

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİ: KAVRAMSAL BİR MODEL ÖNERİSİ

Ayşe Göksu ÖZÜDOĞRU

Doktora Öğrencisi

*İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
goksuozudogru@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4622-8209*

Prof. Dr. Ali GÖRENER

*İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi agorener@ticaret.edu.tr,
ORCID: 0000-0001-6000-5143*

ÖZ

Günümüzde süratle gelişen teknolojinin sağladığı bilgi birikimi ve oluşan rekabet ortamı, başarılarını artırmak isteyen işletmelerin ilgisini, giderek artan ölçüde insan kaynaklarına yöneltmektedir. İşletme verimliliğini arttıracak politikaların ortaya konmasında, insan sermayesinin önemi büyüktür. Nitelikli insan gücü oluşmasında, psikolojik sermaye önemli bir yer tutmaktadır. Psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan çalışanlarda, işe adanmışlığın, örgütsel bağlılığın, iş performansının ve iş tatmininin artması gibi, üretimi olumlu yönde etkileyen davranışlar ön planda olmaktadır. Psikolojik sermayesi düşük seviyede olan çalışanlarda ise, işe yabancılaşma, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları gelişebilmektedir. Literatürde bu iki değişken arasındaki ilişkide iş erteleme ve işe yabancılaşmanın aracılık rolünün varlığına dair ipuçları bulunmaktadır. Yapmış olduğumuz çalışmada, konunun araştırma aşamasına zemin hazırlamak amacıyla kavramsal bir model önerisi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Üretim Karşıtı İş Davranışları, İş Ertelleme, İşe Yabancılaşma

Jel Kodları: D23, L2, M1

THE RELATIONSHIP OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: A CONCEPTUAL MODEL PROPOSAL

ABSTRACT

Today, the knowledge provided by rapidly developing technology and the competitive environment that has arisen are increasingly directing the attention of businesses that want to increase their success to human resources. Human capital is of great importance in the formation of policies that will ensure efficient work in enterprises. Psychological capital has an important place in the formation of qualified manpower. Employees with a high level of psychological capital have behaviors that positively affect production, such as increased work commitment, organizational commitment, job performance and job satisfaction. Conversely, work alienation, procrastination and counterproductive work behaviors may develop in employees with low psychological capital. In the literature, there are clues about the mediation role of job procrastination and work alienation in the relationship between these two variables. In our study, a conceptual model proposal was presented in order to form the basis for the field research of the subject.

Keywords: Psychological Capital, Counterproductive Work Behaviours, Procrastination Work, Alienation.

JEL Codes: D23, L2, M1

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojinin sürekli gelişimi, örgütlerdeki iş süreçlerini oldukça fazla etkilemektedir. Günümüzde birçok örgüt nitelikli iş görenleri kendi bünyesinde barındırmak istemektedir. İş görenlerin bazıları isteklerine tam anlamıyla cevap bulurken bir kısmı da bazı konularda örgütlerin yetersiz kaldığını düşünmektedir. İş görenler, yöneticilerinden veya çalışma arkadaşlarından birçok konuda beklenti içerisinde olmaktadır. Beklentilerine karşılık bulduklarında bu durum pozitif olarak işlerine yansıtıran, karşılık bulamadıklarında ise bazı negatif davranışlar gerçekleştirmektedirler. Örgüte veya örgüt çalışanlarına yönelik kasıtlı zarar verme güdüsü ile gerçekleştirilen üretim karşıtı iş davranışları, hem işletmenin verimliliğine zarar vermekte, hem de imalat/hizmet sisteminin işleyişini etkileyebilmektedir (Polatçıvd., 2014; Kapusuz ve Biçer, 2018).

Bu çalışmanın ana amacı, çalışanların psikolojik sermayelerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. İkincil amaç ise, belirtilen ilişkide işe yabancılaşma ile iş erteleme değişkenlerinin rolünün ifade edilmesi ve yapılacak saha araştırmasına zemin hazırlanmasıdır.

2. TEMEL DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN LİTERATÜR

2.1. Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji kavramı ilk kez Martin Seligman tarafından kavramlaştırılrsa da pozitif psikolojinin oluşması ve gelişimi çok eskilere dayandığı kabul edilmektedir. Sokrates, Platon ve Aristoteles yaşadıkları dönemlerde 'iyi yaşam' kavramını felsefi ve dini alanlarda araştırmalarının konusu yapmışlardır. Psikoloji bilimi ise on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllarda şekillendiğinden, psikanaliz, davranışçılık, bilişsel terapi, hümanistik psikoloji ve varoluşçu psikoloji gibi tüm büyük psikolojik geleneklerin hepsi, insan deneyiminin olumlu yönlerini anlamamıza katkıda bulunmuştur (Duckworth vd., 2005). Abraham Maslow 1954 yılında yayınladığı "Motivasyon ve Kişilik" adlı kitabının "Pozitif Psikolojiye Doğru" adlı bölümünde konuya değinmiştir. Bu dönemlerde Maslow, psikoloji bilimini sadece olumsuz birtakım olayları düzeltmeye odaklandığını belirtmiş, bu haliyle psikoloji biliminin henüz işin sadece yarısıyla ilgilendiğini ifade etmiştir. Buna ilişkin olarak psikoloji biliminin, gelişim, fedakârlık, sevgi, iyimserlik, cesaret, memnuniyet, potansiyelini gerçekleştirme gibi yeni temel kavramlara ihtiyacı olduğunu söylemiştir. Maslow tarafından ele alınan bu kavram, daha sonra Psikolog Seligman tarafından kapsamlı şekilde irdelenmiştir. Pozitif psikoloji, bireylerde neyin yanlış olduğuna değil; neyin doğru olduğuna vurgu yapmakta ve mutlu yaşamın yolları üzerine odaklanmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütlere yansması, pozitif örgütsel davranıştır (Kutunis ve Oruç, 2014).

1950'lerde üretimin ana faktörleri fiziksel sermaye, emek, toprak ve yönetimden oluşmaktaydı. Ancak, 1960'ların başlarında, ekonomideki büyüme ve bununla ilgili çalışmalar, ABD ekonomisinin bu dört geleneksel üretim faktörü açısından büyümesini açıklamakta güçlük çekmiştir. O yıllarda "artık faktör" olarak bilinen boşluk, "insan sermayesi" olarak tanımlanmıştır. Böylece, 'sermaye' kavramı yirmi birinci yüzyılın ekonomi ve sosyal bilimler literatüründe çok boyutlu hale gelmiş ve entelektüel sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi yeni kavramları içerecek şekilde genişletilmiştir (Nafukho vd., 2004). Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji alanında geliştirilen bir kavramdır. Luthans vd. (2006) psikolojik sermayeyi "bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlamıştır (Bogler ve

Somech, 2019). Psikolojik sermaye, “insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesine geçen, kişisel büyümeyi ve performans gelişimini teşvik etmek için psikolojik bir kaynak olan, büyüme ve gelişme sürecinde bir kişinin pozitif psikolojik durumu” dur (Jin vd., 2020).

2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgüt içerisinde iş görenler zaman zaman işleyişi aksatacak, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olmayan tutum ve davranışlar göstermektedirler. Örgütsel norm ve değerlere ters düşen, örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde yapılan bu davranışlara üretim karşıtı iş davranışları denilmektedir. Bu tür davranışlar örgütün işleyişine ve amaçlarına ulaşmalarına engel olmakla kalmamakta, aynı zamanda iş görenlerin iş dışındaki yaşamlarını da olumsuz etkilemektedirler. Üretim karşıtı iş davranışlar günümüzde örgütsel ve toplumsal yaşam üzerinde ciddi bir tehdit oluşturduğundan üzerinde önemle durulması gereken konulardan bir tanesi haline gelmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2015).

Üretim karşıtı iş davranışları literatürde birçok araştırmacı tarafından çalışılmıştır. Literatürde en çok rastlanan sınıflandırma Spector vd. (2006) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Spector vd. (2006)'a göre üretim karşıtı iş davranışlarının beş farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlar; kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve suistimal etmedir.

2.3. İşe Yabancılaşma

Psikoloji literatüründe işe yabancılaşmanın kavramsallaştırılmasına ve işlevselleştirilmesine yönelik çeşitli yaklaşımlar vardır. Bununla birlikte, tüm yazarlar kavramı olumsuz bir durum olarak tariflemekte; düşük üretkenlik ve düşük iş tatmini nedeniyle çalışanın işten kopması ve işe karşı kendini uzak olarak görmesine sebep olduğunu ifade etmektedirler. Literatürde yapılan ampirik çalışmalar, işe yabancılaşmanın çalışanlar için yıkıcı sonuçlarını doğrulamaktadır. Bu çalışmalar kapsamında; işe karşı tutum değişiklikleri (örneğin, işe katılımın azalması), davranış değişiklikleri (devamsızlık), sağlık sonuçları (tükenmişlik), iş verimliliğindeki değişiklikler (emek verimliliğinde azalma) ve yan etkiler (alkol tüketimi vb.) karşımıza çıkmaktadır (Kozhina ve Vinokurov, 2020).

Şimşek vd. (2006), bir örgütte işe yabancılaşmanın temel etmenlerini örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırmışlardır. İşe yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler arasında yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü (yetki devri, uzman personel, merkezleşme vb.), iletişim ve bilgi akışı, iş bölümü ve çalışma koşulları, örgütsel adalet olarak sayılmaktadır. Örgütün sahip olduğu kültürel ve ahlaki özellikler ile bireyin sahip olduğu değerler, idealler ve arzuların birbiriyle uyumlu olmaması da bireyde yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin yaşı, kişisel özellikleri, cinsiyeti, medeni hali gibi faktörlerinde işe yabancılaşma üzerinde etkilerinin bulunduğu ifade edilmiştir (Tokmak, 2014).

2.4. İş Erteleme

Latince kökenli procrastinate eyleminden türeyen erteleme davranışı, yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, ağırdan almak, geciktirmek anlamlarına gelmektedir. Erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda öne çıkan tanımlamalarda erteleme davranışı, işleri rahatsızlık hissedene kadar mantıksızca sonraya bırakma eylemi ve gerekli amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve tanımlanması

gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileri atılması olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Aydemir, 2017; Kaplan, 2018).

İş erteleme, bireyin işyerinde tamamlanması gereken önemli görevlerini yapmayı ertelediği bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bireyler farklı sebeplerden dolayı önceliklerini değiştirebilmektedir. Steel (2007) erteleme kavramını şöyle açıklamıştır; erteleme, bireyin işi tamamlaması gerekirken önceliklerini değiştirmesidir. Bireyler uzun vadeli görevleri ertelemekte çünkü kısa vadeli cazibeler ile dikkatleri dağılmaktadır (Akhtar ve Malik, 2016).

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Psikolojik Sermaye – Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi

Wang ve Lian (2015), Çin’de hizmet endüstrisindeki 218 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmalarında, psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmada duygusal emek, “çalışanların, örgütün belirtilen hedeflerine ulaşmak için ifade ettikleri duygu ve duygularını ayarlamaya çalıştıkları süreç” olarak tanımlanmış, personelin bir kısmının yalnızca duygularının dışa dönük ifadesini değiştirebildiği, iç gerçek duygularını hemen değiştiremedikleri (yüzeysel eylem) ifade edilmiştir. Personelin başka bir kısmının ise, iç duygularını ayarlamaya ve değiştirmeye çalıştıklarını (derin eylem), yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların derin eylem yapma olasılığının daha yüksek olduğu, duygusal ifadelerinin tutarlı olduğunu ve bu nedenle üretim karşıtı iş davranışlarının daha az olduğu belirtilmişlerdir. Araştırmacılar, psikolojik sermayenin, üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkide olduğunu, ikisi arasında derin eylemin aracılık rolü oynadığı ve liderlerin duygusal zekasının ise, derin eylem ile üretim karşıtı iş davranışı arasında aracı rolü oynadığı sonucuna varmışlardır.

Baloch vd. (2016); Pakistan’da bir üniversitenin 235 çalışanın katılımı ile yapılan anket çalışmasında, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırılmışlardır. Araştırmaları sonucunda psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları önemli düzeyde ilişki bulduklarını belirterek, çalışanların üretim karşıtı iş davranışlarının istenmeyen bir davranış olması sebebi ile zamanında kontrol edilmezse işletmeler için zararlı etkiler gösteren davranışlar olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak bu tür davranışların, çalışanları işe alırken veya iş süreçlerinde insan kaynakları fonksiyonlarını uygularken dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır.

Kapusuz ve Biçer (2018), yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi teorik ve ampirik olarak incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte, psikolojik sermaye bileşenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları bileşenleri üzerinde genel itibariyle anlamlı, pozitif ve negatif yönlü etkiler yarattığını tespit etmişlerdir.

Bayona ve Guevara (2019), araştırmalarında pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ilişkilerin yanı sıra, psikolojik sermaye ile üretkenlik

karşıtı iş davranışları arasındaki ters ilişki bulmuşlardır. Raza vd. (2019), psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışlarının suistimal etme boyutu kapsamında incelenen işyerinde, sapkın davranışlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar dört ayrı ilaç firmasında çalışan toplamda 300 adet ilaç mümessili ile bu araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. İşyerinde taciz edici düzeyde olan denetimin, çalışanlara rahatsızlık verdiği ve bunun sonucunda da çalışanların saldırganlık ve misilleme gibi sapkın davranışlar gösterdiklerini belirtmişlerdir. Araştırmalarının sonucunda elde ettikleri bulgulara göre psikolojik sermayenin, taciz edici düzeydeki denetim ile çalışanların işyerinde sergiledikleri sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi yumuşattığını belirtmişlerdir.

3.2. Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma İlişkisi

Beğenirbaş (2015), psikolojik sermayenin, duygusal emek ve işe yabancılaşma üzerine etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin genel olarak işe yabancılaşmayı engellediği sonucuna varmıştır. Çalışkan ve Pekkan (2017), psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerine etkileri araştırılmışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerine etkilerinin bulunduğu, psikolojik sermayenin alt boyutlarının, çalışanların örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak, işe yabancılaşmayı ise negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit etmişlerdir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye alt boyutları ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu belirlemişlerdir.

Akdoğan ve Aydemir (2018) ise yapmış oldukları araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır.

3.3 Psikolojik Sermaye – İş Erteleme İlişkisi

Kaplan ve Uçak (2017), psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı etki bulunamamasının, bu araştırmanın sağlık sektöründe yapıldığından kaynaklandığını düşündüklerini söylemişlerdir.

Jafari ve Khorasani (2018), araştırmalarında duygusal zekanın ve akademik erteleme davranışının ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, duygusal zekanın erteleme üzerindeki etkisini psikolojik sermayenin azalttığı sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar, ertelemenin azaltılması ve düşük duygusal zekanın patolojik etkilerini azaltmak için duygusal zekanın geliştirilmesi ve psikolojik sermayenin güçlendirilmesi gerektiğini önermişlerdir.

3.4. İşe Yabancılaşma - Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi

Kanten ve Ülker (2014), işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İşe yabancılaşmanın, üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar işe yabancılaşma düzeyinin azaldığında üretim karşıtı iş davranışları gösterme eğiliminin de azalacağı sonucuna varmışlardır.

Amzulescu ve Butucescu (2021), algılanan örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın rolünü araştırmışlardır.

Araştırma sonucunda algılanan örgütsel adalet ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca işe yabancılaşmanın, üretim karşıtı iş davranışlarının bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

3.5. İş Erteleme – Üretim Karşıtı İş Davranışları

Metin vd. (2016), araştırmalarında düşük iş taleplerinin, can sıkıntısı kavramı ile ilişkili olduğunu ve can sıkıntısının işte erteleme ve üretim karşıtı iş davranışı ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan çalışmada iş yükü, iş kaynakları, can sıkıntısı, iş yerinde erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları kavramlarını araştırılmışlardır. Ayrıca hipotezlerine ek olarak, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki etkileşimi araştırarak, bu iki davranışın güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

3.6. Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma – Üretim Karşıtı İş Davranışları

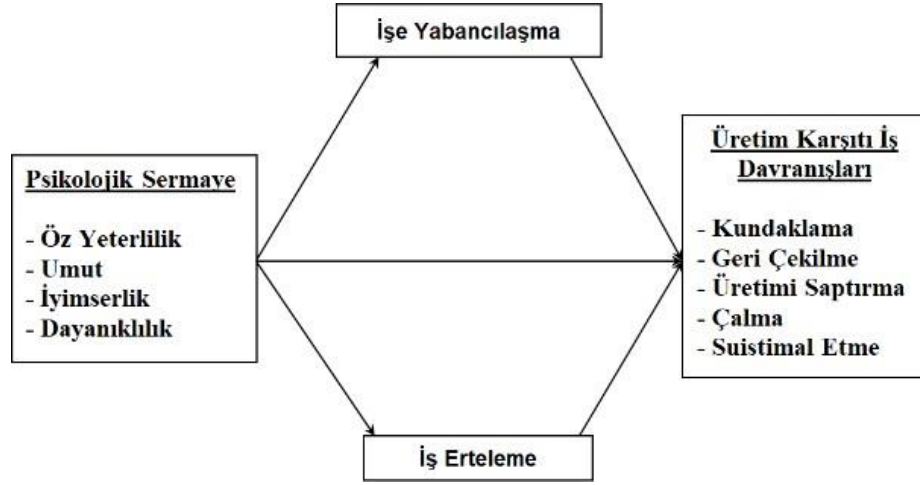
Brender-Ilan ve Sheaffer (2019), araştırmalarında ilk olarak yıkıcı liderlik ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş, ikinci olarak da bu ilişkide otonominin, narsizmin ve öz yeterliliğin aracı rollerini irdelemişlerdir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, yıkıcı liderliğin öz yeterliliği olumsuz yönde etkilediği ve üretim karşıtı iş davranışlarını azalttığı sonucuna varılmıştır. Otonominin yıkıcı liderlik ve üretim karşıtı iş davranışları içinde kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Öz yeterliliğin ise üretim karşıtı iş davranışlarını şiddetlendiren narsizm ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, narsisizmin öz yeterlilik ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki bağlantıya aracılık ettiği zaman üretim karşıtı iş davranışlarını daha da kötüleştirdiğini ve kişilerin karanlık üçlü (Dark Triad) davranışına sahip olması öz yeterliliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini daha da azalttığı sonucuna varmışlardır.

4. KAVRAMSAL MODEL ÖNERİSİ

Araştırmada psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve iş erteleme aracılık yönü incelenecektir. Bu çerçevede geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş görenlerin psikolojik sermayesi, bağımlı değişkeni üretim karşıtı iş davranışları, aracı değişkenleri ise işe yabancılaşma ve iş ertelemedir. İş görenlerin psikolojik sermayesi; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarıyla açıklanmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışları bağımlı değişkeni, kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma, suiistimal etme boyutlarıyla açıklanmıştır.

Psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü olan işe yabancılaşma ve iş erteleme değişkenleri kullanılması planlanan ölçekte boyutlara ayrılmamıştır. Bu sebeple araştırmada aracılık rolü olan kavramların, boyutsuz olarak incelenmesi düşünülebilir. Değişkenlere ilişkin farklı ölçeklerinde kullanılması mümkündür.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Kavramlararası ilişkiler ışığında oluşturulmuş olan hipotezler şu şekilde ifade edilebilir:

H_1 : Öz yeterlilik (H_{1a}), umut (H_{1b}), iyimserlik (H_{1c}), dayanıklılık (H_{1d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki vardır.

H_2 : Çalışanların psikolojik sermayesi ile kundaklama (H_{2a}), geri çekilme (H_{2b}), üretimi saptırma (H_{2c}), çalma (H_{2d}), suistimal etme (H_{2e}) arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki vardır.

H_3 : Çalışanların psikolojik sermayesi ile iş erteleme davranışları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki vardır.

H_4 : Çalışanların psikolojik sermayesi ile işe yabancılaşmaları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki vardır.

H_5 : İşe yabancılaşma ile üretim karşıtı iş davranışları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_6 : İş erteleme ile üretim karşıtı iş davranışları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_7 : İşe yabancılaşmanın, öz yeterlilik (H_{7a}), umut (H_{7b}), iyimserlik (H_{7c}), dayanıklılık (H_{7d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_8 : İşe yabancılaşmanın, Psikolojik sermaye ile Kundaklama (H_{8a}), Geri çekilme (H_{8b}),

Üretimi saptırma (H_{8c}), çalma (H_{8d}), suistimal etme (H_{8e}) arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_9 : İş ertelemenin, Öz yeterlilik (H_{9a}), umut (H_{9b}), iyimserlik (H_{9c}), dayanıklılık (H_{9d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_{10} : İş ertelemenin, psikolojik sermaye ile Kundaklama (H_{10a}), Geri çekilme (H_{10b}), Üretimi saptırma (H_{10c}), çalma (H_{10d}), suistimal etme (H_{10e}) arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

Araştırmada psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma ve iş erteleme ölçekleri kullanılacaktır. Araştırmada, Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçeye çevrilen ve geçerlik güvenirlik analizi yapılan Luthans ve diğerlerinin (2007)

on sekiz ifadeli psikolojik sermaye ölçeği göz önünde bulundurulabilir. Üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmek için Kılıç (2013) tarafından geliştirilen ölçek uygulanacaktır.

İşe yabancılaşma ve boyutlarını ölçmek için Hirschfeld ve Feild, (2000) tarafından geliştirilen, Özbek (2013) tarafından geçerlik güvenilirlik analizi yapılan 'İşe Yabancılaşma' ölçeği, iş ertelemeyi ölçmek için ise Özer vd.'nin (2013) ölçeği uygun görünmektedir.

Toplanan nicel veriler incelenerek, elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu ve ulaşılabilen örnek sayısı değerlendirilerek, temel analizlerin yanı sıra, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) çerçevesinde SPSS-AMOS veya SmartPLS yazılımları kullanılabilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşletmelerde verimli çalışmalar sağlayacak politikaların oluşturulmasında, insan sermayesinin önemi büyüktür. Çeşitli seviyelerde yönetici konumundaki çalışanlar ile alt seviyelerde çalışanların iletişim, eğitim, beceri, işe bağlılık ve motivasyonlarının üst düzeyde tutulması, üretimin temel taşıdır.

Bunun tersine olarak, psikolojik sermayesi düşük seviyede olan çalışanlarda ise, işe yabancılaşma, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları gelişebilmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye ve alt boyutlarının güçlendirilmesi için işletmelerin, bu konudaki bilimsel yayınların da ışığı altında kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Önerilen araştırma modelinde psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde etkisinde işe yabancılaşma ve iş erteleme aracılık rolünün olduğu öngörülmektedir. İş görenlerin psikolojik sermayesi güçlendirildiğinde üretim karşıtı iş davranışları gösterme eğiliminin azalacağı, ayrıca iş erteleme ve işe yabancılaşma davranışlarının önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 307-318.

Akhtar, S., & Malik, M. F. (2016). Effect of Boredom and Flexible Work Practices on the Relationship of WFC with Procrastination and Affective Commitment: Mediation of Non-Work-Related Presenteeism. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(4), 343-356.

Alqasmi, T., Manzoor, S. R., & Hassan, S. (2015). Psychological Capital Intervention Towards Controlling Counterproductive Work Behavior. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 8(1), 62-73.

Amzulescu, G., & Butucescu, A. (2021). The Role of Work Alienation in the Relationship Between Perceived Organizational Justice and Counterproductive Work Behaviors. *Psihologia Resurselor Umane*, (19), 56-66.

Baloch, Q. B., Latif, F., & Azam, N. (2016). Relationship Between Psychological Capital and Counterproductive Work Behavior. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 127-143.

Bayona, H., & Guevara, L. (2019). Positive Psychological Capital and Its Relation to Discretionary Behaviors of Workers in Lima, Peru. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64.

Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.

Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 153(8), 784-802.

Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How Do Self-Efficacy, Narcissism and Autonomy Mediate the Link Between Destructive Leadership and Counterproductive Work Behaviour. *Asia Pacific Management Review*, 212-222.

Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.

Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 629-651.

Jafari, A., & Khorasani, M. S. (2018). The Prediction of Academic Procrastination Based on Emotional Intelligence with Mediating Role of Psychological Capital in Medical Sciences Students. *Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, 11(2), 39-47.

Jin, J., Li, H., Song, W., Jiang, N., Zhao, W., & Wen, D. (2020). The Mediating Role of Psychological Capital on The Relation Between Distress and Empathy of Medical Residents: A Cross-Sectional Survey. *Medical Education Online*, 25(1), 1-8.

Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 16-40.

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 İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi; Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, (Özel Sayı)*, 542-554.

Kapusuz, A. G., & Biçer, M. (2018). Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Olumluyıcı Etkileri. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 229-249.

Kozhina, A. A., & Vinokurov, L. V. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106-118.

Kutanis, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness and WellBeing*, 2(2), 145-159.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.

Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, (101), 254-263.

Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human Capital Theory: Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.

Özkan, G., & Akdemir, B. (2017). Örgütsel Sinizmin Çalışanlarda Erteleme Davranışına Etkisinde Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Social Sciences Studies Journal*, 3(8), 387-402.

Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül*

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 215-234.

Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

Raza, B., Ahmed, A., Zubair, S., & Moueed, A. (2019). Linking Workplace Deviance and Abusive Supervision: Moderating Role of Positive Psychological Capital. *International Journal of Organizational Leadership*, (8), 95-111.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of the Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, (68), 446-460.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.

Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.

Wang, X., & Lian, X. (2015). Psychological Capital, Emotional Labor and Counterproductive Work Behavior of Service Employees: The Moderating Role of Leaders' Emotional Intelligence. *American Journal of Industrial and Business Management*, (5), 388-395.