlu etkenleri keşfetmektir. Pozitif psikoloji hareketinin en önemli noktası insanların patolojik işlevlerinin yerine, onların sahip olduğu optimum işlevler ile ilgilenip gelişmelerini sağlamak ve mutluluk seviyelerini artırmaktır (Luthans, 2008: 200; Akt; Özkalp, 2009: 492).

Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2000: 5) göre pozitif psikolojinin temel üç düzeyi bulunmaktadır. Birincisi insanlarda değer verilen öznel deneyimlerle (mutluluk, refah, hoşnutluk, memnuniyet, iyimserlik, umut ve pozitif duygular), ikincisi bireysel seviyede bireye özgü olumlu özelliklerle (sevgi, iş kapasitesi, insanlararası beceri, cesaret, yaratıcılık, bilgelik, manevi duygular, etkili yetenek ve duyarlılık) ve üçüncüsü grup düzeyinde sivil erdemler ve bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönelten kurumlarla (sorumluluk, özgecilik, alçakgönüllülük, hoşgörü, ılımlılık, iş ahlakı) ilgilidir.

Pozitif psikolojinin bu üç düzeyini kapsayan "pozitif amaçlar" bireylerin sadece tedavilerine yönelik bir amaç olmayıp, aynı zamanda eğitim hayatına, aile yaşantısına, örgütsel yaşama, topluma ve örgütsel davranışlara da yönelik amaçlardır (Özkalp, 2009: 492). Pozitif psikolojinin öznel, bireye özgü ve grup düzeyinde amaçlarının olması, pozitif psikoloji kavramının geniş bir alana sahip olduğunun ve sadece psikolojik problem ve çözümlerle ilgilenmediğini aynı zamanda toplumsal açıdan katkı sağladığının göstergesidir.

Pozitif psikoloji kavramı, geçmişteki bakış açısında olan eksikleri ortadan kaldırıp tek yönlü bakış açısının yerine insanların doğru ve yanlışlarını bir arada inceleyerek insanların sahip olduğu yetersiz ve zayıf yönleri ile güçlü, nitelikli ve etkili yönleri arasında bir denge sağlamaktadır. Fakat geçmişteki dengesizliği ortadan

kaldırabilmek için ilk olarak güçlü yönler üzerinde durmak ve psikolojik rahatsızlıkların giderilmesi için tedavi olarak bireylerin güçlü yönlerinin üzerinde durulması gerekmektedir (Polatçı, 2011: 12).

Pozitif psikolojik bakış açısı ve patolojik bakış açısı hakkındaki yaygın görüşler toplumdaki bireylerin, grupların ve kurumların sahip olduğu sosyal değerler ile bağlantılıdır. Bu yüzden hem pozitif psikoloji hem de patolojik bakış açıları, insanların yaşamlarını nasıl yaşaması gerektiğini ve bu yaşamı anlamlı sürdürmeye değer kılan şeyler hakkında kılavuz sunmaktadır. Bu açıdan pozitif psikoloji görüşü ve geleneksel görüşün amacı insanları anlamak ve onlara yardımcı olmaktır (Snyder ve Lopez, 2007: 10).

1.2. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu

İnsanların hayatlarını mutluluk ve sağlık içinde sürdürebilmeleri ve olumlu yönlerini artırabilmeleri açısından öneme sahip olan pozitif psikoloji kavramının örgütsel yansımaları olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, örgüt içinde çalışanların daha mutlu ve verimli çalışmaları konusunda bireylerin güçlü yanlarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi ile ilgilidir.

1998 yılında ortaya atılan “pozitif psikoloji” akımının etkisiyle beraber, 2002 yılında Luthans örgütsel davranış alanı içinde olumlu yani pozitif bir bakış açısının olması gerektiğini vurgulamış ve “pozitif örgütsel davranış” kavramını öne sürmüştür (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 274). Pozitif örgütsel davranış, Luthans (2002b: 59) tarafından pozitif psikoloji hareketinin çıkış noktası olarak ilk kez *“pozitif yönelimli insan kaynağı güçlerinin incelenmesi, uygulanması ve günümüzde iş yerlerinde sergilenen performansı iyileştirmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir biçimde yönetilebilen psikolojik kapasiteler”* olarak tanımlanmıştır.

Bu bağlamda pozitif psikolojinin var oluşu ve gelişmesi iki disiplinin meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Birincisi Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından önerilen “Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship)” dur. Pozitif örgütsel düşünce okulu, organizasyonlarda yükselen süreçlere ve dinamiklere odaklanan olumlu olayların gerçekleşmesini ve organizasyonda olumlu olayların meydana geldiği süreç ve koşulları ifade eder

(Cameron ve Caza, 2004: 731). Bu disiplinin önemli noktası, örgütte negatif şartların olması durumunda bile örgütün varlığını sürdürebilmesidir. Bundan dolayı örgütün özellikle pozitif yanlarına odaklanması gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü tarafından önerilen “Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)” akımıdır. Pozitif örgütsel davranış kavramı iş yaşamında çalışanların gösterdikleri performansın iyi duruma getirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen, pozitif yönlü insan kaynağı güçlerinin kullanılmasını aynı zamanda psikolojik kapasitelerinin de kullanılmasını sağlamakta olup yöneticilerin ve çalışanların güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyini artırmak için müdahaleler geliştirmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 152). Pozitif Örgütsel Davranış akımının odak noktası örgütün amaçlarına ulaşması ve örgütsel başarıyı sağlayabilmesi için işgörenlerin zayıf ve güçlü yanlarının tespit edilmesi; zayıf yanlarının güçlendirilmesi, iyi duruma getirilmesi aynı zamanda sahip oldukları güçlü yanlarının daha fazla güçlendirilmesini sağlamaktır (Luthans, 2002b; Akt: Tuna, 2016: 24).

Pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel düşünce okulu birbirini tamamlar niteliktedir. Fakat pozitif örgütsel davranış daha bireysel seviyede eğilim gösterirken, pozitif örgütsel düşünce okulu daha çok örgütsel düzeyde eğilim göstermektedir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007a: 10).

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış açısından önemli olmasının temel noktası, çalışan davranışlarının ölçülebilir ve geliştirilebilir olmasıdır (Luthans ve Youseff, 2004: 152). Ölçülebilir ve gelişime açık olmanın yanı sıra pozitif örgütsel davranış aynı zamanda benzersizliğin, lider etkinliğinin ve çalışan performansının iyileştirilmesi için de gerekli uygulamaları kapsamaktadır (Luthans, 2002a: 703).

Pozitif örgütsel davranışın temel aldığı konu örgüt içerisinde yer alan bireylerin sahip oldukları olumlu psikolojik özelliklerdir. Bu noktada önemli olan sahip olunan pozitif özelliklerin birey ve örgütün tamamı için en yararlı bir biçimde değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesidir. Bu bağlamda bireylerin pozitif psikolojik güçlerini ifade eden psikolojik sermaye kavramının örgütler açısından önemli olduğu ifade edilebilir (Topaloğlu, 2013: 7).

1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı

Örgütlerin geçmiş yıllardan günümüze kadar rekabet etmelerini sağlayan sermaye çeşitleri; ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye ve son yıllarda önem kazanan psikolojik sermayedir. Günümüzde yaşanan değişimlerle birlikte kurumların rekabet avantajı sağladıkları sermaye çeşitleri de değişim göstermiştir. Finansal kaynakları içeren ekonomik sermaye, fiziksel ve teknolojik sermaye gibi geleneksel olarak değerlendirilebilecek sermaye çeşitleri sürdürülebilir rekabet avantajı açısından gerekli olmakla birlikte, yeterli ve ideal kaynaklar olmamaktadır. Bahsedilen bu durum çoğu yönetici tarafından olumlu olarak algılanmayabilir çünkü bu sermaye türleri girdi ve çıktı bakımından kolayca değerlendirildiğinden bunlarla ilgili sonuçların izlenmesi ve karşılaştırma yapılabilmesi mümkün olmaktaydı. Fakat rekabet denklemine insan etkeninin eklenmesiyle örgütlerin var olan düşünce sistemine yeni bir bakış açısı gelmiştir (Luthans ve Youseff, 2004: 145; Akt: Güler, 2018: 18).

Bu noktada psikolojik sermaye, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamakta olan diğer sermaye çeşitlerine (sosyal sermaye, beşeri sermaye ve ekonomik sermaye) ilaveten ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kavramını açıklamadan önce diğer sermaye türlerini açıklamakta fayda vardır.



Şekil 1.1: Rekabet Avantajı için Genişletilmiş Sermaye Türleri

Kaynak: (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46)

Şekil 1.1'e göre ekonomik sermaye, finansman ve maddi varlıkları içerir; insan sermayesi, tecrübeyi, eğitimi, fikirleri, bilgi ve beceriyi içerir; sosyal sermaye

ilişkileri, bağlantıları ve arkadaş ağını içerir; pozitif psikolojik sermaye ise umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılığı içermektedir.

Geleneksel açıdan ekonomik sermaye tesis, ekipman, para ve diğer maddi kaynakları içermektedir. Yöneticiler günümüzde yalnızca maddi varlıkların, verilerin ve fiziksel kaynakların değil aynı zamanda maddi olmayan insan sermayesinin de örgütün her kademesinde önemli bir unsur olduğunu düşünmektedirler. Konuyla ilgili Microsoft'un kurucusu Bill Gates "Bu şirketteki en önemli varlıklar her gece kapıdan çıkıp gitmektedir." sözüyle insan sermayesinin önemini vurgulamıştır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 45).

Beşeri sermaye (insan sermayesi) bir şirket için değerli, nadir bulunan ve kopyalanması zor olan bireylerin deneyimlerinden, eğitiminden, bilgi ve becerilerinden faydalanmayı ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesini sağlamaktadır. Beşeri sermaye "Ne biliyorsunuz?" sorusunu cevaplar ve kurumsal stratejiyle uyumlu hale getirildiğinde işletme için yaratılan bir değerdir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) (2001)'e göre beşeri sermaye, kişisel gelişimi ve sosyal gelişimi kolaylaştıran, ekonomik açıdan refahın oluşturulmasını sağlayan bireylerdeki somutlaşmış bilgi, beceri, yetkinlik ve özellikler olarak tanımlanmaktadır. Beşeri sermayenin içerdiği bilgi, beceri, tecrübe gibi pozitif değerler üretimin daha verimli hale gelmesini, yeni teknolojilerin icat edilmesini ve dolayısıyla ülke ekonomisinin daha hızlı kalkınmasını sağlamaktadır (Karagül, 2003: 81).

Sosyal sermaye kavramı kişilerin sosyal ilişkilerinin hem kalitesini hem de yapısını vurgulamaktadır. Başka kişiler ile kurulan zayıf ya da güçlü ilişkilerden sağlanan yararlardır. Bu ilişkiler kişi boyutundan toplum boyutuna kadar uzanabilmekte olup nicel ve nitel olarak değerlendirilmektedir. Nicel değerlendirmeler ilişki kurulan insanların sayısı ve üye oldukları dernekleri kapsarken, nitel değerlendirmeler ise ilişki kurulan kişilerin sosyal açıdan kazandıkları saygınlık ve meslekleri ile ilgilidir (Seçer, 2009: 109). Sosyal sermaye kavramı, "kimi tanıyorsunuz?" sorusuna cevap veren ilişkiler, arkadaşlıklar ve bağlantı ağlarını içermektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Sosyal sermaye çok yönlü bir yapıya sahiptir ve kişilerarası, gruplar arası ve örgütler arası ilişkiler, ağlar ve bağlantılar ile grup ve topluluk kaynaklarını, sosyal yapıyı ve kültürel etkenleri içermektedir (Luthans ve Youseff,

2004: 149). Kuruluşların ve yöneticilerinin sosyal sermayeyi etkin bir şekilde yönetmesi için, zaman içinde geliştirecekleri ağlar, normlar ve güven için gerekli yapıları ve süreçleri oluşturması ve sürdürmesi gerekmektedir. Bunun için kullanacakları teknikler, işlevler arası çalışma ekipleri, açık iletişim kanalları ve iş-yaşam dengesi programlarıdır (Luthans ve Youseff, 2004: 151).

Psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesindedir ve ne bildiğinizden ziyade “kim olduğunuzu” içermektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46). Psikolojik sermaye kavramı, çalışanların kendilerini nasıl tanımladığı ve algıladığı ile ilgilenmektedir (Akçay, 2012: 125).

Psikolojik sermaye rekabet üstünlüğü sağlaması açısından diğer sermaye türlerinden (beşeri sermaye, ekonomik sermaye, sosyal sermaye) daha avantajlıdır (Polatçı, 2011: 40). Çünkü sürdürülebilir rekabet avantajı kaynaklarının elde edilmesini sağlamak için özellikle insan kaynaklarının psikolojik kapasitelerini geliştirmenin yeni yollarını bulmaktadır. Psikolojik sermayeye yatırım yapılması, kullanılması, geliştirilmesi ve yönetilmesiyle geleneksel kaynaklarla sağlanan avantajın yanında uzun vadede sürdürülebilir insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi farklı avantaj kaynakları sağlamaktadır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007a: 6).

Psikolojik sermaye kavramı, dört yönlü öz-yeterlilik/güven, iyimserlik, umut ve dayanıklılık yapılarından oluşan üst düzey bir olumlu yapıdır. Bu yapı “bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda öz-yeterlilik; zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenmeyi ve gerekli çabayı gösterecek güveni sağlamayı; iyimserlik şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu bir atfı yapmayı; umut hedeflere yönelik enerji harcamayı ve gerektiğinde başarılı olmak için yolları hedeflere yönlendirmeyi; dayanıklılık sorunlar ve sıkıntılarla karşı karşıya geldiğinde başarıya ulaşmak için dayanıklılığı sürdürmeyi ifade etmektedir (Luthans vd., 2007: 542).

Luthans, Youseff ve Avolio (2007a: 175)’e göre psikolojik sermayenin beş temel özelliği vardır. Psikolojik sermaye:

- Sadece pozitif olanı ele almamaktadır.
- Teori ve araştırmaya dayanmaktadır.

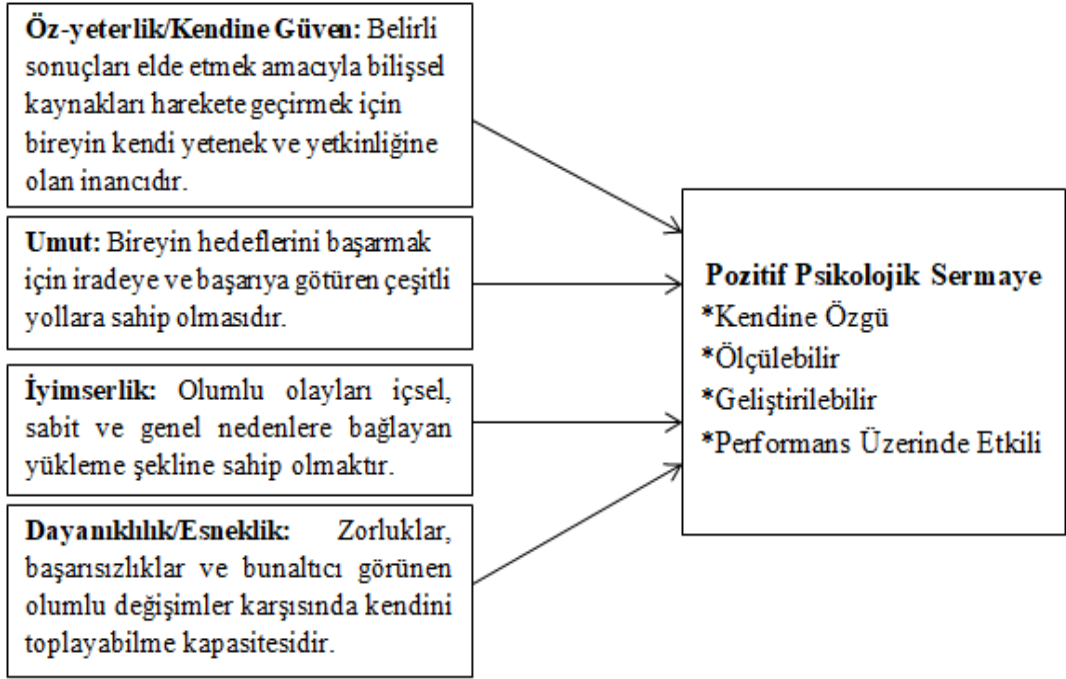
- Geçerliliği sağlanmış ölçekleri içermektedir.
- Geliştirilebilir özelliklere sahiptir.
- İş performans üzerinde etkilidir.

Psikolojik sermaye, bireylerin güçlü ve pozitif taraflarını anlamaya ve geliştirmeye çalışarak insanların nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmeyi hedeflemektedir. Psikolojik sermaye kavramı, iş verimini ve sergilenen performansını artırmak için iş dünyasında önemli bir yere sahiptir (Met, 2010: 889; Akt: Kaya, 2012: 13).

Pozitif psikolojik sermayeye gelecekte dâhil etmek için özel bir potansiyele sahip olabilecek bazı pozitif yapılar vardır. Bunlar bilişsel ve duyuşsal (yaratıcılık, bilgelik, refah, akış ve mizah) yönelimli pozitif yapılardır. Bu yapıların teoriye dayalı, ölçülebilir, geliştirilebilir ve iş performansı ile ilgili olması nedeniyle psikolojik sermayeye dâhil olabilmek kriterlerini taşımaktadır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007a: 147).

1.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Diğer sermaye çeşitlerinin yani ekonomik sermayenin finansal, yapısal/fiziksel ve teknolojik bileşenlerinin, insan sermayesinin, açık ve kapalı bilgi bileşenlerinin, sosyal sermayenin ağlar, normlar/değerler ve güven bileşenlerinin olduğu gibi psikolojik sermayede bazı bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler örgütlerin pozitif, benzersiz, ölçülebilen, geliştirilebilen ve performansla ilgili ölçütlerini en iyi şekilde açıklayan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olup (Luthans ve Youseff, 2004: 153), bu boyutlar Şekil 1.2’de özetlenmiştir.



Şekil 1.2: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Kaynak: Luthans ve Youseff (2004: 152)

1.4.1. Umut

Umut kavramı psikolog C. Rick Snyder' in çalışmalarına dayanmaktadır. İnsanlar amaçlarını kendi içlerindeki kararlılık ve istek duygusuyla gerçekleştirmeye çalışırlar. Yüksek umut sahibi bireyler hedeflere ulaşmaya yönelik alternatif yollar geliştirme yeteneğine sahiptirler ve bu şekilde motive olurlar (Luthans ve Youseff, 2004: 153). Umut teorisinde, umut amaçlar ile yakın ilişkiindedir ve amaca ulaşmada bilişsel bir süreç söz konusudur. Snyder'a göre umut düzeyi yüksek olan bireyler ulaşamayacakları amaçlar peşinde koşmazlar ve amaçlarına ulaşmak için başarıma olasılığı yüksek olan planlar yaparlar ve her zaman alternatif planlarında bulunmaktadır (Larson, 2004: 39; Akt: Güler, 2018: 23).

Umut kelimesi insanlar için genellikle zor zamanlarda iyi şeylerin olacağına ve işlerin yoluna gireceğine dair bir çağrışım yapmaktadır. Umudu yüksek olan kişiler, umudu düşük olan kişilere göre belirledikleri hedefe ulaşırken karşılaştıkları zorluklarla daha iyi mücadele etmektedirler (Polatçı, 2011: 45). Pozitif psikoloji literatürüne göre umut, bireylerin hedeflerine ulaşabileceği inanç duygusudur (Luthans vd., 2007: 542).

Snyder ve Lopez (2007: 189)'e göre umut, kişinin arzuladığı hedeflere ulaşma yollarını bulmak ve bu yolda ilerleyebilmek için gerekli motivasyonu sağlayarak hedef odaklı düşünmesidir. Tanıma göre bireylerin kendilerine hedef belirleyip, bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli rotayı çizebileceklerine ve bu yolda kendilerini motive ederek amaçlarına ulaşabileceklerine dair düşünceyi ifade etmektedir.

Çalışma hayatında umudun etkisine bakıldığında, umut düzeyinin yüksek olması örgütlerdeki performansa olumlu etkide bulunmaktadır. Umut düzeyi yüksek olan çalışanlardan oluşan örgütlerin, daha çok kar elde ettiği ve umudu yüksek olan yöneticilerin daha iyi performans gösterdikleri görülmektedir. Umut, çalışanlarda bir işe başlama konusunda motivasyonu artıran, işi başarabilmeyi sağlayan yolların hayalini kurduran ve sonucunda yüksek performans göstermeyi sağlayan bir faktördür (Luthans ve Jensen, 2005: 306; Akt: Güler, 2018: 23). Özetle, umut bireyin karşılaştığı zor durumlarda, stresli çalışma ortamlarında bireye pozitif bir kaynak sağlamaktadır. Bu yüzden insan kaynakları yöneticileri umut eğitimi çalışmaları ile örgütlerde umudun oluşturulmasını ve desteklenmesini sağlamaktadır. Bu eğitim ile bireyler hedef belirleme, hedefe giden yolların oluşturulması ve engellerin aşılması noktasında engellere karşı duyulan zorluk algılarını etkilemesine yardımcı olabilir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 681).

1.4.2. Öz-Yeterlilik

Olumlu psikolojik bir güç olarak öz-yeterlilik, Albert Bandura (1997)'nin sosyal bilişsel teorisine dayandırılmaktadır (Luthans vd., 2008: 222). Stajkoviç ve Luthans (1998)'a göre öz yeterlilik “bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereken motivasyon, bilişsel kaynaklar ve yetenekleri hakkında bireyin kendine olan güveni” olarak tanımlanmıştır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007a: 16). Öz-yeterlilik kişinin becerilerinde ne kadar mükemmel olduğu ile ilgili değil, kendi becerilerine olan inancının göstergesidir (Özkalp, 2009: 493). Bu bağlamda öz yeterliliğe sahip bireyler, yeteneklerine olan inancı sayesinde karşılaştıkları zorluklara karşı kendisinde bunları atlatacak gücü görmektedirler.

Öz-yeterlilik, bireylerin istediği davranışları gerçekleştirmeye dayalı kendisine olan inancıdır. Kişinin kabiliyetlerinin bilincinde olması, neleri yapabileceği konusunda kendisinin yeterli seviyede olduğunu düşünmesidir. Bu bağlamda öz-yeterlilik,

insanların yeteneklerini ve kapasitesini değerlendirip bunlar için çaba harcıyıp davranışa dönüştürmesiyle ilgilidir. İnsanların kabiliyetleri hakkındaki yargılarını çevredeki düşünce kalıpları ve duygusal tepkileri de etkilemektedir. Çevresel taleplerle başa çıkma konusunda, kendilerini yetersiz olarak değerlendiren insanlar kişisel eksikliklerine odaklanmakta ve başarısız olacıklarına dair kaygı ve strese kapılıp performanslarını düşürmektedirler. Buna karşın güçlü bir etkinlik duygusuna sahip olan kişiler yeteneklerine ilişkin daha iyi performans sergileyebilir (Bandura, 1982: 123).

Öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin beş önemli özelliği vardır. Bunlar (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007a: 38):

- Kendileri için zor ve yüksek hedef belirlerler.
- Zorluklar karşısında meydan okumaya devam ederler.
- Kendi kendilerinin motive ederler.
- Belirledikleri hedeflere ulaşmak için gereken çabayı gösterirler.
- Zorluklar ile karşılaştığında direnirler.

Öz yeterlilik, insanların sahip olduğu güçlü yönlerin en önemlilerinden biri olarak sayılabilir. Çünkü bireyin öz yeterlik algısı, bireyin kararlarını, eylemlerini ve deneyimlerini doğrudan etkilemektedir. Performansları konusunda endişeye sahip olan kendine güvenmeyen bireyler, mücadele etmekten kaçınırlar, engellerle karşılaştıklarında duraksarlar ve kendilerini güçsüzleştiren kaygı içerisine girerler. Öte yandan yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan bireyler, kendileri için daha çok mücadele gerektiren amaçlar belirlerler ve elde ettikleri sonuçları kontrol edip, daha karmaşık görevlerle baş edebilmek için farklı yollar geliştirebilirler. Ayrıca öz yeterlilik, başarıyı artıracak potansiyele sahip diğer değişkenlerin etkisini dengeleyebilecek bir özelliğe sahiptir. Örneğin: bilgi ve beceri kazanımı başarıyı artırma konusunda etkili olsa da, bilgisini deneyime dönüştürebileceğine dair öz yeterliliğine ilişkin şüphesi olan bireylerde bu durum söz konusu olamamaktadır (Caprara ve Cervone, 2003: 67; Akt: Güler, 2018: 22).

1.4.3. Dayanıklılık

Dayanıklılığın, diğer pozitif psikolojik konular gibi klinik çalışmalarda özellikle de çocuk psikopatolojisinde derin kökleri vardır. Pozitif örgütsel davranış açısından zorluk, dayanıklılığı daha iyi anlayabilmek ve sonra bireyin olumlu bir şekilde kayda değer potansiyelini açığa çıkarmaktır. Dayanıklılık sıkıntı, belirsizlik, mahkûmiyet, başarısızlık, çatışma gibi olumsuz olaylardan “geri dönmek” için olumlu psikolojik kapasite olarak ifade edilebilir (Luthans, 2002a: 702).

Dayanıklılık, bireyin önemli bir değişim, sıkıntı veya risk ile karşılaşması halinde başarılı ve sorunsuz bir şekilde bu durumla başa çıkma kabiliyeti olarak tanımlanır. Bireyin bu kabiliyeti zaman içinde değişir ve birey ve çevredeki faktörler ile güçlendirilebilir (Stewart, Reid ve Mangham, 1997: 22).

Amerikan Psikoloji Birliği (APA)'nın yayınladığı araştırmalara göre dayanıklılık, sıkıntı, trajedi, tehdit, ailevi sorunlar, ciddi sağlık sorunları, iş yeri sorunları ve finansal stresler gibi önemli streslere karşı uyum sağlama sürecidir ve zor süreçlerden “geri sıçramak” şeklinde açıklanabilir (<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience>).

Öz yeterlilik ve umut gibi diğer pozitif kavramlardan olan dayanıklılık kavramı da çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Öz yeterlilik ve dayanıklılık arasındaki temel fark, dayanıklılığın daha küçük bir alana sahip olma eğiliminde olması ve proaktif olmak yerine reaktif olmasıdır (Luthans, 2002a: 702).

Amerikan Psikoloji Birliği (APA)'nın yayınladığı çalışmalar dayanıklılığın olağanüstü bir yetenek olmadığını göstermiştir. Buna Amerikalıların 11 Eylül 2001 terör saldırısından sonra teröre karşı direnmeleri ve hayatlarını yeniden kurma çabaları örnek gösterilebilir. Aile içinde veya dışında destekleyici ilişkilere sahip olmak, bireyler arasında sevgi ve güven bağlarının olması bir kişinin direncini desteklemeye yardımcı olmaktadır. Bunun yanında bireyin gerçekçi planlar yapması ve bunları gerçekleştirmek için gerekli adımları atması, güç ve yeteneklerine güvenmesi, etkili iletişim ve problem çözme yeteneğine sahip olması bireyin psikolojik dayanıklılığını arttıracak faktörlerdir (<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience>).

Güler (2018: 25)' in aktarmına göre dayanıklılık kavramının daha çok olumsuz olaylarda etkisini gösterdiği düşünüldüğünde, kavram çalışma hayatına dair olumsuz durumlarda kişinin stresle mücadele etmesini sağlayan bir özellik olduğu ifade edilebilir. Bundan dolayı çalışma yaşamının en kötü zamanı olarak adlandırılabilir. İşsizlik döneminde, insan kaynakları biriminin, dayanıklılık özelliğinin geliştirilebilmesi amacıyla çaba göstermeleri gerekmektedir. İşsizliğin dışında, çalışma ortamında önemli bir değişim ve dönüşüm yaşayan bireylerin dayanıklılık özelliğinin performansla ilişkili olduğu ve dayanıklılığı yüksek olan çalışanların işletmelerin küçülmeye gittiği durumlarda sağlıklarında olumsuz bir değişim yaşanmadan yüksek performans göstererek işlerine devam ettikleri, iş doyumuna ve işe bağlılığa olumlu etki ettiği ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007: 547).

1.4.4. İyimserlik

İyimserlik, olumlu atıflar yapmak ve gelecekteki olaylar için olumlu beklentilere sahip olmakla ilişkilidir (Luthans vd., 2007: 542). Psikologların çoğu iyimserlik kavramını insanların doğasında var olan bireye özgü bir farklılık olarak görmekte ve iyimserliği, pozitif düşüncenin gücü olarak tanımlamaktadır (Coleman, 1995: 89; Akt: Karacaoğlu ve İnce, 2013: 185).

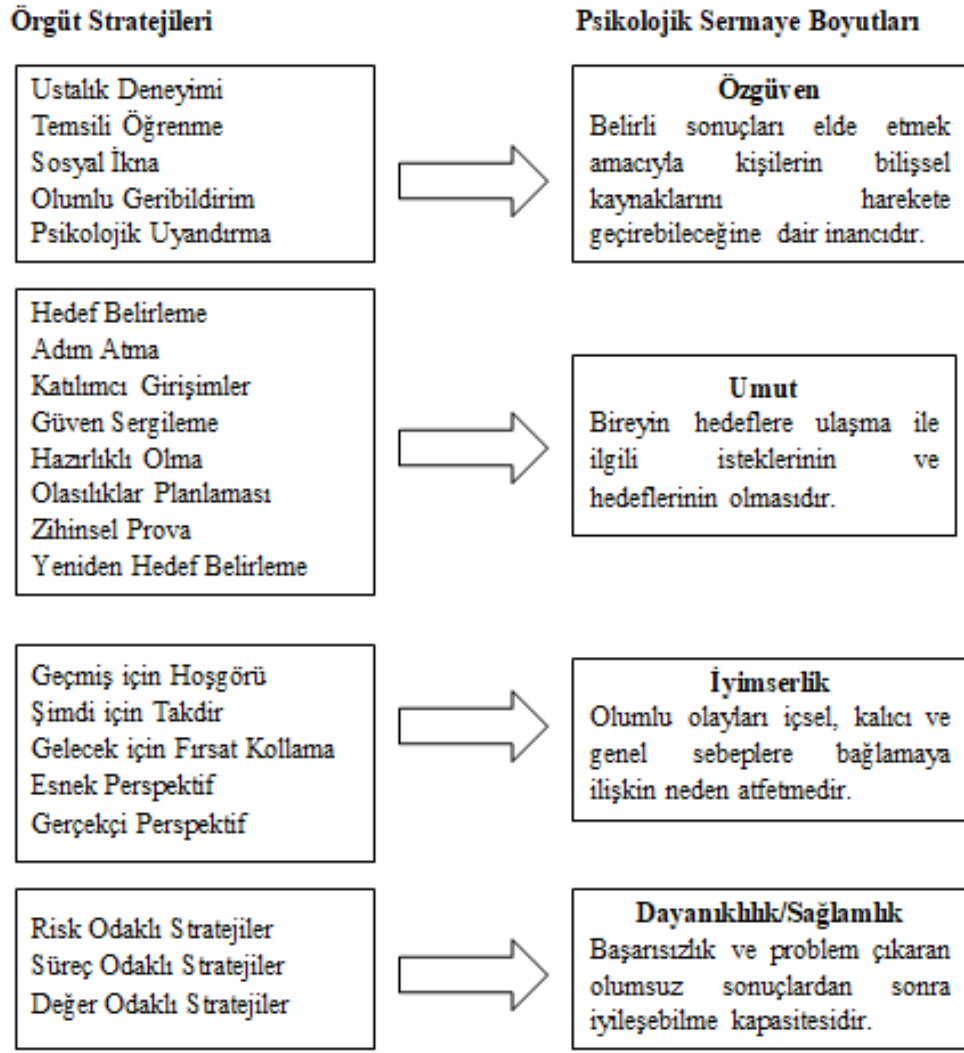
İyimserler olumlu olayları bireysel, kalıcı ve yaygın sebeplere bağlayıp, kötü olayları dışsal (benim suçum değil), geçici (sadece bir kez olmuş) ve spesifik (sadece bu olaya özgü) olarak yorumlarken kötümserler, olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özel nedenlere bağlayıp, olumsuz olayları özümserler, içsel ve kalıcı nedenlerle açıklarlar (Seligman, 1998; Akt: Larson ve Luthans, 2006: 85). Buna göre iyimser bireyler bir sorun ile karşılaştığında, sorunun tek seferlik, kendisinden kaynaklanmayan dışsal nedenlerden kaynaklı ortaya çıktığını ve bu kötü durumun geçici olduğunu düşünmektedir. Öte yandan, kötümser bireyler aynı sorunla karşılaştığında, sorunun kendisinden kaynaklandığını ve içinde bulunduğu durumun hep olumsuzlukla sonuçlanacağını düşünmektedir (Polatçı, 2011: 46). Örneğin, iş yerinde ödüllendirilmiş bir işgören iyimser ise şöyle düşünecektir: "ben iyi çalıştığım için ödüllendirildim, çalışmaya devam ettiğim her zaman bu şekilde ödüllendirileceğim ve yalnızca iş yaşamında değil hayatın her yerinde çalıştığım zaman ödüllendirileceğimi biliyorum". Öte yandan iyimser fakat satış hedeflerini

tutturamamış bir çalışan ise şöyle düşünecektir: “ekonomik kriz sebebiyle bu ay ki satış hedeflerime ulaşamadım, diğer ay bu durumun düzeleceğine inanıyorum, yalnızca satış konusunda sorun çıktı onun dışında iş yerinde amirimle ilişkilerim iyi gidiyor”. Dolayısıyla olaylara olumlu yüklemeler yapmak, iyimserlik için oldukça önemlidir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken, yapılan olumlu değerlendirmelerin gerçekçi olmasıdır. Çünkü iyimserlik olumlu ve olumsuz durumların sonuçlarını doğru bir şekilde değerlendirmekte ve sorumlu ve uyumlu yönü içeren bir özellik taşımaktadır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007b: 15; Akt: Güler, 2018: 24).

Büyük ve küçük tüm örgütlerin iyimser olan yetenekli ve dürüst insanlara ihtiyacı vardır. Bir örgütün iyimserlik avantajı sağlamasının üç yolu vardır. Birincisi, işteki başarıyı etkileyen seçimdir. Kurumlar, iyimser bireyler seçtikleri zaman özellikle baskı altında karamsar bireylere göre daha fazla üretmektedirler. İyimserlikte seçim unsuru özellikle işe alım, eğitim maliyetleri, yaratıcı işler, rekabet gibi konularda avantaj sağlamakta ve tüm ekibin verimliliğini ve iş memnuniyetini artırmaktadır. Bir şirketin iyimserliği kullanmasının ikinci yolu ise personel seçimi ile ilgilidir. Doğru işlere doğru insanlar yerleştirdikleri zaman iyimser bireylerden daha fazla yararlanılmaktadır. Bir çalışanın iyimserlik seviyesini öğrenmek ve onu en etkili olabileceği konuma yerleştirmek çok önemlidir. Üçüncüsü ise işletme içerisinde iyimserliğin öğrenilmesini sağlamaktır. Bireylere verilen iyimserlik eğitimleri, çalışanların iyimserlik düzeyini artırabilir (Seligman, 1998: 257).

1.5. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Geliştirilmesi

Luthans ve Youseff (2004: 152)'e göre pozitif psikolojik sermayenin boyutlarını ve örgütlerin çalışanlarında psikolojik sermaye gelişimini sağlamak için kullanılacak stratejiler Şekil 1.3'te özetlenmiştir.



Şekil 1.3: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri

Kaynak: (Luthans ve Youseff, 2004: 152).

Şekil 1.3'te yer alan örgüt stratejileri ve psikolojik sermayenin boyutları hakkında detaylı bilgi aşağıda açıklanmıştır.

1.5.1. Umut Düzeyinin Geliştirilmesi

Yöneticilerin ve işgörenlerin umutlarını geliştirmek için umudun bileşenleri olan hedef, hedefi gerçekleştirecek irade ve yolların zenginleştirilmesi gerekmektedir. Örgütsel veya bireysel hedef belirleme konusunda açıkça belirtilen, gerçekçi, ölçülebilir hedefler oluşturabilmek oldukça önemlidir. Örgütte karmaşık, zor veya uzun vadeli hedefleri yönetilebilir alt hedeflere bölmek, çalışanların kademeli ilerlemesini ve küçük kazançlar elde etmesini sağladığı için bireylerin umudu

artmaktadır. Ayrıca yöneticiler çalışanlarına güven duyduğunda bireylerin irade güçleri zenginleşecek ve umutları artacaktır. Belirsizlik, değişim ya da beklenmedik durum karşısında hazırlıklı olma duygusu hedefe giden yol envanterinin geliştirilmesi açısından önemlidir. Aynı zamanda, değişim ve belirsizlik gibi durumlarda yöneticinin ya da bir çalışanın yaklaşmakta olan önemli olayları görselleştirdiği, olası engelleri öngördüğü ve bu engellerin üstesinden gelmek için alternatif yolları öngören ve başa çıkma hazırlıklarını geliştiren zihinsel prova da hedefe yönelik yol envanterini geliştirecek bir yöntemdir. Ayrıca, yöneticiler ve çalışanlar, yalnızca nihai kazanımlarına odaklanmak yerine, umutlarını geliştirme ve amaçlarına ulaşma sürecine odaklanmalıdır. Hedefe giden yolda zorluklar ile karşılaşıldığında, yanlış hedef tuzağından kurtulmak için, ne zaman ve nasıl yeniden hedef belirleneceğini öğrenmeleri gerekmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 155).

1.5.2. Öz-yeterlilik Düzeyinin Geliştirilmesi

Öz-yeterlilik, çalışma hayatında bireylerin performanslarını olumlu şekilde etkileyecek, geliştirilebilir bir kavramdır ve Luthans ve Youseff (2004: 152) tarafından Şekil 1.3'te belirtilen psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterliliğin geliştirilmesine yönelik belirlenmiş, örgütlerin uygulayabileceği ustalık deneyimi, temsili öğrenme, sosyal ikna, olumlu geri bildirim ve psikolojik uyandırma olmak üzere dört strateji vardır.

Ustalık deneyimi, çalışanların öz yeterliliğini ve güvenini geliştirmeye yönelik başarıyı deneyimlemelerini sağlamaktır. Gerçek performans kazanımı, çalışanların işlerinin gerektirdiği belirli görevleri yerine getirme yeteneklerine olan güvenini artırır. Deneyimli alıştırıcılar, iş başında eğitim ve danışmanlık, öz yeterliliği geliştirmeye katkıda bulunan tekniklerdendir (Luthans ve Youseff, 2004: 154).

Temsili öğrenme veya model alarak öğrenme ise başarı deneyiminin bulunmadığı veya mümkün olmadığı, iş ortamının risk içerdiği ya da iş ortamının hazırlanmasının pahalı olduğu durumlarda (örneğin pilot uçuş eğitimi), çalışanların başarılı bir rol modelinin verilen işi yerine getirmesini izleyerek öğrenmesidir. Gerçek rol modelleri olmasa bile, bir kişinin kendisini zor durumlarla ve zorluklarla başa çıkmada başarılı olduğunu hayal edebildiği "hayali deneyimler" in etkili bir ikame olduğu ve öz yeterliliğini artırdığı tespit edilmiştir (Luthans ve Youseff, 2004: 154).

Sosyal ikna ve olumlu geri bildirim saygı duyulan, yetkin bireylerin, çalışanları başarılı olacağına ikna ederek, çalışanların psikolojik sermaye olarak güvenlerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu yöntem, önceki iki yöntem kadar güçlü bir yaklaşım olmasa da, etkili sayılabilecek bir yöntemdir. Anlatım ve jestlerin duygular ve güven üzerinde büyük bir etkisi olabilir. Olumlu geri bildirim vermek, bir görevi başarıyla yerine getirmesi için bireyin güçlü yönlerine işaret etmek ve olumlu etkilemek, birey üzerinde olumsuz geri bildirimlerin yaratacağı kadar etki yaratmaz. Fakat gerçek olmak, nesnel bilgi vermek ve ardından gelişmekte olan çalışanı başarısızlıktan ziyade başarıya yönlendirmek için gerekli adımları atmak, sosyal iknanın daha etkili olmasını sağlamaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 48).

Fizyolojik ve Psikolojik Uyarılma ise çalışanlarda öz yeterlilik düzeyini geliştirecek diğer yöntemdir. İnsanlar genellikle yeteneklerini değerlendirmek için fiziksel ve duygusal olarak nasıl hissettiklerine odaklanırlar. Bu duyguların olumsuz olması (yorgunluk, kaygı, hastalık, depresyon, stres vb.) genellikle güvenden büyük ölçüde uzaklaşmaktadır. Bununla birlikte, ciddi bir hastalıkla karşılaşmadığı sürece, fiziksel ya da psikolojik olumsuzluklar, yalnızca geçici bir güven kaybına neden olabilir, bu yüzden kişi işi bırakmak gibi bağlayıcı bir karar vermekten kaçınmalıdır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 48).

1.5.3. Dayanıklılık Düzeyinin Geliştirilmesi

Masten ve Reed (2002: 75) tarafından psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun geliştirilmesi için üç strateji belirlenmiştir. Bunlar:

- Risk odaklı stratejiler,
- Varlık odaklı stratejiler
- Süreç odaklı stratejilerdir.

Risk odaklı stratejiler, çeşitli önlemler alınarak riskin azaltılmasıyla ilgilidir. Örneğin; stres, tükenmişlik, alkol ve uyuşturucu gibi hem fiziksel hem de psikolojik sağlık problemleri riskini azaltmak için örgütler çalışanlara sağlık hizmetleri, yardım programları sunmaktadır. Aynı zamanda üretim ve inşaat gibi iş ortamlarında kaza ve yaralanma ihtimalini azaltmak için güvenlik önlemleri alınmasını sağlamaktadır (Luthans ve Youseff, 2004: 156).

Varlık odaklı stratejiler ise örgütlerin çeşitli risk faktörlerini ve sıkıntılı zamanlarını azaltmak için organizasyonel düzeyde yapısal, finansal ve teknolojik olarak, bireysel düzeyde insani, sosyal ve psikolojik sermaye varlıkları kullanılarak dayanıklılık düzeyleri desteklenebilir. Örneğin, yöneticilerin ve işgörenlerin insani, sosyal ve pozitif psikolojik sermayesinin gelişimi, onları hem kişisel hem de organizasyonel seviyelerdeki sorunlarla daha iyi başa çıkmalarını sağlayabilir. Etkili liderlik ve yeterli kaynaklar, olumsuzlukların etkisini de azaltabilir (Luthans ve Youseff, 2004: 156).

Süreç odaklı stratejiler ise bir kurumun krizle karşılaşması durumunda, stratejik planlama ve örgütsel öğrenme gibi konularda hem yönetimin hem de çalışanların bu duruma esnek ve hızlı bir şekilde yanıt vermesi açısından hazırlıklı olmasını sağlamaktadır (Luthans ve Youseff, 2004: 157). Süreç odaklı stratejilere göre zorluklarla yüzleşmek kaçınılmazdır fakat varlık envanterinin kullanılması ile riskin yönetilebilmesi arasındaki denge sağlandığında zorlukların üstesinden gelebilmek için dayanıklılığın gelişimi önemlidir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007b: 16). Bu stratejiler bireyler üzerinde dayanıklılık seviyesinin yükselmesi açısından büyük bir yer tutmaktadır.

1.5.4. İyimsizlik Düzeyinin Geliştirilmesi

İyimsizlik olmadan, birinin hayatındaki olumlu olayları bile içselleştirilmesi daha az olasıdır. İnsanların iyimsizliğini geliştirmek için Schneider tarafından bugünün işyerindeki pozitif psikolojik sermaye gelişimi için özellikle uygulanabilir üç basamaklı yöntem sunulmuştur. Bunlar (Luthans ve Youseff, 2004: 155-156):

- Geçmiş için esneklik
- Şimdi için takdir
- Gelecek zaman için fırsat kollama

Geçmiş için esneklik, yöneticiler ve çalışanlar, geçmiş başarısızlıklarını kabul etmeyi, kendilerini şüphe etmekten kurtarmayı ve artık geri dönemedikleri hatalar için kendilerini affetmeyi öğrenmelidir. *Şimdi için takdir*, hem kontrol edebildikleri hem de kontrol edemedikleri şeyler de dâhil olmak üzere, mevcut yaşamlarının olumlu yönleriyle ilgili memnuniyettir. *Gelecek için fırsat kollama* ise gelecekteki

belirsizlikleri, büyüme ve gelişme için fırsat olarak değerlendirmesi ve geleceği olumlu, kendinden emin bir tavırla karşılaması, gelecek için fırsat arayışını ifade etmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 155-156).

En iyimser insanın bile kötümser bazı duygu ve düşünceleri vardır. Bu yüzden gerekli durumlarda iyimser düşünce ve duygulara sahip olmak için önerilen üç adım şöyledir (Schulman, 1999: 34):

- Birinci adımda yapılması gereken, kişinin başlangıçta fark etmediği, sonradan farkına vardığı inançları ve bu inançları tetikleyen olayları tanımlamaktır.
- İkinci adımda tetiklenen inançların doğruluğunu tarafsız bir bakış açısıyla değerlendirebilmek için kanıt toplamak gerekir. Kanıtların çoğunlukla geçmişten gelen kötü alışkanlıklar olduğu görülmektedir.
- Üçüncü adımda ise fark edilen negatif olan düşünceleri daha yapıcı ve doğru inançlarla değiştirmek gerekir.

Örgüt içerisinde iyimserlik düzeyinin artırılabilmesi için çalışanın algısını değiştirme çabalarında Schulman (1999) tarafından örgütün çalışanlarına net ve başarılabılır hedefler göstermesi, örgütte âdemi merkeziyetçi ve katılımcı bir karar mekanizmasının oluşturulması, sergilenen performansın değerlendirilmesi, çalışana performansına ilişkin geri bildirim yapılması, örgütün ücretlendirme yönteminin performansa bağlı olarak oluşturulması gibi bazı örgütsel girişimler önerilmektedir (Güler, 2018: 31).

Psikolojik sermayenin genel olarak kabul görmüş boyutları olarak umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik başlıkları incelenmiştir. Sonuç olarak bu boyutlar örgütler açısından bireylerin psikolojik sermayelerine yatırım yaparak, gelişim sağlamaları için önemli bir yere sahiptir.

1.6. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Örgütteki çalışanların duygu ve düşüncelerinin daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi açısından psikolojik sermaye kavramı yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Luthans ve Youseff (2004: 152) tarafından belirlenen öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan psikolojik sermaye boyutlarının en önemli özelliği,

doğuştan gelen ve değiştirilemez kişilik özellikleri olmamaları, durum temelli, değiştirilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir özellik taşımalarıdır.

Bu bağlamda psikolojik sermayenin özellikleri şöyledir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007b: 11-13):

- *Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin ötesine geçmektedir.* Psikolojik sermaye sadece eğitim ve öğretim programları aracılığıyla ya da iş deneyimi ile geliştirilebilecek bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşmamaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin ve çalışanların zaman içinde geliştirdikleri kuruma özgü gizli bilgileri de kapsamaktadır.
- *Psikolojik sermaye, sosyal sermayenin ötesine geçmektedir.* Bireyler, departmanlar ve kuruluşları arasında kurulan sosyal ilişkiler sayesinde yeni ve heyecan verici fırsatlar sunmaktadır. Başka bir deyişle psikolojik sermaye faydalı ve işlevsel ilişkilere sahip olduğumuz insan grubundan fazlasını ifade etmektedir.
- *Psikolojik sermaye pozitifdir.* Psikolojik sermaye, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmacılarına ve uygulayıcılarına; verimsiz çalışanlara, işyerinde saldırganlığa, yeteneksiz liderlere, stres ve çatışmaya, etik olmayan davranışlara, etkisiz stratejilere, üretken olmayan organizasyon yapılarına ve kültürlerine karşı yeni ve pozitif bir bakış açısı sunmaktadır. Psikolojik sermaye, pozitif bakış açısıyla bu sorunları ve zayıflıkları gidermek için önemli bir yoldur.
- *Psikolojik sermaye benzersizdir.* Psikolojik sermaye, motivasyon, hedef belirleme, güçlendirme, katılım, ekip oluşturma ve örgüt kültürü gibi örgütsel davranış konularını kapsamaktadır. Bu konular genellikle olumludur ve çoğu konular genellikle kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Psikolojik sermayenin görevi bu konuları yeniden incelemek ya da olumsuz teori ve yapıların tersini vurgulamak değildir. Psikolojik sermaye yalnızca benzersiz ve yenilikçi teorik çerçeveler içeren yeni bir bakış açısıdır.
- *Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır.* Psikolojik sermaye sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) ve umut teorisi (Snyder, 2000) gibi teorik çerçeveler üzerine kuruludur. Psikolojik sermayenin insan kaynakları gelişimi

ve kuruluşlar üzerindeki etkilerini analiz etmek için yapılan bilimsel araştırmalar bu teorilere dayanarak yürütölmektedir.

- *Psikolojik sermaye ölçülebilir özelliğindedir.* Son yıllarda insan kaynakları yatırımlarının getirisini ölçmeye yönelik yönetim araştırma ve uygulamalarında önemli ölçekler geliştirilip kullanılmaktadır. Olumlu psikolojik değeriendirmelerin kapsamlı bir şekilde incelenmesi için psikolojik sermayenin boyutlarını ölçen güvenilirliğı ve geçerliliğı olan psikolojik sermaye ölçeğı bulunmaktadır. Bunlar Snyder ve arkadaşları (1996)'nın umut ölçeğı, Parker (1998)'in öz yeterlilik ölçeğı, Wagnild ve Young (1993)'ın dayanıklılık ölçeğı, Scheier ve Carver (1985)'in iyimserlik ölçeğıdir.
- *Psikolojik sermaye gelişime açıktır.* Birçok kişilik özelliğinin iş yerindeki performansla ilgili olduğı tespit edilmiştir. Bu özelliklerin içinde öz değeriendirmeler, yetenek ve güçlü yönler, bilişsel zihinsel yetenekler ve duygusal zekâ vardır. Pozitif psikoloji literatürü, büyük ölçüde doğuştan gelen pozitif özellikleri içermektedir. Buna karşın bireylere verilen eğitimle psikolojik sermaye boyutlarında kısa zamanda önemli ölçüde gelişim sağlanabilir.
- *Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahiptir.* Yapılan araştırmalar, hem psikolojik sermayenin bileşenleriyle (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) hem de genel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Luthans vd., 2005: 249). Bu anlamlı ilişki ile psikolojik sermayeye yapılan yatırımlar örgüte sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması açısından büyük öneme sahiptir.

Psikolojik sermayenin sahip olduğı özelliklere bakıldığında, kavramın pozitif örgütsel davranışın alt kolu olarak geliştirildiğı ve örgüte özellikle rekabet üstünlüğü sağlaması açısından katkı sağlayan, özgün bir bakış açısı içeren kavram olduğı görölmektedir.

Page ve Donohue (2004: 6)'e göre psikolojik sermaye boyutlarının yönleri ve katkıları aşğıdaki Tablo 1.1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

Boyutlar	Yönleri	Katkıları
Umut	Gelecek odaklı	Hedeflere ve arzulara ulaşmak için planlama ya da stratejik müdahale sağlar.
Öz yeterlilik	Şimdiki zaman ve gelecek zaman odaklı	Zorluklara açık olmak ve bir amacın peşinden koşmak için çaba harcama isteği sağlar.
Dayanıklılık	Geçmiş zaman ve şimdiki zaman odaklı	Daha önceki ya da şimdiki zamandaki olumsuz olaylarla ve stresle ilgili iyileşme sağlar ve mevcut durumu korur.
İyimserlik	Gelecek odaklı	Olumsuz olayların etkisi ile gelecekle ilgili beklentiler arasında tamponlar sağlar ve olumlu olayların etkilerini artırır.

Kaynak: Page ve Donohue (2004: 6).

Tablo 1.1’de görüldüğü gibi öz yeterlilik ve umut boyutu arasında benzerlik söz konusudur. Her ikisi de bireyin belirli bir hedefe ulaşabileceği içsel kaynaklarla ilgilidir. Fakat umut açıkça geleceğe odaklanırken (kısa ve uzun vadeli hedefler, planlar) öz yeterlilik hem mevcut hem de gelecekteki zorluklara odaklanır. Aynı zamanda öz yeterlilik ve iyimserlik de birbirine yakın kavramlar olarak görülmektedir. Öz yeterlilikte olumlu sonuçlar kişinin kendine olan inancına bağlı olarak değerlendirilebilir. İyimserlikte ise olumlu sonuçlar olacağına dair inancın kaynağının, mutlaka içsel olması gerekmektedir. Öz yeterlilik zorluklarla karşılaşıldığı an geçerli iken iyimserlik gelecek (bir daha ki sefere daha iyi olacak) odaklıdır (Page ve Donohue 2004: 6).

1.7. Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatındaki Yeri ve Önemi

İş dünyası içinde iş görenlerin yüksek performanslarını ortaya koymak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için çalışanların psikolojik sermayelerine yatırım yapılması ve geliştirilmesi tüm örgütler için hayati öneme sahiptir.

Bir girişimci, girişim yapmayı düşünürken genellikle finansal sermayeye önem verir. Fakat girişimci ya da girişimci takımı için finansal kaynaklar kadar maddi olmayan

varlıkları ve kaynakları içeren beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türleri de önemlidir. Çünkü zorluklar karşısında üst yönetim ve takımının psikolojik sermayeye sahip olup sürdürebilmesi kısa ve uzun vadeli başarılar için önem arz etmektedir (Envick, 2005: 41).

Bir örgütte, çalışanların psikolojik sermayeye sahip olması, örgüt için pek çok yarar sağlamaktadır. Bu açıdan yöneticilerin personel seçimi, işe katılım, eğitim, iş performansı, terfi gibi konularda psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlara gerekli değeri vermeleri gerekmektedir (Polatçı, 2011: 54).

Yapılan araştırmalara göre psikolojik sermayenin örgütlere sağladığı faydalar vardır. Psikolojik sermaye arttıkça iş performansı (Luthans vd.,2007: 541), örgütsel bağlılık (Luthans vd., 2008: 233), iş tatmini (Luthans vd., 2007: 541) ve işe bağlanma artmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 48). Bunun yanında ise iş devamsızlığı azalmaktadır (Luthans, Avey ve Patera, 2008: 210).

Günümüz koşullarında örgütlerin yukarıda sayılan faydalardan dolayı psikolojik sermayeye önem vermeleri ve desteklemeleri çalışma hayatında örgütleri ileri taşımak isteyen yöneticiler için önem arz etmektedir.

1.8. Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırma Bulguları

Yapılan literatür taraması sonucunda psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalardan bazıları şunlardır:

Luthans ve Youseff (2004) tarafından yapılan araştırmada örgütlerde insan davranışı ve motivasyon ile ilgili olumsuz teoremin yerine, çalışanların potansiyellerinin tam olarak elde edilmesi için insan, sosyal ve psikolojik sermayeyi geliştirmeye odaklanan pozitif ve güç odaklı bir yönetim anlayışının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda pozitif psikolojik sermaye yönetimi insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini ortaya çıkararak verimli sonuçlar elde etmek ve rekabet avantajı sağlamak için önemli bir kaynak olduğunu ifade etmişlerdir.

Larson ve Luthans (2006) tarafından imalat sektöründe çalışan 74 üretim işçisi ile yapılan araştırmaya göre psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında ve örgütsel

bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte psikolojik sermaye ile hem insan sermayesi hem de sosyal sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Luthans ve Youseff (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık gibi olumlu davranış türlerinin ortaya çıkmasına sebep olacağı ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı isteğe bağlı olarak örgütün etkin işleyişine katkı sağlamak için gösterilen bireysel davranıştır.

Luthans vd. (2008) tarafından Amerika'da öğrenim gören 404 üniversite öğrencisi, hizmet sektöründe faaliyet gösteren 163 personel ve yüksek teknoloji kullanarak üretim yapan 170 mühendis ve teknisyen ile üç farklı örneklem üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye, destekleyici iklim ve çalışan performansı arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır. Bunun yanında çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları, bağlılıkları ve memnuniyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından A.B.D.'deki çeşitli kurumların 132 çalışanıyla gerçekleştirilen araştırmada çalışanların pozitif duygularının duygusal bağlılıklarıyla arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre çalışanların pozitif duygularıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş yerindeki sapma davranışıyla negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre pozitif duygular, psikolojik sermaye ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Norman vd. (2010) tarafından çeşitli alanlarda faaliyet gösteren 199 çalışan ile yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel kimlik, psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Yine araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve örgütsel kimlik düzeyleri yüksek olan çalışanlar yüksek oranda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirken düşük oranda sapkın davranışlar göstermektedirler.

Caza vd. (2010) tarafından 960 Yeni Zelandalı çalışanlar ile yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeği ve otantik liderlik ölçeği cinsiyet açısından incelenmiştir. Araştırmada psikolojik sermaye ve otantik liderlik boyutları doğrulayıcı faktör

analizi ile doğrulanmıştır. Araştırma sonucuna göre psikolojik sermaye ve otantik liderlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Akçay (2012) tarafından makine sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluştaki 450 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki konum, yaş değişkenleri ve iş deneyimi pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Erkmen ve Esen (2012) tarafından psikolojik sermaye ölçeğinin bilişim sektöründe görev yapan 155 çalışan üzerinde uygulaması yapılmış ve çalışanların demografik değişkenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığına dair bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuçlara göre katılımcıların yaşları ve buldukları pozisyon seviyesi arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Fakat çalışanların eğitim durumu ve çalışma süresi açısından herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Cinsiyete göre ise erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çetin ve Basım (2012) tarafından Ankara’da bazı Bakanlıklar ve Bakanlıkların bağlı oldukları kuruluşlarda görev yapan 235 yönetici ile yapılan araştırmada Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin geçerliliği ve güvenilirliği test edilip doğrulanmış ve ölçek Türkçe’ ye uyarlanmıştır.

Akdoğan ve Polatçı (2013) tarafından Tokat’ta çeşitli sektörlerde görev yapan 361 işgören ile yapılan araştırmada, bireylerin sahip olduğu psikolojik sermayenin performansı önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkinin pozitif iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisiyle daha da arttığı tespit edilmiştir.

Larson vd. (2013) tarafından üretim, bilgi teknolojisi, finans ve pazarlama gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteren 1002 çalışan ile yapılan araştırmada çalışanın psikolojik sermayesi ile liderin psikolojik sermayesi arasındaki uyum incelenmiştir. Lider ve çalışanların psikolojik sermayesi arasındaki uyumun çalışanların katılımı, iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre lider ve çalışan arasındaki uyum arttıkça zaman, çalışanlar örgüt kültürüne daha çok uyum sağlayacağı ve memnun olduğu tespit edilmiştir.

Tösten ve Özgan (2014) tarafından Diyarbakır'da görev yapan 306 öğretmenin katıldığı araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin ölçümü amacıyla alan yazında bulunan ölçeklerden yararlanılmış ve yeni ölçek çalışması yapılmıştır. Güvenirlilik ve geçerlik analizi sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye yeteneklerine dair algıları ölçmek için 26 maddeden ve kişisel bilgilerin yer aldığı 10 maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir.

Topaloğlu ve Özer (2014) tarafından Denizli'de özel bir şirketin 338 çalışanı ile yapılan araştırmanın bulgularına göre otantik liderliğin hem çalışanların iş performansı üzerinde bağımsız bir değişken olduğu hem de psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) tarafından 146 banka çalışanı ile yapılan araştırma, psikolojik sermayenin banka çalışanları üzerindeki bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış gibi etkilerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermayenin banka çalışanları açısından bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Yıldız ve Örucü (2016) tarafından İstanbul'da sağlık sektöründe 1141 çalışan ile yapılan araştırmada demografik değişkenler (yaş, eğitim düzeyi, deneyim, statü ve kurumda çalışma süresi) açısından yapılan karşılaştırmada toplam psikolojik sermaye düzeyi açısından sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Beğenirbaş ve Turgut (2016) tarafından Ankara'da savunma sektöründe görev yapan 189 katılımcı ile yapılan araştırmaya göre psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Fakat katılımcıların yenilikçi davranışlarının psikolojik sermayenin boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir aracı rolüne sahip olmadığı saptanmıştır.

Çavuşoğlu ve Yalçın (2018) tarafından 67 banka çalışanı ile yapılan araştırmada psikolojik dayanıklılık ile kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında kişiliğin önemli bir varyansa sahip olduğu gözlemlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ERTELEME

İnsanların yapmaları gereken bir işi yapmaktan kaçınması, bahaneler bularak geciktirmesi ve yapması gereken işi yerine getirmemesi erteleme davranışı olarak tanımlanabilir. Bireylerin erteleme davranışı göstermelerinin birçok nedeni olabilir. Daha önceki çalışmalarda erteleme davranışı, akademik erteleme davranışı, günlük yaşamı erteleme davranışı ve karar vermede erteleme davranışı olarak incelenmiştir. Bu çalışmada ise “iş erteleme davranışı” incelenecek olup çalışmanın bu bölümünde iş erteleme davranışına, nedenlerine, türlerine dair teorik açıklamalar yapılmış, konu ile ilgili yapılmış araştırmalara ve iş erteleme davranışına karşı çözüm stratejilerine yer verilmiştir.

2.1. İş Erteleme Kavramı ve Tanımı

Erteleme (Procrastination) kelimesi Latince’ de “ileri, ileriye doğru” anlamına gelen “pro” ve “yarına ait” anlamına gelen “crastinus” kelimelerinin birleşiminden gelmektedir. Erteleme kavramı sadece eylemi geciktirme anlamını taşımamaktadır. Aynı zamanda plan yaparken, öncelikli davranırken ya da öngörülebilir bulunurken işlerin ertelendiği de görülebilir (Burka ve Yuen, 1983: 5).

Okul yıllarında ders çalışmayı erteleyerek başlayan, günlük hayatımızda fatura ödemelerini geciktirme ya da sağlığımızla ilgili sorunları erteleme davranışı günlük yaşamımızda çok sık karşılaştığımız ve gittikçe kronikleşen bir durumdur (<http://www.ikpaylasim.com/is-yasamindaisiertelemedavranisi>). Yapılması gereken işi erteleme konusunda yaşamın bazı dönemlerinde hemen hemen herkes gerek özel hayatta gerek iş ortamında erteleme davranışı göstermiştir. Bu sebeple kişilerin sergilemiş olduğu erteleme kavramının nedenlerine ve ertelemeye karşı çözüm stratejilerine yönelik açıklamalar önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmaya göre genel popülasyonda kronik erteleme yetişkinlerin %25' ini etkilemekte iken, akademik erteleme öğrencilerin %75'ini etkilemektedir ve yine araştırma sonuçlarına göre erkekler kadınlara oranla daha fazla erteleme eğilimi göstermektedirler (Burka ve Yuen, 1983: 6).

Literatürde erteleme kavramı tanımlanırken işi erteleme davranışı bir alışkanlık, hedefleri başarmada yetersizlik, karşılanmayan beklentiler ve önemli olmayan işleri nceliklendirme gibi çeşitli noktalara odaklanılmıştır (Coote, 1987; Akt: Seçer, 2008: 307). Erteleme kavramına ilişkin bazı tanımlar aşağıdaki gibidir.

Lay (1986: 475)'e göre erteleme davranışı, insanların hoşlanmadığı ya da zor görevler için harekete geçme isteksizliğinin bir sonucudur.

Solomon ve Rothblum (1984: 503)'e göre erteleme, işleri gereksiz yere sübjektif rahatsızlık veya sıkıntı hissetme noktasına kadar geciktirme eylemidir.

Tuckman (1991: 474)'a göre erteleme, öz-düzenlemeli performansın eksikliği veya yokluğudur. Erteleme eğilimi bireylerin kontrolünde olan bir faaliyetten kaçınmasıdır. Erteleme ile ilgili yapılan tanımlarda "geciktirme" ortak kavram olarak görülmektedir.

Milgram (1991)'a göre ertelemenin tanımında dört unsur bulunmalıdır. Bunlar; geciktirilen bir davranış olması, görevin önemli bir görev olarak algılanması, gerçekleştirilen davranışın yetersiz kalması ve sonucunda duygusal açıdan karmaşa yaşanmasıdır (Aydoğan ve zbay, 2012: 3).

Erteleme, amaçlanan bir eylem sürecini başlatmayı veya tamamlamayı geciktirdiğimiz zaman olarak tanımlanmaktadır (Stell, 2007: 66).

Knaus (2000)'a göre bireyler, belli bir zaman kısıtlaması olan, faydalı ve öncelikli olan işleri, gereksiz yere geciktirdikleri zaman erteleme davranışında bulunurlar ve erteleme davranışı gecikmeye bağlı olarak bir kararı ya da seçimi simgelemektedir. Bu durumda erteleme davranışında bulunmak tamamen bireyin kendi iradesiyle bilinçli olarak gerçekleşmektedir (Seçer, 2008: 308).

Ellis ve Knaus (1977)'a göre erteleme davranışı bireyin görevi yerine getirmekten kaçınması, daha sonra gerçekleştireceğine dair söz vermesi ve görevi geciktirdiğinde haklı çıkmak için bahaneler sunması olarak tanımlanmaktadır (Kandemir, 2010: 14).

Chu ve Choi (2005: 246)'e göre erteleme, zaman kaybetmeye, düşük performans sergilemeye ve stresin artmasına sebep olan bireyin kendi kendini engellediği bir davranıştır.

Andreou (2007)'e göre işi erteleme kavramının altında mantıkdışı davranış yatmaktadır. Bireyin gerekli işleri yapmak istemesine rağmen yapmaması, yapamaması, bu düşünceden çıkamadan zamanını başka şeylerle geçirmesi, mantıkdışı davranış göstermesidir ve Ellis ve Knaus (1977)'e göre erteleme mantıkdışı ve kendi kendini yenilgiye uğratan bir davranış türüdür (Seçer, 2008: 309).

Erteleme kavramına ilişkin yapılan tanımlar doğrultusunda iş erteleme kavramını, bireylerin yapmaları gereken işleri yapmak istemedikleri ya da görev ile ilgili öz-yeterliliğe sahip olmadıkları için kendi iradeleriyle mantıklı bir nedenleri olmaksızın, stres ve sıkıntı çekmeyi göze alarak işleri öznel rahatsızlık hissetme noktasına kadar bir sonraki zamana bırakması, ağırdan alması ya da geciktirmesi olarak tanımlayabiliriz.

İnsanlar yapmaları gereken iş veya görevlerini ileriki bir zamana bıraktığında, geçici bir süre rahatlamış olmasına rağmen, bu davranış genellikle stres artışı, plansızlık ve başarısızlık gibi olumsuz şekilde sonuçlanmaktadır. Erteleme davranışının altında “daha sonra yaparım” düşüncesi olsa da, ertesi gün olduğunda birey tekrar “ yarın yapacağım” diyerek ileriki bir zamana bırakır. Bu kısır döngü sebebiyle erteleme “Ertesi Gün Sendromu” olarak adlandırılabilir (Uzun ve Demir, 2015: 106).

Erteleme kavramının olumsuz olarak değerlendirilmesinin yanında Ferrari (1994)'e göre bireyler kendilerine yarar sağlamak ve performanslarını artırabilmek için de erteleme davranışında bulunabilirler. İnsanlar ertelemeyi kendilerini motive etmek ve daha hırslı bir şekilde harekete geçmek için kullanılan bir strateji olarak görürler. Bu durumda insanlar kendilerini baskı altında ve sınırlı sürede iyi işler başarabileceğine inanmaktadırlar. Bu bağlamda bireylerin bakış açısına göre erteleme negatif ve

pozitif özelliğe sahiptir. Ferrari (1994)'e göre bu durum “işlevsel erteleme” ve “işlevsel olmayan erteleme” olarak değerlendirilir. İşlevsel erteleme sık sık gerçekleşmeyen, görev başarısını artıran, daha önceden planlanmış hedefe yönelik başarı stratejisi olarak görülen bir davranıştır. İşlevsel olmayan erteleme ise görev başarısına ulaşma konusunda bir sorun olduğunda sık sık gerçekleşen ertelemenin alışkanlık haline geldiği bir davranıştır (Kandemir, 2010: 3).

Ellis ve Knaus (1977)'a göre erteleme eğiliminde bulunan bireylerin her zaman izledikleri 11 adım vardır. Bu adımlar şöyledir (Balkıs, 2006: 25):

- Erteleyiciler ilk olarak görev çekici gelmesi dahi görevi yerine getirmenin sonunda faydalı sonuçlar elde edeceğini düşündükleri için görevi kabul ederler.
- Görevi yerine getirmek için kesin karar alırlar.
- Ardından gereksiz bir şekilde görevi yerine getirmeyi ertelerler.
- Bu noktada ertelemenin olumsuz sonuçlar doğuracağını fark etmezler.
- Gerçekleştirmeye karar verdikleri işi ertelemeye devam ederler.
- Erteledikleri için kendilerine kızarlar.
- Erteleme davranışında bulunmaya devam ederler.
- Görevi yerine getirmek için son tarihe kısa süre kaldığında acele ederek görevi yerine getirmeye çalışırlar. Bu aşamada ya görevi zaman geçtikten sonra tamamlarlar ya da hiç tamamlayamazlar.
- Gereksiz yere erteledikleri için kendilerini kötü hissederler ve suçlarlar.
- Bir daha ertelemeyecekleri konusunda kendi kendilerine güvence verirler.
- Fakat yine karmaşık, zor ya da bitmesi zaman alan bir görev ile karşılaştıklarında yeniden erteleme davranışı gösterirler.

İşi erteleme davranışı gösterenler aslında bir kaçınma eğilimindedirler. İşi yapmaktan kaçınırken bireylerin sunduğu bahaneler Burka ve Yuen (1983)'e göre işi erteleyen kişilerin şifreleridir ve buna göre erteleme eğilimindeki bireyler “mükemmel biri olmalıyım”, “bir risk alıp başarısızlıkla sonuçlanmasındansa hiçbir şeyi yapmamak daha güvenilirdir” veya “yaptıklarım fazla emek isteyen işler olmamalıdır” gibi çeşitli varsayımlara dayanırlar (Wadkins, 1999; Akt: Seçer, 2008: 313).

2.2. İş Erteleme Davranışının Bileşenleri

Yapılması gereken işlerin geciktirilmesi, ileriki bir zamana bırakılması anlamına gelen erteleme kavramı tek bir yapıdan oluşmamaktadır. Erteleme davranışının bilinçli bir karar olması bilişsel (niyet) bileşeni, birey üzerindeki rahatsızlık ve sıkıntı hissi bırakması duyuşsal (duygusal sıkıntılar) bileşeni ve işi gerçekleştirmeyi başka zamana bırakmak ise davranışsal (geciktirme) bileşeni ifade etmektedir. Dolayısıyla erteleme kavramı üç bileşenden oluşmaktadır.

2.2.1. Bilişsel Erteleme

Erteleme davranışının bilişsel bileşeni rasyonel ve irrasyonel gecikme arasında ayırım yapar. Yani hedeflenen davranışlar ile gerçekleştirilen davranış arasında uyum olmamasıdır (Ferrari, 1994; Akt: Akdoğan, 2013: 12). Bireyin belirlediği niyet ile sergilediği performans arasındaki uyumsuzluk, bilişsel bileşenin temelini ifade etmektedir. Örneğin, kişi daha az öncelik verdiği bir işi, daha çok önceliği olan bir işten önce gerçekleştiriyorsa bu durumda kişinin daha çok öncelik verdiği işi ertelediği söylenebilir. Bu davranış işi erteleme bilişsel bileşeni ile ilgilidir. Aynı zamanda kişi yerine getirmesi gereken işlerle ilgili gerekli zamanı ayarlayarak bir plan yapmalıdır ve işi erteleme gerekçesi olarak, çok yoğun olduğunu ileri sürmemelidir (Lay, 1986; Akt: Seçer, 2008: 315).

Milgram, Sroloff ve Rosenbaum (1988)'e göre belirlenen niyet ile performans arasındaki uyumsuzluk yalnızca işin ne zaman yapılması gerektiğine dair zamanın ayarlanması ile ilgili değil, aynı zamanda zihinsel açıdan yapılacak işe hazırlıklı olma, işi programlama ve bu programa bağlı kalma ile de ilgilidir (Seçer, 2008: 316).

2.2.2. Duyuşsal Erteleme

Knaus (1998)'e göre erteleme eğiliminde bulunan bireyler genellikle moral bozukluğu, mutsuzluk, çaresizlik, fazla kaygı, hayal kırıklığı, stres, depresyon ve baskı gibi olaylar yaşadıklarını ve bu yüzden erteleme davranışında bulduklarını ifade etmiştir (Akdoğan, 2013: 13). Bireyler belirlenen sürede yerine getirmesi gereken eylemleri yapmadıkları zaman bir kere ertelemek, sürekli ertelemeye neden olabilmekte ve bu durumda bireyler duygusal olarak bir sıkıntı yaşamaktadırlar.

Bitirilmesi gereken ve son ana kadar ertelenmiş, henüz başlanmamış, tamamlanmamış bir iş ile ilgili hissedilen baskı, kaygı, üzüntü ve rahatsızlık ertelemenin duyuşsal bileşeni ile ilgilidir (Senecal, Koestner ve Vallerand, 1995: 608).

Kişinin iş erteleme davranışı gösterdiğine karar vermek için hangi seviyede olumsuz duygu hissetmesi gerektiğine dair bir fikir birliği söz konusu değildir. Rothblum, Solomon ve Murakami (1986)'e göre kişi erteleme davranışı göstermek için önemli düzeyde kaygı hissetmelidir. Ferrari (1992) ise işi erteleme ile ilgili hissedilen duygular öznel olduğu için bu duygu düzeylerinin herhangi bir şekilde sınırlanamayacağını ifade etmiştir (Akt: Seçer, 2008: 317).

2.2.3. Davranışsal Erteleme

İş ertelemenin belirgin bir şekilde görüldüğü bileşen ertelemenin davranış olarak karşımıza çıktığı davranışsal bileşendir. Davranışsal bileşenin temel unsurları bir işe başlayabilme, iş ile ilgili performans sergileyebilme ve işi tamamlayabilme durumlarında erteleme eğilimi göstermektir (Milgram, Sroloff ve Rosenbaum, 1988) ve bunun yanında bir işin tamamlanması gerektiğinden fazla zaman alıyorsa ya da işi tamamlamak için verilen sürenin dışında süre talep ediliyorsa bu unsurlar da iş ertelemenin davranışsal bileşeni içerisinde yer almaktadır (Senecal, Lavoie ve Koestner, 1997; Akt: Seçer, 2008: 314).

Bazı araştırmacılara göre iş ertelemenin, bireylerin işleri sadece başka zamana bırakmak ya da zamanında bitirememeye yönelik davranışlarıyla ilgili olmayıp aynı zamanda televizyon seyretmek ya da zamanın çok fazla çaba gerektirmeyen işlerle meşgul olarak geçirilmesi, yapılması gereken işi yapmaktan kaçınmasını sağlayacak davranışlarla da ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Aynı zamanda işi ara ara ertelemenin dışında, işe başlamayı ve işi tamamlamayı alışkanlık haline getirmek ve sık sık tekrarlamakta iş ertelemenin davranışsal bileşeni içerisinde yer almaktadır (Lay, 1986; Akt: Seçer, 2008: 314).

2.3. İş Erteleme Davranışının Sınıflandırılması

İş ertelemenin sınıflandırılması konusunda literatürde doğrudan iş ertelemeye odaklanan, erteleme davranışının kişinin hayatında yoğunlaştığı alanları (kişilik

özellikleri) veya ertelemeye etkili olan faktörleri (durumsal faktörler) ön planda tutan yaklaşımların yanında erteleme davranışına odaklanmayıp, davranışı sergileyen bireye odaklanan yaklaşımlar da yer almaktadır. Bireye odaklanan yaklaşımda erteleme davranışı sergileyen bireyler “iş ertelemeci” olarak adlandırılmaktadır. Birey odaklı çalışmaların, şimdiye kadar ki açıklamalarla ters düşen noktaları bulunmaktadır. Çünkü bireyin işi ertelerken rahatsızlık/sıkıntı hissetmesinin yanında erteleme davranışına yönlendiren başka unsurlar da söz konusudur. Bu nedenle bireyleri işi ertelemeye yönlendiren farklı motivasyonlar ve bireysel farklılıklar, bireyin erteleme davranışına yaklaşımının farklı olması demektir (Seçer, 2008: 318).

Bireye odaklanan yaklaşımlarda iş ertelemenin sınıflandırılması Lay (1987) tarafından iş ertelemecilerin sergiledikleri olumlu ya da olumsuz tavırlara göre “iyimser iş erteleyici” ve “kötümser iş erteleyici” olarak yapılmıştır. İyimser iş erteleyiciler, erteleme davranışında bulduklarında herhangi bir üzüntü hissetmezler, işi gerçekleştirmek için verilen süreyi önemsemezler ve amaçlanan işe şimdi ya da sonra dâhil olmalarına bakmaksızın sonunda mutlaka başarılı olacaklarına inanırlar. Kötümser iş erteleyiciler ise erteledikleri işlere karşı kaygılanırlar fakat uymaları gereken programa uymadıkları ve işin gerisinde kalıp durumu nasıl düzeltereklerini bilmedikleri için ertelemeye devam ederler. Aynı zamanda kötümser iş erteleyiciler kendini yetersiz hissetmekte ve işe dâhil olmaları durumunda yetersizliklerinin ortaya çıkacağından korkmaktadırlar. İyimser ve kötümser iş erteleyiciler arasındaki önemli fark erteleme davranışına yaklaşımları ve gösterdikleri uyum düzeyidir (Lay, 1988; Akt: Dewitte ve Lens, 2000: 122).

İş erteleyici bireylere yönelik diğer sınıflama ise “aktif erteleyiciler” ve “pasif erteleyiciler” olarak ayrılmıştır. Aktif iş erteleyiciler, işi gerçekleştirme konusunda zaman sıkıntısı çekmezler fakat yapmaları gereken işleri bir süre bilinçli olarak askıya alırlar ve dikkatlerini önemli olan başka işlere verirler. İşleri son dakika gerçekleştirdikleri zaman bir meydan okuma hissine kapılıp kendilerini motive ederler ve baskı altında çalışmaktan hoşlanırlar. Aynı zamanda aktif iş erteleyiciler ısrarcıdırlar ve işleri son dakikada bitirebilme yeteneğine sahiptirler. Pasif erteleyiciler ise hızlı karar veremedikleri veya işi gerçekleştirme yeteneğine sahip olmadıkları için istememelerine rağmen işi ertelerler. Duygusal açıdan işin bitirilmesi gereken süre yaklaştıkça baskı altında hissederler, tatmin edici sonuçlara

ulaşamayacaklarını düşünürler ve karamsar duygulara yönelirler. İşi bitirebilme konusunda pes etme eğilimindedirler ve başarısız olacaklarına inanırlar (Chu ve Choi, 2005: 247).

İşi erteleme davranışının sınıflandırılması konusunda, birey odaklı olmak yerine erteleme davranışı esas alınarak işi erteleme davranışında bireysel farklılık sebebiyle ortaya çıkan davranış biçimlerini kapsayan “karakter özelliğine göre sınıflandırma” ve bireylerin işi ertelemeye eğimli oldukları koşulları kapsayan “durumsal koşullara göre sınıflandırma” olmak üzere iki şekilde sınıflandırılma yapılmıştır (Senecal, Lavoie ve Koestner, 1997; Akt: Seçer, 2008: 320).

İşi erteleme davranışına odaklanan yaklaşımlara göre yapılan karakter özelliğine göre sınıflandırma ve durumsal koşullara göre sınıflandırma aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

2.3.1. Karakter Özelliğine Göre Sınıflandırma

Karakter özelliğine dayalı iş erteleme davranışı, kişinin farklı bir işe başlamaya, bu işe dair performans sergilemeye ve bu işi bitirmeyi ağırdan almaya yönelik kronik ya da alışkanlığa dayalı erteleme eğiliminde bulunmasıdır (Vestervelt, 2000; Seçer, 2000: 320).

Karakter özelliğine dayalı işi erteleme davranışlarının sınıflandırılması karar vermeye dayalı iş erteleme, harekete geçirici iş erteleme ve kaçınmacı iş erteleme olmak üzere üç alt kategoriye ayrılarak yapılmaktadır (Seçer, 2008: 321).

Karar vermeye dayalı işi erteleme, zekâ seviyesinden bağımsız bir şekilde unutma alışkanlığı, bilişsel aşamaların başarısızca ilerletilmesi, kendi kendini yenilgiye uğratan davranışların sergilenmesi gibi durumlarla ilişkilidir (Ferrari ve Emmons, 1994; Akt: Seçer, 2008: 321).

Harekete geçirici iş erteleme, yapılması gereken işin zamanının yaklaşması durumunda bireyin işi tamamlamak üzere motive olup harekete geçmesini ifade etmektedir (Ferrari, 1993; Akt: Seçer, 2008: 322).

Kaçınmacı iş erteleme, bireyin yapması gereken bir işi sevmemesi, başarmaktan korkması ya da özsaygıya yönelik tehditlerle karşılaşmamak için işe dair performans

sergilemekten kaçınmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda kaçınmacı davranışlarda bulunan birey işten uzak durma, kişiler arası ilişkilerden uzak durma gibi unsurlarla da ilişkilidir (Ferrari, 1991; Akt: Seçer, 2008: 322).

2.3.2. Durumsal Koşullara Göre Sınıflandırma

Durumsal koşullara göre sınıflandırma, hayatın belli bir alanında ya da bazı durumlarda iş erteleme davranışı gösterildiğini ifade etmektedir. Durumsal koşullardan kaynaklı en belirgin erteleme örneği genellikle öğrencilerin eğitimle ilgili sorumluluklarını erteledikleri akademik ertelemedir. Akademik erteleme, akademik bir görevin başlangıcında veya bitimindeki gecikme için irrasyonel bir eğilim olarak tanımlanmaktadır. Öğrencilerin büyük bir kısmı akademik erteleme davranışının olumsuz sonuçlarından şikâyetçidir. Fakat istenen veya beklenen zaman diliminde görevlerini yerine getirmek için kendilerini motive edememektedirler (Senecal, Julien ve Guay, 2003: 135).

Ertelemenin çok sık görüldüğü akademik erteleme davranışlarında dönem ödevi hazırlamak, sınava çalışmak, haftalık okuma ödevlerini yerine getirmek, idari görevleri yapmak ve toplantılara katılmak gibi görevler yer almaktadır (Solomon ve Rothblum, 1984: 504).

2.4. İş Erteleme Döngüsü

İnsanların erteleme davranışına eğilimlerini açıklayabilmek için, nasıl bir süreçten geçtiklerini, duygu, düşünce ve davranışlarını nasıl yönettiklerini açıklamak gerekmektedir. Bu bağlamda Burka ve Yuen (1983: 9)'a göre bireylerin içinde buldukları bu süreç "erteleme döngüsü" olarak adlandırılmakta ve bu döngü birkaç saat kadar kısa ya da haftalar, aylar, yıllar kadar uzun sürmektedir. Erteleme döngüsü aşağıda belirtilen yedi aşamadan oluşmaktadır.

1. **Aşama:** *"Bu sefer çalışmaya erken başlayacağım."* Erteleme davranışında bulunan bireyler başlangıçta kendilerinden çok umutludurlar. Projeye ilk başladıklarında projeyi mantıklı ve sistematik bir şekilde gerçekleştireceklerini düşünürler. Fakat bir türlü yapmaları gereken işe başlayamayan bireyler zaman ilerledikçe projeye başlama durumunun

kendiliğinden gerçekleşmediğini fark ederler ve başlangıçta hissettikleri umut duygusu kaybolur.

2. **Aşama:** “*Yakın zamanda başlamalıyım.*” Yapılması gereken işe erken başlama zamanı geçmiştir. Artık birey endişelenmeye başlar ve işe başlamak için hissettiği baskı artar. İşe başlamanın kendiliğinden gerçekleşmeyeceğine, başlayabilmek için çaba sarf etmeleri gerektiğini fark ederler. Fakat son tarihe kadar zaman olduğunu düşündükleri için işin tamamlanabileceğine dair umutları devam eder.
3. **Aşama:** “*Başlamazsam ne olur?*” Zaman ilerledikçe bireyler yapmaları gereken işlere hala başlamamıştır ve şimdiye kadar ki iyimser düşüncelerin yerini artık asla başlayamayacaklarına dair karamsar düşünceler alır. Bu noktada bireylerin aklında, “daha erken başlamalıydım, ben başlayabilmek için her şeyi yapıyorum, en azından bir şeyleri deniyorum, başlayamadığım için yaptığım hiçbir şeyden zevk almıyorum, sürekli suçluluk ve endişe hissediyorum, hala başlangıç yapmadığım için utanıyorum ve başkalarının bunu öğrenmesini istemediğim, tepkisinden çekindiğim için çalışmıyorken bile meşgul görünmeyi istiyorum” gibi düşünceler yer almaktadır.
4. **Aşama:** “*Hala zaman var.*” Bireyler kendilerini suçlu ve utanmış hissetmelerine rağmen işleri tamamlamak için hala zamanın olduğunu düşünürler ve harekete geçmezler.
5. **Aşama:** “*Bende yanlış giden bir şeyler var.*” Birey artık çaresizdir. Erken başlamak için kurulan iyi niyetler ve hissettikleri utanç, suçluluk gibi duygular işe yaramamıştır. Artık işi tamamlama endişesi yerini tamamen korkutucu düşüncelere bırakmıştır. Kişi bu noktada kendisinde sorun olduğunu düşünmeye başlar.
6. **Aşama:** “*Son seçim.*” Yapılması gereken görevi yerine getirmek ya da getirmemek. Birey bu aşamada bir seçim yapmak durumundadır. Artık birey için gerilim dayanılmaz hale geldiğinde, kalan kısa zamanda projenin tamamlanması imkânsız gözükmektedir. Birey, “buna artık dayanamıyorum” düşüncesi ile projeyi tamamlamaktan vazgeçer ya da “daha fazla bekleyemem” düşüncesi ile son teslim tarihine kadar hiçbir şey yapmanın daha acı bir şekilde sonuçlanacağını düşünür ve harekete geçer. Birey için artık her saniyenin önemi vardır. Projeyi geliştirmek ya da iyileştirmek gibi

ekstra zaman lüksüne sahip değildir. Odak noktası sadece projeyi tamamlamak üzerindedir. Daha önce başlamadığı için pişmanlık hisseder fakat zor, acı verici ve sıkıcı olsa bile projeyi bitirebilme olasılığı bireyde bir rahatlama hissettirir.

- 7. Aşama:** *“Bir daha asla ertelemeyeceğim.”* Yapılması gereken iş yapılmadığında veya tamamlanmadığında erteleme durumu genellikle rahatlama ya da bitkinlikle sonuçlanmaktadır. Bireyler sonunda bitti der ve bir daha asla bu döngüye yakalanmak istemediğini dile getirir. Bir dahaki sefere erken başlayacağına, daha organize olacağına, plan yapıp uyacağına ve kaygısını kontrol altında tutacağına dair yemin eder.

Nihayetinde bireyler erteleme döngüsünden bir daha asla diyerek güçlü bir sözle çıkar. Fakat erteleyiciler tüm samimiyet ve kararlılıklarına rağmen yeniden bir görev aldıklarında tekrar tekrar bu döngüye girerler.

2.5. İş Erteleme Davranışının Temel Nedenleri

Erteleme davranışı alan yazında genellikle akademik erteleme olarak karşımıza çıksa da gündelik hayatın içerisinde de çok sık karşılaşılan bir durumdur. Erteleme eğilimi göstermenin nedenlerine dair yapılan araştırmalar sonucunda çeşitli nedenler gösterilmektedir.

Milgram, Sroloff ve Rosenbaum (1988)’e göre kişiler yapmak istemediği görev ya da eylemlere karşı isteksiz oldukları için görevi yerine getirmekten kaçınırlar ve erteleme eğilimi gösterirler. Ayrıca kişiler eylemleri gerçekleştirme konusunda istekli olduğunda da görevi başka zaman yapmak için ya da başkasına yaptırmak için erteleyebilirler. Bu durum işin ne zaman yapılacağı konusunda belirleyicidir. Ertelemenin bir diğer sebebi ise kişinin işi yapabileceğine dair öz-yeterlilik algısıdır. Bireyler, görevi ya da eylemi yerine getirecek yeteneğe sahip olmadığını düşündüklerinde davranışlarında bir erteleme söz konusu olmaktadır (Akar, 2016: 115). Herhangi bir konuda başarısızlık yaşamamın, birey olarak yetersizliğe işaret edeceğini düşünen bireylerde özsaygı düzeyi düşüktür. Yapılan araştırmaya göre öz-yeterlilik inancı ve özsaygı düzeyi yüksek olan bireyler daha az erteleme davranışı gösterirken, zor bir görev karşısında özsaygı düzeyini korumak isteyen bireylerin

kendi kendini sabote etme davranışı göstermesi erteleme davranışını artırmaktadır (Lee, 2003: 335).

Solomon ve Rothblum (1984: 503)'e göre ertelemenin nedenleri ise kişilerdeki kaygı, karar vermedeki zorluk, kontrol edilmekten rahatsızlık, başarının sonuçlarından korkma, göreve karşı algılanan isteksizlik ve yetkinlik konusunda aşırı mükemmeliyetçi olma duygusudur.

Haycock (1993)'e göre kişinin sahip olduğu olumsuz algılar, gerçek olmayan inançlar, anksiyete, depresyon, mükemmeliyetçilik gibi bazı özellikler kişinin erteleme eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Akar, 2016: 115).

Mükemmeliyetçi bireyler, mükemmel işler ortaya koyabilmek için, gereken zamandan daha fazla zaman harcarlar ve dolayısıyla erteleme eğilimi gösterirler. Eğer kişi mükemmeliyetçi bir yapıya sahip ise işi tamamlama aşamasında erteleme eğilimi göstermesi daha muhtemeldir (Lee, 2003; Akt: Seçer, 2008: 336).

Erteleme davranışının diğer sebebi ise bireylerin zamanı iyi bir şekilde yönetememesi ile ilgilidir. Doğru ve etkili olmayan zaman yönetimi ile bireyler amaçlarını ve önceliklerini tam olarak belirleyememekte ve sonucunda yapması gereken işi ertelemek durumunda kalmaktadır. Ayrıca bireyin bir işe başlarken konsantre olamaması, üstüne düşen sorumluluğu yerine getirme duygusuna sahip olmaması da erteleme davranışının nedenlerindedir (Balkıs, 2006: 15).

Stell (2007: 70)'e göre yetersiz motivasyon, mükemmeliyetçilik duygusu, nereden başlayacağını bilememek, plansızlık, bireylerin kendilerine olan güven duygusunun yetersizliği, bir işi yapmamanın daha akılcı gelmesi, sahip olunan bilgi ve becerinin görevi yerine getirmek için yeterli olmaması ve kararsızlık erteleme davranışının nedenlerindedir.

Ellis ve Knaus (1977)'e göre erteleme davranışı gösteren kişiler genellikle işi bitirebilme yeteneklerinden şüphe duyarlar ve bu nedenle işe başlamayı geciktirirler (Çelik ve Odacı, 2015: 33).

Rothblum, Solomon ve Murakami (1986)'e göre bireylerin erteleme eğilimleri, başarı ya da başarısızlıklarının nedenlerini içsel ya da dışsal faktörlere atfetmesine

bağlı olarak değişmektedir. İç kontrol odağına sahip bireyler, başarısızlıklarını dışsal faktörlere bağlamazlar ve daha az erteleme eğilimi gösterirler (Seçer, 2008: 337).

2.6. İş Erteleme Davranışının Gösterildiği Alanlar

Burka ve Yuen (1983: 617)' e göre insanlar hayatlarının bazı alanlarında ya da hemen her alanında erteleme davranışı göstermektedir. Erteleme alanları ev, iş, okul, kişisel bakım, sosyal ilişkiler ve finansal konular olarak kategorilere ayrılmıştır.

- Günlük ev işlerinde; evin temizlenmesi, bakım ve onarım yapılması gereken yerler, market alışverişi, bahçe bakımı gibi konularda,
- Çalışılan iş ile ilgili; toplantılara vaktinde katılmak, gerekli telefon görüşmeleri yapmak, gerekli notları almak, yeni beceriler edinmek, stratejik planlar yapmak, kariyer planlaması yapmak gibi konularda,
- Okul ile ilgili; ev ödevlerini yapmak, ders çalışma planı yapmak, sınavlara önceden hazırlanmak, gerekli ders kitaplarını almak, öğretmen ya da danışman ile görüşmek gibi konularda,
- Kişisel bakım ile ilgili; fiziksel egzersiz yapmak, sigarayı bırakmak, kişisel hijyen (diş fırçalamak, saç kestirmek) işleri, tatil planları yapmak, uzun vadeli yaşam kararları almak gibi konularda,
- Sosyal ilişkiler ile ilgili; arkadaşlarla temasa geçmek, randevulara gitmek, insanları eve davet etmek, kişisel yazışmalar, arkadaşının sorunuyla yakından ilgilenmek, tatmin edici bir arkadaşlık ilişkisi kurmak gibi konularda,
- Finansal konular ile ilgili; zamanında vergi ödeme, bütçe oluşturma, harcama detaylarını izleme, finansal yatırımlar yapma, banka ve kredi kartıyla ilgili bir sorun olduğunda kurumla bağlantı kurma, borçları ödeme, bankadan gelen mailleri okuma, kredi notunu kontrol etme gibi konularda bireyler erteleme davranışı göstermektedir

İnsanların en fazla erteleme gösterdikleri alanlar, onların sıkıntıya düşmesine neden olabilir ya da olmayabilir. Örneğin; birkaç gün üst üste bulaşıkları yıkamayı erteleyebilirsiniz ve bulaşıklarla dolu mutfak sizi rahatsız etmeyebilir. Bununla beraber insanlar sizin erteleme alışkanlıklarınızla ilgili neler düşünüyor? Size göre ertelediğiniz işler küçük ve önemsiz mi yoksa önemli işleri de erteliyor musunuz? Bu noktada birey hangi alanda erteleme eğiliminde bulunduğunu ve erteledikleri işlerin

kaygı ve korku duymalarına neden olup olmayacağını değerlendirebilir (Burka ve Yuen, 1983: 170).

2.7. İş Yaşamında İş Erteleme Davranışı ve Davranışa İlişkin Yaklaşımlar

İş erteleme davranışı genellikle değişime karşı olan, süreklilik arz eden, duygusal olarak üzücü, stresli ve sıkıntılı hissettiren genellikle problem olarak görülen olumsuz bir alışkanlıktır (Knaus, 2000; Akt: Seçer, 2008: 313).

Örgütlerde zaman kıt bir kaynaktır ve oldukça önemlidir. Zamanlarını etkili bir şekilde kullanan çalışanlar örgütsel yapıya katkı sağladıkları için verimlidirler. Bunun aksine iş erteleyiciler görevlerini yerine getirmek için gerekenden daha fazla zamanı kullanırlar dolayısıyla işveren maliyetlerinde artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda erteleme hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkileyicidir (Gupta, Hershey ve Gaur, 2012: 196).

Çalışma hayatında işlerin ağırdan alınması, geciktirilmesi çalışanların sık sık karşılaştığı bir durumdur. Bu durum aynı zamanda kişilerin iş disiplinini ve sahip olduğu öz yeterlilik düzeyinin de göstergesidir. İş yerinde iş erteleme davranışının sergilenmesi, çalışanların üzerinde baskı oluşturmakta ve zaman geçtikçe çalışanların işe karşı tutumlarının değişmesine neden olmaktadır (Baltacı, 2017: 56).

Yapılacak olan işin özellikleri, iş hayatında işi erteleme ile doğrudan ilgili bir faktördür. Bireyler sevmedikleri ya da kendilerine zorla verilen görevleri yerine getirme konusunda daha çok erteleme eğilimindedirler (Milgram, Sroloff ve Rosenbaum, 1988; Akt: Seçer, 2008: 341).

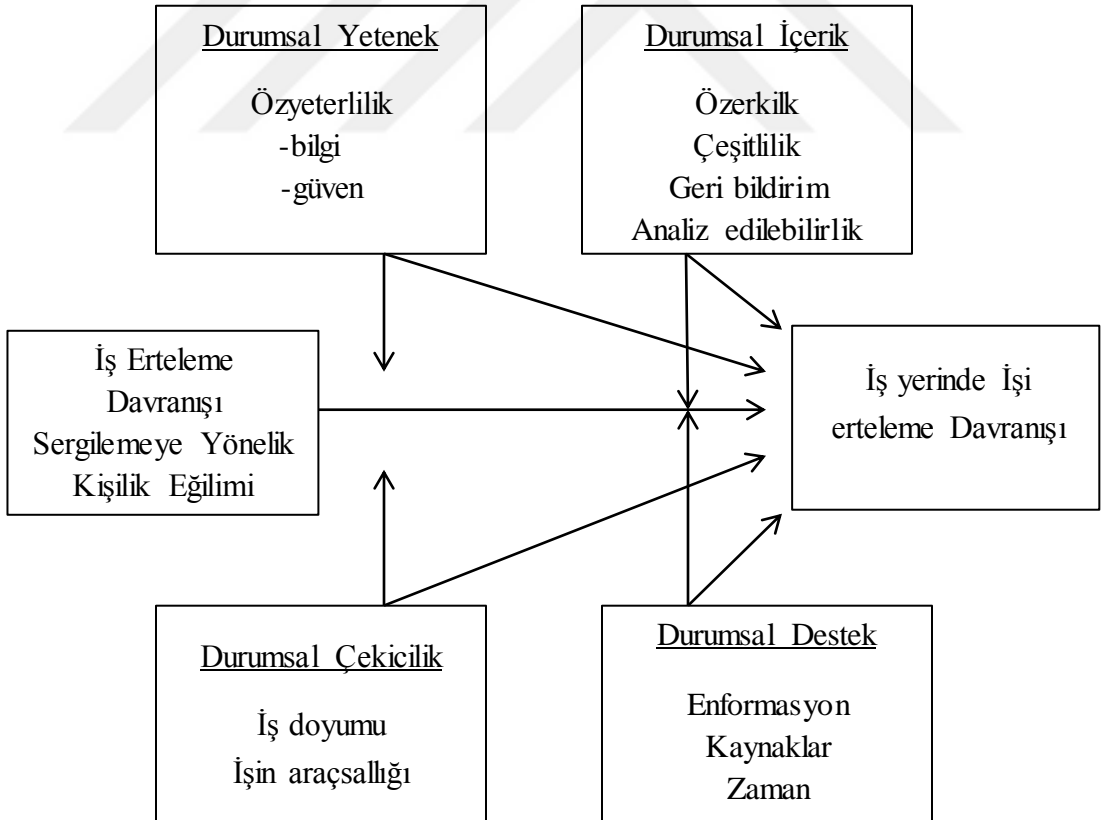
2.7.1. Harris ve Sutton'ın Durumsal Koşullar Yaklaşımı

İş yaşamında iş erteleme davranışı ile ilgili Harris ve Sutton (1983) tarafından ertelemenin işin özelliklerinden kaynaklandığı, dolayısıyla erteleme üzerinde durumsal koşulların daha fazla etkili olduğu yaklaşımı ortaya atılmıştır. Bu yaklaşıma göre iş yaşamında iş ertelemeye etki edecek üç durumsal koşul vardır. Bunlardan ilki, yerine getirilecek işin, zorluk derecesi, karmaşık olması, ilgi çekici olması ve bitirilmesi gereken süre ile ilgili koşullardır. Zorluk derecesi yüksek ve karmaşık olan işin tamamlanması için belirli bir süresi olmayan işlerin ertelenme

olasılığı daha fazladır. Buna karşılık çekiciliği yüksek olan işlerin ertelenme olasılığı düşüktür. İkinci koşul, işin diğer işlerle olan ilişkisidir. Örgütlerde iş yükünü fazlaştıran diğer işlerin olması, erteleme olasılığını artırmaktadır. Üçüncüsü ise örgütün normatif yapısı, ödül sistemi ya da enformasyon sistemi gibi örgütsel özellikler, iş hayatında erteleme ile ilgilidir. İşin tamamlanması sonucunda çalışanların ödüllendirilmesi ve hakkında açık enformasyon paylaşımının yapılabileceği işler üzerinde erteleme davranışının daha az sergileneceği düşünceleri sürülmüştür (Seçer, 2008: 341).

2.7.2. Coote'nin İş Yerinde İş Erteleme Yaklaşımı

İş hayatında iş erteleme ile ilgili diğer yaklaşım ise Coote (1987) tarafından ortaya atılan "işyerinde iş ertelemenin durumsal modeli" dir. Bu yaklaşıma göre çalışanların kişilik eğilimi ile işin özelliklerinin etkileşim içinde olması erteleme davranışına neden olmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen model şöyledir:



Şekil 2.1: İşyerinde İş Ertelemenin Durumsal Modeli

Kaynak: (Coote, 1987; Akt: Seçer, 2008: 344)

Şekil 2.1’de gösterilen model, iş ertelemeye eğilimli bireylerin durumsal koşullardan daha çok etkilenebileceği ve bu oranda erteleme düzeyinin artacağı varsayımına dayandırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, özerklik, iş doyumu, araçsallık, kaynak yetersizliği, zamanın yetersiz olması gibi durumsal koşulların iş erteleme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişilik eğiliminin iş erteleme davranışı üzerinde beklenen etkiyi göstermediği, durumsal özerklik, çekicilik ve zaman unsurlarının daha fazla etki gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak modeldeki koşulların kontrol altına alınarak, iş erteleme davranışının önlenebileceği fikri desteklenmiştir (Seçer, 2008: 345).

2.7.3. Lonergan ve Maher’in İş Karakteristikleri Yaklaşımı

İş yaşamında iş erteleme yönelik diğer yaklaşım ise Lonergan ve Maher (2000) tarafından yapılmış çalışmadır. İş karakteristikleri modeli ile iş erteleme arasındaki ilişkiyi, kontrol odağı değişkeni aracılığında değerlendirdikleri çalışmalarında özerklik, çeşitlilik, önem, iş kimliği, geri bildirim gibi iş özelliklerinin iş erteleme davranışı ile ilgili olabileceği hipotezi öne sürülmüştür. Kısaca iş zenginleşirmenin söz konusu olduğu işlerde daha az erteleme davranışı sergileneyeceği öngörülmüştür. Aynı zamanda iç kontrol odağına sahip bireylerin daha az erteleme sergileyeceği de varsayılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kurulan hipotez desteklenmiştir. İşinin önemli olduğunu düşünen, yeterli geribildirim alan çalışanların daha az erteledikleri, aynı şekilde özerkliğin yüksek olduğu işlerde erteleme davranışının azaldığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca sonuçlara göre iç kontrol odağına sahip bireyler de, özerkliğin iş erteleme davranışını azaltacağını belirtmişlerdir. Bu konuda iş ertelemenin azaltılması ile ilgili yöneticilere, işin değerini vurgulamak, bazı kararlara katılım olanağı sağlamak ve geri bildirim sağlamak gibi bazı görevler düştüğü belirtilmiştir (Seçer, 2008: 346).

2.8. İş Erteleme Davranışına Karşı Çözüm Önerileri

Genellikle bireyleri beklenmedik durumlarla karşılaştıran, bazen akademik erteleme olarak bazen de genel erteleme olarak bireylerin sergiledikleri geciktirme durumu içsel ve dışsal olumsuz sonuçlar doğuran bir davranış türüdür. Ertelemenin içsel sonuçları; kaygı, korku, üzüntü, hüzn, utanç ve suçluluk hissetme, panik olma, yaşadıklarından zevk alamama gibi ruhsal olarak hayatın akışını olumsuz etkileyen

duygulardır. Ertelemenin dışsal sonuçları ise erteleme sonucu kaybedilen işten dolayı maddi zorluklar yaşamak, akademik erteleme sonucu okuldaki düşük notlar, kaçan iş fırsatları ve kişilerarası ilişkilerin bozulması gibi telafisi zor sonuçlardır (Burka ve Yuen, 1983: 165).

Strongman ve Burt (2000)'e göre sürekli erteleme davranışında bulunan kişilerde öfke, pişmanlık, kendi kendini suçlama duygusu, aşırı stres, düşük verimlilik, yetersiz performans gibi olumsuz duygular görülmektedir (Akar, 2016: 116).

Milgram (1991)'a göre modern hayatın esas unsurlarından biri olarak görülen erteleme davranışı, sanayi ve teknolojinin geliştiği planlı/programlı bir şekilde yaşamın önemli olduğu ülkelerde gelişime paralel olarak artmaktadır (Kandemir, 2010: 14).

Günlük hayatta kişi erteleme eğiliminin önüne, öz-düzenleme ile geçebilmektedir (Akerloff, 1991: 7). Bundan hareketle kişiler erteledikleri işler için kendilerine bir tarih belirleyerek durumu çözmeye çalışırlar. Fakat yapılan çalışmalar sonucu kişinin kendi belirlediği tarih, dışardaki bir otoriterin belirlediği tarih kadar etkili olmadığı için kişinin erteleme problemini çözemediği tespit edilmiştir (Cadena vd., 2011: 2; Akt: Aksu vd., 2017: 2448).

Bailey (2017) tarafından erteleme davranışının önüne geçebilmek için bazı öneriler sunulmuştur. Bunlar (Aydemir, 2018: 1032):

- Ertelemeye yönlendiren tetikleyicileri tersine döndürmek,
- Görevi gerçekleştirmeye karşı olan direnci kırmak için deneme yanılma yoluyla doğru çalışma süresini bulmak,
- Görevin bilinçaltında tekrar gözden geçirilmesini sağlamak,
- “Başlamak, bitirmenin yarısıdır” düşüncesi ile göreve başlamaya çalışmak,
- Görevi ertelediğimiz zaman ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkında olmak,
- Dikkat dağınıklığı ve zaman kaybettirmesi nedeniyle sosyal medya ile bağlantıyı kesmek ertelemenin önüne geçilmesini sağlayabilecek yollardır.

İşleri son zamana kadar erteleyenler, yapmaları gereken işlerden kaçarak yapmaktan hoşlandıkları işleri yaparlar. Örneğin; ders çalışmak yerine arkadaşlarıyla buluşurlar, ödevleri ya da bitirme tezlerini yazmak yerine televizyon izlerler. Erteleyen

bireylerin zaman yönetimi konusunda becerileri zayıftır. Bu noktada Parılı (2003: 5) tarafından erteleme davranışının önüne geçmek için altı öneri sunulmuştur. Bunlar:

- Yapılması gereken işler için bir zaman planlaması yapın. Plana yapılması gereken işleri yazın ve işlere ayrılacak süreleri belirleyin.
- Yaptığımız planda işleri öncelik sırasına koyun. Örneğin; teslim tarihi yakın olan bir ödevi, yapılacak işlerin ilk sırasına koyun. Daha sonra süre açısından daha az kısıtlı sürenin olduğu işleri ve daha az önemli olan işleri yapabilirsiniz.
- Yapacağınız işleri parçalara ayırın. Örneğin; dönem ödevi hazırlama konusunda çalışma, araştırma yapmak, kaynakları toplamak ve okumak, taslak hazırlamak gibi aşamalara ayrılabilir. Ödevi hazırlarken beş günlük bir zaman diliminde günde iki saati kütüphaneye gitmeye ayırırsanız, bir günde on saati kütüphanede geçirmekten daha mantıklı hareket etmiş olursunuz.
- Her iş için kendinize bir hedef ve son teslim tarihi belirleyin. Kendinize belirleyeceğiniz gerçekçi hedefler sayesinde işleri zamanında tamamlayabilirsiniz. Fakat bu noktada önemli olan, hedef belirlerken gerçekçi olmaktır. Örneğin; daha önce on günde bitirebildiğiniz bir işe beş gün ayırmanız gerçekçi olmayabilir.
- Belirlediğiniz iş bitirme tarihini aileniz ya da arkadaşlarınızla paylaşın. Çünkü hiç kimse ailesini ya da arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratmak istemez. Bu noktada işlerinizi zamanında tamamlamak için daha fazla çaba göstereceksinizdir.
- İşleri tamamladıkça kendinizi ödüllendirin. Örneğin; dönem ödevinin birinci kısmını tamamladığımızda, arkadaşlarımızla sevdiğimiz bir aktiviteyi gerçekleştirin.

Uzun ve Demir (2015: 113)'in aktardığına göre ertelemenin azaltılmasına yönelik, Walker (2004) grupla psikolojik danışma uygulamalarının ertelemeye karşı yararlı bir uygulama olacağını düşünürken, Mandel (2004) ise birey ile gerçekleştirilen psikolojik danışma uygulamalarının yararlı olacağını ileri sürmüştür. Van Essen, Ven Den Heuvel ve Ossebaard (2004) ise zaman kontrolü ile ilgili eğitimlerin ertelemeyi azaltmak için etkili bir yöntem olduğunu vurgulamışlardır.

2.9. Erteleme Davranışı İle İlgili Araştırma Bulguları

Ülkemizde erteleme ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle akademik erteleme ile ilgili olup iş erteleme ile ilgili sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Yapılan literatür taraması sonucunda erteleme kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalardan bazıları şunlardır:

Solomon ve Rothblum (1984) tarafından 291 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada öğrencilerin erteleme sıklığı ve erteleme davranışının nedenleri araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre başarısızlık korkusu, depresyon, irrasyonel inanışlar, düşük benlik saygısı, gecikmiş çalışma davranışları ve kaygı arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sonuçlara göre görevin isteksizlik sonucu ertelendiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda erteleme eğilimi sadece zaman yönetimi ve çalışma alışkanlıklarındaki eksikliklerden kaynaklanmamakta olup davranışsal, bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin de karmaşık etkileşimini içerdiği tespit edilmiştir.

Coote (1987) tarafından 280 çalışan ile yapılan araştırmada işin özellikleri ile kişisel yatkınlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların algıladıkları çalışma koşullarının erteleme eğilimi gösterirken kişisel yatkınlıktan daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda algılanan iş özerkliği ve iş tatmini ile erteleme eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında sonuçlara göre erteleme ile maaş oranı arasındaki ilişki ters yönlüdür ve çalışanlar maaşları düşük olduğu zaman daha fazla erteleme eğilimi göstermektedirler.

Senecal, Koestner ve Vallerand (1995) tarafından 498 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada, öz-düzenlemenin akademik erteleme belirleyicisi olarak rolü değerlendirilmiştir. Korelasyon sonuçlarına göre akademik görevleri sürdürmek için içsel nedenleri olan öğrencilerin, dış düzenleme ve motivasyonel sebepleri olan öğrencilere göre daha az erteledikleri tespit edilmiştir. Regresyon sonuçlarına göre depresyon, kaygı ve benlik saygısı ölçütlerinin akademik erteleme ve öz düzenleme değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda erteleme sürecinin zayıf zaman yönetimi ya da kişinin tembelliğinden daha fazlasını içeren motivasyonel bir sorun olduğu fikri desteklenmiştir.

Ferrari, Johnson ve McCown (1995) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre erkekler 20'li yaşların ortalarında en üst seviyede erteleme davranışı gösterirler

ve bu davranış 60 yaşına kadar azalarak devam etmekte ve 60 yaşından sonra artış göstermektedir. Kadınlar ise yetişkinlik döneminin başında en üst seviyede erteleme eğilimindedirler ve 60 yaşına kadar azalarak devam etmektedir. Fakat 60 yaşından sonra aniden hızlı bir şekilde artış göstermektedir (Özdemir, 2012: 18).

Harriot ve Ferrari (1996) tarafından 122 kadın ve 89 erkek ile yapılan araştırma sonuçlarına göre eşlerinden boşanmış ve eşlerini kaybetmiş katılımcılar evli ve bekâr katılımcılara göre daha yüksek oranda erteleme eğilimi göstermişlerdir. Bunun yanında lise ve altı öğrenim düzeyine sahip katılımcılar kolej ve kolej sonrası eğitim almış bireylerden daha fazla erteleme eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir.

Haycock, McCarthy ve Skay (1998) tarafından 141 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırma sonucuna göre öğrencilerin projeyi gerçekleştirebilme beklentilerinin ve kaygılarının erteleme davranışı ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Senecal ve Guay (2000) tarafından 345 üniversite mezunu ile yapılan araştırma sonucuna göre bireylerin kontrol ve baskı altında iş arama motivasyonunun, iş arama faaliyetlerinde erteleme ile arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş arama sürecinde bireylerin umutsuzluğu arttıkça erteleme davranışı da artmaktadır.

Hammer ve Ferrari (2002) tarafından 141 beyaz yakalı ve 211 mavi yakalı çalışan ile yapılan araştırma sonuçlarına göre profesyonel çalışanlar vasıfsız işçilere göre daha fazla erteleme eğilimi göstermişlerdir. Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip olsalar da yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı açısından erteleme davranışları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Çakıcı (2003) tarafından 260 lise ve 287 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada öğrencilerin genel erteleme ile akademik erteleme davranışlarının öğrenim düzeyi açısından fark gösterdiği tespit edilmiştir.

Balkıs (2006) tarafından 984 öğretmen adayı ile gerçekleştirilen araştırmada öğretmen adaylarının erteleme davranışları ile karar verme ve düşünme stili arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, bağımlı ve anlık karar verme tarzları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özer, Demir ve Ferrari (2009) tarafından 784 öğrenci ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin %52'sinin sık sık erteleme eğiliminde buldukları, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla erteleme davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre başarısızlık ve tembelleme korkusu ile daha fazla erteledikleri; erkek öğrencilerin ise kız öğrencilere göre daha fazla erteledikleri sonucuna varılmıştır.

Gül (2015) tarafından 143 banka çalışanı ile yapılan çalışmada işin özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bankacılık sektöründe işin özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ve iş yaşamında iş erteleme davranışının, kişilik özelliklerinden daha çok işin özelliklerinden kaynaklandığı görülmüştür.

Akdemir ve Özkan (2017) tarafından 393 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada örgütsel sinizmin çalışanların genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Baltacı (2017) tarafından 379 okul yöneticisi ile yapılan araştırma sonuçlarına göre demografik özellikler ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda duygusal denge, uyum ve sorumluluk gibi kişilik özellikleri ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kanten vd. (2018) tarafından 248 idari personel ile yapılan çalışmada işin yaşam kalitesinin yeterli ve adil ücret bileşeninin, işi erteleme ve sosyal kaytarma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, idari personelin işin yaşamda kapsadığı alan ile ilgili algı düzeylerinin, işi erteleme ve sosyal kaytarma üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Kaplan (2018) tarafından Nevşehir ilindeki 218 banka personeli ile yapılan çalışmada çalışanların eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu, diğer demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aydemir (2018) tarafından Zonguldak'ta faaliyet gösteren 170 özel işletme personeli ile yapılan araştırmada zaman tuzaklarının çalışanların erteleme eğilimine %40,5 oranında etki eden bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca amaç belirsizliği, öz-disiplin eksikliği, yoğun sosyal ilişkiler, beklenmedik misafirler, gereksiz toplantılar, iletişim eksikliği gibi kişi kaynaklı zaman tuzaklarının baskın bir etkisi olduğu da tespit edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

İnsanlar iyi olma kavramını insanlık tarihinin başlangıcından beri “iyi bir yaşam” düşüncesi ile anlamaya ve iyi olmaya çalışmışlardır. İyi oluş kavramına geleneksel psikolojik bakış açısıyla yaklaşan kuramcılar, iyi olma düşüncesine odaklanmak yerine psikolojik rahatsızlıklar ve olumsuzluklar üzerinde durmuşlardır. İyi olma kavramı, psikolojik rahatsızlıkların olmadığı veya olmayacağı anlamına gelmemektedir. Fakat pozitif psikoloji, geleneksel bakış açısına göre insan davranışlarının ve deneyimlerinin olumlu yönleri üzerinde durup, olumlu bakmayı önerir. Bu bağlamda iyi olma kavramı ile ilgili çalışmalar pozitif psikolojik bakış açısı ile gerçekleştirilmiştir (Ryan ve Deci, 2001: 142). Çalışmanın bu bölümünde iyi olma düşüncesi temelinde, psikolojik iyi oluş kavramı incelenmiş ve psikolojik iyi oluşun (PİO) tanımına, bileşenlerine ve PİO ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

3.1. İyi Olma Kavramı

İnsanlar için hayattaki en önemli amaç, sağlıklı ve mutlu olmaktır. Psikoloji bilimi de insanları mutlu olmalarına ve iyi olma hali çabasına bilimsel açıdan katkı sağlamak istemektedir. Bu sebeple öncelikle sağlığın ve mutluluğun ne olduğunun tanımının yapılması gereklidir. 1940'lerden önce sağlıklı olmak, “herhangi bir hastalık belirtisine sahip olmamak” olarak tanımlanmaktayken, 1947’de Dünya Sağlık Örgütü sağlıklı olmayı, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması durumu olarak değil, kişinin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam anlamıyla sağlıklı/tam bir iyi olma hali” olarak yeniden tanımlamıştır. Yeni sağlık tanımlamasında ise dikkat çeken en önemli nokta, sağlığın “iyi olma hali” kavramı ile açıklanmış olmasıdır (Göcen, 2012: 26).

Pozitif psikoloji alanında yaşanan gelişmeler insanların hayatlarındaki yanlışlara odaklanmak yerine “doğru olan nedir?” sorusunun üzerine yoğunlaşması, iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Geçmişe bakıldığında iyi oluş kavramının temeli felsefe bilimi açısından Filozof Aristo ve Aristippus’a dayanmaktadır. Fakat o zamanlarda iyi oluş konusu tartışılmış, araştırmalar yapılmış olsa da kavramın bütünü ile ilgili bir fikir birliğine varılmamıştır. İyi oluş kavramı daha sonra psikoloji bilimi içerisinde incelenmiş olup günümüzde ise pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanında kullanılmaktadır (Polatçı, 2011: 101).

İyi olma kavramı, optimum psikolojik durumu ve yaşamı ifade etmektedir. Örneğin; “Nasılsınız?” sorusu günlük hayatta kişilerarası kullanılan bir soru olmaktan ziyade basit görünmesine rağmen bazı bilimsel çalışmaların odak noktası olmuştur. İyi olma, teorisyenler tarafından karmaşık ve tartışmalı yönleri bulunan kavramdır. Yunan filozofu Aristippus, yaşamın amacının maksimum haz miktarını yaşamak olduğunu ve mutluluğun, hedonik anların toplamı olduğunu ifade etmiştir. İyi oluş, öznel mutluluktan oluşur ve yaşamın iyi-kötü unsurları hakkındaki tüm yargıları içerdiği için genel olarak hoşnutsuzluğa karşı memnuniyet deneyimi ile ilgilidir (Ryan ve Deci, 2001: 141-144).

Lawton (1983) “iyi yaşam” kavramını açıklamak için çok yönlü bir bakış açısı sunmuştur. Bu bakış açısına göre algılanan yaşam kalitesi; farklı yaşam alanlarına ait bireyler tarafından hissedilen öznel doyum, davranışsal yeterlilik; sağlık, zaman kullanımı ve sosyal davranış göstergelerini, amaçlanan çevresel şartlar; fiziksel ortam ve ekonomik göstergeleri, psikolojik iyi oluş; ruh sağlığını etkileyen olumlu ve olumsuz duyguları içermektedir (Bowling, Brown ve Flynn, 2004: 8).

İyi oluşu ifade etmek için kullanılan kavramlarla ilgili literatürde net bir kavram bulunmamaktadır. Fakat çalışmalarda iyi oluş kavramı “psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, duygusal iyi oluş, yaşam tatmini, mutluluk, refah, iyilik hali” gibi çeşitli şekillerde kullanılmaktadır. Bu kavramlar birbiriyle ilişkisi olan fakat aynı anlamı temsil eden kavramlar değildir. İyi oluş kavramı psikoloji bilimi içerisinde ise psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş dışında duygusal iyi oluş, ruhsal iyi oluş, mesleki iyi oluş gibi çeşitli türlerde incelenmektedir. Fakat akademik çalışmalarda genellikle psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş üzerinde çalışılmıştır (Polatçı, 2011: 102).

Literatürde iyi olma kavramı ile ilgili iki bakış açısı vardır. Bunlardan ilki mutluluğa odaklanan, haz elde etme ve acıdan kaçınma olarak tanımlanan “hedonizm”, diğer adıyla hazcılıktır. İkinci bakış açısı ise kendini anlamaya ve kendini gerçekleştirmeye odaklanan, kişinin tam işlevsel olma derecesine göre iyi olmayı belirleyen “eudaimonik” diğer adıyla psikolojik işlevselliktir. Bu iki görüş araştırma odaklarında, bazı alanlarda birbirinden farklı, bazı alanlarda ise tamamlayıcı nitelikte olan bir bilgi birikimine yol açmıştır (Ryan ve Deci, 2001: 141). Öznel iyi olma hazcı bakış açısını açıklarken, psikolojik iyi olma ise işlevsellik bakış açısını açıklamaktadır.

Hedonizm bakış açısına göre iyi olma, zevk ve mutluluktan oluşmaktadır. Eudaimonizm bakış açısına göre iyi oluş, mutluluktan daha fazlasıdır. İyi oluşun temelinde insan potansiyellerinin gerçekleşmesi yatmaktadır. Bu iki görüş insan doğasını ve iyi bir toplumu neyin oluşturduğunun farklı görüşleri üzerine kuruludur (Ryan ve Deci, 2001: 143).

Hedonik yaklaşıma göre iyi oluşun tanımlanması tamamen özeldir. Yani kişinin kendi bakış açısı ile ilgilidir. Bu nedenle hedonik bakış açısı birçok araştırmada “öznel iyi oluş” olarak değerlendirilmektedir. Öznel iyi oluş, insanların evlilik gibi belirli yaşam alanlarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir. Bu değerlendirmeler duygusal ve bilişsel olarak ortaya çıkmaktadır. Öznel iyi oluşun duygusal bileşeni, kişinin yaşamındaki hoş ve hoş olmayan duygusal olayların oranıdır. Daha hoş deneyimleri olan insanların öznel iyi oluş düzeyleri de yüksektir. Öznel iyi oluşun bilişsel boyutu ise yaşam memnuniyetidir. Kişinin yaşamı ile ilgili genel durumu, kendi standartlarına ve ölçütlerine göre nasıl olduğuna dair bilişsel bir yargıdır. Sonuç olarak öznel iyi oluş üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar: yaşam memnuniyeti, olumlu ruh halinin varlığı ve olumsuz ruh halinin olmamasıdır (Diener vd. 1985; Akt: Hofer, Holger ve Florian, 2008: 504).

Eudaimonik bakış açısına göre mutluluk, iyi yaşamı ifade etmektedir. İyi yaşamın ne olduğunu anlayabilmek için ruhun işlevinin “yaşamak için çabalamak, uyanık olmak” olduğunu bilmek gerekmektedir. Ruhun işlevi, erdemli bir yaşamdır ve mutluluk budur (Cengiz, 2018: 61). İyi oluş yalnızca haz almanın bir yolu değil, insanların gerçek potansiyelini gerçekleştirmesini temsil eden mükemmellik için çaba göstermesidir (Ryff, 1995: 100). Bu bakış açısına göre temel amaç mutluluk

değildir, çünkü mutluluk iyi yaşamın bir sonucudur. Yaptığı açıklamalar ile ilk kez öznel iyilikten farklı olarak psikolojik iyi oluştan bahseden Ryff (1995), iyi olma kavramını eudaimonik bakış açısına göre “Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş” olarak adlandırmıştır. Psikolojik iyi oluşun ölçülmesine, özerklik, kişisel gelişim, kendini kabul etme, yaşam amacı, ustalık ve pozitif ilişki olmak üzere çok boyutlu bir yaklaşım sunmuştur. Bu altı unsur psikolojik iyi oluşu hem teorik hem de operasyonel olarak tanımlamakta olup duygusal ve fiziksel sağlığı neyin desteklediğini belirtmektedir (Ryff ve Singer, 1998; Akt: Ryan ve Deci, 2001: 146).

İyi oluşla ilgili iki yaklaşım da hayatı neyin iyi yaptığını incelemek için insan kapasitesini yükselten insancıl değerleri içerir ve iyi oluş kavramını değerlendirir. Bununla birlikte iyi olmanın ne anlama geldiğine dair farklı özellikleri ele alır. Öznel iyi oluş yaşam kalitesinin daha küresel değerlendirmelerini içerirken, psikolojik iyi oluş yaşamın varoluşsal zorlukları karşısında algılanan (anamlı hedeflerin peşinden koşmak, iyi bir insan olarak büyümek ve gelişmek, başkalarıyla kaliteli bağlar kurmak gibi) gelişmeyi inceler (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1007).

İnsan doğası, psikolojik veya fizyolojik olarak sağlıklı olmaya eğilimli ve yaşamı sürdürebilme içgüdüüne sahip olduğu için iyi ve sağlıklı olmak, imkânsız görünen ya da aşırı çaba gerektiren bir durum değildir. İyi olma halinin ne olduğunu ele alan farklı birçok yaklaşım sergilense de bütün kuramcılar "iyilik halinin", kişinin kendi iyilik seviyesini belirlemede, aktif bir şekilde rol aldığı konusunda ortak düşünceye sahiplerdir. İyi olma, kişinin karşılaştığı sıkıntılar ve zorluklarla mücadele edebilme gücüne sahip olması ve bu mücadele ile süreklilik göstererek, sahip olunan değer ve yöntemlere bağlı bir şekilde iç ve dış koşulları kontrol edebilme durumudur (Göcen, 2012: 28).

3.2. Öznel İyi Olma Kavramı ve Tanımı

Öznel iyi oluş 1950’lerde, özneliyğin giderek daha fazla endişe hissettirdiği bir zamanda yaşam kalitesini ölçmeye çalışan bilimsel bir eğilimin bir parçası olarak başlamıştır (Keyes, Shmotkin ve Ryff: 2002: 1017). Öznel iyi oluş ile ilgili ilk çalışmayı yapan Wilson (1967) mutlu kişiyi, genç, iyi derecede eğitimi olan, yüksek maaş alan, iyimser, kaygı gütmeyen, dışadönük, iş erdemi yüksek, evli, makul isteklere sahip, zeki kişi olarak tanımlamış ve mutlu insan profilini ortaya koymuştur.

Wilson'a göre en avantajlı insan, en mutlu insandır (Cenkseven, 2004: 3). İnsanların yaşamlarına ilişkin hem bilişsel hem de duyuşsal değerlendirmeleri içeren, iyi yaşamı tanımlamak için kullanılan öznel iyi oluş "mutluluk" şeklinde de adlandırılmaktadır (Diener, 2000: 34).

Myers ve Diener (1995: 14)'e göre mutlu insanlar dört kişilik özelliğine sahiptir. Bunlar: benlik saygısı, kişisel kontrol hissi, iyimserlik ve dışadönüklüktür. Mutlu insanlar kendilerini severler ve genellikle kendilerini daha etik, daha zeki, daha az önyargılı, başkalarıyla daha iyi geçinebilecek ve ortalamanın üzerinde daha sağlıklı olacağına inanarak, kendilerine hizmet eden bir önyargı sergilerler. Mutlu insanlar genellikle kişisel kontrol duygusuna hâkimdirler. Örneğin, çaresizlik yerine güçlenmiş hissetmek isteyenler genellikle okulda daha iyi işler yapar, stresle daha iyi başa çıkar ve daha mutlu yaşarlar.

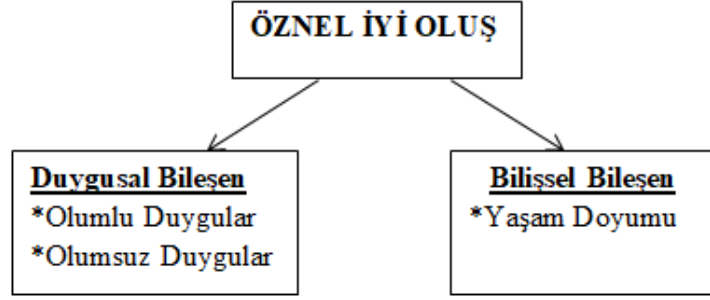
Diener (1984: 543)'e göre mutluluk ve iyi oluş kavramları üç şekilde ifade edilmiştir. İlk olarak iyi oluş erdem veya değerler gibi dış ölçütlerle tanımlanmıştır. Mutluluğu öznel bir durum olarak düşünmekten ziyade normatif bir kavram olarak kabul etmiştir. İkinci olarak, iyi oluş yaşam doyumu olarak tanımlanmıştır. İyi bir hayatın ne olduğunu belirlemek için standartlara göre birey istek ve hedeflerine ulaştığında tatmin olacaktır. Üçüncü olarak iyi oluş tatmin edici hoş bir duygusal deneyime sahip olmak şeklinde tanımlanmıştır.

Öznel iyi olma kavramı, Diener ve arkadaşlarının (1985) çalışmaları ile şekillenmiş ve onların çizdiği yolu takip edenlerin sağladığı katkılarla da psikoloji literatüründe yer almış bir kavramdır (Göcen, 2012: 31).

Diener (2000: 34)'e göre öznel iyi oluş, olumlu duyguların var olması, olumsuz duyguların yokluğu ve yaşam tatmini olarak üç öge ile tanımlanmaktadır. Bireyin değerlendirmelerinde öznel ifadelerin ölçüt olması, sadece olumsuz faktörlerin yokluğu değil, olumlu faktörlere de yer verilmesini ve bireyin yaşamının genel bir değerlendirmesini içermesidir.

Wright ve Hobfoll (2004: 392)'e göre öznel iyi oluş, insanların psikolojik ve sosyal boyutta hareketlerini, zevk duyma ve memnuniyet gibi duygularını esas alarak ölçen ve geniş çerçevede kavramsallaştıran bir üst kavramdır (Yaşın, 2016: 24).

Öznel iyi oluş alanındaki araştırmacılar Şekil 3.1’de görüldüğü gibi iyi olmanın olumlu duygusal ve olumsuz duygusal bileşenlerden oluşan duygusal yön Diener ve Emmons (1984) ve yaşam doyumunu içeren bilişsel yön Andwers ve Withey (1976) olmak üzere iki kavramsal yönü olduğunu vurgulamışlardır (Pavot vd., 1991: 149).



Şekil 3.1: Öznel İyi Oluşun Bileşenleri
Kaynak: Cenkseven, 2004: 3

Bradburn (1969) iyilik yapısı üzerine yaptığı klasik çalışmada ilk kez olumlu ve olumsuz duygu olarak öznel iyi olmanın iki ayrı duygudan oluştuğunu vurgulayarak olumlu duygu ve olumsuz duygu arasındaki ayrımı yapmıştır. Bradburn’a (1969) göre mutluluk, olumlu ve olumsuz duygular arasında ampirik bir etkiye sahiptir. Olumlu duygular, heyecanlı ve istekli olmayı, aktif ve enerjik olmayı, dikkatli ve özenli olmayı, güçlü ve kararlı olmayı içermektedir. Olumsuz duygular ise üzüntü, korku, kaygı, karamsarlık, öfke gibi istenmeyen duyguları içermektedir (Ryff, 1989: 1069).

Öznel iyi oluşun bilişsel bileşenini oluşturan yaşam doyumunu ise kişinin iş hayatı, evliliği ve diğer alanlarıyla ilgili değerlendirmeler yapması ve genel yaşamıyla ilgili bir tatmini içermektedir (Myers ve Diener, 1995: 11)

Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan insanlar, olayları olumlu bir şekilde değerlendirmelerinden dolayı genellikle olumlu duygular hissederler ve haz içinde olurlar. Öte yandan, öznel iyi oluş seviyesi düşük olan insanlar yaşam koşullarını ve karşılaştıkları olayları istenmeyen bir şekilde değerlendirir, bu nedenle olumlu duyguların aksine öfke, depresyon, üzüntü, kaygı ve gerginlik gibi olumsuz ve rahatsız edici duygular hissederler (Myers ve Diener, 1995: 11). Öznel iyi oluş

bireylerin kısa zaman içinde yaşadıkları duygulardan ziyade uzun süreli hissettiği duygularla ilgilenmektedir (Diener vd., 1999: 276).

Myers ve Diener (1995: 17)'e göre mutluluğun bir göstergesi olarak kabul edilen öznel iyi oluş, yaş, cinsiyet ve gelir gibi dışsal kaynaklarla arasında zayıf bir ilişki varken, kendine güven, iyimserlik, içten denetim ve dışadönüklük gibi içsel kaynaklarla daha güçlü bir ilişkisi vardır.

Öznel iyi oluş kavramı bazı araştırmalarda psikolojik sağlık ve akıl sağlığı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Fakat akıl sağlığını ve psikolojik sağlığı tanımlama konusunda öznel iyi oluş tek başına yeterli değildir. Çünkü bireyler mutlu olsalar bile hasta olabilirler ya da birey mutlu olduğunu dile getirmesine rağmen duygularının farkında değilse psikolojik açıdan sağlıklı olduğu söylenemez (Diener, Suh ve Oishi, 1997; Akt: Polatçı, 2011: 110).

3.3. Psikolojik İyi Olma Kavramı ve Tanımı

İnsan potansiyeli ile ilişkili olan “Eudaimonik (Psikolojik İşlevsellik)” 1980’li yıllarda insanın potansiyelini gerçekleştirmesine ve kendini anlamasına vurgu yapan klinik psikolojik çalışmalarla ortaya çıkmış bir kavramdır (Ryan ve Deci, 2001: 146).

Psikolojik iyi oluş ifadesine ilk kez Bradburn (1969) “The Structure of Psychological Well-Being” isimli çalışmasında yer vermiştir. Bradburn, genel mutluluk arayışını ve ruhsal sağlık açısından iyi olma halini psikolojik iyi oluş adı altında birleştirmeye çalışmıştır (Danışment, 2012: 31).

Bradburn (1969)’a göre bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdır ve duyguların düzeyi bireyin psikolojik iyi oluş durumunu ifade etmektedir. Fakat Bradburn tarafından iyi oluş ile ilgili ilk çalışma yapılmış olsa da, olumlu ve olumsuz duygular üzerinde daha fazla durması nedeniyle psikolojik iyi oluştan ziyade, öznel iyi oluş kavramını anımsatmaktadır (Polatçı, 2011: 103). Bu nedenle Ryff’e göre bütüncül bir bakış açısı ile kapsamlı bir şekilde ele alınan iyi oluş kavramı, kişinin gücünün farkında olup, kendisine ve geçmişine, büyüme ve gelişme kapasitesine, yaşamının amacına ve anlamına, diğer insanlarla

ilişkinin kalitesine, dış çevreye hâkimiyetine ve bağımsızlığına dair yapmış olduğu psikolojik işlevsellikle ilgili bütüncül bir değerlendirmedir (Göcen, 2012: 28).

Ryff (1989: 1069-1071)'a göre öznel iyi olma hali, psikolojik iyi olma halinin temel yapısını içerecek biçimde değildir. Psikolojik iyi oluş, olumlu ve olumsuz duygular ve yaşam doyumundan daha fazlasını içermektedir. Mutlu olma durumundan farklı olarak iyi oluş, kişinin gerçek potansiyelini gerçekleştirmek için gösterdiği çabadır. İyi oluşun temelinde öznel değerlendirmelerin olmaması, gelişimsel psikoloji ve klinik psikolojideki teorilere dayanan sağlıklı davranış kriterlerinin olması psikolojik iyi oluşun nesnel verilere dayandığını göstergesidir. Psikolojik iyi oluş kuramına göre, kişinin psikolojik açıdan sağlıklı olması, hayatın bazı alanlarındaki pozitif işlevlere bağlıdır. Bu bakış açısıyla Ryff (1995: 99) mutluluğun temel mesaj olmadığını, iyi bir yaşam sonucunda elde edileceğini ifade etmiştir.

Ryff ve Keyes (1995)'e göre psikolojik iyi olma, bireye karşı yöneltilen tüm içsel veya dışsal zorluklar karşısında kişinin hayatına ilişkin anlamı, önemi ve kendisinin yeterliliğini, kontrol duygusunu ve yaşama gücünü hissetmesidir.

Postmodernizm ve psikolojideki çağdaş yaklaşımların doğrultusunda, sosyal bilimler alanında olumsuz duygu ve davranışlar üzerine odaklanan yaklaşımlar, yerini bireyin güçlü yönlerine ve iyi olma durumuna önem veren yaklaşımlara bırakmıştır. İyilik hali ile ilgili yapılan ilk tanımlamalar ile son tanımlamalar arasındaki farkın temel sebebi bu yaklaşımlardır (Göcen, 2012: 28). Buna göre psikolojik iyi oluş, Robbins ve Kliever (2000)'e göre, hayatın belli bir bölümünde aile içinde, okulda, işte aktif olmamızı sağlayan önemli bir güç; hayatın değişik olaylarına karşı uyum sağlamamızı sağlayan, onlarla başa çıkmamızı sağlayan bir mekanizma olarak tanımlanmıştır (Göcen, 2012: 28).

Diener vd. (2002)'e göre psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin daha mutlu ve daha sağlıklı olduğu, kişilerarası daha iyi ilişkiler kurduğu, evliliklerini daha mutlu yürüttüğü, daha iyi işler bulduğu, daha çok başarılar elde ettiği ve daha yüksek geliri olduğu sonucuna varılmıştır (Polatçı, 2011: 104).

Bireyin kendini kabul etmesi, başkalarıyla sıcak, güvenilir ve pozitif ilişki kurması, çevresini kişisel ihtiyaç ve arzusunu karşılayacak biçimde şekillendirmesi, düşünce

ve davranışlarını kararlı ve bağımsız olarak sürdürmesi, karşılaştığı zorluklarda ve gösterdiği çabalarda anlam bulması, kendi yeteneklerinden ve kapasitesinden en iyi şekilde yararlanması psikolojik iyi oluşun merkezinde yer almaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1008).

Psikolojik iyi oluşun elde edilmesi ile ilgili kuramcılar tarafından birden çok farklı görüş ortaya atılmıştır. Konu ile ilgili Wilson (1960) psikolojik iyi oluşun bir amaca ulaşma sonucunda elde edildiği, Chekola (1974) ilginç ve zor olan etkinliklerle uğraşma sonucunda elde edildiği görüşündedirler. Aynı zamanda Pavot ve Diener (1993)'e göre yaşam doyumu, olumlu duygular hissetme, olumsuz duygulardan uzak durma ve depresyon seviyesinin düşük olması gibi farklı durumları psikolojik iyi oluşun bir işareti olarak kabul etmişlerdir (Eroğlu, 2013: 18).

Psikolojik iyi oluş kavramı bireyin hayatı ile ilgilenirken aynı zamanda iş hayatında da sık sık kullanılmaktadır. Çünkü bireyler zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedirler. Bu sebeple işin, psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Psikolojik iyi oluş kavramı iş hayatında önemli bir nokta olan çalışanların duygularını açıklama konusuna yardımcı olduğu için pozitif örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahiptir. Maslach (1993) ve Warr (1994) yaptığı çalışmalar doğrultusunda psikolojik iyi oluşun, örgüt içinde en çok duygusal boyutta gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Buna göre çalışanların işyerinde yaşadıkları duygusal olaylara karşı verdiği tepkiler ve başarmaya yönelik motivasyon sağlamaları psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgilidir. Horn vd. (2004) tarafından yapılan çalışmada örgüt içerisinde psikolojik iyi oluş boyutlarından duygusal boyutun bu kavramın özünü ortaya koyduğu tespit edilmiştir (Polatçı, 2011: 108).

3.4. Öznel İyi Oluş İle Psikolojik İyi Oluş Karşılaştırılması

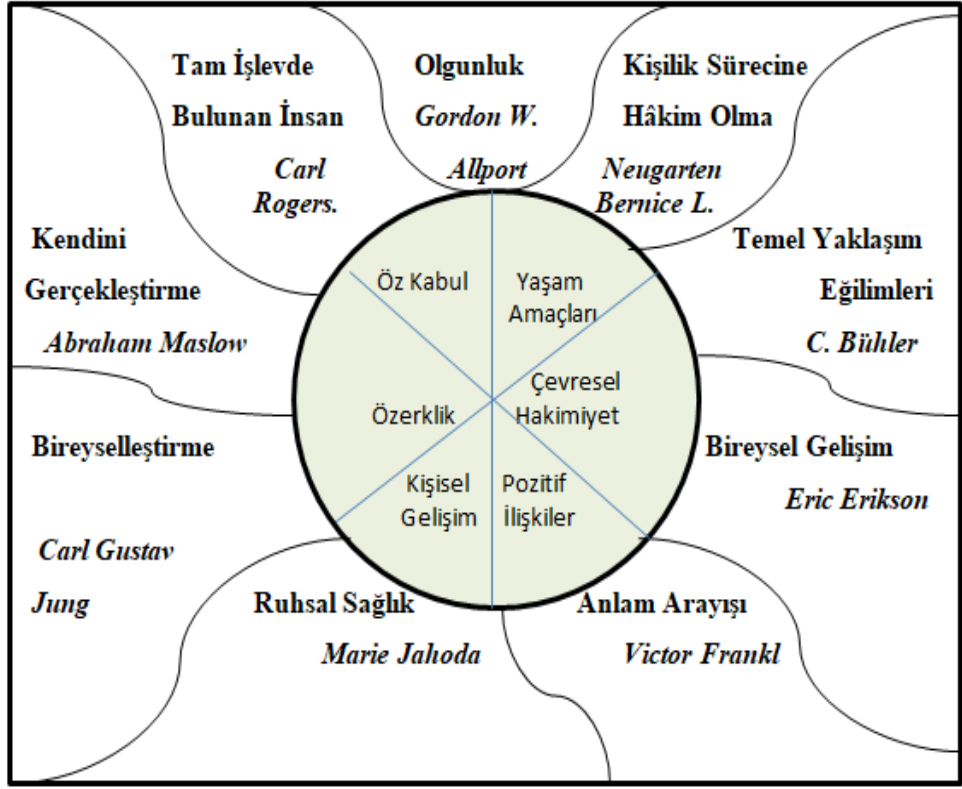
Öznel iyi olma hali genellikle mutluluk, rahatlama ve sıkıntıların göreceli olarak yokluğu anlamına gelirken; psikolojik iyi olma hali, çaba gösterme, kişisel gelişim ve büyüme çabası, yaşamın anlamını aramak ve hayatın varoluşsal zorluklarıyla uğraşma şeklinde tanımlanmaktadır (Göcen, 2012: 31).

Öznel iyi oluş olumlu ve olumsuz duygular arasındaki memnuniyet ve denge açısından yaşamın değerlendirilmesidir. Psikolojik iyi oluş ise yaşamın varoluşsal

zorluklarına karşı hissedilen algı ve gösterilen çabadır. Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002: 1009) yaptıkları çalışma ile iki kavramın birbiriyle kavramsal olarak ilişkili fakat ampirik olarak farklı olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş arasındaki esas fark, iyi oluşu belirleyen ölçüttür. Öznel iyi oluşta iyi oluşu belirleyen temel kriter, insanların öznel değerlendirmeleri ve standartlarıyla ilgilidir. Psikolojik iyi oluşta ise iyi oluş ölçütü klinik çalışmalar sonucu ortaya çıkan bazı teorilerin açıklandığı sağlıklı davranışlardır.

3.5. Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Teorik Temelleri

Ryff (1995: 100) psikolojik iyi oluşla ilgili önemli çalışmalar ortaya koymuş ve öznel iyi oluş çalışmalarında eksik olan pozitif işlevsellik yönlerine dikkat çekmiştir. Psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmasında klinik psikolojisi, zihinsel sağlık ve gelişim psikolojisindeki farklı teorileri incelemiş ve bu teorileri birleştirerek psikolojik iyi oluşun temel boyutlarının ve teorik temellerinin yer aldığı “Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli” ni geliştirmiştir.



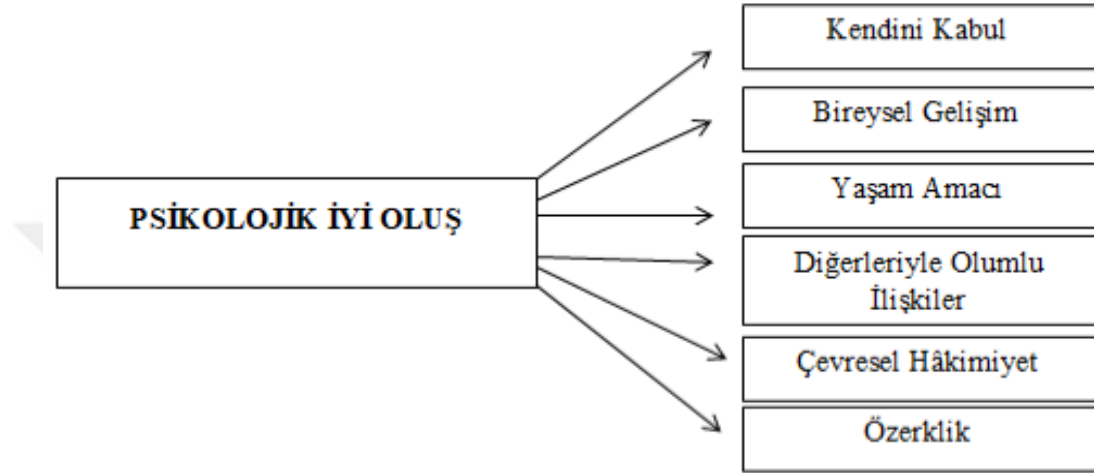
Şekil 3.2: Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Teorik Temelleri

Kaynak: Ryff ve Singer (2008: 20)

Ryff (1995: 99)'in yaptığı kapsamlı literatür sonucunda psikolojik iyi oluş halini tanımlamak için oluşturduğu bu modelde; Maslow (1968)'un kendini gerçekleştirme anlayışı, Rogers (1961)'in tam işlev yapan kişi, Jung (1933)'un bireyselleştirme, Allport (1961)'in olgunlaşma kavramlarından, Erikson (1959)'un psikososyal evrelerinden, Buhler (1935)'in yaşamın gerçekleşmesine yönelik temel yaklaşım eğilimlerini, Neugarten (1968)'in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin tanımlarını ve Jahoda (1958)'nin zihinsel sağlıkla ilgili olumlu kriterleri kapsayan çalışmalarından yararlanmıştır. İyi olma özelliklerinin türetildiği kavramsal ve teorik ifadelerin yer aldığı bu modelde, her boyut için bazı kuramlar farklı unsurlar birleştirilerek açıklanmıştır.

Ryff tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş modelinin her bileşeni bireyin, olumlu yaşayabilmesi için çabaladıklarında karşılaştıkları çeşitli zorlukların üstesinden gelebilme yöntemlerini ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1008).

Ryff (1989:1070) tarafından psikolojik iyi oluş, olumlu psikolojik işlevsellik olarak tanımlanmış ve psikolojik iyi oluşu altı ihtiyacın birleşimi olarak kabul etmiştir. Bu ihtiyaçlar psikolojik iyi oluşun temel bileşenleri olarak kabul edilmektedir. Bu bileşenler: Kendini kabul, diğerleriyle olumlu ilişkiler, çevresel hâkimiyet, özerklik, yaşam amacı ve kişisel gelişimdir.



Şekil 3.3: Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri

Kaynak: Cenkseven, 2004: 7

Şekil 3.3'te görüldüğü gibi psikolojik iyi oluş bileşenleri kişinin geçmiş yaşamı ve kendisi ile ilgili olumlu değerlendirmelerini içeren *kendini kabul*, bir birey olarak kendisinin sürekli geliştiği ve büyüdüğü duygusunu içeren *bireysel gelişim*, kişinin yaşamının anlamlı ve amaçlı olduğuna dair inancını içeren *yaşam amacı*, bireylerarası kaliteli ilişkilerde samimiyet ve güven duygusunu içeren *diğerleriyle olumlu ilişkiler*, kişinin yaşamını ve çevresindeki hayatı etkin bir şekilde yönetebilme kapasitesini içeren *çevresel hâkimiyet* ve kendi kendine karar verebilme yeteneğini içeren *özerklik* kavramlarından oluşmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995: 720).

Psikolojik iyi oluşun bileşenleri (Ryff, 1995: 101) ve psikolojik iyi oluş puanı yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

3.5.1. Özerklik

Özerklik bileşeni, kişinin sosyal baskılara rağmen düşüncelerini ve davranışlarını kişisel standartlar bakımından düzenleme ve kendi kendine karar verebilme durumunu ifade etmektedir. Özerklik sahibi olan bireyler, bağımsız şekilde karar verebilen, davranışlarını içsel açıdan düzenleyebilen, davranış ve düşüncelerine karşı oluşturulan sosyal baskıların altından kalkabilen, kendini değerlendirebilme yeteneğine sahip bireylerdir (Snyder ve Lopez, 2002; Akt: Polatçı, 2011: 106).

Rogers tarafından tarif edilen, tam işlevde bulunan insan; aynı zamanda içsel bir değerlendirme odağına sahip birey olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda kişi davranışları için başkalarından onay almaz, çünkü kendini kişisel standartlara göre değerlendirir (Ryff, 1989: 1071). Çok boyutlu iyi oluş modelinin altında yatan kavramsal çerçevelerin çoğu kendini belirleme, bağımsızlık ve davranışların içten düzenlenmesi gibi nitelikleri vurgulamaktadır (Ryff, 1995: 99).

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Kendi kendine karar verebilen ve bağımsız olan bireydir. Belirli biçimlerde düşünmek ve hareket etmek için toplumsal baskılara karşı direnebilir. Düşüncelerine davranışlarına karşı olan sosyal baskıyı uygun olarak karşılayıp davranışlarını içeriden düzenler. Kendini kişisel standartlara göre değerlendirir (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleri hakkında endişe duyar. Önemli kararlar vermek için başkalarının kararlarına dayanır. Belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara uyum gösterir (Ryff, 1995: 101).

3.5.2. Öz Kabullenme

Bireyin kendini kabul etmesi, iyi oluş boyutları içerisinde en çok kullanılan boyuttur. Yaşam boyu teorilerinin de vurguladığı üzere, önemli olan kişinin kendini ve geçmişini kabul etmesidir. Böylece kişi kendisine karşı olumlu tutumlar sergiler ve bu olumlu tutum psikolojik işlevselliğin önemli özelliklerindedir. Kendini gerçekleştirme, optimum işlevde bulunma ve olgunluk gibi kavramlar zihinsel sağlığın merkezi bir özelliği olarak nitelendirilmektedir (Ryff, 1989: 1071).

Kendini kabul etme bileşeni Maslow, Rogers, Allport ve Jahoda'nın vurguladığı kendine karşı olumlu bir tutuma sahip olmanın yanı sıra, aynı zamanda Jung'un bireyselleştirme kavramında yer alan bireylerin iyi ve kötü niteliklerini kabul etmesini ve Erikson'un benlik bütünlüğünün parçası olarak ifade ettiği bireyin geçmiş yaşantısını kabul etmesini de içermektedir (Ryff, 1995: 99). Sonuç olarak bireyin psikolojik açıdan iyi olabilmesi için öncelikle kendini kabul davranışı göstermesi gerekmektedir.

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Kendine karşı olumlu bir tavır sergiler. Kendisinin iyi ve kötü niteliklerini içeren birçok yönünü kabul eder. Geçmiş yaşamı hakkında olumlu düşüncelere ve hislere sahiptir (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Kendisi ile ilgili genel olarak memnuniyet hissetmemektedir. Geçmişte yaşadıkları ile ilgili hayal kırıklığına uğramıştır. Kişisel nitelikleri ile ilgili sıkıntıları vardır. Kendisinden farklı bir kişi olmak istemektedir (Ryff, 1995: 101).

3.5.3. Çevresel Hâkimiyet

Jahoda, ruhsal açıdan sağlıklı olan bireyin kendisine uygun koşulları seçebilme ve istediği koşulları oluşturabilme yeteneğinin olduğunu vurgulamıştır. Yaşam boyu gelişim teorilerine göre özellikle orta yaş sınıfındaki bireylerin karmaşık ortamları yönetme ve kontrol etme konusunda yetenekli olmalarının önemini belirtmiştir. Allport'un olgunluk ölçütleri içerisinde yer alan "kendini genişletme" kavramı ile kişinin ortamlarda kendini ifade edebilmesi, ortama aktif katılım sağlaması ve çevresel hâkimiyet kurması, pozitif psikolojinin fonksiyonel bir göstergesidir. İyi olma durumu, çevresel hâkimiyet konusunda kontrol odağı ve öz-yeterlilik gibi diğer psikolojik yapılarla da ilgilidir. Bireyin kişisel gereksinimlerine ve yetkinliğine göre hareket etmesi, çevresel hâkimiyet sağlamanın ön koşulu olarak görülmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 23).

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Çevresini yönetebilme konusunda yeteneklidir ve bu konuda yetkinlik duygusuna sahiptir. Dış faaliyetlerin karmaşıklığını organize ve kontrol eder. Etrafındaki fırsatları etkili biçimde kullanır. Bireysel ihtiyaç ve değerlere uyacak ortamları seçer veya uygun ortamları yaratabilir (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Günlük işleri yönetmekte zorluk çeker, çevresindeki koşulları değiştiremez veya geliştiremez, çevresindeki fırsatların farkında değildir. Dış dünya üzerinde kontrol hissi yoktur (Ryff, 1995: 101).

3.5.4. Yaşam Amacı

Psikolojik iyi olma kavramının yaşam amacı boyutu, varoluş açısından büyük ölçüde Victor Frankl'ın gözle görülür bir sıkıntıya karşı "anlam arayışı" kavramından ortaya çıkmıştır. Frankl'ın logoterapi kuramı insanların yaşamlarında karşılaştıkları sıkıntılar ve travmalarla ilgili kendi yaşamlarının amacını bulma ve anlama ile doğrudan ilgilidir. Aynı zamanda Sartre'ye göre bireyin yaşamına anlam katması ve hayatına yön verebilmesi, bireyin kendini aşması ve otoriteye karşı meydan okumasıdır. Jahoda zihinsel sağlık tanımlamasında, bireyin yaşamında amaç ve anlam duygusunun olmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır. Allport'un olgunlaştırma kavramına göre bireyin yaşamı ile ilgili niyetinin ve amacının net bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Son olarak yaşam boyu gelişim teorilerine göre orta yaşlarda yaratıcı veya üretken olma, sonraki yaşamda duygusal açıdan uyum sağlama gibi bireylerin farklı gelişim dönemlerinde yaşam amaçları değişebilmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 22).

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Yaşamda hedefleri vardır ve bu hedeflere yönelik hareket eder. Yaşamda bugünün ve geçmişin bir anlam taşıdığını düşünür. Hayat veren inançlara sahiptir (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Hayatında anlam duygusu eksikliği vardır. Birkaç amacı vardır ve hedef belirleme ve yön duygusundan yoksundur. Geçmiş yaşamında bir amaç görmez ve yaşama anlam veren hiçbir bakış açısı veya inancı yoktur (Ryff, 1995: 101).

3.5.5. Kişisel Gelişim

İyi olmanın tüm yönlerini kapsayacak kadar geniş bir yer tutan kişisel gelişim kendisine en yakın anlamı, Aristoteles'in "eudamonia" kavramı ile bulmuştur. Eudamonia kavramı bireyin kendini gerçekleştirmesiyle yakından ilgilidir. Bu sebeple bireyin dinamik bir şekilde potansiyelini geliştirmek için devamlı bir süreç halinde olması, olumlu işleyiş için oldukça önemlidir. Maslow tarafından formüle

edilen kendini gerçekleştirme, bireyin kişisel potansiyelini geliştirmesini hedeflemektedir. Jahoda'nın kişisel sağlık anlayışı, kişisel potansiyelin gerçekleşmesiyle merkezi olarak ilgilenmektedir. Aynı zamanda Rogers tam olarak işleyen kişinin tüm sorunlara çözüm arayışı içinde olduğunu, karşılaşılan her sorunda sürekli olarak geliştiğini ve deneyimlere açık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Buhler, Ericson, Neugarten ve Jung tarafından geliştirilen yaşam boyu teorilerinde de büyümenin ve yaşamın farklı dönemlerinde yeni zorluklarla yüzleşmenin kişisel gelişim için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Ryff ve Singer, 2008: 21).

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Kendilerini büyüyen ve gelişen birey olarak görürler ve sürekli kendini geliştirme hissine sahiptirler. Yeni deneyimlere açıktır, potansiyelini fark etme duygusuna sahiptir, zamanla kendinde ve davranışlarında iyileştirme görür. Değişime açıktır, daha fazla bilgi ve etkinliği yansıtan farklı şekillerde değişim göstermektedir (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Kişisel durgunluk hisleri vardır, zamanla gelişme veya büyüme hissi yoktur. Hayattan sıkılmış hisseder ve ilgisiz tavırlar sergiler. Yeni tutumlar veya davranışlar geliştiremeyeceği düşüncesine sahiptir (Ryff, 1995: 101).

3.5.6. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

Diğerleriyle olan olumlu ilişkiler, kişilerarası sıcak ve güvenilir bir ilişki kurmak olarak tanımlanmaktadır. Sevme yeteneği, kurulan bu ilişkide merkezi bir unsur olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştiren bireylerin güçlü empati yapabilmesi ve sevecen duyguları taşıması, daha derin bir dostluk ilişkisi kurması, başkalarının mutlu olmalarına destek olması sonucu kurulan ilişki güçlenecektir. Yetişkinlerle ilgili teoriler, kurulan sıcak ilişkilerden, üretken bir şekilde başkalarının rehberliğini ve yönlendirmenin önemini vurgular. Kurulan bu pozitif ilişkiler olgunluk kavramının önemli bir ölçütüdür. Psikolojik iyi oluş anlayışında, başkalarıyla kurulan pozitif ilişkilerin önemi vurgulanmaktadır (Ryff, 1989: 1071).

Yüksek Puana Sahip Bireyler: Diğerleri ile sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkileri vardır. Başkalarının iyilik hali ile ilgili endişe duyar. Güçlü bir empati, sevgi ve yakınlık yeteneğine sahiptir. İnsanlara karşı etkileyici, anlayışlı ve ilgili

tavırları vardır. İnsan ilişkilerinin verme-alma gibi bir denge üzerine kurulu olduğunu düşünür ve o şekilde davranır (Ryff, 1995: 101).

Düşük Puana Sahip Bireyler: Güvensizlik nedeniyle başkalarıyla soğuk ve kapalı iletişim kurarlar. Başkaları için endişelenmez ve kişilerarası ilişkilerde iletişimi bir anda kesebilir ve mesafeli şekilde davranabilirler. Başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için uzlaşmaya istekli değildir. Kişilerarası ilişkilerde kendisini izole eder ve kendisine ulaşılmasını engelleyici tavırlar sergiler (Ryff, 1995: 101).

3.6. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Değişkenler

İnsanların psikolojik iyi oluş düzeyi hem öznel deneyimlerden hem de fiziksel, ruhsal ve sosyal özelliklerden etkilenmektedir. Bu etki yaş, cinsiyet, medeni durum, sağlık, fiziksel etkinlik, sosyo-ekonomik düzey, kişilik özellikleri ve sosyal ilişkilere bağlı olarak psikolojik iyi oluş düzeyinde büyük farklılık gösterebilmektedir (Hidalgo vd. 2010: 87; Akt: Topuz, 2013: 39). Bu bağlamda psikolojik iyi oluşa etki eden değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

3.6.1. Yaş

Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından farklı şekilde etkilenmektedir. Çevresel hâkimiyet ve özerklik boyutunda psikolojik iyi oluş genç yaştan orta yaşa kadar artış gösterirken, yaşam doyumu ve kişisel gelişim boyutunda orta yaştan ileri yaşa kadar azalış göstermiş ve kendini kabul ve diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutunda psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş değişkenine göre bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Ryff, 1995: 720).

Ryff (1989)'a göre yaş ile gerçekleşen bu değişimlerin nedeni, insanların yaşlandıkça çevresindeki kişilerle ilgili algısı zamanla değişmektedir ve psikolojik iyi oluşa verdiği önem azalmaktadır. Gençler, orta yaşlılar ve yaşlıların hepsi bugünü, geçmişini ve geleceği değerlendirip, bu değerlendirmelerine bağlı olarak kendilerine göre farklı bakış açılarına sahiptir. Bütün bu algılar psikolojik iyi oluş halini tam olarak anlamak için önemlidir. Dolayısıyla bireyin yaşam boyu edindiği deneyim ve ulaşmak istediği idealleri, psikolojik iyi oluş düzeyini değerlendirmesini etkilemektedir (Birren ve Renner, 1980; Akt: Hidalgo vd., 2010: 88).

Gençler gelecek yaşama dair büyük beklentilere sahip olduklarından psikolojik iyi oluşun yaşam doyumu ve kişisel gelişim boyutlarına yönelik öz değerlendirme puanları yüksektir. Orta yaştaki kişiler geçmişten günümüze kadar sürekli bir gelişim gösterme eğilimindedirler. Bu nedenle psikolojik iyi oluşun farklı boyutlarında yüksek iyi oluş düzeyine sahiptirler. Yaşlı insanlar ise sürekli geçmişi düşünürler ve geleceğe yönelik iyi oluş algılarında bir azalma görülmektedir (Ryff, 1991; Akt: Hidalgo vd., 2010: 88).

3.6.2. Cinsiyet

Psikolojik iyi oluş ve cinsiyet arasındaki ilişki çeşitli değişkenler tarafından değerlendirilmiş fakat elde edilen sonuçlar arasında farklılıklar vardır. Pinquart ve Sörensen (2001) tarafından yapılan ergenlikten yaşlılığa kadar değişen katılımcıları içeren çalışmalardan bazıları cinsiyet ve psikolojik iyi oluş arasında bir fark olmadığı sonucuna, bazı durumlarda ise iyilik halinin erkekler arasında kadınlardan biraz daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen yaşlı kadınların yaşamdan, mutluluktan ve benlik saygısından duydukları memnuniyet, yaşlı erkeklerin duyduğu memnuniyetten daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Hidalgo vd., 2010, 89).

Hidalgo vd., (2010: 89) aktarımına göre iyi oluştaki cinsiyet farklılıkları yaşlılarda daha yüksek olabilir çünkü kadınlar yaşlandıkça tutkularında daha yüksek bir düşüş yaşarlar. Cinsiyetler arasındaki farkın olası bir başka açıklaması ise farklı psikolojik iyilik ve özgüven kaynaklarının varlığıdır. Kadınlar sosyal sistemlerdeki olaylarla daha yakından ilişkilirken, erkekler mesleki çevrelerinden daha fazla etkilenmektedir (Whitbourne ve Powers, 1994). Dolayısıyla kadınlar sosyal olarak daha bütünleşmiş ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma boyutunda daha yüksek puana sahiptirler (Pinquart ve Sörensen, 2001; Akt: Hidalgo vd., 2010: 89). Cinsiyet kavramının, aile rolleri, mesleki beklentiler, meslek türleri ve sosyal ilişkiler ile ilgili olarak, kadın ve erkeklerin farklı sosyal faktörleri içerdiği ve bu durumun sağlık süreçlerini etkilediği bilinmektedir. Örneğin; Kadınların son yıllarda çalışma hayatına katılımındaki artışa rağmen, ev işlerinde ve çocukların bakımında eşit olmayan bir paya sahiptir. Bu çifte iş yüküne uymak, bir başka deyişle anne olmak ve aynı zamanda ücretli bir işe sahip olmak, sağlıklarını ve iyilik hallerini etkileyebilir. Bu nedenle herhangi bir kişinin

psikolojik iyilik halini değerlendirirken bu özellikleri dikkate almak önemlidir (Rohlf's, Borrell ve Fonseca, 2000; Akt: Hidalgo vd., 2010: 89).

3.6.3. Medeni Durum

Medeni durum değişkeni ile ilgili olarak, karar alma sürecinde eşit statüde olan bir aile durumunun bir parçası olmanın ve iyi bir evlilik ilişkisinin sağlık ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur ve Escriba-Aguir ve Tenias-Burillo (2004) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre bir eş ile kurulan iyi bir ilişkinin psikolojik iyi oluşu iyileştirdiği görülmektedir (Hidalgo vd., 2010: 90).

Yapılan başka araştırmaya göre evli, evlenmemiş ya da boşanmış kişilerde psikolojik iyi oluşun alt boyutlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Boşanan kişilerin evlilere göre, kendini kabul ve başkalarıyla olumlu ilişkiler düzeyinin düşük olduğu, boşanmış kadınların ise kendini kabul ve yaşam amacı düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten bekâr bireylerin kişisel gelişim yönleri oldukça gelişmiş, kendini kabul ve olumlu ilişkiler kurma düzeyinin ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Hiç evlenmemiş kadınlar evlendikleri zaman altı alt boyutun hepsinde yükselme yaşarken, erkeklerde sadece yaşam amacı, çevreye hâkimiyet ve kişisel gelişim açısından gelişme görülmektedir (Ryff ve Singer, 2006: 1110; Akt: Topuz, 2013: 40).

Pinquart ve Sörensen (2001) tarafından yapılan çalışmada, medeni durumunun iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Evli erkeklerde iyi oluş ve benlik saygısının yüksek olduğu, bekâr erkeklerde ise tam tersi olduğu tespit edilmiştir (Hidalgo vd., 2010: 89).

3.6.4. Sosyo-Ekonomik Düzey

Psikolojik iyi oluş düzeyini etkileyen diğer değişken ise konut erişimi, sağlık sistemi, eğitim, istihdam ve boş zamanı değerlendirecek faaliyetler gibi bazı koşulları kapsayan sosyo-ekonomik durumdur (Diener, 2000; Akt: Hidalgo vd. 2010: 91).

Ryff (2001) tarafından ekonomik seviyenin iyi oluş düzeyi üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmada, sosyo-ekonomik seviye ile kendini kabul etme, yaşam amacı ve kişisel gelişim gibi iyi oluşun bazı boyutları arasında açık bir ilişki olduğu

gözenmiştir. Bir bütün olarak bakıldığında, finansal durumu iyi olan bireyler, ekonomik denge ile hayatını sürdürdüğünde, psikolojik iyi oluş düzeyleri de bu oranda artar. Fakat finansal durum kötüleştiğinde bireylerin sahip olduğu imkânlar kısıtlanmaktadır ve bu durum psikolojik iyilik halini olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda sosyo-ekonomik koşulların (yüksek gelir vb.) yaşam amacı, kendini kabul etme, kişisel gelişim ve çevresel hakimiyet gibi iyi oluşun boyutlarında yüksek puanlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Hidalgo vd., 2010: 91).

3.6.5. Fiziksel Sağlık

Fiziksel sağlık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmaya göre, bireyin kendi sağlık durumu ile ilgili algısı ile psikolojik iyi oluş arasında bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda fiziksel sağlık sorunları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide kişisel sağlık algısının (öznel sağlık) etkili olduğu tespit edilmiştir. Bireyin kendini sağlıklı hissetmesi, psikolojik iyi oluş durumunu olumlu etkilerken, kötü hissetmesi olumsuz etkilemektedir (Cho vd., 2011: 5; Topuz, 2013: 41).

Sağlıklı olmak insanları mutlu etmektedir ve mutlu olmak bir kişinin sağlığını güçlendirmektedir. Howell, Kern ve Lyubomirsky (2007) tarafından 150 çalışmanın bulgularının birleştirilmesiyle yapılan bir araştırmada, iyi oluşun sağlık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Hidalgo vd., 2010: 94).

3.6.6. Kişilik

Kişilik özelliği ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi analiz etmek “Ne tür insanlar iyi ya da mutlu olabilirler?” ve “İyi oluşla ilgili kişilik faktörleri nelerdir?” gibi soruların cevabı için yapılan çalışmalar mevcuttur (Ryan ve Deci, 2001: 149). Mutlu insanların benlik saygısı, kişisel kontrol hissi, iyimserlik ve dışa dönüklük olmak üzere dört kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir (Myers ve Diener, 1995: 14). Bunun yanında kişiliğin nevrozizm ve dışa dönüklük boyutları kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Nevrotik eğilimleri olan insanlar kaygı, öfke ve korku gibi olumsuz etkilere daha yatkındır. Bunun aksine, kendilerini dışa dönük, canlı, sosyal olarak gören ve olumlu bir etki yaşayan insanlar, daha fazla güler ve kendilerini daha mutlu hissederler (Diener vd., 1992; Akt. Hidalgo vd., 2010: 102).

DeNeve ve Cooper (1998) tarafından gerçekleştirilen araştırmada iyi oluş ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dışa dönüklük ve uyumluluk iyi oluş ile pozitif ilişkiliyken; nevrozizm iyi oluşla negatif ilişkilidir (Ryan ve Deci, 2001: 149).

Schmutte ve Ryff (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kişilik özelliklerinin, psikolojik iyi oluş boyutları ile ilgisi analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinden dışa vurma, vicdanlılık ve düşük nevrozizm iyi oluş boyutlarından kendini kabul etme, çevresel hâkimiyet ve yaşam amacı boyutları ile bağlantılı; deneyime açıklık, kişisel gelişim ile bağlantılı; uyumluluk ve dışa vurum, olumlu ilişkiler ile bağlantılı ve düşük nevrozizm ise özerklik ile bağlantılıdır (Ryan ve Deci, 2001: 149).

3.6.7. Fiziksel Aktivite

Fiziksel aktivelerde bulunma ile psikolojik sağlık arasında pozitif bir ilişki vardır. Netz vd., (2005) tarafından yapılan araştırmada fiziksel aktivelerin öz verimliliğin üzerinde belirgin etkileri olduğu, fizyolojik sağlığı desteklediği, bireylerin g ve kapasitelerinde etkili olmasından dolayı, genel psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır (Hidalgo vd., 2010: 98).

3.6.8. Sosyal İlişkiler

Psikolojik iyi oluşun boyutlarından olan diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurma, psikolojik iyi oluşu etkileyen sosyal ilişkiler faktörüyle ilişkilidir. İnsanların sosyal ilişkiler kurabilecekleri ve güvenebilecekleri arkadaşlara sahip olmaları gerekir. İyi oluş, sosyal bağlardan ve kişilerarası ilişkilerden açıkça etkilenmektedir (Hidalgo vd., 2010: 92).

3.7. Psikolojik İyi Oluşun alışma Hayatına Etkisi

New Economics Foundation'un Mutlu Gezegen Endeksi'nin İş'te Mutluluk Raporu'na (2017) göre iş hayatında mutluluğu etkileyen faktörler iş-yaşam dengesi, özerklik ve beceri çeşitliliği olarak sıralanmaktadır. Özellikle "işten çıktığımda eğlenceli aktivitelere enerjim kalmıyor" ve "işten dolayı sevdiklerimle yeterince vakit geçiremiyorum" gibi ifadeler ile olumlu duygular ve yaşam tatmini arasında

güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu faktörlere ek olarak işin niteliği ile öznel iyi oluş arasında güçlü bir ilişki söz konusudur. İnşaat, madencilik, balıkçılık gibi emek yoğun işlerde iş görenlerin iyi oluş düzeyleri düşüktür. Öte yandan yönetici pozisyonunda olmak ile iyi oluş arasında pozitif bir ilişki söz konusudur (Cengiz, 2018: 66).

Örgütlerin çalışanların iyi oluş düzeylerinin artırılması ve örgütsel etkililiğin sınıflandırılması için kullandığı beş tür örgütsel uygulama kategorisi vardır. Kategoriler, aile desteği, çalışanların gelişimi, sağlık-güvenlik ve APA tarafından Psikolojik Olarak Sağlıklı İşyeri Ödülü programının bir parçası olarak kullanılan ve sağlıklı işyeri uygulamalarının göstergesi olarak görülen çalışanların katılım faktörleri kullanılarak geliştirilmiştir. Daha sonra bu kategoriler yeniden tanımlanmıştır. Bunlar (Grawitch, Gottschalk ve Munz, 2006: 132):

- İş-Yaşam Dengesi
- Çalışanların Büyümesi ve Gelişimi
- Sağlık ve Güvenlik
- Tanınma
- Çalışanların Katılımı

İş-yaşam dengesi, çalışanların sorumluluklarının olduğunu ve iş dışında yaşamlarının olması gerektiğini kabul eder. Çalışanların kişisel yaşamlarındaki çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve esneklik gerektiren başka sorumlulukları olabilir. Bu ihtiyaçlarının karşılanmaması psikolojik iyi oluş düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda iş yerlerinde iş-yaşam dengesine dair, esnek çalışma saatlerinin olması, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı ile ilgili destek sağlanması ve iş güvenliğinin olması iş-yaşam dengesinin oluşmasını sağlayacaktır. Çalışanların büyümesi ve gelişimi ile ilgili programlar, problem çözmeye, çalışanların örgüte bağlılığına ve kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olarak bir kurumun tüm çalışanların potansiyelinden faydalanmalarını sağlar. Çalışanların büyümesi ve gelişimi programlarına örnekler arasında iş başında eğitim, liderlik gelişimi, sürekli eğitim sınıfları ve iç kariyer fırsatlarının sağlanması sayılabilir (Grawitch, Gottschalk ve Munz, 2006: 132-133).

İş yerlerinde sağlık taramasının yapılması, stresle mücadele ve iş kazalarını önleyici eğitimlerin verilmesi ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve zihinsel

rahatlamaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, çalışanların fiziksel ve zihinsel iyi oluş düzeylerini olumlu etkilemektedir. Bunlara ilaveten çalışanların örgüte olan katkılarından ve başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, işe katılımlarının sağlanması çalışanların iyi oluş düzeylerini olumlu etkilemektedir (Cengiz, 2018: 68).

Çalışanların kendilerini mutlu, huzurlu ve sağlıklı hissetmeleri iyi oluş düzeylerini olumlu etkileyecek ve bu onların iş hayatındaki tutum ve davranışlarına yansiyacaktır. Bilişsel olarak odaklanmak, düşünmek, doğru eylemlerde bulunmak stresi yönetebilmek ve mutlu olmak iş yaşamında iş performansını, iş tatminini, işe katılımı artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Cengiz, 2018: 69).

3.8. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Araştırma Bulguları

İyi oluşla ilgili yapılmış çalışmalar genellikle öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş olarak ayrılmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalardan bazıları şunlardır:

Ryff ve Keyes (1995) tarafından 26 yaş ve üzeri 1108 kişi ile yapılan çalışmada psikolojik iyi oluş boyutları ile mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, mutluluğun, kendini kabul etme ve çevresel hâkimiyet ile güçlü bir ilişkisi olduğu, yaşam memnuniyetinin ise kendini kabul etme ve çevresel hâkimiyet ile belirgin ve güçlü bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca depresyonun, psikolojik iyi oluşun tüm boyutları ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002) tarafından yaşları 25-74 arasında olan 3032 kişi ile yapılan çalışmada kavramsal açıdan ilişkili fakat ampirik açıdan farklı olduğunu savundukları psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu bir arada ele almışlar ve sosyo-demografik özellikler ve kişilik değişkenlerinin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşu açıklamadaki rolleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan kişilerde yaş, eğitim, dışadönüklük ve vicdanlı olma yüksek iken, nevrozizmin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kuzucu (2006) tarafından 225 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışma sonucuna göre, araştırmacı tarafından hazırlanan duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik psiko-eğitim programı, öğrencilerin duygusal farkındalık düzeylerinin

artmasına etki ederken, duygularını ifade etme eğilimlerinin, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş düzeylerini artırma konusunda bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Sevimli (2015) tarafından 159 öğretmen ile yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinin, kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluşun boyutlarından özerklik ve çevresel hâkimiyet alt boyutlarında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Cenkseven ve Akbaş (2016) tarafından 500 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin öznel ve psikolojik iyi oluşları dışadönüklük, nevrozizm, akademik durum, öğrenilmiş çaresizlik, kontrol odağı, boş zaman aktivitelerine ve sosyal ilişkilerindeki durumlarına yönelik hoşnutsuzluk düzeyleri, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü ve algılanan sağlık durumu tarafından ne oranda yordandığını tespit etmektir. Araştırma sonuçlarına göre arkadaşlarla ilişkiden kaynaklanan hoşnutsuzğun öznel iyi olmanın yordayıcısı olmadığı fakat diğer değişkenlerin tamamının toplam varyansın %63.9'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda sağlık durumu, sosyo-ekonomik statü ve akademik başarıdan algılanan hoşnutsuzğun psikolojik iyi oluşun anlamlı yordayıcıları olmadığı fakat diğer değişkenlerin tamamının toplam varyansın %59'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Karasakaloğlu (2016) tarafından Alanya'daki 4 ve 5 yıldızlı, 262 konaklama işletmesi çalışanı ile yapılan araştırmada, iş yaşam kalitesinin psikolojik iyi oluş üzerinde %34'lük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi ile ödül-fırsat boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu araştırmanın bulgularındandır. Aynı zamanda yönetici davranışları ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konulmuştur.

Kılınç (2017) tarafından 215 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada, öğrencilerin öz-yeterlilik ve etkileşim kaygısı psikolojik iyi oluşun %15'ini açıklamaktadır. Ayrıca etkileşim kaygısının, psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği, öz-yeterliliğin ise psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre etkileşim kaygısı düşük,

öz-yeterliliği yüksek öğrencilerin psikolojik iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Şen (2018) tarafından 1056 hemşire ile yapılan araştırmada, araştırmaya katılan hemşirelerin algıladıkları yönetici desteği, çalışma arkadaşlarının desteği ve örgütsel açıdan destek algısının, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiş olup yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik iyi oluşun, yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolü oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda sonuçlara göre, çalışma arkadaşları desteği ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisi olduğu, örgütsel destek ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide tam aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak algılanan destek ile çalışma arkadaşları desteğinin iş performansı (bağlamsal ve görev performansı) üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun belirleyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.9. Psikolojik Sermaye, İş Erteleme ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi ile İlgili Araştırma Bulguları

Yapılan literatür taraması sonucunda psikolojik sermaye, iş erteleme ve psikolojik iyi oluş kavramlarının bir arada olduğu çalışmaya rastlanılamamıştır. Fakat psikolojik sermaye ve iyi oluş, psikolojik sermaye ve erteleme, erteleme ve iyi oluş değişkenleri ile ilgili yapılmış çalışmalar ve bulguları aşağıda verilmiştir.

Karademas (2006) tarafından 201 çalışan ile yapılan araştırma sonuçlarına göre iyimserlik, öz-yeterlilik ve sosyal destek ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır.

Cole (2006) tarafından yapılan araştırmada, işsizliğin bir kişinin iyi oluşunu olumsuz yönde etkilediğini ve bunun da istihdamı yeniden kazanma kabiliyetini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bir kişinin psikolojik sermayesinin geliştirilmesinin, işsizliğin iyi oluş üzerindeki etkisini değiştireceğini ve yeniden

istihdamı kolaylaştıracağını savunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye, iyi oluşu etkilemektedir. Psikolojik sermayeyi ve iyi oluşu artıran politikaların emek verimliliğini arttırabileceği ve işsizliği azaltmaya yardımcı olabileceği desteklenmiştir.

Hmieleski ve Car (2007) tarafından 144 lider ile yapılan araştırmada, liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve iş stresi ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan liderlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu, iş stresi ve gerginliği yüksek olanların ise psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, iş stresi üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Özer (2009) tarafından 223 öğrenci ile yapılan çalışmanın bulgularında öğrencilerin umut düzeyi ile erteleme arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

McMurray vd., (2009) tarafından yapılan araştırmada liderliğin örgütsel iklim, çalışanların psikolojik sermayesi, çalışan bağlılığı ve iyi oluş üzerindeki etkileri kar amacı gütmeyen bir kuruluştaki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderlik ile örgütsel iklim, çalışan bağlılığı, çalışanların psikolojik sermayesi ve çalışanların iyi oluşu arasında güçlü ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarına göre 50 yaş ve üzeri katılımcıların psikolojik sermaye üzerinde genç katılımcılara göre daha yüksek puanlar kaydettikleri gözlenmiştir. Bu bulgular, bir çalışanın liderlerine olan memnuniyet seviyesinin örgütsel iklim, psikolojik sermaye, çalışan bağlılığı, işçiler arasında güven, çalışan iyi oluşu ve gelişmiş örgütsel performans ile ilgili olduğunu göstermektedir.

Avey vd., (2010) tarafından 280 çalışan ile yapılan araştırmada olumlu psikolojik sermayenin, çalışanların iyi olmalarına zaman içinde etkisi incelenmiştir. Sonuçlar çalışanların psikolojik sermayelerinin hem özel hayatta hem iş hayatında iyi oluş ölçümleriyle ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin boyutlarının bu iyi oluş ölçümlerinde zaman içindeki değişiklikleri açıkladığını göstermiştir.

Polatçı (2011) tarafından akademisyen, doktor, polis, bankacı ve hemşire olmak üzere 361 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin performans

üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik iyi oluşun ve iş aile yayılımının rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin performansı önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkinin psikolojik iyi oluş ve pozitif iş aile yayılımının etkisiyle arttığı tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik analizinden elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermayenin, psikolojik iyi oluş ve pozitif iş aile yayılımını pozitif yönde, negatif iş aile yayılımını ise negatif etkilediği tespit edilmiştir.

Aydoğan ve Özbay (2012) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre düşük benlik saygısı erteleme davranışını anlamlı düzeyde açıklamakta olup, kaygı ve özyeterlilik inancı ile akademik erteleme davranışını arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Sirois ve Tosti (2012) tarafından 339 öğrenci ile yapılan çalışmada erteleme davranışı gösterenlerin algıladıkları stres ve sağlık durumları arasındaki ilişkide farkındalığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre erteleme davranışı, yüksek stres, kötü sağlık durumu ve düşük dikkat ile ilişkilendirilmiştir. Farkındalık, erteleme ile algılanan sağlık ve algılanan stres arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır. Ayrıca erteleyiciler yoga ve meditasyon gibi stresi azaltacak, iyi oluş seviyesini yükseltecek aktivitelere az zaman ayırmaktadır. Erteleyiciler için farkındalığın düşük olması, duygusal ve bedensel iyi oluşu olumsuz etkilemektedir. Öte yandan dikkatli olma konusunda, öz eleştiri yapabilmek, yargılayıcı düşüncelere sahip olmak iyi oluşu olumlu etkilemektedir.

Balkis ve Duru (2015) tarafından 328 lisans öğrenci ile yapılan çalışmada ertelemenin duygusal iyi oluş ve yaşam doyumuna etkileri incelenmiştir. Buna ek olarak öz-düzenleme başarısızlığının erteleme üzerindeki rolü araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öz düzenleme becerisinin düşük seviyede olması ya da yokluğu öğrencilerin erteleme davranışında bulunmasında önemli role sahiptir. Ayrıca erteleme davranışının, öğrencilerin duygusal iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Karacaoğlu ve Kaplan (2013) tarafından bir kamu üniversitesindeki 281 çalışan ile yapılan çalışmada öz-yeterlilik ile iş erteleme arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz-yeterliliğin iř ertelemeyi dűřuk bir oranda ağıkladığı sonucuna varılmıştır.

Laschinger ve Fida (2014) tarafından 205 hemřire ile yapılan arařtırmada otantik liderlik ve psikolojik sermayenin, yeni mezuniyet tűkenmiřliđi, iř doyumunu ve iřyerindeki iyi oluř üzerindeki etkisini arařtırmıřtır. Arařtırmanın sonuđlarına gűre, liderlerin sađladıđı çalıřma kořullarının kalitesi ve űrgűtteki gűclű psikolojik sermaye, çalıřanların tűkenmiřliđine, iř tatminsizliđine ve iyi oluř üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduđunu ortaya koymuřlardır. Bu sonuđlar, psikolojik sermaye gibi řirket içi psikolojik kaynakların yeni mezun tűkenmiřliđi ve bunun iyi oluř ve iř tatmini üzerindeki etkilerini gűstermektedir.

Hicks ve Wu (2015) tarafından yapılan arařtırmada műkemmeliyetilik ve akademik erteleme arasındaki iliřkide psikolojik sermayenin aracı etkisi arařtırılmıřtır. Arařtırma sonuđlarına gűre, uyumluluk műkemmelliđi ile akademik ortamda erteleme arasındaki iliřkide pozitif psikolojik sermaye boyutlarının arabuluculuk etkisi olduđu tespit edilmiřtir. Műkemmeliyeti űzelliklere sahip űđrencilerin, psikolojik sermayelerini geliřtirerek erteleme davranıřını kontrol edebileceđi sonucuna varılmıřtır.

Meier, Reinecke ve Meltzer (2016) tarafından yapılan arařtırmada Facebook gibi popűler evrimii ortamlar nedeniyle erteleme davranıřında bulunmanın űđrencilerin iyi oluř dűzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiřtir. Arařtırma sonuđlarına gűre yűksek oranda Facebook kullanılması, erteleme davranıřının %40'ını űngűrdűđűnű gűstermektedir. Ayrıca Facebook kullanımı ile űnemli iřlerin yerine getirilmesi konusunda erteleme davranıřının gűsterilmesi, űđrencilerin akademik stres dűzeylerini artırmakta ve iyi oluř dűzeylerini olumsuz etkilemektedir.

Karacaođlu ve Kűktař (2016) tarafından 515 hastane çalışanıyla yapılan çalışmada psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yine psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserliğin aracı rolű olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma bulgularına gűre çalışanların psikolojik açıdan dayanıklı oldukları, psikolojik iyi oluř seviyelerinin yűksek ve çođu zaman iyimser oldukları gűzlemlenmiřtir. Aynı zamanda çalışanların psikolojik

dayanıklılığının, psikolojik iyi olma seviyelerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, iyimserliğin ise bu ilişkide kısmi aracı rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Yaşın (2016) tarafından 500 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin çalışanlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkileri araştırılmış olup bulgulara göre Beş Faktör Kişilik Modelinin boyutlarının ve psikolojik sermayenin boyutlarının, çalışan performansı üzerinde kısmen etki ettiği gözlemlenmektedir. Psikolojik sermaye boyutlarının tamamının iş tatmini ile anlamlı ilişkisi olduğu, kişilik özelliklerinden nörotiklik, dışadönüklük ve öz disiplinin iş tatminine etki ettiği tespit edilmiştir. Öte yandan kişilik özellikleri boyutlarından gelişime açıklık ve uyumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin, dayanıklılığın ve umudun; kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklüğün ve gelişime açıklığın psikolojik iyi oluşa etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterlilikle, kişilik özellikleri boyutlarından nörotiklik, uyumluluk ve özdisiplinle psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Ayrıca, optimal performans düzeyinin (akışın), psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri ile iyi oluş, iş tatmini ve performans ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaplan ve Uçak (2017) tarafından 80 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayenin, iş erteleme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık) iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Önder, Yıldırım ve Arslan (2018) tarafından 404 lise öğrencisi ile yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılık ve akademik erteleme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ ERTELEME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ VE BU ETKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK UYGULAMA

Bu bölümde psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisini psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü çerçevesinde belirlemek için araştırmanın amacı, önemi, metodolojisi ve bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatında yaşanan değişimler ve gelişimler sonucunda rekabet edilebilirliğini artırmak isteyen örgütler çalışanlarına giderek daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Çalışanların örgütteki iş tatminini ve doğrudan yansıması olan yaşam tatminini geliştirmek ve iyileştirmek amacıyla birçok yöntem kullanmaya başlamışlardır. Bu noktada çalışma alanında yaşanan bu gelişmeler psikoloji alanına da yansımıştır. Pozitif psikoloji bilimi ile geçmişteki olumsuz durumları, rahatsızlıkları gidermeye yönelik bakış açısının yerini bireylerin zayıf yönlerine odaklanmak yerine güçlü yönlerini artırmaya odaklanan ve olumlu yönlerini ortaya koyan bakış açısı almıştır (Seligman ve Csikszentmihaly, 2000: 8). Örgütsel davranış alanında ise önemli bir yere sahip olan pozitif psikolojik akımdan doğan psikolojik sermaye kavramı bireylerin öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerini içermektedir. Çalışanların bu özellikleri ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özelliklerdir (Luthans ve Youseff, 2004: 152). Bu özelliklerin çalışanlara kazandırılması ve geliştirilmesi bireyin hem özel yaşamda hem de iş yaşamında performansını artırması açısından önem arz etmektedir. Bu noktada ise iş

performansını dolayısıyla örgütün verimliliğini etkileyecek olan işi erteleme kavramı çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye kavramıyla ilişkilidir.

Bireyler farklı nedenlerden dolayı hayatın bazı dönemlerinde erteleme davranışında bulunabilir. İş hayatında ise iş erteleme davranışı örgütteki performansa ve verimliliğe doğrudan etkisinin olması nedeniyle önem arz etmektedir. Bireylerin iş erteleme davranışında bulunmasının kişisel ve çevresel çeşitli nedenleri vardır. Bu noktada insanların kendilerini iyi ya da kötü hissetmeleri erteleme davranışına neden olmaktadır. İnsanların hayatlarında kendilerini nasıl hissettiklerine dair “Nasılısın?” sorusuna verilen cevap genellikle “iyiyim” şeklindedir. İyi olma kavramı örgütsel davranış çalışmaları arasında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. İyi oluş kavramı literatürde öznel ve psikolojik iyi oluş olarak ayrılmaktadır. İyi oluş insanların kendi hayatlarıyla ilgili değerlendirmelerin bütünüdür.

Bu tez çalışmasının amacı örgütsel davranış alanı içerisinde önemli bir yeri olan pozitif psikolojik akımdan doğan psikolojik sermaye kavramının, iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca bu etkide bireylerin psikolojik işlevsellikle ilgili bütüncül değerlendirmeleri içeren psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü incelemektir. Bu bağlamda araştırmada; psikolojik sermaye, iş erteleme davranışını nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Psikolojik iyi oluşun farklı değerlerinde psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisinde bir değişiklik söz konusu mudur? Sorularına cevap aranmaktadır. Bu sorulara cevap bulabilmek için Kayseri merkezde bulunan banka çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerindeki etkisini ortaya koymak ve psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken olması durumunda psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde etkisini değiştirip değiştirmeyeceğini belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır.

Literatürde daha önce psikolojik sermaye, iş erteleme ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kavramlar bir bütün şeklinde incelenmiş ve bu üç kavramın birbiri ile ilişkileri uygulamalı bir çalışma ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda tez çalışması ile Türkçe alan yazına katkı sağlanacağı düşünülmekte ve bu açıdan önem arz edeceği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarının, banka çalışanları açısından mevcut durumun görülmesi ve konu ile ilgili yeni stratejilerin geliştirilmesini sağlayacak yol gösterici özellikte

olması, çalışmaya ayrı bir önem katmıştır. Sayılan bu nedenlerden dolayı böyle bir araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

4.2.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada, çalışanların psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerine olan etkisi ve bu etkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü Kayseri’de faaliyet gösteren banka çalışanları örnekleminde incelenmektedir. Araştırma kapsamına gişe görevlisi, satış ve müşteri temsilcisi, servis yetkilisi, operasyon yetkilisi, uzman ve uzman yardımcıları, müdür ve diğer çalışanlar dâhil edilmiştir. Araştırmanın belirli bir ilde gerçekleştirilmiş olması ve çalışanların algılamalarına dayalı olması gibi nedenlerden dolayı bir takım sınırlılıklar taşımaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının ve yapılan yorumların değerlendirilmesinde, belirtilen sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir. Araştırmanın başlıca sınırlılıkları şöyledir:

- Kayseri ilinde faaliyet gösteren bankalar ile sınırlandırılmış olması,
- Banka çalışanlarından bir kısmının çeşitli nedenlerden kaynaklı anket sorularını doğru cevaplandırmamış olması.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçeklere, hipotezlere ve veri analiz yöntemlerine yer verilmiştir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019 yılı Nisan ayında Kayseri ilindeki tüm banka çalışanları oluşturmaktadır. Ancak zaman ve bütçe açısından evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından örneklem seçimine gidilmiştir. Kayseri ilinde toplam 24 banka ve 156 şube bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kayseri il ve ilçelerindeki bankalarda çalışanlar oluşturmaktadır. Fakat bankalardaki çalışan sayısı tam bilinmediği için örneklem sayısı Chia ve Qu (2008) tarafından önerilen $n = z^2(pq)/e^2$ formülünden hesaplanmış ve örneklem hacmi 385 olarak belirlenmiştir.

Araştırmacı tarafından yüz yüze görüşülerek 500 anket dağıtılmış olup 397 adet geri dönüş sağlanmıştır. Fakat 4 katılımcı soruların çoğunun boş bırakılması nedeniyle

değerlendirmeye alınmamış olup anketlerden 393 tanesi değerlendirilerek analizler yapılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %79'dur ve bu oran saha araştırmaları için bilimsel açıdan kabul edilebilir bir orandır (Çıngı, 1994: 327).

4.3.2. Ölçekler

Bu araştırmada banka çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerindeki etkisi ve bu değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü analiz edilmektedir. Bu çalışmanın bağımlı değişkeni psikolojik sermaye, bağımsız değişkeni iş erteleme ve düzenleyici değişkeni ise psikolojik iyi oluştur.

Bu araştırmada banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen "*Psikolojik Sermaye Ölçeği*" kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliliği ve geçerliliği Çetin ve Basım (2012: 129) tarafından test edilmiştir. Ölçek dayanıklılık, öz yeterlilik, umut ve iyimserlik olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 6 ifade yer almaktadır ve toplamda 24 ifadeden oluşmaktadır. Cevapların tutarlılığını sağlamak amacıyla ters ifadeler (13, 20, 23) mevcuttur. 5'li Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Katılmıyorum). Cronbach Alpha katsayıları; umut: 0.83, öz yeterlilik: 0.88, dayanıklılık: 0.71, iyimserlik: 0.68 ve toplam psikolojik sermaye: 0.90'dır. Nunnally (1978)' e göre bilimsel açıdan ölçeğin güvenilir olması için %70' in üzerinde olması gerekmektedir. Bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş erteleme eğilimini ölçmek amacıyla Tuckman (1991) tarafından geliştirilen 16 maddelik ölçek Özer, Saçkes ve Tuckman (2009) tarafından Türkçe' ye uyarlanmıştır. Uyarılama sonucu 2 madde ölçekten çıkartılmış ve 14 maddelik "*Erteleme Ölçeği*" kullanılmıştır. Cevapların tutarlılığını sağlamak amacıyla ters ifadeler (6, 10, 12, 14) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir. 5'li Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır(1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Katılmıyorum).

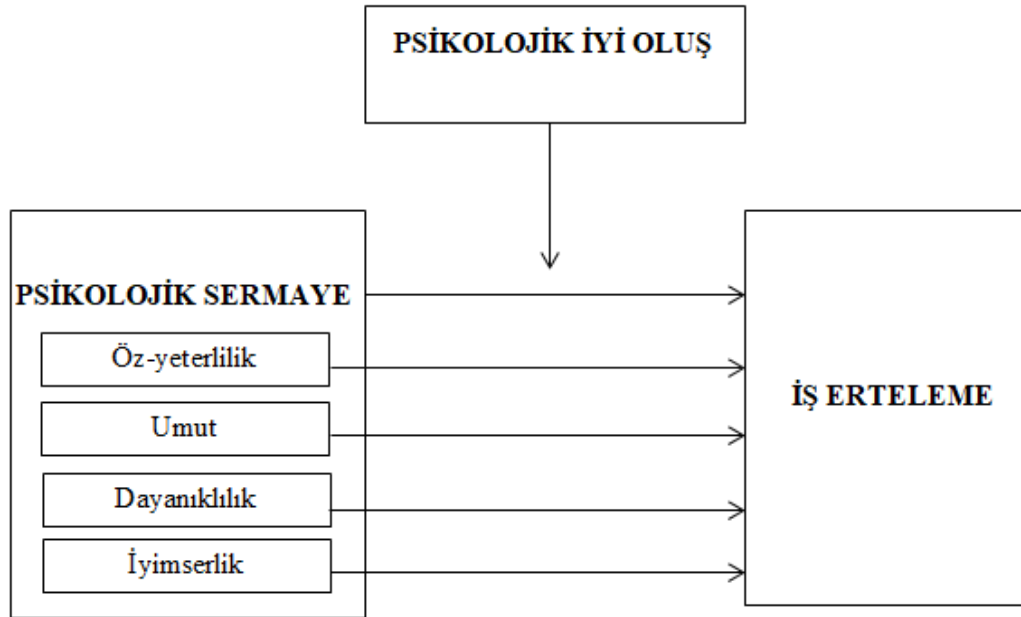
Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Telef (2013) tarafından Türkçeye çevrilen "*Psikolojik*

İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert Tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalıştıkları departman ile ilgili sorular anketin son kısmında bulunmaktadır.

4.3.3. Model ve Hipotezler

Bu araştırmada farklı psikolojik iyi oluş düzeylerinde psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi incelenmektedir. Literatürdeki çalışmalar göz önünde bulundurularak aşağıdaki model ve hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 4.1: Araştırma Modeli

Hipotez 1: Psikolojik sermaye, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2a: Psikolojik sermayenin boyutlarından öz-yeterlilik, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2b: Psikolojik sermayenin boyutlarından umut, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2c: Psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2d: Psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik, iş erteleme üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Psikolojik iyi oluş, psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

4.3.4. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmanın verileri, 2019 Nisan ayında Kayseri ili merkezinde bulunan banka çalışanlarından elde edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21 versiyonundaki istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Bilimsel olarak kullanılabilir olan anketlerden elde edilen veriler dikkate alındığında tüm değişkenlere ilişkin veri setlerinin Tek yönlü Kolmogorov-Smirnov testine göre normal dağıldığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). Bu aşamadan sonra çalışma kapsamına dâhil olan banka çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Son olarak, Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi ve düzenleyici değişkenli regresyon analizi kullanılarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Bu analizde Andrew F. Hayes'in PROCESS Prosedüründen faydalanılmıştır (Hayes, 2017).

4.4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapılan araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerine, araştırma bulgularına ve model ile hipotezlerin test edilmesi kapsamlı konulara yer verilmektedir.

4.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri aşağıda Tablo 4.1'de verilmektedir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	194	49.4	Evli	284	72.3
Erkek	199	50.6	Bekâr	109	27.7
Eğitim Durumu			Yaş		
Lise	41	10.4	25 yaş ve altı	20	5.1
Meslek Yüksek Okulu	16	4.1	26-35 yaş arası	209	53.2
Fakülte	312	79.4	36-45 yaş arası	142	36.1
Yüksek Lisans ve Doktora	24	6.1	46-55 yaş arası	21	5.3
			56 yaş ve üzeri	1	0.3
Çalışma Süresi			Departman		
1 yıldan az	19	4.8	Gişe Görevlisi	90	22.9
1-5 yıl	96	24.4	Satış ve müşteri temsilcisi	132	33.6
6-10 yıl	131	33.3	Servis Yetkilisi	23	5.9
11 yıl ve üzeri	147	37.5	Operasyon Yetkilisi	35	8.9
			Uzman ve Uzman Yrd.	35	8.9
			Müdür	22	5.6
			Diğer	56	14.2

Bu araştırmada veriler Kayseri ilindeki merkezde bulunan bankalarda çalışan 393 banka çalışanından elde edilmiştir. Araştırmaya katılım gösterenleri %49.4 kadın iken %50.6 erkek çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %72.3 evlilerden, %27.7 bekârlardan meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında %10.4 lise, %4.1 meslek yüksekokulu, %79.4 fakülte ve %6.1 yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip olduğu görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %5.1'i 25 yaş ve altı, %53.2'si 26-35 yaş arası, %36.1'i 36-45 yaş arası, %5.3'ü 46-55 yaş arası ve %0.3'ü 56 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında %4.8'i 1 yıldan az, %24.4'ü 1-5 yıl arası, %33.3'ü 6- 10 yıl arası ve %37.5'i 11 yıl ve üzeri çalıştığı görülmüştür. Son olarak araştırmaya katılanların

çalıştıkları banka departmanlarına bakıldığında %22.9 gişe görevlisi, %33.6 satış ve müşteri temsilcisi, %5.9 servis yetkilisi, %8.9 operasyon yetkilisi, %8.9 uzman ve uzman yardımcısı, %5.6 müdür ve % 14.2'si ise diğer departmanlardan meydana geldiği görülmektedir.

4.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmada Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla değişkenlerin normal dağıldığı gözlemlendikten sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; psikolojik sermaye ($r = -.448$; $p < 0.01$) ve psikolojik iyi oluş ($r = -.374$; $p < 0.01$) ile iş erteleme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Arit. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1.Özyeterlilik	4.266	.588	(.88)						
2.Umut	4.112	.602	.753**	(.83)					
3.Dayanıklılık	3.882	.556	.501**	.597**	(.71)				
4.İyimserlik	3.622	.627	.366**	.510**	.523**	(.68)			
5.Psikolojik Sermaye	3.970	.480	.807**	.883**	.800**	.749**	(.90)		
6.Psikolojik İyi oluş	3.928	.614	.447**	.472**	.452**	.445**	.561**	(.88)	
7.İş Erteleme	1.927	.593	-.301**	-.372**	-.383**	-.392**	-.448**	-.374**	(.86)

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

Bununla birlikte çalışmanın hipotezlerini test etmek için Çoklu Regresyon Analizinin yanı sıra düzenleyici regresyon analizi yapılacağından bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken psikolojik sermaye ($r = -.448$; $p < 0.01$) ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü

bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -.374$; $p < 0.01$). Buna karşın bağımsız değişken psikolojik sermaye ile düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş arasında ($r = .561$; $p < 0.01$) pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyonun ön koşulu sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2017).

Tablo 4.3. Psikolojik Sermayenin Boyutlarının İş Erteleme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

MODEL 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		Koşul İndeksi (CI)
	B	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF Değeri	
Sabit	4,082	,227		17,972	,000			1,000
1. Öz yeterlilik	-,038	,070	-,037	-,539	,590	,427	2,342	16,845
2. Umut	-,126	,076	-,128	-1,664	,097	,343	2,914	20,608
3. Dayanıklılık	-,183	,064	-,171	-2,879	,004**	,572	1,748	23,047
4. İyimserlik	-,212	,052	-,224	-4,047	,000**	,663	1,508	33,430
R	,461							
R ²	,212							
Düzeltilmiş R ²	,204							
Tahmini standart hata	,52957							
F ₍₄₋₃₈₈₎	26,166							
Anlam Düzeyi	,000**							
Durbin-Watson	1,809							

Bağımlı Değişken: İş Erteleme * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Çalışmada öncelikle bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye boyutlarının ve bağımlı değişken olarak iş erteleme davranışının girdiği Model I çoklu regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Tablo 4.3'teki bulgular incelendiğinde modelde VIF Değerleri 1.508 ile 2.914 aralığındadır. Bu değerler kabul edilebilir değer 10'un altındadır. Tolerans değerlerine bakıldığında en düşük tolerans değeri 0.343'tür ve bu değer kabul edilebilir değer olan 0.10'dan yüksek olduğu görülmektedir. Bu

nedenle modelde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Bununla beraber en yüksek koşul indeksi değerinin 33.430 olduğu görülmektedir. Öte yandan Durbin-Watson katsayısı 1.809 olarak hesaplanmış ve bu değer 2'nin altında olması nedeniyle oto-korelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2= 0,212$; $F_{(4-388)}= 26,166$; $p<0.01$). Bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin 4 boyutu bağımlı değişken olan iş ertelemedeki varyansın %21.2'sini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik ($\beta= -,037$; $p>0.05$) ve umut ($\beta= -,128$; $p>0.05$) boyutlarının iş erteleme üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu nedenle bulgular **H2a** ve **H2b** hipotezlerini desteklememiştir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ($\beta= -,171$; $p<0.01$) ve iyimserlik ($\beta= -,224$; $p<0.01$) iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden **H2c**, **H2d** hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 4.2'deki korelasyon katsayılarına bakıldığında bağımsız değişken psikolojik sermaye, düzenleyici değişken psikolojik iyi oluş ve iş erteleme arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre düzenleyici değişkenli regresyon analizinin bu koşul sağlandıktan sonra psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken olduğu model ve hipotezin test edilmesi için Düzenleyici Değişkenli Regresyon Analizi uygulanmış ve araştırma bulguları Tablo 4.4 'te sunulmaktadır.

Tablo 4.4: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular

Model II	Bağımlı Değişken: İş Erteleme			%95 CI	
Değişkenler					
Temel Etkiler	St. β	St.Hata	T	Düşük	Yüksek
Sabit	1,9343**	,029	66,186	1,8769	1,9918
Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-,1763**	,059	-2,9794	-,2926	-,0600
Psikolojik Sermaye (PS)	-,4315**	,072	-5,9737	-,5735	-,2895
PSXPİO	-,0427	,055	-0,7676	-,1520	,0666
Dolaylı Etkileri					
M-1SS (-,6146) Düşük	-,4053**	,090	-4,5009	-,5823	-,2282
M (0,000) Orta	-,4315**	,072	-5,9737	-,5735	-,2895
M+1SS(,6146) Yüksek	-,4578**	,068	-6,7018	-,5921	-,3235
R ²	,223				
ΔR^2	,0009				
F ₍₁₋₃₈₉₎	43,5447				
Durbin-Watson Katsayısı	1,809				

Not: n=389, **p<0.01, *p<0.05,

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi psikolojik iyi oluşun düzenleyici değişken, psikolojik sermayenin bağımsız ve iş erteleme bağımlı değişken olduğu Model I'i test etmek için düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Modelde II'deki bulgular dikkate alındığında Durbin-Watson katsayısının 1,809 olduğu gözlenmekte ve bu değer bilimsel olarak kabul edilen değer altında olduğundan (genelde 2'den düşük olduğunda) modelde otokorelasyon sorununa rastlanmamaktadır (Gujarati, 2009).

Psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici etkisini test eden Model II'nin istatistiksel yönden anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($R^2= 223$, $F_{(3-389)}= 43,544$; $p<0.01$). Bu modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %22.3'ünü açıklamaktadır. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde; psikolojik sermaye ($\beta=- ,431$, $p<0.01$) ve psikolojik iyi oluşun ($\beta= -,176$, $p<0.01$) iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle **H1 hipotezi** kabul edilmiştir. Buna karşılık araştırmanın bulguları, PS*PİO etkileşim terimi ($\beta= -,042$; $t_{(389)}= -0,7676$; $p>0.05$) ile İE arasında negatif ama anlamlı olmayan bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte

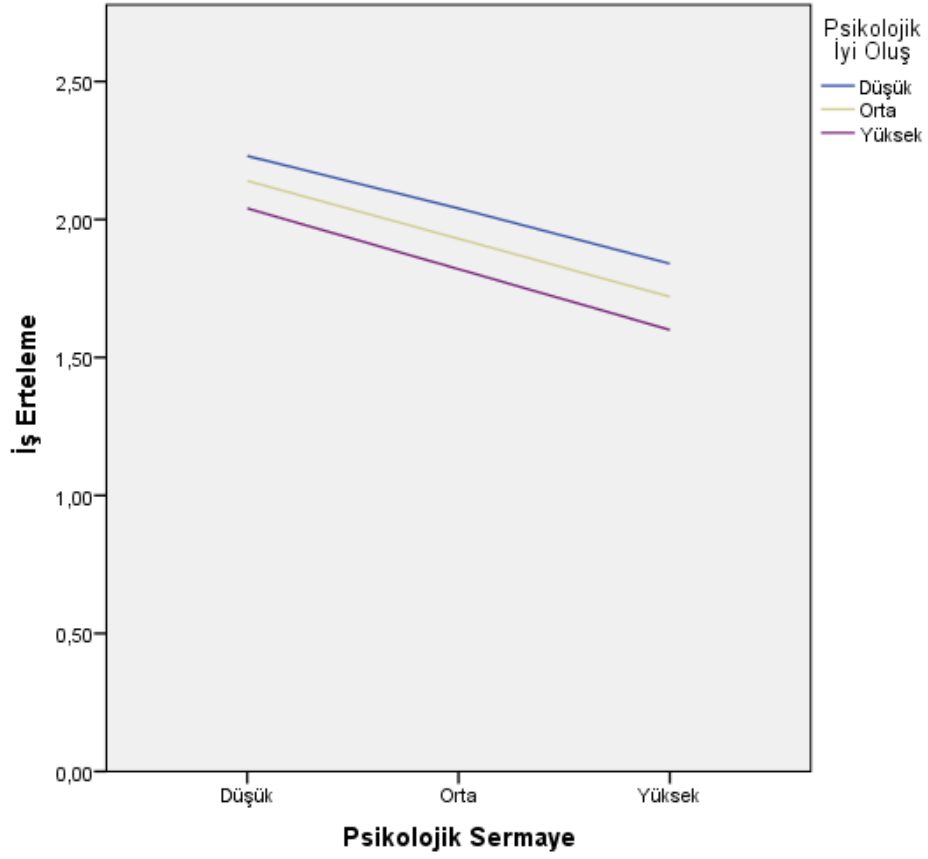
modeldeki bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin yanı sıra bu iki değişkenin etkileşimindeki 1 birimlik artış iş ertelemede 1.934 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Yukarıdaki bulguları dikkate alınarak;

$$Y = \beta_0 (\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{PİO}) + \beta_1 (\text{PS}) + \beta_1 (\text{PS x PİO})$$

$$Y = 1,934 (\text{Sabit}) + (-,1763) (\text{PİO}) + (-,4315) (\text{PS}) + (-,0427) (\text{PS x PİO})$$

Tablo 4.4'teki bulgularda görüldüğü üzere düşük psikolojik iyi oluş durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = -0,405$; $t_{(389)} = -4,5009$, $p < 0,01$). Hayes'e (2017) göre düşük PİO durumunda %95 güven düzeyinde düşük ve yüksek güven aralıkları sıfırı (0) kapsamadığı için PİO düzenleyici rolü oynamaktadır. Yani düşük psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,405 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Aynı şekilde orta PİO durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = -0,431$; $t_{(389)} = -5,9737$, $p < 0,01$). Yani bu değerler sıfırı kapsamadığından PİO düzenleyici rol oynamaktadır. Son olarak yüksek PİO durumunda PS, İE'yi negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = -0,457$; $t_{(389)} = -6,7018$, $p < 0,01$). Yani orta düzey psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,431 birimlik bir azalışa yol açarken, yüksek psikolojik iyi oluş düzeyinde psikolojik sermayedeki 1 birimlik artış İE'de 0,457 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Etkileşim terimi ilave olarak İE'nin on binde 9'unu açıklamaktadır. Genel değerlendirme yapıldığında psikolojik iyi oluşun düşük, orta ve yüksek düzeylerinde psikolojik sermayenin iş ertelemeye katkısının negatif ve yüksek olduğu ifade edilebilir. Böylelikle psikolojik iyi oluşun (PİO), psikolojik sermaye (PS) ile iş erteleme (İE) arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynadığını ileri süren **H3** hipotezi, psikolojik sermayenin **hem düşük, hem orta, hem de yüksek düzeylerinde** desteklenmiştir.



Şekil 4.2: Psikolojik Sermaye ile İş Erteleme İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü

Şekil 4.2’de psikolojik sermaye ile iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü görülebilir.

SONUÇ

Çalışma hayatındaki yaşanan hızlı değişimler ve gelişmeler sonucunda örgütler rekabet edilebilirliklerini sürdürebilmek, çalışma hayatında kalabilmek ve geliştirebilmek için değişime her zaman açık olmalıdır. Eskiden bu değişime ayak uydurabilmek için ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye yeterliyken artık bu sermaye türlerine ilaveten çalışanların öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umudunu kapsayan psikolojik sermaye kavramı da önem kazanmıştır. Çünkü günümüz koşullarında örgütler çalışanlarına gerekli yatırımı yapıp, onların gelişmesine katkı sağladığı takdirde başarıya ulaşmaktadırlar.

Pozitif psikolojinin örgütsel boyutunda yer alan psikolojik sermaye kavramı geliştirilebilir, ölçülebilir ve yönetilebilir bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramı ile örgütlerde en değerli varlık olan insan kaynağının olumsuz yönlerinin yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek yönetici ve çalışanlar, bireysel ve örgütsel olumlu çıktılarını elde edilmesinde önemli katkılar sağlayabilir. Bu noktada örgüte katkı sağlayan yöneticilerin ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin önem arz ettiği ifade edilebilir.

Gününün çoğunu iş yerinde geçiren çalışanların kendilerini mutlu, sağlıklı ve psikolojik açıdan iyi hissetmeleri hem çalıştıkları örgütü hem de o örgütteki diğer kişileri yakından ilgilendirmektedir. Çalışanların daha iyi koşullarda, daha mutlu bir iş ortamında çalışmalarının sağlanması onların performanslarına ve doğrudan işletmenin verimliliğine etki edebilir. Bu noktada insanların yaşamlarının bazı dönemlerinde yapmaları gereken işleri başka zamana bırakmak, ertelemek, ağırdan alma anlamına gelen erteleme davranışını sergilemelerinin iş hayatındaki yeri önem arz etmektedir. Zamanlarını etkili bir şekilde kullanan, herhangi bir sorun ile karşılaştığında atlabileceğine inanan, verilen görevi yerine getirme konusunda kendine güvenen, çevresiyle iyi ilişkiler kuran, kendini geliştiren, yaşamın anlam ve amacının farkında olan, psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyler daha az erteleme davranışı sergileyebilir.

Örgütler, işlerini zamanında gerçekleştirmesi ve hızlı bir şekilde işlerini yürütebilmesi durumunda rekabet üstünlüğü sağlayabilir. Bu durumda, işlerini

zamanında yapan ve zamanı iyi yönetebilen çalışanlarla mümkün olabilir. İş erteleme davranışında bulunan bireyler genellikle kişilik özelliklerinden, işin özelliklerinden ve durumsal koşullardan kaynaklı erteleme eğilimindedirler.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü analiz edilmiştir. İlk olarak psikolojik sermayenin boyutlarının iş erteleme üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ve iyimserliğin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Buna karşın, psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik ve umudun iş erteleme üzerinde negatif, fakat anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Literatüre bakıldığında Önder, Yıldırım ve Arslan (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu çalışmadaki dayanıklılık ve erteleme arasındaki ilişki ile ilgili bulguları destekler niteliktedir. Aydoğan ve Özbay (2012) tarafından yapılan araştırmada öz yeterlilik inancı ile erteleme davranışı arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın öz yeterlilik boyutu açısından bu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Kaplan ve Uçak (2017) hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Kaplan ve Uçak (2017) araştırma sonuçları öz yeterlilik ve umut boyutları açısından bu araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterirken iyimserlik ve dayanıklılık boyutları açısından bu araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların olası nedenleri araştırmaların farklı dönemlerde, farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılmış olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Toplam psikolojik sermaye açısından araştırma sonuçlarına bakıldığında ise psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça iş erteleme davranışının azalacağı ifade edilebilir.

Psikolojik iyi oluşun iş erteleme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun, düşük, orta ve yüksek düzeylerinde psikolojik sermaye ve iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışmayı oluşturan üç

değişken ilişkisinin bir arada incelendiği, daha önce yapılmış bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çerçevede, çalışmadan elde edilen bulguların alan yazına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle bankacılık sektöründeki yöneticilere şu öneriler sunulabilir:

- Psikolojik sermayenin çalışanların verimliliği üzerindeki etkisi dikkate alınarak öz-yeterlilik düzeyini geliştirmek için; ustalık deneyimi, iş başında eğitim, olumlu geri bildirim gibi stratejiler, umut düzeyini geliştirmek için; hedef belirleme, beklenmedik durumlar için hazırlıklı olma, zihinsel prova gibi stratejiler uygulanabilir. İyimserlik düzeyini geliştirmek için; geçmiş yaşam için esneklik, şimdi için takdir ve gelecek zaman için fırsat kollama gibi stratejiler ve dayanıklılık düzeyini geliştirmek için; risk odaklı, varlık odaklı ve süreç odaklı stratejiler uygulanabilir.
- Örgütlerde iş erteleme eğilimini azaltmak için çalışanlara uygun iş tanımlamaları yapılarak, iş belirsizliği ortadan kaldırılabilir ve çalışanlara zaman yönetimi ile ilgili eğitimler verilebilir.
- Çalışanların iş alışkanlıkları geliştirilebilir ve çalışanlar başaracaklarına dair yöneticiler tarafından desteklenip motive edildiklerinde, iş erteleme eğilimleri azalabilir ve başarıyı yakalayabilirler.
- İnsan kaynakları yöneticileri, işe alım konusunda kişilik özelliği olarak erteleme eğilimi olmayan, işlerini zamanında bitiren, zaman yönetimi konusunda başarılı, kendine güvenen, geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahip bireyleri tercih edebilir.
- Psikolojik iyi oluş açısından örgütler çalışanlarına mutlu, sağlıklı, güvenli ve psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacak uygun çalışma ortamı yaratabilir. Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için fırsatların yaratılması, zihinsel rahatlamaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, başarılarından dolayı ödüllendirilmeleri ve teşvik edilmeleri çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırabilir.

Bu tez çalışmasının yönetim literatüne katkı sağlamasının yanı sıra bazı sınırlılıkları da vardır. Araştırma verileri sadece Kayseri ilinin merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanlarından elde edilmiştir. Bu bulguların genellenebilmesi için gelecekte

farklı sektör ve örneklem grubu üzerinde çok sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye ve iş erteleme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik yönetim literatüründe herhangi bir çalışmanın bulunmaması sebebiyle yapılan bu çalışmanın bazı eksikliklerinin olabileceği düşüncesine yol açmaktadır. Bu sebepten ötürü bulguların dikkatli bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Son olarak banka çalışanlarının zaman yetersizliği gibi çeşitli nedenlerden kaynaklı soruları içtenlikle cevaplandırmamış olması da araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Bu çalışmada 2019 yılı Nisan ayı içinde Kayseri ili merkezinde bulunan banka çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş erteleme üzerindeki etkisi ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Bankacılık sektöründeki işleyiş dikkate alındığında sistemin iş erteleme davranışına müsadde etmediği düşünülebilir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda psikolojik sermaye, iş erteleme ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin farklı öncülleri ve sonuçları ile ilişkisi farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akar H (2016) İlköğretim bölümü öğretmen adaylarının ders çalışma yaklaşımları ile genel erteleme eğilimleri arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 6(11): 111-135.

Akçay HV (2012) Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1: 123-140.

Akdemir B, Özkan G (2017) Örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal* 3(8): 387-402.

Akdoğan A (2013) Farklı depresyon anksiyete stres düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı, Konya.

Akdoğan A, Polatçı S (2013) Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(1): 273-293.

Akerlof GA (1991) Procrastination and obedience. *The American Economic Review* 81(2): 1-19.

Aksu A, İra N, Yalçınkaya M, Yurttaş A (2017) Öğretim elemanlarının işi erteleme davranış düzeyleri ile A-tipi kişilik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 6(5): 2445-2458.

Allport GW (1961) *Pattern and Growth in Personality* (Holt, Rinehart, Winston, New York).

Andreou C (2007) Understanding procrastination. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 37(2): 183-193.

Andrews FM, Withey SB (1976) *Social Indicators of Well-Being: America's Perception of Life Quality* (Plenum Press, New York).

APA *The Road to Resilience*. <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx> (04 Nisan 2019).

Avey JB, Wernsing TS, Luthans F (2008) Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Published in the Journal of Applied Behavioral Science* 44(1): 48–70.

Avey JB, Luthans F, Jensen SM (2009) Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management* 48(5): 677-693.

Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF (2010) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1): 17-28.

Aydemir S (2018) Çalışanlarda erteleme davranışı (İşyeri prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(6): 1031–1040.

Aydoğan D, Özbay Y (2012) Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı, özyeterlilik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* 2(3): 1-9.

Bailey C (2017) *5 Research-Based Strategies For Overcoming Procrastination* (Harvard Business Review, Canada).

Balkıs M (2006) Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, karar verme tarzları ile ilişkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İzmir.

Balkıs M, Duru E (2015) Procrastination, self-regulation failure, academic life satisfaction, and affective well-being: Underregulation or misregulation form. *European Journal of Psychology Education*.

Baltacı A (2017) Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies* 3(1): 56-80.

Bandura A (1982) Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37(2): 122-147.

Bandura A (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Prentice Hall, New Jersey).

Bandura A (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (Freeman, New York).

Baron RM, Kenny DA (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.

Beğenirbaş M, Turgut E (2016) Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31(1): 57-93.

Birren JE, Renner VJ (1980) "Concepts and issues of mental health and aging", *Handbook of Mental Health And Aging*, J.E. Birren, R.B. Sloane (Ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, ss: 3-33.

Bowling A, Brown J, Flynn T (2004) *Models of Quality Of Life: A Taxonomy, Overview and Systematic Review of the Literature* (European Forum on Population Ageing Research).

Bradburn NM (1969) *The Structure of Psychological Well-Being* (Chicago, Aldine Publishing Company).

Buhler C (1935) The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology* 43: 653–673.

Burka JB, Yuen LM (1983) *Procrastination: Why You Do It, What Do About It*. (Reading, Ma: Addisonwesley).

Cadena X, Schoar A, Cristea A, Delgado-Medrano HM (2011) *Fighting Procrastination In The Workplace: An Experiment* (National Bureau of Economic Research).

Cameron K, Caza A (2004) Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist* 47(6): 731-739.

Caprara GV, Cervone D (2003) "A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system", *Psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*, L. G. Aspinwall, U. M. Staudinger (Ed.), A Washington, DC, US: American Psychological Association. ss: 61-74.

Caza B, Bagozzi R, Woolley L, Levy L (2010) Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 2(1): 53-70.

Cengiz AA (2018) "Mutluluk Sarmalındaki Örgütlerde Çalışanların İyi Oluşunun Açılımı ve İzdüşümü", *Çalışma Hayatında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, A Keser, G Yılmaz, S Yürür (Ed.) İzmit: Umuttepe Yayınları. ss: 57-78.

Cenkseven F (2004) Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Adana.

Cenkseven F, Akbaş T (2016) Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 3(27): 43-65.

Chekola M (1974) The concept of happiness. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan, Michigan.

Chia CG, Qu H (2008) Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management* 29: 624-636.

Cho J, Martin P, Margrett J, MacDonald M, Poon LW (2011) The relationship between physical health and psychological well-being among oldestold adults. *Journal of Aging Research* 1-8.

Chu AHC, Choi JN (2005) Rethinking procrastination: positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology* 145(3): 245-264.

Cole K (2006) Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. *International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the Advancement of Behavioural Economics* 5-8 July.

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

Compton WC (2005) *Introduction to Positive Psychology* (Wadsworth Publishing, USA 2005).

Coote EA (1987) Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delay behavior at work. Unpublished Doctoral Dissertation, Tulane University, New Orleans.

Çakıcı DÇ (2003) Lise ve üniversite öğrencilerinde genel ve akademik erteleme davranışının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çavuşoğlu S, Yalçın M (2018) Banka çalışanlarının kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerine etkisi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 16(2): 50-76.

Çelik BÇ, Odacı H (2015) Akademik erteleme davranışının bazı kişisel ve psikolojik değişkenlere göre açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 30(3): 31-47.

Çetin F, Basım NH (2012) Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi* 45(1): 121-137.

Çıngı H (1994) *Örnekleme Kuramı*, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları ders kitabı dizisi no:20 (Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basım Evi, Ankara).

Danişment R (2012) Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Kayseri.

DeNeve KM, Cooper H (1998) The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychology Bull* 124: 197-229.

Dewitte S, Lens W (2000) Procrastinators lack a broad action perspective. *European Journal of Personality* 14: 121-140.

Diener E (1984) Subjective well-being, *Psychological Bulletin* 95 (3): 542-575.

Diener E (2000) Subjective well-being, The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist* 55: 34-43.

Diener E, Emmons R, Larsen RJ, Griffin S (1985) The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1): 71-75.

Diener E, Emmons RA (1984) The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology* 47: 1105-1117.

Diener E, Nickerson C, Lucas RE, Sandvik E (2002) Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research* 59: 229-259.

Diener E, Sandvik E, Pavot W, Fujita F (1992) Extroversion and subjective wellbeing in a U.S. national probability sample. *Journal of Research in Personality* 26: 205-215.

Diener E, Suh E, Oishi S (1997) Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology* 24(1): 25-41.

Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL (1999) Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin* 125(2): 276-302.

Diener E, Wirtz D, Biswas-Diener R, Tov W, Kim-Prieto C, Choi D, et al. (2009) New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*. 39: 247-266.

Donaldson S, Ko L (2010) Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology* 5(3): 177-191.

Ellis A, Knaus WJ (1977) *Overcoming Procrastination* (Signet Books, New York).

Envick BR (2005) Beyond humand and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive* 10: 41-52.

Erikson EH (1959) Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological* 1: 1-171.

Erkmen T ve Esen E (2012) Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi* 14(2): 55-72.

Eroğlu N (2013) Psikolojik iyi olma ile topluluk hissi arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Sakarya.

Escriba-Agüir V, Tenias-Burillo JM (2004) Psychological well-being among hospital personnel: the role of family demands and psychosocial work environment. *International Journal of Occupational and Environmental Health* 77: 401-408.

Ferrari JR (1991) Compulsive procrastination: Some self-reported characteristics. *Psychological Reports* 68: 455-458.

Ferrari JR (1992) Procrastination in the workplace: Attributions for failure among individuals with similar behavioral tendencies. *Journal of Personality and Individual Differences* 13(3): 315-319.

Ferrari JR (1993) Christmas and procrastination: Explaining lack of diligence at a "Real-World" task deadline. *Personality and Individual Differences* 14: 25-33.

Ferrari JR (1994) Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personal Individual Differences* 17(5): 673-679.

Ferrari JR, Emmons RA (1994) Procrastination as revenge: Do people report using delays as a strategy for vengeance? *Personality & Individual Differences* 17: 539-544.

Ferrari JR, Johnson JL, Mccown WG (1995) *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research and Treatment* (Plenum Press, New York).

Göcen G (2012) Şükür ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişki üzerine bir alan araştırması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana bilim Dalı, Ankara.

Grawitch MJ, Gottschalk M, Munz DC (2006) The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 58(3): 129-147.

Gujarati DN (2009) *Basic Econometrics* (Tata McGraw-Hill Education, New Delhi).

Gupta R, Hershey AD, Gaur J (2012) Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology* 31: 195-211.

Gül AY (2015) İş yaşamında işi erteleme davranışı ve nedenleri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, İzmir.

Güler BK (2018) "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi", *Çalışma Hayatında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.) İzmit: Umuttepe Yayınları. ss: 15-38.

Hammer CA, Ferrari JR (2002) Differential incidence of procrastination between blue-and white-collar worker. *Current Psychology* 21(4): 333-338.

Harriott J, Ferrari JR (1996) Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports* 78: 611-616.

Harris NN, Sutton RI (1983) Task procrastination in organizations: A framework for research. *Human Relations* 36: 987-996.

Haycock LA (1993) The cognitive mediation of procrastination: an investigation of the relationship between procrastination and self-efficacy beliefs. Doctoral Dissertation, University of Minnesota, *Dissertation Abstracts International* 54: 2261.

Haycock LA, McCarthy P, Skay CL (1998) Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development* 76(3): 317-324.

Hayes, AF (2017) What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (Erişim tarihi: 14.05.2019).

Hicks RE, Wu FMY (2015) Psychological capital as mediator between adaptive perfectionism and academic procrastination. *GSTF Journal of Psychology* 2(1): 34-40.

Hidalgo JL, Bravo BN, Martinez IP, Pretell FA, Postigo JML, Rabadán FE (2010) "Psychological Well-Being, Assessment Tools And Related Factors", *Psychological Well-Being*, I.E. Wells (Ed.), New York: Nova Science Publishers, ss: 77-113.

Hmieleski KM, Carr JC (2007) The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research* 27(5): 1-12.

Hofer J, Holger B, Florian K (2008) Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies* 9(4): 503-520.

Horn JE, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJG (2004) The Structure of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77: 365-375.

Howell RT, Kern ML, Lyubomirsky S (2007) Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review* 1: 1-54.

Jahoda M (1958) *Current Concepts of Positive Mental Health* (Basic Books, New York).

Jung CG (1933) *Modern man in search of a soul*, çev. Dell WS, Baynes CF (New York: Hartcourt, Brace & World).

Kandemir M (2010) Akademik erteleme davranışını açıklayıcı bir model. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Ankara.

Kanten S, Mine E, Hasekioğlu AY, Keçeli M (2018) İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 16(32): 559-576.

Kaplan M (2018) İş erteleme: Demografik özellikler açısından farklılıkların analizi, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 8(2): 287-309.

Kaplan M, Uçak H (2017) Psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi; Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 52: 542- 554.

Karacaoğlu K, İnce F (2013) Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(1):181-202.

Karacaoğlu K, Kaplan A (2013) İş erteleme (Procrastination) ile öncüllerinden biri olan öz yeterlilik ilişkisi: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* 339-343.

Karacaoğlu K, Köktaş G (2016) Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi* 3(2): 119-127.

Karademas EC (2006) Self-efficacy, social support and well-being the mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences* 40: 1281-1290.

Karagül M (2003) Beşeri sermayenin ekonomik büyümeyle ilişkisi ve etkin kullanımı. *Akdeniz İİBF Dergisi* (5): 79-90.

Karasakaloğlu B (2016) İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4(38): 277-294.

Kaya D (2012) Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD (2002) Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6): 1007-1022.

Kılınç M (2017) Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi* 4(13): 207-216.

Knaus WJ (1998) *Do It Now! Break Procrastination Habit* (Second Edition. New York).

Knaus WJ (2000) Procrastination, blame and change. *Journal of Social Behavior and Personality* 15(5): 153-166.

Kuzucu Y (2006) Duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik bir psikoeğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade etme eğilimlerine, psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Larson DM, Norman MS, Hughes WL, Avey BJ (2013) Psychological capital: A new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies* 8(1): 28-43.

Larson M, Luthans F (2006) Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Published in Journal of Leadership and Organizational Studies* 13(2): 75-92.

Larson MD (2004) Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and analysis of a training intervention. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Nebraska.

Laschinger HKS, Fida R (2014) New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research* 1:19-28.

Lawton MP (1983) Environment and other determinants of well-being in older people. *Gerontologist* 23: 349-357.

Lay CH (1986) At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality* 20: 474-495.

Lay CH (1987) A modal profile analysis of procrastinators: A search for types. *Personality & Individual Differences* 8: 705-714.

Lay CH (1988) The relationship of procrastination and optimism to judgments of time to complete an essay and anticipation of setbacks. *Journal of Social Behavior and Personality* 3: 201-214.

Lee DG (2003) A cluster analysis of procrastination and coping, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Missouri of Columbia, Columbia.

Lonergan JM, Maher KJ (2000) The relationship between job characteristics and workplace procrastination as moderated by locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality* 15(5): 213-224.

Luthans F (2002a) The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23: 695–706.

Luthans F (2002b) Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* 16(1): 57-72.

Luthans F, Avey JB, Patera JL (2008) Experimental analysis of a webbased training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education* 7(2): 209-221.

Luthans F, Avolio BJ, Avey BJ, Norman MS (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Published in Personnel Psychology* 60: 541–572.

Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W (2005) The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review* 1(2): 249-271.

Luthans F, Luthans KW, Luthans BC (2004) Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 47(1): 45-50.

Luthans F, Norman MS, Avolio BJ, Avey JB (2008) The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Published in Journal of Organizational Behavior* 29: 219–238.

Luthans F, Youseff CM (2004) Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 33(2): 143-160.

Luthans F, Youseff CM (2007) Emerging Positive organizational behavior. *Published in Journal of Management* 33(3): 321-349.

Luthans F, Youseff CM, Avolio BJ (2007a) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (Oxford University Press, New York).

Luthans F, Youseff CM, Avolio BJ (2007b) “Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior”, *Positive Organizational Behavior* D.L. Nelson, C.L. Cooper. (Ed.). *Accentuating The Positive At Work*. London: Sage Publications. ss: 9-20.

Luthans KW, Jensen SM (2005) the linkage between psychological capital and commintment to organizational mission: A study of nurses. *Jona*, 35(6): 304-310.

Luthans F (2008) *Organizational Behavior* (11th Ed., Mcgraw Hill).

Mandel HP (2004) “Constructive Confrontation: Cognitive- Behavioral Therapy With One Type of Procrastinating Underachiever”, *Counseling The Procrastinator in Academic Settings*, H C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, J. R. Ferrari (Ed.) Washington, DC, US: American Psychological Association. ss. 119-131.

Maslach C (1993) *Burnout: A Multidimensional Perspective* (Washington DC: Taylor & Francis).

Maslow A (1954) *Motivation and Personality* (Harper and Row Publishers, New York).

Maslow A (1968) *Toward a Psychology of Being* (Van Nostrand, New York, NY).

Masten AS, Reed MG (2002) "Resilience in Development", *Handbook of Positive Psychology*, C. R. Snyder, S. Lopez (Ed.) Oxford: Oxford University Press ss: 74-88.

McMurray AJ, Merlo AP, Sarros JC, Islam MM (2009) Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal* 31: 436-457.

Meier A, Reinecke L, Meltzer CE (2016) "Facebocrastination"? Predictors of using Facebook for procrastination and its effects on students' well-being. *Computers in Human Behavior* 64: 65-76.

Met ÖL (2010) Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve psikolojik sermaye kavramı. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 889-895.

Milgram NA (1991) *Procrastination, Encyclopedia of Human Biology* (New York, Academic Pres).

Milgram NA, Sroloff B, Rosenbaum M (1988) The procrastination of everyday life. *Journal of Research in Personality* 22(2): 197-212.

Myers DG, Diener E (1995) Who is happy? *Psychological Science* 6(1): 10-19.

Netz Y, Wu MJ, Becker BJ, Tenenbaum G (2005) Physical activity and psychological well-being in advanced age: A meta-analysis of intervention studies. *Psychology Aging* 20: 272-284.

Neugarten BL (1968) *The Awareness of Middle Age* (The University of Chicago Press, London).

Norman SM, Avey JB, Nimmicht JL, Pigeon NG (2010) The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational

citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 17(4): 380-391.

Nunnally JC (1978) *Psychometric Theory* (McGraw-Hill, New York).

OECD (2001) *Human Capital: The value of People*. <https://www.oecd.org/insights/humancapital-thevalueofpeople.html> (03.01.2019).

Önder FC, Yıldırım SY, Arslan A (2018) Lise öğrencilerinde psikolojik dayanıklılığın akademik erteleme üzerindeki rolü. *1. Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi*. Nisan 28-30.

Özdemir SO (2012) İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin genel erteleme davranışı eğilimleri ile düşünme stillerinin analizi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya.

Özer BU (2009) Bir grup lise öğrencisinde akademik erteleme davranışı sıklığı, olası nedenleri ve umudun rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4(32): 12-19.

Özer BU, Demir A, Ferrari J (2009) Exploring academic procrastination among turkish students: Possible gender differences in prevalence and reasons. *The Journal of Social Psychology* 149(2): 241-257.

Özer BU, Saçkes M, Tuckman BW (2013) Psychometric properties of the Tuckman procrastination scale in a turkish sample. *Psychological Reports: Measures & Statistics* 113(3): 874- 884.

Özkalp E (2009) Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Mayıs 21-23.

Page LF, Donohue R (2004) Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Department of Management Working Paper Series* 51(4): 1-10.

Parlıt C (2003) Belli bir sürede bitirilmesi gereken işleri son ana erteleme ve bu durumun kişi üzerindeki etkileri. *Kamu-İş* 7(2): 2-6.

Parker S (1998) Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology* 83(6): 835-852.

Pavot W, Diener E (1993) Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment* 5(2): 164–172.

Pavot W, Diener E, Colvin CR, Sandvik E (1991) Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment* 57(1): 149-161.

Pinquart M, Srensen S (2001) Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 56(4): 195-213.

Polatçı S (2011) Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.

Robbins SB, Kliever WL (2000) "Advances in Theory And Research on Subjective WellBeing", *Handbook of Counseling Psychology*, S.D. Brown, R.W. Lent (Ed.), John Wiley & Sons, Inc, NY.

Rogers CR (1961) *On Becoming A Person* (Boston, Houghton Muffin).

Rohlfs I, Borrell C, Fonseca M (2000) Genero, desigualdaes y salud publica: Conocimientos y desconocimientos. *Gaceta Sanitaria* 14(3): 60-71.

Rothblum ED, Solomon LJ, Murakami J (1986) Affective, cognitive and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology* 33(3): 387-394.

Ryan RM, Deci EL (2001) On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology* 52: 141-166.

Ryff CD (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 57(6): 1069-1081.

Ryff CD (1991) Possible selves in adulthood and old age: a tale of shifting horizons. *Psychological Aging* 6: 286-295.

Ryff CD (1995) Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science* 4(4): 99-104.

Ryff CD, Keyes CLM (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(4): 719-727.

Ryff CD, Singer B (1998) The contours of positive human health. *Psychological Inquiry* 9(1):1-28.

Ryff CD, Singer BH (2006) Best news yet on the six-factor model of well being. *Social Science Research* 35(4): 1103-1119.

Ryff CD, Singer BH (2008) Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies* 9: 13-39.

Scheier MF, Carver CS (1985) Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology* 4: 219-247.

Schmutte PS, Ryff CD (1997) Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology* 73: 549-59.

Schulman P (1999) Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 19(1): 31-37.

Seçer B (2009) İşgücü piyasasında sosyal sermaye. *Kamu İş Dergisi* 10(3): 103-130.

Seçer Ş (2008) "İş Erteleme Davranışı ve İş Yaşamında İşi Erteleme", *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, T Solmuş (Ed.) İstanbul: Epsilon Yayınevi ss. 303-356.

Seligman M (1998) *Learned Optimism* (New York, NY: Pocket Books).

Seligman M, Csikszentmihalyi M (2000) Positive psychology. *American Psychologist* 55(1): 5-14.

Seligman M (2002) "Positive Psychology, *Positive Prevention and Positive Therapy*", *Handbook of Positive Psychology*, C.R. Snyder (Ed.) USA: Oxford University Press ss: 3-9.

Senecal C, Guay F (2000) Procrastination in job-seeking: An analysis of motivational processes and feelings of hopelessness. *Journal of Social Behavior and Personality* 15(5): 267-282.

Senecal C, Julien E, Guay F (2003) Role conflict and academic procrastination: A self-determination perspective. *European Journal of Social Psychology* 33(1): 135-145.

Senecal C, Koestner R, Vallerand J (1995) Self-regulation and academic procrastination. *The Journal of Social Psychology* 135(5): 607-619.

Senecal C, Lavolée K, Koestner R (1997) Trait and situational factors in procrastination: An interactional model. *Journal of Social Behavior and Personality* 12(4): 889-903.

Sevimli H (2015) Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Sirois FM, Tosti N (2012) Lost in the Moment? An investigation of procrastination, mindfulness and well-being. *Journal of Rational Emotive and Cognitive Behavior Therapy* 30(4): 237-248.

Snyder CR (2000) *Handbook of Hope* (San Diego, Academic Press, CA).

Snyder CR, Lopez SJ (2007) *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths* (Sage Publication, USA).

Snyder CR, Lopez SJ (2002) *Handbook of Positive Psychology* (Oxford University Press, New York).

Snyder CR, Simpson SC, Ybasco FC, Borders TF, Babyak MA, Higgins RL (1996) Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology* 70(2): 321-335.

Solomon LJ, Rothblum ED (1984) Academic procrastination: frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology* 31(4): 503-509.

Stajkovic AD, Luthans F (1998) Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 124: 240-261.

Steel P (2007) The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin* 133(1): 65-94.

Stewart M, Reid G, Mangham C (1997) Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing* 12: 21-31.

Strongman KT, Burt CDB (2000) Taking breaks from work: An exploratory inquiry. *Journal of Psychology* 134: 229-242.

Şen TH (2018) Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programı, İstanbul.

Telef BB (2013) Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 28(3): 374-384.

Topaloğlu T (2013) Psikolojik sermaye: Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğe düzenleyici etkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Topaloğlu T, Özer SP (2014) Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(1): 156-171.

Topuz C (2013) Üniversite öğrencilerinde özgeciliğin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Tösten E, Özgan H (2014) Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi* 18(59): 429-442.

Tuckman BW (1991) The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Meeting of The American Educational Research Association Educational and Psychological Measurement* 51(2): 473-480.

Tuna N (2016) Psikolojik sermaye ile algılanan yönetici desteğinin örgüt içi girişimcilik üzerine etkisi: Kamu çalışanları üzerine görgül bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Uzun B, Demir A (2015) Erteleme: Türleri, bileşenleri, demografik etkenler ve kültürel farklılıklar. *Ege Eğitim Dergisi* 1(16): 106-121.

Van Essen T, Van Den Heuvel S, Ossebaard M (2004) "A Student Course On Selfmanagement For Procrastinators", *Counseling The Procrastinator in Academic Settings*, H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, J. R. Ferrari (Ed.) Washington Dc: American Psychological Association ss. 59-74.

Vestervelt CM (2000) An examination of the content and construct validity of four measures of procrastination, Unpublished Master's Thesis, Carleton University Ottawa, Faculty of Graduate Studies And Research, Ontario, Canada.

Wadkins TA (1999) The relation between self- reported procrastination and behavioral procrastination, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebreska, Lincoln, Nebreska, USA.

Wagnild GM, Young HM (1993) Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement* 1(2): 165-178.

Walker LS (2004) "Overcoming The Patterns of Powerlessness That Lead to Procrastination", *Counseling The Procrastinator in Academic Settings*, H.C. Schouwenburg, C.H. Lay, T.A. Pychyl, J.R. Ferrari (Ed.) Washington Dc: American Psychological Association ss: 75-89.

Warr P (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work And Stress* 8(2): 84-97.

Whitbourne SK, Powers CB (1994) Older women's constructs of their lives: A quantitative and qualitative exploration. *The International Journal of Aging and Human Development* 38(4): 293-306.

Wilson W (1967) Correlates of avowed hapiness. *Psychological Bulletin* 67: 294-306.

Wright TA (2003) Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior* 24(4): 437-442.

Wright TA, Hobfoll SE (2004) Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (cor) theory and job burnout. *Journal of Business and Mangement* 9(4): 389-406.

Yaşın T (2016) Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Yeşil S, Yetiş E, Telli S (2016) Psikolojik sermaye ve çalışanlar üzerinde etkisi: Banka sektöründe bir alan çalışması. *Internatonal Journal of Academic Value Studies* 2(2): 25-40.

Yıldız H, Örucü E (2016) Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 14(1): 269-285.

Yürüten TM (2011) *İş Yaşamında İşi Erteleme Davranışı*. <http://www.ikpaylasim.com/is-yasamindaisiertelemedavranisi/> (08 Mart 2019).

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “*Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü*” başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bilimsel nicelikteki araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Metin KAPLAN

Tez Danışmanı

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

mkaplan@nevsehir.edu.tr

Havva GÖKER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

havva.gkr@gmail.com

Aşağıda, *Psikolojik Sermaye* ile ilgili bazı ifadeler yer verilmiştir. Lütfen ifadelere katılma derecenizi kutucuklara “X” işareti koyarak belirtiniz.

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Özyeterlilik					
1. Uzun vadeli sorunlara çözüm bulmada kendime güvenirim.					
2. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
3. Çalıştığım bankanın stratejilerine katkı sağlamada kendime güvenirim.					
4. Çalışma alanımda, hedefler belirleme kendime güvenirim.					
5. Çalıştığım bankanın sorunlarına çözüm bulmak için kurum dışındaki kişilerle iletişim kurmada kendime güvenirim.					
6. Bir gruba (çalışan, müşteri vb.) bilgi sunmada kendime güvenirim.					
Umut					
7. Zor bir durumla karşılaştığımda alternatif çözüm yolları geliştirebilirim.					
8. Çalıştığım bankada bireysel amaçlarıma ulaşmak için					

gerekli gayreti gösterebiliyorum.					
9. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğuna inanırım.					
10. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı görüyorum.					
11. Çalıştığım bankada mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					
12. Şu anda çalıştığım bankada kendim için belirlediğim amaçları gerçekleştirebileceğime inanıyorum.					
Dayanıklılık					
13. İşimle ilgili bir sorun yaşadığımda, bu sorunu çözmede zorluk yaşarım.(R)					
14. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.					
15. İşimle ilgili şartlar gerektirirse, tek başıma yeterim.					
16. Genellikle işimdeki yaşanan sorunları bir şekilde hallederim.					
17. Deneyimlerimden yararlanarak, çalıştığım bankadaki zor dönemleri atlatabilirim.					
18. İşimde aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum.					
İyimserlik					
19. Çalıştığım bankada bazı şeyler belirsiz olduğunda, genellikle en iyisinin olacağını umarım.					
20. Eğer bankada işimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa mutlaka ters gider.(R)					
21. İşimle ilgili olaylara olumlu yönden bakarım.					
22. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
23. İşimde, hiçbir şey asla benim istediğim şekilde yürümez.(R)					
24. Olaylara her zaman bardağın dolu tarafından bakmaya çalışırım.					

Aşağıda, *İş Erteleme* ile ilgili bazı ifadeler yer verilmiştir. Lütfen ifadelerle katılma derecenizi kutucuklara “X” işareti koyarak belirtiniz.

İŞ ERTELEME İLE İLGİLİ İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Önemli olsalar bile işleri bitirmeyi gereksiz yere ertelerim.					
2. Yapmak istemediğim şeylere başlamayı ertelerim.					

3. Teslim edilmesi gereken bir iş olduğunda son dakikaya kadar beklerim.					
4. Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmeyi ertelerim.					
5. Bir şeyi yapmamak için bahane bulmayı başarıyorum.					
6. Ders çalışmak gibi sıkıcı işlere dahi gerekli zamanı ayırırım.(R)					
7. İflah olmaz bir zaman savurganıyım.					
8. Ben bir zaman savurganıyım ama bunu düzeltmek için hiç bir çaba göstermiyorum.					
9. Bir şeyi yapacağıma dair önce kendime söz verir, sonra kararımı uygulamayı ağırdan alırım.					
10. Bir plan yaptığımda onu takip ederim.(R)					
11. Bir işe başlamadığımda kendimden nefret ederim, ama bu şekilde hissetmem bile beni harekete geçirmez.					
12. Önemli işleri her zaman vaktinden önce tamamlarım.(R)					
13. Bir işe başlamanın ne kadar önemli olduğunu bilmeme rağmen tıkanır kalırım.					
14. Bugünün işini yarına bırakmak benim tarzım değildir.(R)					

Aşağıda, *Psikolojik İyi Oluş* ile ilgili bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen ifadelere katılma derecenizi kutucuklara “X” işareti koyarak belirtiniz.

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.				
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.					
3. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.					
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.					
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.					
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.					
7. Geleceğim hakkında iyimserim.					
8. İnsanlar bana saygı duyar.					

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz

- Erkek Kadın

2. Medeni durumunuz

- Evli Bekâr

3. Yaşınız

- 25 yaş ve altı 26-35 arası 36-45 arası
 46-55 arası 56 yaş ve üzeri

4. Eğitim Durumunuz

- Lise Meslek Yüksekokulu
 Fakülte Master ve Doktora

5. Çalışma Süresi

- 1 yıldan az 1-5 yıl
 6-10 yıl 11 yıl ve üzeri

6. Çalışmakta Olduğunuz Departman

- Gişe Görevlisi Satış ve müşteri temsilcisi
 Servis Yetkilisi Operasyon Yetkilisi
 Uzman ve Uzman Yardımcısı Müdür Diğer

Katkılarınızdan Dolayı Teşekkür Ederiz.

DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKENLİ REGRESYON ANALİZİ ÇIKTILARI

EK-2: Psikolojik Sermaye ve İş Erteleme İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Etkisine Dair SPSS Çıktısı

```
Run MATRIX procedure:
***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 *****
      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
*****
Model = 1
  Y = topisert
  X = toppisse
  M = toppisiy

Sample size
      393

*****
Outcome: topisert

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,4727      ,2235      ,2758      43,5447      3,0000      389,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      1,9343      ,0292      66,1867      ,0000      1,8769      1,9918
toppisiy      -,1763      ,0592      -2,9794      ,0031      -,2926      -,0600
toppisse      -,4315      ,0722      -5,9737      ,0000      -,5735      -,2895
int_1      -,0427      ,0556      -,7676      ,4432      -,1520      ,0666

Product terms key:
      int_1      toppisse      X      toppisiy

R-square increase due to interaction(s):
      R2-chng      F      df1      df2      p
int_1      ,0009      ,5893      1,0000      389,0000      ,4432

*****
Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):
      toppisiy      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
      -,6146      -,4053      ,0900      -4,5009      ,0000      -,5823      ,2282
      ,0000      -,4315      ,0722      -5,9737      ,0000      -,5735      ,2895
      ,6146      -,4578      ,0683      -6,7018      ,0000      -,5921      ,3235

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from
mean.
Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** JOHNSON-NEYMAN TECHNIQUE *****
Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s)
      Value      % below      % above
      -2,3296      ,2545      99,7455

Conditional effect of X on Y at values of the moderator (M)
      toppisiy      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
      -2,6781      -,3172      ,1868      -1,6978      ,0903      -,6845      ,0501
      -2,4281      -,3279      ,1739      -1,8850      ,0602      -,6698      ,0141
      -2,3296      -,3321      ,1689      -1,9661      ,0500      -,6641      ,0000
```

```

-2,1781    -,3385    ,1612    -2,0999    ,0364    -,6555    ,0216
-1,9281    -,3492    ,1487    -2,3482    ,0194    -,6416    ,0568
-1,6781    -,3599    ,1365    -2,6368    ,0087    -,6282    ,0915
-1,4281    -,3706    ,1246    -2,9739    ,0031    -,6155    ,1256
-1,1781    -,3812    ,1132    -3,3683    ,0008    -,6037    ,1587
-,9281     -,3919    ,1024    -3,8279    ,0002    -,5932    ,1906
-,6781     -,4026    ,0924    -4,3564    ,0000    -,5843    ,2209
-,4281     -,4132    ,0836    -4,9449    ,0000    -,5775    ,2489
-,1781     -,4239    ,0763    -5,5591    ,0000    -,5738    ,2740
,0719      -,4346    ,0709    -6,1259    ,0000    -,5741    ,2951
,3219      -,4453    ,0681    -6,5386    ,0000    -,5791    ,3114
,5719      -,4559    ,0680    -6,7018    ,0000    -,5897    ,3222
,8219      -,4666    ,0708    -6,5949    ,0000    -,6057    ,3275
1,0719     -,4773    ,0760    -6,2832    ,0000    -,6266    ,3279
1,3219     -,4880    ,0832    -5,8653    ,0000    -,6515    ,3244
1,5719     -,4986    ,0920    -5,4216    ,0000    -,6794    ,3178
1,8219     -,5093    ,1019    -4,9983    ,0000    -,7096    ,3090
2,0719     -,5200    ,1127    -4,6152    ,0000    -,7415    ,2985
2,3219     -,5306    ,1241    -4,2773    ,0000    -,7746    ,2867

```

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/toppissermaye toppisiyiolus topiserteleme.
BEGIN DATA.

```

```

-,4807    -,6146    2,2375
,0000     -,6146    2,0427
,4807     -,6146    1,8479
-,4807     ,0000    2,1418
,0000     ,0000    1,9343
,4807     ,0000    1,7269
-,4807     ,6146    2,0460
,0000     ,6146    1,8260
,4807     ,6146    1,6059

```

```

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=toppissermaye WITH topiserteleme BY toppisiyiolus.

```

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
toppisse toppisiy

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC3 estimator

----- END MATRIX -----

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı: Havva Göker

Uyruğu: Türkiye (T.C.)

Doğum Yeri ve Tarihi: Kayseri / 06.01.1994

E-posta: havva.gkr@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Lisans: Ahi Evran Üniversitesi; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 2012-2016.

Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, 2017-2019.

Yabancı Dil

İngilizce

Yayımlar

Kaplan M, Göker H (2017) Duygusal zekânın iç girişimcilik performansı üzerine etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 52: 555-571.