



RESEARCH ARTICLE / Araştırma Makalesi
<https://doi.org/10.37093/ijsi.1164014>

Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ve İş Yükü Algılarının Rol Ötesi Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Ülviye Tüfekçi Yaman*

Serpil Aytaç**

Öz

Pozitif psikolojinin gelişimiyle beraber örgüt boyutunda pozitif örgütsel davranışın çalışan davranışlarının incelenmesinde önemli olacağı düşünülmeye başlanmıştır. Diğer taraftan, çalışma ortamında birçok davranışın belirleyicisi olarak görülen iş yükü algısının da çalışan davranışlarına etkisinin incelenmesi önemli görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmanın amacı, çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve iş yükü algılarının rol ötesi davranışlar bağlamında değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışmanın bulgularına göre pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli bulgularına göre ise pozitif psikolojik sermaye değişkeninin katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönlü; üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ise negatif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür. Diğer taraftan, araştırma sonuçlarına göre iş yükü algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde negatif yönlü; üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ise pozitif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: pozitif psikolojik sermaye, iş yükü algısı, rol ötesi davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı iş davranışları

JEL Kodları: D23, M10, J24

Cite this article: Tüfekçi Yaman, Ü., & Aytaç, S. (2022). Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yükü algılarının rol ötesi davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Inquiry*, 15(2), 575–592. <https://doi.org/10.37093/ijsi.1164014>

* Araş. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye (Sorumlu Yazar). E-posta: utufekci@uludag.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3299-9448>

** Prof. Dr., Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye.
E-posta: serpil.aytac@fbu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6659-4639>

Article Information

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Ülviye Tüfekçi Yaman tarafından hazırlanan ve 19.02.2021'de tamamlanan doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Received 18 August 2022; Revised 29 September 2022; Accepted 06 October 2022; Available online 30 December 2022

Investigation of the Impact of Employee's Positive Psychological Capital Levels and Perceptions of Workload on Extra-Role Behaviors

Abstract

With the development of positive psychology, it is being considered that positive organizational behavior in the organizational dimension will be important in examining employee behaviors. On the other hand, it is important to examine the effect of workload perception, which is seen as a determinant of many behaviors in the working environment, on employee behaviors. Hence, this study aims to examine the effects of positive psychological capital and workload perceptions of working individuals on organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors, which are evaluated in the context of extra-role behaviors. In this study, there was a significant and positive relationship between positive psychological capital and organizational citizenship behaviors, as well as a significant and negative relationship between positive psychological capital and counterproductive work behaviors. The results of the structural equation model analysis indicated that positive psychological capital affected organizational citizenship behaviors positively ($\beta=.654$, $p<0.05$) and counterproductive work behaviors negatively. Conversely, according to the research findings, workload perception affected organizational citizenship behaviors negatively and counterproductive work behaviors positively.

Keywords: positive psychological capital, workload perception, extra-role behaviors, organizational citizenship behavior, counterproductive work behaviors

JEL Codes: D23, M10, J24

1. Giriş

Zamanının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren birey için, geçirilen bu zamanın niteliği bireyin mutluluk düzeyini doğrudan etkilemektedir. Örgütler açınsından daha mutlu çalışanları bünyelerinde bulundurmak istenen bir durumdur. Mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanların işe ilişkin motivasyonu ve verimliliği de yüksek olacak ve bununla beraber örgütler tarafından istenen tutum ve davranışlar sergileme eğilimleri artacaktır.

Pozitif psikolojinin son yıllarda gelişmesiyle birlikte, çalışan davranışlarının pozitif örgütsel bakış açısıyla ele alınması gündeme gelmiştir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, diğer sermaye türlerinin yanı sıra üzerinde önemle durulması gereken bir kavram olarak görülmeye başlanmıştır. Psikolojik sermayenin gerek örgütler için gerekse de çalışanlar için önemli çıktıları olacağı düşünülmektedir. Çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin, rol görevleri içerisinde tanımlanmayan, rol ötesi olarak değerlendirilen tutum ve davranışlarına da etkisi bulunabilmektedir. Bahsi geçen davranış ve tutumların her durumda istenen nitelikte olmadığı da söylenebilir. Örgüte katkı sağlayan, istenen nitelikteki rol ötesi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları benzeri davranışlar olurken, örgüt tarafından istenmeyen ve ortaya çıkmasının önlenmesi tercih edilen davranışlar ise genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilemesi beklenirken, örgüt üyelerine ve örgütün bütününe yönelik ciddi zararları olabilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını daha az düzeyde sergilemeleri mümkün olabilecektir.

İş yükü kavramı da, rol içi davranışların yanında rol ötesi davranışlar üzerinde önemli düzeyde etkili olabilmektedir. İş yükü algısı, çalışanların görevleri kapsamında kendilerinden beklenen iş miktarını normalden fazla olarak algılamalarıdır. Çalışanlar, eğer kaynaklarını değerlendirdiklerinde olması gerekenden daha yüksek miktarda iş yükleri bulunduğunu düşünüyorlarsa, üzerlerinde bir baskı hissetmekte ve yüksek düzeyde stres yaşayabilmektedirler. Bununla beraber, yüksek iş yükü algısı bireylerin hem bilişsel hem de

fiziksel anlamda yorgunluk yaşamalarına, iş ve iş dışı yaşam doyumlarının düşmesine, çalışma ortamında gerginlik durumlarının ortaya çıkmasına, devamsızlık ve işten ayrılma benzeri istenmeyen birçok davranışa neden olabilmektedir.

Literatür incelendiğinde, çalışmanın değişkenlerinin bir arada ele alındığında çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler beraberinde pozitif psikolojik sermaye ve iş yükü algısı değişkenlerinin rol ötesi davranışlar olarak örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkileri ortaya konulmaktadır. Araştırmanın sonuçlarının, çalışan bireylerin istenen ve istenmeyen iş yeri davranışlarının anlaşılması ve açıklanmasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Pozitif Psikolojik Sermaye

İkinci Dünya Savaşı öncesi dönem incelendiğinde, psikolojinin üç ayrı görevinden bahsetmek mümkündür: (1) ruhsal rahatsızlıkların tedavi edilmesi; (2) tüm insanların yaşamlarının daha tatmin edici ve üretken hale getirilmesi; (3) yüksek yeteneklerin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise psikoloji genel anlamda iyileştirmeye odaklanan bir bilim dalı haline gelmiş, daha ziyade hasar onarmaya odaklanmış ve diğer iki fonksiyonunu neredeyse kaybetmiştir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, s. 6).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde klinik psikologlar büyük oranda tüm dikkatlerini patolojilerin tanısı ve tedavisine yöneltmişlerdir. Sosyal psikologlar da, bireylerin davranışlarının sanrıları, önyargıları, işlev bozuklukları ve eksiklikleri ile ilgilenmişlerdir (Luthans, 2002, ss. 696–697). 2000’li yıllar beraberinde ise psikolojinin bireylerin olumlu yönlerinin de geliştirilmesi gerekliliği noktasında eksik kaldığı düşüncesinin yaygınlaşmasıyla, “pozitif psikoloji” bakış açısının gündeme gelmesi söz konusu olmuştur.

Pennsylvania Üniversitesi’nde profesör olarak görev yapan Martin Seligman pozitif psikolojinin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Seligman, Amerikan Psikologlar Derneği Başkanı olarak, 1999 yılında, 107. APA Kongresinde yaptığı konuşmasında, gündeminin psikoloji biliminin patolojik bakış açısını değiştirmek olduğunu dile getirmiş, başkanlık konumuna sahip olmasından itibaren de, pozitif psikoloji düşüncesinin sembolik bir lideri olarak görülmüştür (Hefferon & Boniwell, 2011/2018b, s. 4).

Pozitif psikoloji kavramı, bireylerin, grupların ve kurumların gelişimine ya da en iyi şekilde işlemesine yarar sağlayan şartların ve süreçlerin incelenmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Gable & Haidt, 2005, s. 104). Pozitif psikolojiyle birlikte, psikoloji biliminin, başlangıçta benimsemiş olduğu fakat daha sonra ihmal ettiği görevi olan bireylerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamak ve bunun beraberinde daha mutlu ve daha üretken bir yaşam sürmesinin sağlanması tekrar gündeme gelmiştir (Kümbül Güler, 2018, s. 17).

Pozitif psikolojik bakış açısı, birçok alanda gösterdiği gibi örgütsel anlamda da önemli bir gelişim sergilemiştir. Gelişmeye büyük oranda odaklanması ve örgütsel performans anlamında önemli sayılabilecek birçok faktöre dönüşebilmesi yönüyle çalışma hayatında başarının artırılmasında katkılarının yüksek olacağı düşünülmektedir (Davis, 2010). Çalışma yaşamında hızla gerçekleşen değişimler sonucunda rekabet avantajı elde etmede insan faktörünün de etkili olmasıyla birlikte, kolay bir şekilde değerlendirilmesi söz konusu olan geleneksel sermaye türlerinin önemi giderek azalmış, doğrudan insan faktörünün ön planda olduğu sosyal sermaye,

beşeri sermaye ve pozitif psikolojik sermaye gibi sermaye türleri giderek önem kazanmıştır (Kümbül Güler, 2018, s. 18).

Genel anlamda olumlu psikolojik durum anlamına gelen pozitif psikolojik sermaye dört bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik olarak adlandırılmaktadır. Umut, bireyin belirlemiş olduğu hedeflere yönelik harekete geçmesinde, karşı karşıya kaldığı engellerle başa çıkabilmesinde önemli bir faktördür. Sadece umut etmek ve beklemenin ötesine geçerek, farklı çözüm yollarının bulunmaya çalışılması, mevcut durumun değerlendirilmesi ve güncellenmesi ve daha sonra bireyin yeniden başlayabilmesi de kastedilmektedir (Çetin Gündüz, 2016, s. 48). Umut düzeyi yüksek bireylerin hedeflerini daha kolay kavrayabilmeleri, stresle mücadele etme yetenekleri konusunda kendilerine daha fazla güvenmeleri ve hedeflerine ulaşma yolunda aktif olarak başa çıkma stratejilerini uygulama adına yüksek motivasyon düzeyine sahip olmaları beklenmektedir (Usta, 2019, s. 80).

Öz yeterlilik ise olası sorunlarla baş edebilmek için gereken eylemlerin ne derecede iyi şekilde gerçekleştirilebileceğine yönelik bireyin algılarıdır (Bandura, 1982, s. 122). Öz yeterlilikle ilgili inançlar, bir eylem için ne kadar çaba harcanması gerektiği, engellerle karşılaşıldığında ne düzeyde dayanıklılık gösterecekleri ve olumsuz durumlar söz konusu olduğunda ne oranda dayanıklılık gösterebileceklerini belirlemeye yardımcı olabilecektir (Pajares, 1996, ss. 544–545).

Dayanıklılık da, belirsizlikler, başarısızlıklar, zorluklar ve artan sorumluluklar gibi aslında olumlu olabilecek ama görünüşte oldukça bunaltıcı görülen değişiklikler söz konusu olduğunda kişinin kendini toparlayabilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2004, s. 152). Dayanıklı bireyler, bir sıkıntıyla karşı karşıya kaldıklarında daha yüksek duygusal istikrar sergilemekte, değişen talepleri daha esnek karşılamakta ve yeni deneyimlere açıklıkla yaklaşmaktadır (Luthans vd., 2006, s. 27).

İyimserlik bileşeni ise genelleştirilmiş pozitif bir beklenti ya da bakış açısı olarak ifade edilmektedir (Youssef-Morgan & Luthans, 2015, s. 181). Bir diğer ifadeyle, gelecekte olumsuz şeylerin gerçekleşmesinden ziyade daha iyi şeyler olacağına yönelik genel bir beklentidir. İyimser bireyler amaçlara ulaşma konusunda, güçlükler söz konusu olduğunda çaba göstermeye devam ederler (Hefferon & Boniwell, 2011/2018a, s. 95).

2.2 İş Yükü

Genel anlamda iş yükü, örgüt içinde bir çalışana düşen iş hacmidir. İş yükü açıklanırken, çalışılan saat miktarı, üretim miktarı ve bunların yanında işin zihinsel talepleri de dikkate alınmaktadır (Spector & Jex, 1998, s. 358). Birçok iş açısından, şayet işin matematiksel olarak doğal yükü hesaplanmamış ise iş yükü kavramının algıya dayalı yani soyut bir içeriğe sahip olduğunu söylemek de mümkün olacaktır (Keser, 2006, s.105).

Fiili olarak iş yükü miktarının ne düzeyde olduğundan bağımsız bir şekilde çalışan bireyin işe ilişkin yükünü ne şekilde algıladığı iş yükü algısı olarak isimlendirilmektedir. Bireyin sahip olduğu kaynakların işin gerekleri ile dengeli olduğunun düşünüldüğü durumda iş yükü normal; bireyin sahip olduğu kaynaklarının yetersiz, iş gereklerinin yüksek olarak değerlendirildiği durumda iş yükü yüksek; bireyin sahip olduğu kaynakların iş gereklerinden fazla olduğu düşünüldüğü durumlarda ise iş yükü çalışan tarafından düşük olarak algılanabilmektedir (Doğan, 2020, s. 41).

İş yükü kavramı, bireyin çalışma ortamından kaynaklanan önemli bir stres faktörü olarak değerlendirilmektedir (Keser & Kümbül Güler, 2021, s. 308). Çalışanların iş yükü düzeylerini olması gerekenden daha fazla olarak algılamaları iş tatminlerinin düşmesine yol açmaktadır. İş tatminlerinin düşmesi iş dışı yaşamlarına da olumsuz şekilde etki etmekte, aşırı iş yükü düzeyi

fiziksel ve bilişsel yorgunluk yaşamalarına ve yaşam kaliteleri ve yaşam doyumlarında düşüşe neden olmaktadır. Zaman yetersizliğinden kaynaklanan baskı durumu, fiziksel, duygusal ve bilişsel yorgunluğa neden olarak bireylerin işe yönelik gerginlik yaşamaları, iş tatminsizliği, işten ayrılma, tükenmişlik gibi istenmeyen bazı davranışlar sergilemeleriyle sonuçlanabilmektedir (Kanbur, 2018, s. 136).

İş yükünün yetersiz düzeyde olması da çalışan üzerinde sıkıntıya neden olması ve motivasyonun düşmesine yol açması yanında önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Genel olarak A tipi kişilik yapısına sahip çalışanların yetersiz düzeydeki iş yükünü güvensizlik ve başarısızlıkla ilişkilendirmeleri daha yoğun şekilde bir psikolojik gerilim yaşamalarına neden olabilmektedir (Yılmaz & Ekici, 2006, s. 35).

2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak Dennis Organ tarafından ele alınmış ve şu şekilde tanımlanmıştır; "doğrudan resmi ödül sistemi içerisinde yer almayan veya tanımlanmayan ve bütün olarak düşünüldüğünde örgütün etkinliğine katkıda bulunan gönüllü veya ilave olarak sergilenen davranışların, iş tanımı içerisinde zorunlu olarak yer almayan ya da iş sözleşmesinde bulunmayan ve tamamıyla kişinin kendi seçimi olarak sergilediği, ayrıca gerçekleştirmediği durumlarda da kişinin herhangi bir ceza ile karşılaşmayacağı türden davranışlar" (Organ, 1988, s. 4). Bu davranışlar, örgütün psikolojik ortamına olumlu katkı sağlayarak, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesinde etkili olan, kişinin kendi isteğiyle gerçekleştirdiği davranışları açıklamaktadır. Genellikle, örgüt hedefleriyle bütünleşmiş, örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemiş, örgütün başarısını kendini gerçekleştirme yolunda bir araç olarak gören çalışanlar tarafından sergilenmektedir (Tutar, 2014, ss. 330–331).

Organ (1988) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışları şu beş boyut altında ele alınmaktadır:

(1) Özgecilik - Diğerkâmlık (Altruizm): İşle ilgili sorun yaşayan diğer bir çalışana gönüllü olarak yardımcı olmak anlamına gelmektedir (Posdakoff & MacKenzie, 1994, s. 351). Bir diğer ifadeyle, belirli bir çalışana doğrudan ve istemli bir şekilde yardım etmeyi amaçlayan davranışlardır (iş yükü ağır olan bir kişiye yardımcı olmak, örgüte yeni katılan çalışanları yönlendirmek vb.) (Smith vd., 1983, s. 657).

(2) Sivil erdem (Civic virtue): Gönüllü bir şekilde görevlere katılmak gibi örgüt çıkarlarını gözetilen davranışlardır (Jahangir vd., 2004, s. 79). Örnek olarak, toplantılara katılmak, örgütle ilgili önemli konuları takip etmek de dâhil olmak üzere, örgütün siyasi sürecinde yapıcı, sorumlu bir rol üstlenmek olarak değerlendirilebilir (Podsakoff vd., 2000, s. 521).

(3) Vicdanlılık (Conscientiousness): Çalışanların katılımı, dakikliği ve kurallara genel uyumu ile ilgili asgari anlamda gerekli olanın ilerisinde davranış göstermeleri anlamına gelmektedir (Fassina vd., 2008, s. 807). Vicdanlılık düzeyi yüksek çalışanlar kendi istekleriyle ilave sorumluluklar üstlenirler, görevlerinin detaylarına ve kalitesine önem verirler ve genel anlamda kendilerinden beklenen görevlerin ötesinde bir çaba gösterirler (Allison vd., 2001, s. 284).

(4) Nezaket (Courtesy): Çalışanların diğerleri ile iletişim kurarak işle alakalı olası sorunların ortaya çıkmasının engellenmesine yardımcı olmaları (Posdakoff & MacKenzie, 1994, ss. 351–352), diğer çalışanlara karşı düşünceli davranışları ve nazik jestler yapmaları veya çalışmalarını etkileyecek hareketlerde bulunmadan önce etkilenecek olan çalışanlara bilgi vermeyi içermektedir. Nezaket davranışları, çalışanların diğer çalışanlarla sürekli olarak iletişimde kalmalarını içerdiği için beklenmedik durumların ortaya çıkmasına engel olunabilmekte (Allison

vd., 2001, s. 284), zamanın daha etkin kullanılması sağlanabilmektedir (Yıldız & Akgemci, 2011, ss. 89–90).

(5) Centilmenlik (Sportmanship): Kaçınılmaz şekilde ortaya çıkan rahatsız durumlara ve işle ilgili güçlüklerle şikâyet etmeden tolerans gösterebilmektir. Centilmen kişiler, başkalarının verdikleri rahatsızlıklar durumunda şikâyet etmezler, bunun yanında işler istenildiği gibi gitmediğinde dahi pozitif bir tutum sergilerler, diğerleri düşüncelerini kabul etmediğinde rahatsızlık duymazlar ve iş arkadaşlarının iyiliği için bireysel çıkarlarını geri planda tutmaya gönüllü olurlar (Podsakoff vd., 2000, s. 517).

2.4 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

İstenmeyen rol ötesi davranışlar arasında sayılan üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ise kasıtlı bir şekilde (kazara veya zorunlu olmayan), örgütlere, müşterilere, iş arkadaşlarına ya da yöneticilere zarar veren veya zarar verme niyeti barındıran bir dizi farklı davranış anlatmaktadır (Spector vd., 2006, s. 447). Bu davranışların ortak teması, örgüt işleyişini veya örgüte ait malı mülkü doğrudan etkileyecek şekilde veyahut da örgüt çalışanlarına zarar vererek etkin bir şekilde faaliyet göstermesine engel olacak şekilde örgüte zarar vermesidir. Üretkenlik karşıtı davranışlar, hırsızlık, saldırganlık ve benzeri açık bir şekilde gerçekleştirilen davranışları kapsadığı gibi, bilinçli bir şekilde talimatlara uymama ya da işi yanlış bir şekilde gerçekleştirme gibi daha pasif davranışları da içerebilmektedir (Fox vd., 2001, s. 292). Bu davranışlar, herhangi bir örgüt çalışanın örgütün meşru çıkarlarına aykırı olarak sergilediği kasıtlı herhangi bir davranış şeklinde de ifade edilmektedir (Sackett, 2002, s. 5).

Diğer yandan örgüte zarar veren her davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilemez. Bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak değerlendirilebilmesi için bazı şartları taşıması gerekir. Öncelikle, söz konusu davranışın, neden olduğu sonuçlardan bağımsız şekilde kasıtlı bir eylem olması gerekir. Örneğin, örgütten ya da çalışma arkadaşından bir eşya çalmak, misilleme amacıyla yapılıp yapılmadığından ya da yalnızca sahip olma isteği ile mi çalındığına bakılmaksızın kasıtlı bir eylem olarak değerlendirilir. Ancak aynı eşyanın istemsizce yanlış bir yere yerleştirilmesi bu bağlamda ele alınamayacaktır. Diğer yandan, bu davranış, istenmeyen bir sonuca yol açmasa bile, tahmin edilebilecek şekilde zarar verme olasılığına sahip olmalıdır. Örneğin, sarhoş bir şekilde bir kamyon sürmek her zaman bir kazaya sebebiyet vermeyebilir, fakat açık bir şekilde kazaya yol açma potansiyeline sahiptir. Son olarak, bu davranışlar, meşru çıkarlara ters düşmeli, aynı zamanda da meşru olan potansiyel faydalardan ağır basmamalıdır. Örnek olarak, cinsel taciz eylemleri, mağdur konumunda olan kişilerin çıkarlarını önemli anlamda ihlal etmekte, diğerleri de bu eylemlerden fayda sağlamamaktadır. Diğer yandan, yönetici konumunda bir kişinin yeni bir pazara girme kararı tüm örgüt açısından felaket sonuçlara yol açabileceği gibi, bununla birlikte önemli kazanımların ortaya çıkma potansiyeli de mümkün olabilecektir (Marcus & Schuler, 2002, s. 648).

2.5 Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yükü Algısı ile Rol Ötesi Davranışlar Arasındaki İlişkiler

Çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgüte ilişkin tutumlarına ve davranışlarına etki ettiği düşünülmektedir. Buna göre pozitif psikolojik sermayenin rol ötesi davranışlar olarak örgütlerde ortaya çıkan hem istenen hem de istenmeyen nitelikteki davranışlara etkileri de önemli olabilecektir. Rol ötesi olarak ifade edilen çalışan davranışları, bireylerin görev tanımları içerisinde kendilerinden beklenen davranışlardan farklı olarak, kendi arzularıyla sergiledikleri, örgüte yönelik olumlu veya olumsuz şekilde etkisi olabilecek davranışlar olarak

tanımlanmaktadır (Çetin & Fıkırkoca, 2010). Buna göre bu çalışmada, örgütlerde sergilenmesi arzu edilen rol ötesi davranışlar bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışları, sergilenmesi arzu edilmeyen rol ötesi davranışlar bağlamında ise üretkenlik karşıtı iş davranışları incelenmiştir.

Literatür incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ile rol ötesi davranışlar arasında önemli ilişkilerin bulunduğunu bulgulayan çalışmalara rastlanmaktadır. İlgili çalışmalarda, pozitif ruh haline sahip bireylerin psikolojik kapasitelerinin olumlu etkilenmesi ve bunun sonucunda çalışanların istenen nitelikteki rol ötesi davranışları sergileme düzeylerinin yükseldiğine dair bulgular söz konusudur (Bozgeyikli vd., 2017; Fredrickson, 2003; Gupta vd., 2017; Lifeng, 2007; Yıldız, 2019). Diğer yandan, negatif yönelimli davranışlar ise amaçlara ve hedeflere ulaşmayı engelleyici etkide bulunacağından, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanlar kendi başarılarına da engel teşkil edebilecek üretkenlik karşıtı olumsuz nitelikli davranışlar sergilemekten kaçınacaklardır (Lanzo vd., 2016; Norman vd., 2010; Kapusuz & Biçer, 2018; Karakuş, 2019; Roberts vd., 2011).

Diğer taraftan algılanan iş yükünün yüksek düzeyde olması, istenen rol ötesi davranışları negatif yönde, istenmeyen rol ötesi davranışları ise pozitif yönde etkileyebilecektir. Konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı davranışların iş yükü algısı ile ilişkisini ele alan oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bir çalışmada iş yükünü aşırı olarak algılanmasının istenen nitelikte pozitif örgütsel davranışların sergilenmesini olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Brown vd., 2005, s. 972). Diğer bir çalışmada da, benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yükü arasında negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır (Çelik & Çıra, 2013, s. 16). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve iş yükü değişkenleri arasında da aynı yönlü bir ilişki söz konusudur. Yüksek düzeyde iş yükü olduğunu düşünen bireylerin, liderlerine yönelik öfke hissetmeleri söz konusu olabilmekte, iş dışı yaşamları için daha az zaman kaldığını düşünmeleri de örgüte karşı bağlılıklarının azalmasına yol açabilmektedir. Bireylerin buna benzer durumlarda ise olması gereken süreden daha fazla molalar verme, işe devamsızlık yapma veya işten ayrılma gibi istenmeyen tepkiler vermeleri durumları ortaya çıkabilmektedir (Tuncer, 2019, ss. 26–27).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, bu çalışmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H₁: Katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₄: Katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₅: Katılımcıların iş yükü algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

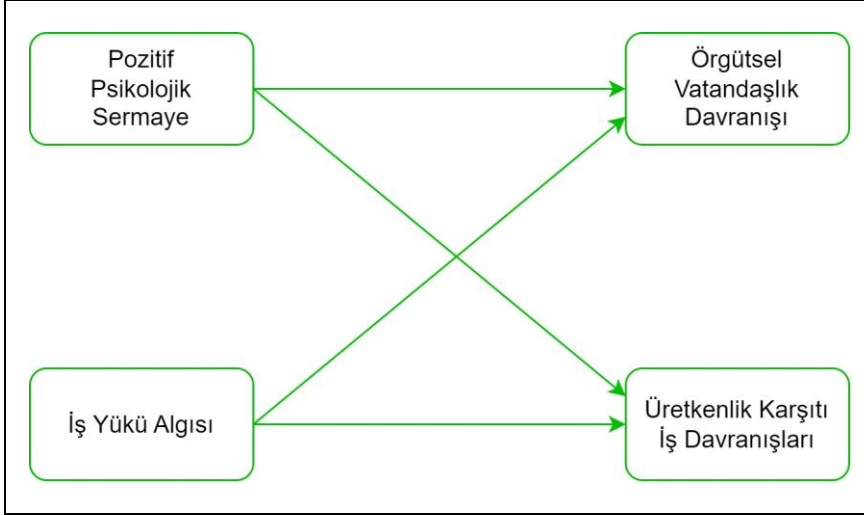
H₆: Katılımcıların iş yükü algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

2.6 Araştırma Modeli

Literatür incelemesi beraberinde araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur:

Şekil 1

Araştırma Modeli



3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de bir devlet üniversitesinin kampüsünde bulunan fakültelerde, daire başkanlıklarında ve rektörlük genel sekreterliğinde çalışmakta olan idari personelden oluşmaktadır. İlgili üniversitenin Personel Daire Başkanlığından edinilen bilgiye göre üniversite kampüsü içerisinde bulunan birimlerde görev yapan idari personel sayısının 1825 olduğu tespit edilmiştir. O dönemde içinde bulunulan COVID-19 pandemi süreci nedeniyle evreni oluşturan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından, yapılan analiz beraberinde ilgili grubu temsil edebilecek büyüklükteki örneklemin, %95 güven seviyesi ile 318 katılımcı olduğu tespit edilmiş (Creative Research Systems, 2021) ve 400 çalışana anket formu bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. 74 form boş şekilde iade edilmiş, 22 form ise eksik doldurulmuştur. Formu uygun şekilde teslim eden 304 çalışan bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır (geri dönüş oranı %76).

Çalışmaya ilişkin veriler toplanmadan önce, kullanılan ölçek formuna ilişkin 02.10.2020 tarihli 2020-07 oturumunda (Karar No. 5) Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan izin alınmıştır. Daha sonra üniversite genel sekreterliğinden uygulama izinleri alınmış ve anket formlarının dağıtılması ve toplanması araştırmacı tarafından elden gerçekleştirilmiştir. Anket formları kapalı zarflar içerisinde dağıtılmış, katılımcılardan soruları cevapladıktan sonra zarfları kapalı şekilde teslim etmeleri istenmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formunda beş bölüm bulunmaktadır. Soru formunun ilk bölüm katılımcılara yönelik demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin sorulardan oluşmuştur. Anket formunun diğer bölümlerinde, çalışmanın değişkenlerine yönelik aşağıda bilgisi verilen ölçekler yer almaktadır:

1. Pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen, Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik dört alt boyutunu ölçmek amacıyla toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde oluşturulan ölçeğin cevap seçenekleri, "beni hiç tanımlamıyor", "beni biraz tanımlıyor", "kararsızım", "beni iyi tanımlıyor", "beni çok iyi tanımlıyor" şeklindedir.

2. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek amacıyla Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen, Ünüvar (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin cevap seçenekleri "kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a doğru beşli likert şeklindedir.

3. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla Spector ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen, Behrem (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Kısa Form"u kullanılmıştır. 10 maddeden oluşan soru formunda "hiçbir zaman", "nadiren", "bazen", "genellikle" ve "her zaman" olmak üzere beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır.

4. İş yükü düzeylerini belirlemek amacıyla ise Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen, Keser vd. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Niceliksel İş Yükü Envanteri" kullanılmıştır. Envanter, tek boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara, her bir ifadenin ne sıklıkla meydana geldiğini, "hiçbir zaman", "ayda bir kez", "ayda birkaç kez", "haftada bir kez", "günde birkaç kez" aralığında değişen seçeneklerle belirtmeleri istenmektedir. İfadelere verilen yüksek puanlar, yüksek iş yükü düzeyini temsil etmektedir.

Toplanan veriler SPSS ve AMOS programlarında analiz edilmiştir. İlk olarak tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri tespit edilmiş ve frekans analizi gerçekleştirilerek katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikle veri toplamada kullanılan tüm ölçeklere güvenilirlik analizi uygulanmış ve demografik değişkenler de frekans analizine tabi tutulmuştur. Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin ve iş yükü algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek adına yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analizi gerçekleştirilmiştir

4. Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografik değişkenlere ilişkin frekans dağılımları sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %62,2'si kadın (189), %37,8'i erkek (115) çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların neredeyse yarısının 36–45 yaş aralığında olduğu (toplam 150 kişi), en az katılımcının ise 18–25 yaş aralığında bulunduğu görülmüştür (7 kişi). Araştırmaya katılanların %72,4'ü olmak üzere büyük bir kısmı evli çalışanlardan oluşmaktadır (220 kişi). Öğrenim durumları incelendiğinde, %38,5 oranıyla katılımcıların çoğunlukla lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir (117 kişi). Diğer katılımcıların ise %9,5'i lisansüstü; %19,4'ü ön lisans; %25,7'si lise; %6,9'u ise ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma süreleri ve toplam çalışma süreleri incelendiğinde, en az katılımcının 1-5 yıl arasındaki grupta yer alanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 1*Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları*

Ölçek	N	Cronbach's Alfa	M	SD
Pozitif Psikolojik Sermaye	21	,944	3,97	,65
Öz yeterlilik	6	,904	4,02	,77
Umut	6	,888	4,00	,71
Dayanıklılık	5	,798	3,94	,72
İyimserlik	4	,763	3,88	,77
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	24	,889	4,12	,48
Özgecilik	5	,801	4,23	,60
Vicdanlılık	5	,764	4,32	,58
Centilmenlik	5	,609	3,82	,72
Nezaket	5	,765	4,21	,59
Sivil Erdem	4	,742	4,00	,66
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	10	,875	1,24	,42
Niceliksel İş Yükü Algısı	5	,881	2,00	1,02

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'deki gibidir. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri incelendiğinde tüm ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2'de yer alan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, araştırmada yer alan değişkenler arasında önemli ilişkiler bulunduğu söylenebilecektir. Görüldüğü gibi çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($r = ,564, p < .001$); katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = -,271, p < .001$) tespit edilmiştir.

Tablo 2*Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

	1	2	3	4
1. Pozitif Psikolojik Sermaye	—			
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,564**	—		
3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-,271**	-,220**	—	
4. Niceliksel İş Yükü	-,052	-,128*	,119*	—

* $p < .05$; ** $p < .01$

Buna göre çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesi, istenen rol ötesi davranışlar olarak ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artmasını sağlayabilecektir. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilecektir. Pozitif psikolojik sermaye ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında yapılan analiz sonuçlarına göre de, korelasyon değerlerinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. İlişkinin negatif yönlü olması, çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesi durumunda, istenmeyen rol ötesi davranışlar olarak ele alınan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumda H2 hipotezi de kabul edilmiştir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ve iş yükü algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığını tespit edebilmek amacıyla Şekil 2'de yer alan model kurulmuş ve test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinde, $2 < x^2/df \leq 3$, $0,90 \leq GFI \leq 1,00$, $0,90 \leq CFI \leq 1,00$, $0 \leq RMSEA \leq 0,08$ değerleri modelin iyi bir uyum verdiğini göstermektedir (Bayram, 2016, s. 78). Tablo 3'de görülen modele

ait uyum indeksleri dikkate alındığında, ölçme modelinin iyi uyum düzeyine sahip olduğu söylenebilmektedir.

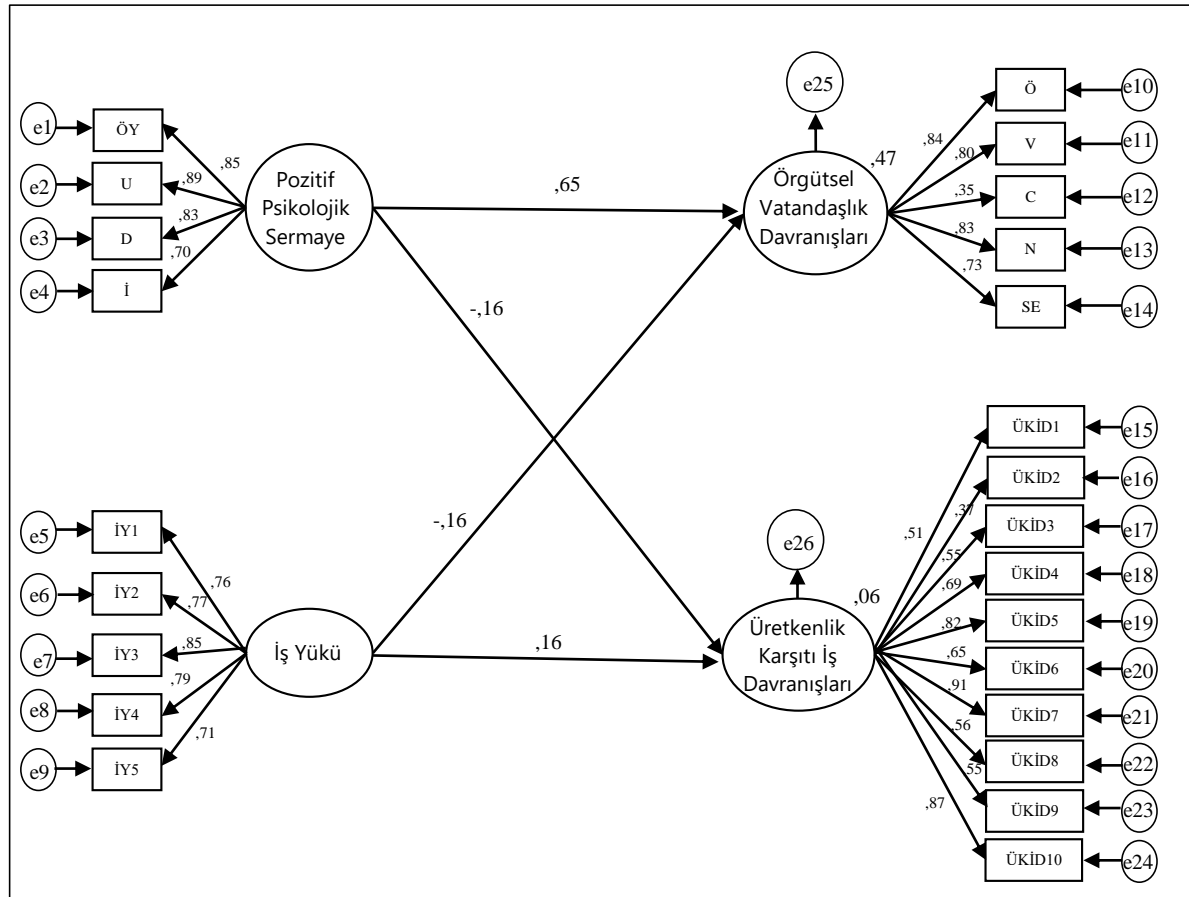
Tablo 3

Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri

χ^2	Df	p	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
594,334	247	,000	2,406	0,92	0,913	,068

Şekil 2

Yapısal Eşitlik Modeli Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları



Tablo 4'te gösterilen katsayılar dikkate alındığında, katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde ($\beta=,654$, $p<0,05$) açıkladığı görülmektedir. Buna göre pozitif psikolojik sermaye, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın %65'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu bulgulara göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Diğer yandan katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı düzeyde, negatif yönlü ($\beta=-,162$, $p<0,05$) açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre de, pozitif psikolojik sermaye, üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki varyansın %16'sını açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre H4 hipotezinin de kabul edildiği söylenebilmektedir.

Tablo 4

Modele İlişkin Tahmin Değerleri

Yordayan	Yordanan	Standardize Edilmemiş Tahmin Değerleri	Standart Hata	C. R. (t)	Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri (β)	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	<---Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	,581	,065	8,959	,654	***
Pozitif Psikolojik Sermaye	<---Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-,088	,035	-2,548	-,162	,011
İş Yükü Algısı	<---Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	-,080	,025	-3,123	-,165	,002
İş Yükü Algısı	<---Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	,048	,019	2,536	,163	,011

Diğer yandan, yapısal eşitlik modeline ilişkin analiz sonuçlarına göre iş yükü algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönlü ($\beta=-,165$, $p<0,05$) açıkladığı görülmektedir. Buna göre iş yükü algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın %16'sını açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre H5 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, iş yükü algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı düzeyde, pozitif yönlü ($\beta=,163$, $p<0,05$) açıkladığı da görülmektedir. Buna göre iş yükü algısı, üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki varyansın %16'sını açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre H6 hipotezi de kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma bulgularına göre katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesi beraberinde sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağı söylenebilecektir. Çalışmanın değişkenlerine ilişkin literatür ele alındığında araştırma bulgularıyla daha önce gerçekleştirilmiş olan çalışmaların uyum gösterdiği söylenebilir. Shahnawaz ve Jafri (2009, s. 83) tarafından özel ve kamu kuruluşlarında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Hizmet sektörü örneğinde gerçekleştirilen bir çalışmada da bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur (Gupta vd., 2017, s. 980). Lifeng'in (2007, ss. 333–334) kömür işletmelerinde çalışan Çinli bireyler üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik sermayelerinin hem birleşik bir yapı olarak hem de ayrı ayrı umut, iyimserlik ve dayanıklılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde öğretmenler (Bozgeyikli vd., 2017, s. 103) ve akademik personel (Samancı & Basım, 2018, ss. 375–376) örneklerinde gerçekleştirilen diğer çalışmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ve üretkenlik karşıtı davranışları arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, farklı sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının bu çalışmanın araştırma bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Roberts ve arkadaşları (2011, s. 454) çalışmalarında daha düşük psikolojik sermaye düzeylerinde daha fazla istenmeyen davranışın sergilenebildiğini

tespit etmişlerdir. Manzoor ve arkadaşları (2015, s. 379) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı davranışları azaltmaya yönelik etkiye sahip olduğu; Ülkemiz örneğinde, beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada Kapusuz ve Biçer (2018, s. 243), psikolojik sermaye bileşenleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Çalışma ortamında meydana gelen durumlara umutlu tutumla yaklaşabilen, zorlu durumlar ortaya çıktığında dayanıklı ve dirençli olup hızlı bir şekilde toparlanabilen çalışanların, istenmeyen davranışlar sergileme olasılıkları daha düşük düzeyde olabilmektedir.

Çalışmada ayrıca, katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ile iş yükü algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı davranışlarını etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla değişkenlerin bir arada ele alındığı yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın %65'ini açıklamaktadır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ise anlamlı düzeyde negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre de, pozitif psikolojik sermaye, üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki varyansın %16'sını açıklamaktadır.

Literatürde bu değişkenlerin bir arada ele alındığı çalışmalara bakıldığında benzer sonuçların söz konusu olduğu görülebilmektedir. Avey ve arkadaşlarının (2008, s. 48) gerçekleştirdiği araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin, olumlu duygularını ve buna bağlı olarak istenen ve istenmeyen örgütsel davranışlarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Avey ve arkadaşlarının (2010, s. 430) yaptığı diğer bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, bu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Norman ve arkadaşları (2010, s. 388) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin diğerlerinden daha yüksek oranda vatandaşlık davranışı sergilerken, daha az düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.

Diğer yandan, katılımcıların iş yükü algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve negatif yönde etkilerken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ise anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre iş yükü algısı, hem örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın hem de üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki varyansın %16'sını açıklamaktadır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulguların çalışanlar, örgütler ve diğer araştırmacılar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın, pozitif psikolojik sermaye ile iş yükü algısı değişkenlerinin örgüt içerisinde sergilenmesi arzu edilen ve arzu edilmeyen rol ötesi davranışlar üzerindeki etkilerin göstermesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Pozitif psikoloji disiplini bireylerin doğasında bulunan yanlışları düzeltmekten ziyade olumlu özelliklerin öne çıkarılması ve geliştirilmesini ön plana almaktadır. Olumlu özellikleri gelişmiş olan bireylerin tatmin düzeyinin de yüksek olması, mutlu bir hayat sürdürmesi ve çevresindeki insanlara da yarar sağlaması söz konusu olacaktır. Bireyin kim olduğuna ve gelecekte nasıl daha iyi olacağı üzerinde duran pozitif psikolojik sermayesini geliştirmesi, kendisi için en değerli yatırım olacaktır ve örgütler de psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlara sahip olmakla önemli avantajlar sağlayacaktır.

Bireylerin psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut düzeylerinin geliştirilmesiyle bütün olarak bu sermayenin değerinin artırılması mümkün olacaktır (Luthans vd., 2007). Bireylerin iyimser bir bakış açısına sahip olmaları ve bunu geliştirmeleri önemli olmaktadır. Örgütte, çalışanlara net ve ulaşılabilir hedefler verilmesi, kararların alınmasında çalışanların da söz haklarının da olması ve geri bildirimlerin çalışanların güçlü yönlerine odaklanılarak verilmesi gibi uygulamalar iyimserlik düzeylerini artıracaktır.

Öz yeterlilik ise bireyin bir işi ya da görevi gerçekleştirebileceğine ilişkin inancı olarak ifade edilmektedir. Bireylerin öz yeterliliklerinin geliştirilebilmesi için, karmaşık görevlerin daha küçük parçalara bölünmesi ve bu görevlerin başarılabilmesi için gerekli becerilerin çalışan bireylere öğretilmesi bir yöntem olabilecektir. Parçalanmış işlerde başarı sağlayan çalışanların, kendilerine karşı güvenleri ve beraberinde öz yeterlilikleri yükselecek ve sonrasında daha karmaşık görevlere yönlendirilebileceklerdir. Çalışanlara pozitif geri bildirimlerin sağlanmasıyla da, onların cesaretlenmeleri ve karşılına çıkan sorumluluklar konusunda yeterli olabilecekleri yönündeki inançlarının gelişmesi sağlanabilecektir.

Umut düzeyi yüksek olan bireylerin, başarılı olabilmek için gereken yolları belirleyebilme ve ulaşılabilir hedeflere yönelme konusunda becerileri de gelişmiş olmaktadır. Bireylerin umut düzeylerinin geliştirilebilmesi için izlenebilecek yöntemlerden bazıları şu şekildedir: uzun vadeli amaçların alt amaçlara bölünmesi; hedefe ulaşmak için yeni bir beceriye ihtiyaç olması durumunda bu becerinin öğrenilmesi; ulaşılamayan bir amaç söz konusu olduğunda kişinin kendini suçlaması yerine stratejinin değiştirilmesine odaklanması; hedefe nasıl ulaşılabileceğinin bilinmemesi durumunda yardım istemekten çekinilmemesi.

Başarısızlık, çatışma ya da zorlukların ortaya çıkması durumunda bireyin eski düzeyine gelmesi ve kendini toparlayabilmesi olarak ifade edilen dayanıklılık bileşeninin de çalışanlarda ve örgütlerde geliştirilmesi önemlidir. Örgütlerde psikolojik sözleşmenin gelişmesi ve karşılıklı güvene dayalı iyi ilişkilerin kurulması çalışanların dayanıklılıklarını destekleyecektir. Bunun yanında, kişisel ve teknik eğitimler verilmesi, iletişim kanallarının açık olması, çalışanların işle ilgili konularda rahatlıkla fikirlerini ifade edebilmeleri de dayanıklılık düzeylerinin geliştirilmesini sağlayabilecektir.

Örgütler psikolojik sermaye bileşenlerini geliştirmeye yönelik uygulamalarla çalışanların gelişmesini ve beraberinde de istenen çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayabileceklerdir. Psikolojik sermayeleri gelişen çalışanların, örgütlerde çalışma barışını bozacak davranışlardan uzaklaşmaları ve istenen davranışları sergileme düzeylerinin artması söz konusu olacaktır.

Diğer bir değişken olarak çalışmada ele alınan iş yükü algısının da çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarına yönelik önemli etkileri bulunmaktadır. Çalışan bireylerin iş yükü düzeylerini olması gereken düzeyden daha fazla olarak algılamaları gibi, olması gereken düzeyden düşük az düzeyde algılamaları da istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Yüksek iş yükü miktarı çalışanlarda baskı oluşturmakta ve beraberinde önemli düzeyde stres yaşamalarına neden olmaktadır. Diğer yandan, iş yükü miktarının olması gerekenden az olması da çalışanlarda işe yaramama ve başarısızlık hissine yol açmakta, stres düzeyleri artarken motivasyon düzeylerinin azalmasına ve genel bir mutsuzluk hali yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu noktada bireylerin yetkinlik ve becerilerine uygun şekilde optimum düzeyde iş yükü belirlenmesi oldukça önemli olacaktır.

Bu çalışmanın sınırlılığı olarak, yapılan araştırma yalnızca bir devlet üniversitesinde çalışan idari personelden elde edilen verilerle tamamlanmıştır. Çalışmada ele alınan değişkenlerin, farklı meslek mensupları, özel sektör veya saha çalışanları açısından da incelenmesi yararlı olacaktır. Diğer yandan değişkenlerin farklı değişkenlerle birlikte ele alınması da ilgili alanyazının geliştirilmesine katkı sunabilecektir.

TEŞEKKÜR

Çalışmanın tamamlanmasında önemli katkıları bulunan Prof. Dr. Aşkın Keser ve Doç. Dr. Selver Yıldız Bağdoğan'a teşekkürlerimizi sunarız.


FINANSAL DESTEK

Yazarlar bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.


ETİK

Makalenin araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlandığı beyan edilmiştir. Araştırmaya ilişkin 02.10.2020 tarih ve 2020-07 sayılı oturumunda (Karar No. 5) Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan izin alınmıştır.

YAZAR KATKI BEYANI

Ülviye Tüfekçi Yaman  Kavram/fikir; Literatür taraması; Tasarım; Veri toplama/analiz; Veri/bulguların yorumu; Taslağın yazımı; Eleştirel inceleme; Finansman; Son onay ve sorumluluk.

Genel katkı düzeyi %70

Serpil Aytaç  Kavram/fikir; Tasarım; Yönetme ve kontrol; Eleştirel inceleme; Son onay ve sorumluluk.

Genel katkı düzeyi %30

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282–288. <https://doi.org/10.1080/08832320109599650>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayın No. 470316) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A., & Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103–122. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11574>
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972–979. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.972>
- Creative Research Systems. (2021). Sample size calculator. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20. <http://dx.doi.org/10.21121/eab.2013119496>
- Çetin, F., & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 41–66. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002183
- Çetin Gündüz, H. (2016). 21. yüzyılda pozitif psikolojinin parçası olarak umut ve Türkiye'deki yeri. İçinde A. D. Yıldız (Ed.), *Pozitif psikoloji bağlamında umut: Hedefe giden yolda sınırları aşmak* (Cilt 1, ss. 41–72). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Davis, O. C. (2010). *Why the workplace needs positive psychology* [online] https://www.researchgate.net/publication/260146068_why_the_workplace_needs_positive_psychology
- Doğan, A. (2020). *Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü* (Yayın No. 613262) [Doktora tezi, Başkent Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Erkuş, A., & Findıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.

- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 805–828. <https://doi.org/10.1002/job.494>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91(4), 330–335. <https://www.jstor.org/stable/27858244>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973–983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018a). İyimserlik, açıklama tarzı ve umut (A. Eryılmaz, Çev.). İçinde *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar* (T. Doğan, Çev. Ed., ss. 94–113). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışmanın yayım tarihi 2011).
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018b). Pozitif psikolojiye giriş (C. Topuz, Çev.). İçinde *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar* (T. Doğan, Çev. Ed., ss. 1–21). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışmanın yayım tarihi 2011).
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85. <http://hdl.handle.net/10361/517>
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125–143. <https://doi.org/10.18394/iid.375457>
- Kapusuz, A. G., & Biçer, M. (2018). Psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki olumsuz etkileri. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 229–249. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/41627/468821>
- Karakuş, G. (2019). *Örgütlerde politika algılamalarının sapkın örgütsel davranışlar üzerindeki etkileri: Pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü* (Yayın No. 604438) [Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100–119. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kosbed/issue/25709/271282>
- Keser, A. & Kümbül Güler, B. (2021). *Çalışma psikolojisi* (2. bs). Umutepe Yayınları.
- Keser, A., Bilir, B. Ö., & Aytaç, S. (2017). Niceliksel iş yükü envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(2), 57–74. <http://dx.doi.org/10.4026/isguc.371035>
- Kümbül Güler, B. (2018). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. İçinde A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar* (Cilt 4, ss. 15–37). Umutepe Yayınları.
- Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 166–183. <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-08-2015-0051>
- Lifeng, Z. (2007). Effects of psychological capital on employees job performance, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 18(2), 328–334. <https://journal.psych.ac.cn/acps/EN>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Manzoor, S. R., Khattak, I. A., & Hassan, S. (2015). Psychological capital and counterproductive work behavior with intrusion of employee performance: Study from Kp, Pakistan Universities. *City University Research Journal*, 5(2), 372–383. <http://www.cusit.edu.pk/curj/Journals/Journal/July%202015/15.pdf>
- Marcus, B., & Schuler, H. (2002). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647–660. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.647>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (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. <https://doi.org/10.1177%2F1548051809353764>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578. <https://doi.org/10.3102%2F00346543066004543>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177%2F014920630002600307>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351–363. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/3152222>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449–458. <https://doi.org/10.1177%2F1548051811409044>
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 5–11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Samancı, S., & Basım, H. N. (2018). Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 363–380. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2018.110>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://liminalolutions.com/wp-content/uploads/2021/06/Positive-Psychology-An-Introduction-by-Martin-Seligman-and-Mihaly-Csikszentmihalyi.pdf>
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78–84. <https://psycnet.apa.org/record/2011-19929-009>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446–460. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781–790. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019477>
- Tuncer, Ö. (2019). *Determinants of counterproductive work behaviors: The role of workload, role ambiguity, leader support and work locus of control* (Yayın No. 607493) [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji: Endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. Detay Yayıncılık.
- Usta, F. (2019). Umut. İçinde A. Akın, & Ü. Akın (Ed.), *Psikolojide güncel kavramlar 1: Pozitif psikoloji* (ss. 73–82). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Yayın No. 204987) [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldız, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 9(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>
- Yıldız, N., & Akgemci, T. (2011). Örgütsel vatandaşlık. İçinde A. Bedük (Ed.), *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel konular* (ss. 71–96). Atlas Akademi.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31–58. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20839/223333>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/smi.2623>

Extended Abstract

With the development of positive psychology in recent years, examining employee behaviors from a positive organizational perspective has come to the fore. Employees' positive psychological capital may also affect their attitudes and behaviors that are not defined within their role tasks and considered beyond the role. Behaviors that contribute to the organization and have the desired characteristics are expressed as organizational citizenship behaviors, and behaviors that are undesirable and preferred to be prevented by the organization are expressed as counterproductive work behaviors. Employees with high levels of positive psychological capital are expected to exhibit organizational citizenship behaviors more, and it is thought that they will exhibit less counterproductive work behaviors, which can cause serious harm to the members of the organization and the entire organization. On the other hand, workload perception is when employees perceive the amount of work expected from them within the scope of their duties as more than normal. The perception of a high workload can cause individuals to experience both cognitive and physical fatigue, decrease their job and life satisfaction, the tension in the working environment, and many unwanted behaviors such as absenteeism and leaving work. This study aims to reveal the relations between positive psychological capital and workload perception variables with organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors as extra-role behaviors.

The study sample consists of 304 administrative personnel working in a state university campus in Türkiye. The data were collected by questionnaire method, and the collected data were analyzed using the "SPSS Statistics 26" and "AMOS 16.0" programs. The research's participants are 62.2% female (189) and 37.8% male (115) employees. Almost half of the participants (150) are between the ages of 36 and 45, while the age group with the fewest participants is 18 to 25. (7).

In the study, it was observed that there was a significant and positive relationship between positive psychological capital and organizational citizenship behavior variables ($r=0.564, p<0.01$). Accordingly, organizational citizenship behaviors exhibited by employees will increase as their positive psychological capital levels increase. When the relevant literature is examined, it is seen that the research findings are compatible with previous studies (Bozgeyikli et al., 2017; Gupta et al., 2017; Lifeng, 2007; Shahnawaz & Jafri, 2009; Yıldız, 2019). There is a significant and negative relationship between positive psychological capital and counterproductive work behaviors ($r=-0.271, p<0.01$). When the previous studies are examined, it is seen that the results of the research conducted on different sector employees are compatible with the research findings of this study (Kapusuz & Biçer, 2018; Manzoor et al., 2015; Roberts et al., 2011).

According to the results of the structural equation model analysis, it was seen that positive psychological capital affects organizational citizenship behaviors positively ($\beta=.654, p<0.05$). Accordingly, positive psychological capital explains 65% of the variance in organizational citizenship behaviors. It was observed that positive psychological capital affected counterproductive work behaviors negatively ($\beta=-.162, p<0.05$). According to these results, positive psychological capital explains 16% of the variance in counterproductive work behaviors. When we look at the studies in the literature in which these variables are considered together, it can be seen that similar results have been obtained (Avey et al., 2008; Avey et al., 2010; Norman et al., 2010). On the other hand, it was found that the perception of workload negatively affected organizational citizenship behaviors ($\beta=-.165, p<0.05$) and positively affected counterproductive work behaviors ($\beta=.163, p<0.05$). Accordingly, workload perception explains 16% of the variance in both organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors.

It is thought that the results obtained in this study can be beneficial for employees, organizations, and other researchers. The results obtained in this study can be beneficial for both employees, organizations, and other researchers. The study is considered important in showing the effect of positive psychological capital and workload perception on desired and undesirable beyond-role behaviors. Positive psychology is concerned with emphasizing and developing positive traits rather than correcting the wrongs in human nature. While people with developed positive aspects lead a high level of satisfaction and happy life, they can also benefit those around them. It will be the best investment for individuals to develop positive psychological capital that focuses on who they are and how they will be better in the future. In terms of organizations, working with individuals who have developed psychological capital can provide many important advantages. Workload perception also has important effects on the attitudes and behaviors of employees towards the organization. Determining the optimum workload levels suitable for the skills and competencies of the employees gains importance in creating the desired organizational environment.