

# POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLA İLGİLİ KAVRAMLARIN TÜRK ALANYAZINDAKİ YERİ: SON ON YILIN ANALİZİ

*POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES AND THE PLACE OF CONCEPTS RELATED TO POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN TURKISH LITERATURE: AN ANALYSIS OF THE LAST DECADE*

**Tuba YİYİT<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Dr. Öğrt. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tyiyit@ogu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3307-84

## MAKALE BİLGİSİ

### Anahtar Kelimeler

*Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış, İçerik Analizi*

### Jel Kodları:

*M10, M19, D23*

### Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 23 Mayıs 2025

Düzeltilme Tarihi: 24 Haziran 2025

Kabul Tarihi: 28 Haziran 2025

## ÖZET

2000'li yılların başında yeni bir kavram olarak çıkan pozitif psikoloji akımının yönetim çalışmalarına yansımaları olan pozitif örgütsel davranış akımı, iş dünyasında uzun vadeli başarı, sürdürülebilirlik gibi kavramların da öneminin artmasıyla beraber daha da önemli bir uygulama alanı haline gelmiştir. Bu çalışma Türkiye'de son on yılda yapılan pozitif örgütsel davranış akımı ile ilgili çalışmalarının betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanarak incelenmesi ve hangi değişken üzerinde durulduğu; hangi yöntemlerle ve hangi değişkenlerle birlikte incelendiğinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında incelenen 1363 çalışmada 567 farklı değişken üzerinden çalışanların ve örgütlerin incelendiği; bu değişkenlerin incelenmesinde 9 farklı veri toplama ve analiz tekniği kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca sonrasında örgüt, iş, psikolojik bakış, çalışan, birey, liderlik, kültür, negatif davranış olmak üzere 8 farklı koda ulaşılmıştır.

## ARTICLE INFO

### Keywords

*Positive Psychology, Positive Organizational Behavior, Content Analysis*

### Jel Codes:

*M10, M19, D23*

### Article History:

Received: 23 May 2025

Received in revised form:

24 June 2025

Accepted: 28 June 2025

## ABSTRACT

Positive organizational behavior, which reflects the concept of positive psychology introduced by Seligman in the early 2000s in management studies, has become an increasingly important field of application with the growing significance of concepts such as long-term success and sustainability in the business world. This study aims to examine positive organizational behavior studies conducted in Turkey over the last ten years using descriptive and content analysis methods and to investigate which variables have been emphasized, which methods have been used, and in conjunction with which variables these studies have been conducted. In the 1363 studies examined within the scope of the research, it was observed that employees and organizations were analyzed through 567 different variables, and 9 different data collection and analysis techniques were used in the examination of these variables. Furthermore, eight different codes were identified: organization, work, psychological perspective, employee, individual, leadership, culture, and negative behavior.

**Atf vermek için / To cite:** Yiyit, T. (2025). Pozitif örgütsel davranış çalışmaları ve pozitif örgütsel davranışla ilgili kavramların Türk alanyazındaki yeri: son on yılın analizi. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15, 94-103 DOI: 10.58627/dpuiibf.1705212



**Y**önetimin bir bilim haline geldiği dönemlerden bugüne örgütsel amaçlar içerisinde öncelikli olarak sayılan örgütsel verimliliğin sağlanması, kâr elde etme, maliyetlerin düşürülmesi ve iş gücünden en iyi şekilde yararlanma gibi kavramların yanına günümüzde topluma katkı, sürekli iyileştirme, rekabet üstünlüğü sağlanması ve örgütsel sürdürülebilirlik gibi kavramlar da eklenmiştir. Bu değişim dünyadaki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişim ve değişimi takip etmiş ve beraberinde literatüre yeni kavramların da girmesine neden olmuştur.

Her ne kadar örgütsel davranışın doğuşuna katkı sağlayan Hawthorne araştırmaları ya da 1950’li yıllarda Maslow tarafından çalışanların pozitif psikolojik yapılarının öneminden bahsedilse de, 2000’li yıllara kadar örgüt içindeki negatif durumların ve tutumların incelenmesine ve çözümlenmeye çalışılmasına daha çok ağırlık verildiği pozitif davranışlara ilişkin çalışmaların sınırlı kaldığı görülmektedir (Kutaniş ve Oruç, 2014, s. 146).

Bu durum Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji akımıyla birlikte; örgütsel davranış çalışmalarında da yeni bir bakış açısı oluşturarak pozitif örgütsel davranış akımının ortaya çıkmasıyla değişmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 11). Pozitif psikoloji bireylerin erdemleri ve güçlü yönleri ile ilgilenirken, pozitif örgütsel davranış akımı bu ilkeleri çalışanların performansı, motivasyonu ve iş yeri dinamikleri açısından ele almıştır. Bu geçiş, iş dünyasında daha insancıl, motive edici ve sürdürülebilir yönetim yaklaşımlarının benimsenmesini ve bu bakış açısı örgütsel davranış kavramı, olgu ve olaylarını daha dengeli bir yaklaşımla ele almayı sağlamıştır. Pozitif örgütsel davranış akımını savunan araştırmacılar, örgütlerin başarıyı yakalayabilmesi için örgütsel davranışlara pozitif bir pencereden bakılması gerektiğini vurgulamaktadır (Mert, 2021). Bu gereklilik, günümüzde uzmanlaşmanın öneminin artması, teknolojiye büyük değişimler, COVID-19 pandemisi sonrası örgüt yapılarının ve çalışma sistemlerinin değişmesi (Goswami ve Goswami, 2023; Grözinger, vd., 2022) çalışanların örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına bakış açılarının farklılaşması (Manuti, vd., 2020); örgütlerin inisiyatif kullanabilen, gelişme açık, yaratıcı, yenilikçi, sorumluluk alabilen her türlü değişime kolay ayak uydurabilen çalışanlar bulma ve mevcut personelini elinde tutabilmesini zorlaştırması nedeniyle daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca son yıllarda kendinden önceki kuşaklardan değerleri, iletişim şekilleri, beklentileri ve çalışma anlayışları bakımından farklılık gösteren Z kuşağının da iş hayatına katılmaya başlaması, örgüt yöneticileri ve insan kaynakları birimlerinin çalışanlara yaklaşımlarını etkilemekte ve örgütlerin çalışanlarını daha iyi anlayıp değerlerini ortaya çıkarmaları sağlayacak pozitif örgütsel davranış yaklaşımının önemini daha da arttırmaktadır (Bekman ve Gündüz, 2022, s. 675-676).

Bu çalışma pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel davranış akımı çerçevesinde, Türkiye’deki araştırmalarda ele alınan kavram, olgu ve olayların; pozitif örgütsel davranış kavramlarının hangi değişkenlerle ilişkilendirildiği; hangi yöntem ve yöntemler kullanılarak incelendiğini belirleme ve konu ile ilgili olarak Türkiye’deki akademik yazındaki eğilimlerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. İş dünyasında uzun vadeli başarının sağlanıp örgütsel işbirliğinin artırılmasında da dikkat çeken bir uygulama olan pozitif örgütsel davranış akımı, akademik alan yazında da geleneksel örgütsel davranış yaklaşımlarına tamamlayıcı bir perspektif oluşturarak yeni bir paradigma sunmaktadır. Ancak bu durumun Türk literatürüne yansımalarının ne şekilde olduğuna ilişkin kısıtlı bilgiler bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmada pozitif örgütsel davranış akımının nasıl ele alındığının sunulması, konuyla ilgili boşlukların tespit edilerek gelecek araştırmalara yol göstermesi ve örgüt-çalışan işbirliğinin artırılmasına yönelik bir temel sunması araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

## 1. POZİTİF PSİKOLOJİ VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Pozitif örgütsel davranış akımı pozitif psikoloji anlayışının bir devamı olarak ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji, çıktığı güne kadar hastalıkların bulunup tedavi edilmesine yönelik geleneksel psikoloji anlayışına farklı bir bakış sunarak; insanların güçlü yönlerinin geliştirilmesini gerektiğine inanan ve bir takım erdemler üzerinden daha iyi olmalarının sağlanabileceği savunan bir yaklaşımdır (Jorgensen ve Nafstad, 2012, s. 18). Psikolojinin negatif durumları destekleyip tedavi etmesine karşı olmayan pozitif psikoloji farklı bir perspektifle, bireylerin mutluluğunu, tatminini ve potansiyelini artıran unsurları inceler. Pozitif psikoloji bilimi, bireylerin anlamlı ve doyurucu yaşamlar sürdürmeye, en iyi yanlarını geliştirmeye ve sevgi, çalışma ve eğlenme/oyun deneyimlerini artırmaya istekli oldukları inancıyla pozitif duygular, pozitif bireysel özellikler ve pozitif kurumları odak olarak belirlemiştir (Eryılmaz, 2024, s. 643). Bu bağlamda altı temel erdem (bilgi- bilgeliği, cesaret, insanîyet, adalet, ölçülülük, transandans) ve bu erdemlerin altında 24 karakter gücü tanımlanmıştır. Pozitif psikoloji sağlıklı insanları, pozitif yönleri ortaya çıkartarak, kişisel tecrübeleri (mutluluk, iyilik hali, memnuniyet, umut, iyimserlik ve pozitif duygular), pozitif kişisel özellikleri (yetenekler, ilgiler, yaratıcılık, bilgeliği, değerler, karakterin güçlü yönleri, anlam, amaç, büyüme ve cesaret) ve pozitif kurumları (pozitif aileler, okullar, işletmeler, topluluklar ve toplumlar) incelemektedir (Kutaniş ve Oruç,

2014, s. 146). Psikologların bu erdemler üzerinde yoğunlaşarak çalışmalarının, insanları daha mutlu daha üretken hale getirebileceğini ifade edilmektedir. Pozitif psikolojinin sadece bireysel düzeyde değil, örgütler ve iş yerleri düzeyinde de uygulanabileceğini fark edilmesi ise pozitif örgütsel psikoloji kapsamında pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış gibi iki yeni perspektifin doğmasına neden olmuştur (Kutanis ve Oruç, 2014, s. 147).

Bu perspektiflerden ilki pozitif örgüt okulu şefkat, bağışlayıcılık, onur, saygılı etkileşimler, dürüstlük ve erdem gibi direkt performans üzerine etkisi ölçülemeyen makro boyutta araştırmalar yapmaktadır (Luthans, 2002b, s. 698). Pozitif örgütsel davranış ise örgütler içerisinde performansı etkileyecek şekilde geliştirilip yönetilebilen, insanların güçlü yönlerine ve psikolojik yetkinliklerine odaklanan (Donaldson ve Ko, 2010, s. 179; Luthans, 2002b, s. 699); pozitif örgüt okulu ile karşılaştırıldığında mikro bir bakış açısına sahip teori ve araştırmalarla yönlendirilen pozitif psikolojinin izinden gitmektedir (Luthans, 2002, s. 57). Bununla birlikte pozitif örgütsel davranışın iş görenlerin örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacından yola çıktığını ve özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayış içinde olduğunu söylemek mümkündür (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Bu davranışlar adanmışlık, sorumluluk, aktif olma, yenilikçilik, yardımseverlik ve uyumluluk şeklinde sıralanabilir (Pan, vd., 2018).

Kişisel yeteneklerin ve yetkinliklerin geliştirilmesini odak noktası olarak alan pozitif örgütsel davranış, Luthans ve Avolio tarafından bazı temel özelliklerle tanımlanmıştır. Bu özellikler; teori ve araştırmalara dayanma, geçerli ölçüm araçlarının kullanılması, geliştirilebilir ve değiştirilebilir olma, duruma özgünlük ile iş performansı ve iş doyumu üzerinde etkili olma şeklindedir (Luthans ve Avolio, 2009, s. 299). Bu kriterler doğrultusunda, örgütlerdeki insan kaynağının güçlü yanları ve psikolojik kapasitelerinin ölçülmesiyle birlikte, günümüz iş ortamlarında daha etkin performans elde etme çabalarının önemi vurgulanmıştır. Pozitif örgütsel davranış, özellikle ölçümleme ve performans geliştirmeye odaklandığı için, pozitif psikoloji ekolünün ilgilendiği merhamet, erdem ve affedicilik gibi bireylerde değişimi zor olan özelliklerden uzaklaşmayı amaçlamaktadır (Luthans, 2002b, s. 699). Pozitif örgütsel davranışın ölçülebilen kavramlara odaklanması, güvenilir ve geçerli ölçüm araçları kullanılması sayesinde sistematik analiz, tahmin ve kontrolü mümkün kılmaktadır (Kutanis ve Oruç, 2014, s. 148). Ayrıca duruma özgünlük kriteri çerçevesinde eğitim programları koçluk vb. gibi uygulamalarla çalışanların psikolojik kapasitelerini geliştirmek; iş performanslarını ve iş tatminlerini arttırmanın mümkün olduğu ifade edilmektedir (Luthans ve Avolio, 2009, s. 300). Sistematik analiz ve kontrolün farklı durumlarda takibinin sağlanabilmesi ise sürekli gelişme ve sürdürülebilirliği hedefleyen günümüz örgütlerinde çalışanların ve örgüt yapısının gelişimini takibi açısından da pozitif örgütsel davranış akımının önemini arttırmıştır. Pozitif örgütsel davranış birey ve takım düzeyinde olmak üzere ölçülebilir insan kaynakları kapasitesine ve umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik gibi psikolojik sermayelerin araştırılmasına odaklanmaktadır (Eryılmaz, 2024, s. 643; Zhang, vd., 2024). Bu noktada pozitif örgütsel davranışın bu bakış açısıyla ortaya çıkan ve örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamada çalışanları iş yerinde daha verimli, motive ve dayanıklı hale getirebilecek olan psikolojik sermaye kavramından da bahsetmek gerekmektedir. Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranışın örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi, çalışan performansının ve kapasitelerinin geliştirilmesi için pozitif psikolojiyi de kullanarak çalışanları öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut gibi kişisel psikolojik nitelikleri incelemektedir. Diğer bir ifadeyle psikolojik sermaye, bireylerin motivasyon eğilimlerini betimlemek için kullanılmaktadır (Luthans F. vd., 2007, s. 542).

Öz yeterlilik kavramı, kişinin verilecek görevleri başarılı bir şekilde yönetmede ve yerine getirmede gereken motivasyonu, bilişsel kaynaklarını kullanabilme ve noktasında kişinin kendine güvenini tanımlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2007, s. 328). Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlar örgüt içindeki görevlerinde kendilerine inanarak çalıştıklarından daha başarılı sonuçlar elde ederken (Zhang, vd., 2024), düşük öz yeterliliğe sahip olanların hata, çaresizlik duygusu, kendine olan güven kaybına daha eğilimli olduğu bilinmekte; bu durum ise örgüt içerisinde sosyal onaylanmama, şüphelilik, engeller ve aksilikler yaşamalarına neden olabilmektedir (Bandura ve Locke, 2003, s. 27). İyimserlik kavramı ise insanların gelecekle ilgili olumlu beklentilerini yansıtan; olumlu olayları kişisel kalıcı ve genel nedenlere negatif olayları ise dışsal geçici ve durumsal faktörlere atfetme özelliği olarak tanımlanmaktadır (Kutanis ve Oruç, 2014, s. 152). Umut kavramı Snyder (2000) tarafından hedef odaklı duygular, hedefe ulaşmayı sağlayacak planlar ve bu planların uygulanmasını içeren bilişsel bir süreç olarak tanımlanmıştır (Luthans ve Youssef, 2007, s. 300). Çalışanların yüksek umutluluk düzeylerinin pozitif örgüt ortamını ve pozitif örgütsel davranışların sergilenmesini desteklediği bilinmektedir. Dayanıklılık bireylerin önemli değişiklik, zorluk veya riskle karşı karşıya kaldıklarında bu durumla başarılı bir şekilde başa çıkma yeteneğidir (Luthans, 2002b, s. 702). Gerek bireysel gerekse örgütsel boyutta çalışanların karşılaştıkları zorluklar, travmalar, belirsizlikler, çatışmalar, başarısızlıklar, işsizlik ya da iş güvencesizliği, stres gibi olumsuz veya ilerleme ve artan sorumluluklar, yükselmeler gibi olumlu değişimler bahsedilen risk faktörlerini oluşturmaktadır. Dayanıklılık tüm yaşanan olumlu ya da olumsuz durumlarda kişilerin geri dönme ve toparlanma kapasitelerini tanımlamaktadır (Luthans, 2002b, s. 702). Dayanıklılığı diğer psikolojik niteliklerden farklı olarak olumsuzlukları bir fırsat olarak görmek anlamına geldiği gibi proaktif davranabilme; hem de olumsuz durumların herkesi etkileyebileceği ve bu durumun bir toparlanma ihtiyacı doğuracağını bilme gibi reaktif davranabilme özelliğini içermektedir

(Kutanis ve Oruç, 2014, s. 152). Tüm bu tanımlardan yola çıkarak pozitif örgütsel davranışın, pozitif psikolojinin iş yaşamına uyarlanmış biçimi olarak, iş yerlerinde çalışanların öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut gibi olumlu deneyimlerini ve bireysel güçlü yönlerini inceleyen; pozitif insan kaynağı aracılığıyla örgütlerin verimliliğini ve yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan bir araştırma alanı olarak tanımlamak mümkün olmaktadır (Eryılmaz, 2024; Donaldson ve Ko, 2010).

## 2.ALANYAZINDA POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Pozitif örgütsel davranış kavramı bir yandan çalışanları psikolojik sermaye kapasiteleri açısından incelerken diğer yandan da pozitif psikolojinin öngördüğü şekilde örgütün incelenmesinde pozitif kavramlara yönelmiştir. Literatürdeki pozitif örgütsel davranış çalışmaları incelendiğinde; işe adanma, proaktif davranışlar, örgütsel bağlılık, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek kavramlarının son dönemde sıklıkla pozitif örgütsel davranışla ilişkilendirildiği görülmektedir (Eryılmaz, 2024; Kurşunmaden ve Bedük, 2023; Erkutlu, 2015; Kanten ve Yeşiltaş, 2013; Donaldson ve Ko, 2010).

İşe adanmışlık kavramı ilk olarak Kahn tarafından tanımlanmıştır. Kahn makalesinde işe adanmayı, bireylerin kendilerini iş rollerine fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kaptırmaları olarak tanımlanmıştır (Kahn, 1990, s. 694). İşe harcanan çaba ve enerji fiziksel, işle ilgili düşünceler ve algılar bilişsel, iş yönelik hisler ve duygusal bağlılık algısı ise duygusal boyutu oluşturmaktadır. Kahn aynı çalışmada çalışanın işe adanmışlığın sağlanabilmesi için işi değerli ve anlamlı bulma, kendilerini güvende hissetme ve işlerinin yerine getirebilecek şekilde kendilerini enerjik ve psikolojik olarak hazır hissetmeleri gerektiği ifade edilmiştir (Kahn, 1990, s. 703). Adanmışlıkla ilgili diğer bir çalışmada Schaufeli vd (2001), adanmışlığın canlılık, bağlılık ve kendini kaptırma olarak üç bileşenden oluştuğu ve tükenmişlik kavramını zıttı olduğunu ifade etmişlerdir (Schaufeli, vd., 2002, s. 24-25).

Proaktif davranışlar Crant (2000, s. 436-437) tarafından işletme içerisinde inisiyatif kullanmak, mevcut durumları geliştirme için ya da yeni durumlar yaratma olarak tanımlanmaktadır. (Örgüt içerisinde proaktif davranışlar farklı şekillerde kendini göstermektedir. Grant vd. çalışmalarında bu davranışları; önemli konular ya da durumlarda fikirlerini söyleyebilme, iş süreçlerinde sorumluluk alıp inisiyatif kullanabilme, yardımlaşma ve üst düzey yöneticileri belli konularda dikkatlerini çekebilme şeklinde sıralamışlardır (Grant, vd. 2009, s. 31). Bateman ve Crant (1999) ise değişim için fırsat arama, etkili ve değişim hedefli amaçlar belirleme, sorunları önceden tahmin edip önleyebilme, değişik şeyler yapma ya da şeyleri değişik yapma, harekete geçme ve sebat edebilmeyi proaktif davranışlar olarak tanımlamışlardır (Bateman ve Crant, 1999, s.64). Proaktif davranışlar sergileyen çalışanların rekabet ortamlarında ve talepkâr iş yaşamlarında daha başarılı olduğu bilinmektedir.

Literatürde ilk defa Becker tarafından tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı günümüzde geçerliliğini ve güncelliğini koruyan ve örgütsel bağlamda önemli bir değişkendir. Örgütsel bağlılık paylaşılan değerler, örgütte kalma isteği ve örgüt için kendi isteğiyle çaba gösterme olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 849). Meyer ve Allen, bağlılığı üç ayrı psikolojik durum açısından kavramsallaştırmışlar ve her bir kavramın kişinin organizasyonda kalıp kalmayacağını, sadakatlerini ve kendilerini örgütte ilişkili olarak tanımlayıp tanımlamayacaklarını etkilediğini ifade etmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990, s. 849). Bunlar; organizasyona duygusal bağlanma (duygusal bağlılık), organizasyondan ayrılmayla ilişkili maliyetlerin tanınması (devam bağlılığı) ve organizasyonda kalmaya yönelik algılanan yükümlülük (normatif bağlılık) şeklindedir (Lee vd., 2001, s. 597).

Psikolojik güçlendirme çalışanlarını işlerini daha proaktif şekilde yapmalarını sağlayan, daha rahat şekilde inisiyatif kullanmalarını destekleyen ve çalışanları motive eden bir takım yaklaşımları içermektedir. Güçlendirme insanlar, örgütler ve toplulukların kendilerini ilgilendiren konularda daha büyük başarılar sağlayan bakış açısı içermektedir (Zimmerman, 1995, s. 583). Psikolojik güçlendirme ise güçlendirme kavramından ayrı olarak kavramı sadece örgüt içerisindeki bireylere yönelerek çalışanların örgüt içerisinde ve toplumsal hayatta bakış açılarını, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerin kendi kararlarını verebilme ve örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduklarına dair inançlarının artmasını sağlamaktadır. Örgüt kültürü, liderlik tipi, örgütsel iletişim yapısı, karar alma mekanizmaları gibi unsurların kişilerin psikolojileri üzerinde etkili olduğu ve psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik ve etkililik boyutlarında çalışanların daha iyi hissetmelerini sağladığı bilinmektedir (Siegall ve Gardner, 1999, s.704).

Örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik teorisinin örgütsel boyutta nasıl tanımlandığını açıklayan bir teodir. İlk kez Ashforth ve Mael (1989) tarafından kullanılan bu kavram çalışanların örgütsel değerleri nasıl benimsediği ve örgütü kendi kimliğinin bir parçası olarak görüp görmediği, grup başarı ya da başarısızlıklarını kendi ile ilişkilendirip ilişkilendirmediği ile ilgili bir kavram olarak tanımlanmıştır (Ashforth ve Mael, 1989,s. 20). Örgütsel özdeşleşmesi yüksek bireylerin daha fazla bağlılık hissettiği, daha az çatışma yaşadığı, daha yüksek motivasyona sahip olduğu, iş tatminlerinin yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetlerini düşük olduğu bilinmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün sosyal mekanizmasının işlemlerini sağlayan, formal ödül sisteminde dikkate alınmayan, gönüllülüğe dayalı, kişiler arası yardımlaşma, fedakârlık, itaat ve sadakat özellikler davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Graham, 1991, s. 256; Smith, vd. 1983, s.249-250). Yardımsever davranış, sportmenlik, kurumsal sadakat, kurumsal uyumluluk, bireysel girişim, medeni erdem ve kişisel gelişim ilk yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışını boyutları olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000, s. 516).

Algılanan örgütsel destek çalışanların iş tatminini performansını ve örgütsel bağlılıklarını, verimliliklerini olumlu yönde etkileyen, kendilerini örgüt içerisinde güvende hissetmelerini sağlayan bunun yanında da stres, tükenmişlik, örgütsel yabancılaşma gibi durumların oluşmasını engelleyen önemli bir unsurdur. Çalışanların iyi ya da kötü her türlü durumda örgütlerinin arkalarında olduğunu bilmesi, çalışmalarının ne kadar takdir edildiğinin ve refahlarının ne ölçüde önemsendiğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698).

### 3. YÖNTEM VE BULGULAR

Bu çalışma son on yılda ulusal literatürde pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel davranış başlığı altında incelenen kavramların neler olduğu, ne sıklıkla kullanıldığı, hangi yöntemlerle ve hangi değişkenlerle birlikte incelendiğinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Veri toplama sürecinde çalışma kapsamı, alanyazındaki güncel eğilimleri ve kuramsal yaklaşımları yansıtabilmek amacıyla son 10 yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu dönem, pozitif örgütsel davranış gibi çağdaş yaklaşımların hızla geliştiği, pandemi sonrası iş yaşamına ilişkin paradigmalardan değiştiği, değişen teknolojinin farklı örgüt yapıları ve çalışma ortamları oluşmasına neden olduğu hem de Z kuşağı olarak bilinen yeni kuşağın iş hayatına atıldığı bir süreci kapsamaktadır.

Araştırmada nitel araştırmalarda kullanılan örnekleme yöntemi olan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme araştırmanın konusunu oluşturan kişi, olay ya da durum hakkında ve belirli bir amaç doğrultusunda derinlemesine bilgi toplamaktır (Özdemir, 2010, s. 327). Bu çerçevede çalışmamızda toplanan verilerin analizi için öncelikle betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, önceden belirlenen temalara göre verilerin özetlenmesini ve yorumlanmasını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 256). Betimsel analizle elde edilen veriler ise bir kodlama sürecine tabi tutulmuş, farklı temalar veya kategoriler oluşturularak içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinin uygulanmasındaki amaç betimsel yaklaşımda fark edilemeyen kavram ve temaların keşfedilmesi ve kavramsallaştırılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 259).

Bu çalışmada, pozitif örgütsel davranış konusuna ilişkin literatürü derinlemesine incelemek amacıyla DergiPark'ta yayımlanmış makaleler analiz edilmiştir. 2014 yılından bu yana faaliyet göstermesi DergiPark platformunun son on yılı kapsayan bu çalışmada zaman açısından bir kısıt olmadan 2015 yılından bu yana yayınlanmış makalelerin tamamına ulaşmada kolaylık sağlamıştır.

Ulaşılan makalelerin anahtar kelimeleri ve özetleri değerlendirilerek, hangi değişkenlerin daha sık kullanıldığı belirlenmiştir. Ayrıca, çalışmaların hangi yöntemlerle yazıldığı incelenerek, hangi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı ve hangi analiz tekniklerinin kullanıldığı incelenmiş ve bir sınıflandırma yapılmıştır. Özetlerinde veri toplama tekniği ya da analiz tekniği hakkında bilgi bulunmayan makalelerin ise tam metinlerine ulaşılmış ve işlenmiştir. Bu doğrultuda, literatürde yaygın olarak kullanılan değişkenler ve veri toplama ve analiz yöntemleri ortaya konmuş, böylece mevcut akademik çerçevenin genel eğilimleri hakkında bilgi sağlanmıştır. Daha sonra ise makalelerde kullanılan anahtar kelimeler sınıflandırılmaya çalışılmış ve kategorilendirilmiştir.

Araştırma kapsamında, DergiPark gelişmiş arama menüsünden, pozitif örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla kullanılan işe adanmışlık, proaktif davranış, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan örgütsel destek konuları anahtar kelime olarak girilerek ilgili konularda yayınlanan makalelerin anahtar kelimeleri ve özetleri istenmiştir. Tarama sonucunda elde edilen makalelerin sayıları şu şekildedir; adanmışlık 84, proaktif davranış 3, pozitif örgütsel davranış 9, pozitif psikolojik sermaye 44, örgütsel bağlılık 680, psikolojik güçlendirme 93, örgütsel özdeşleşme 116, örgütsel vatandaşlık davranışı 200, algılanan örgütsel destek 129 şeklindedir. Ulaşılan sonuçlar içerisinde bilimsel olmayan, hakemli dergilerde yayımlanmayan yayınlar, tezler ve tez özetleri, bildiriler göz ardı edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda göz çarpan ilk bulgu son on yıl içerisinde pozitif örgütsel davranış konuları içerisinde en çok çalışılan konuların örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güçlendirme ve işe adanmışlık olduğu görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış ve proaktif davranış ve pozitif psikolojik sermaye konularının ise daha düşük sayılarda kaldığı görülmektedir.

**Tablo 1:** *Araştırma Konusuna İlişkin Ulaşılan Makale ve Değişken Sayıları*

| Konular                        | Ulaşılan makale sayısı | Konu başına ulaşılan değişken sayıları |
|--------------------------------|------------------------|----------------------------------------|
| İşe Adanmışlık                 | 84                     | 116                                    |
| Proaktif Davranış              | 8                      | 18                                     |
| Pozitif Örgütsel Davranış      | 44                     | 18                                     |
| Pozitif Psikolojik Sermaye     | 9                      | 55                                     |
| Örgütsel Bağlılık              | 680                    | 54                                     |
| Psikolojik Güçlendirme         | 93                     | 80                                     |
| Örgütsel Özdeşleşme            | 116                    | 70                                     |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | 200                    | 74                                     |
| Algılanan Örgütsel Destek      | 129                    | 82                                     |
| <b>Toplam</b>                  | <b>1363</b>            | <b>567</b>                             |

İncelenen makalelerin veri toplama teknikleri ve analiz yöntemleri incelendiğinde ise verilerin ağırlıklı olarak anket (ölçek) yöntemiyle toplandığı ve nicel analiz tekniklerinin kullanıldığı görülmektedir. Tablo 2’de anket yöntemi ve anketlerin analizi için SPSS programı dışında kullanılan yöntem ve teknikler özetlenmiştir.

Tablo 2’de de görüldüğü üzere 1363 makalenin 86 tanesinde anket (ölçek) dışı veri toplama tekniği ve analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bunların 23 tanesi nitel veri toplama (görüşme ve odak grup görüşmesi) ve analizi iken, 17 kuramsal veya kavramsal çalışma, 16 meta analiz, 11 literatür taraması, 6 içerik analizi, 6 derleme, 4 bibliyometrik analiz, 1 doküman analizi, 1 sistematik veri analizi, ve 1 adette hem görüşme tekniğini hem de anket tekniğini aynı anda kullanıldığı çalışmalardan oluşmaktadır.

Çalışmanın ikinci aşamasında ise elde edilen verilere içerik analizi uygulanarak kodlama yapılmıştır. Analiz sonrasında örgüt, iş, psikolojik bakış, çalışan, birey, liderlik, kültür, negatif davranış olmak üzere 8 farklı kod oluşturulmuş herhangi bir koda uymayan değişkenler ise analiz dışı bırakılmıştır.

Birey kodunda Öz yeterlik 6, Birey-Örgüt Uyumu ve Kuşaklar 4, Bireysel Performans ve Umut ise iki defa; psikolojik bakış kodunda Psikolojik Güçlendirme 6, Psikolojik Sermaye 5, Psikolojik İyi Oluş, Psikolojik Sözleşme ve Pozitif Psikoloji 3, Psikolojik Sahiplenme, Pozitif Psikolojik Örgütsel Davranış, Pozitif Psikolojik Sermaye 2 kere kullanılmıştır.

Çalışan kodunda Çalışan Performansı 6, Çalışmaya Tutkunluğu 3, Çalışan Sessliliği ve Motivasyonuna ise 4 defa rastlanılmıştır.

İş kodunda yer alan değişkenlerin sıklıkları İş Tatmini 7, İşe Adanmışlık 5, İş Performansı 4, İş Doyumu 4, İş-Yaşam Dengesi 2, İş-Aile Zenginleşmesi İş Yaşam Kalitesi, İş Özellikleri İş Değerleri, İş Becerikliliği 2 şeklindedir.

**Tablo 2:** *Araştırmada Kullanılan Anket (Ölçek) Dışı Yöntemler ve Sayıları*

| Konular                    | Yöntem ve Analiz Tekniği                                                     |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| İşe Adanmışlık             | 1 Kuramsal veya Kavramsal Çalışma                                            |
| Proaktif Davranış          | 1 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi                                      |
| Pozitif Örgütsel Davranış  | 4 Kuramsal veya Kavramsal Çalışma<br>1 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | 1 İçerik Analizi<br>1 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi                  |

|                                |                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık              | 17 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi<br>10 Literatür Taraması<br>8 Meta Analiz<br>6 Derleme<br>4 Kuramsal veya Kavramsal Çalışma<br>1 Bibliyometrik Analiz<br>1 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi + Nicel Analiz |
| Psikolojik Güçlendirme         | 1 Doküman Analizi<br>1 Bibliyometrik Analiz<br>1 Meta Analiz<br>1 İnceleme                                                                                                                                               |
| Örgütsel Özdeşleşme            | 6 Meta Analiz<br>1 Bibliyometrik Analiz<br>1 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi<br>1 Sistematik Veri Analizi                                                                                                          |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | 7 Kuramsal veya Kavramsal Çalışma<br>4 İçerik Analizi<br>2 Nitel Veri Toplama Yöntemi ve Analizi<br>1 Bibliyometrik Analiz                                                                                               |
| Algılanan Örgütsel Destek      | 1 Kuramsal veya Kavramsal Çalışma<br>1 İçerik Analizi<br>1 Literatür Taraması<br>1 Meta Analiz                                                                                                                           |

Örgüt kodunda yer alan değişkenlerin ağırlıkları Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 8, Örgütsel Özdeşleşme 7, Örgütsel Bağlılık 7, Örgütsel Güven 6, Örgütsel Destek 6, Örgütsel Seslilik 5, Örgütsel Adalet 4, Örgütsel İletişim 3, Örgüt Temelli Özsaygı, Kurumsal İtibar, Örgütsel Davranış, Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Örgütsel Performans 2 şeklindedir.

Liderlik kodunda ve Lider/Liderlik Kavramı 29, Dönüştürücü liderlik 25, Etik Liderlik 18, Lider-Üye Etkileşimi 13, Liderlik Stilleri 12 ve Otantik Liderlik 11 defa kullanılırken; Hizmetkâr liderlik 8, Paternalist Liderlik 6 ve Etkileşimci Liderlik 5, Kapsayıcı Liderlik 4, Paylaşılan Liderlik, Çevik Liderlik, Demokratik Liderlik değişkenlerine 2 defa rastlanılmıştır.

Kültür kodunda örgüt kültürü 6, farklı iklim tipleri olacak şekilde 6, Hofstede'nin kültürel değerleri boyut bazında 5, kurum imajı ise 2 çalışmada yer almıştır.

Pozitif örgütsel davranış çalışmalarında dikkat çeken bir diğer unsur çalışmalarda negatif tutumların ya da negatif örgütsel davranış değişkenlerinin fazlalığıdır. Çalışmaların değişkenleri içerisinde Örgütsel Sinizm, İş Stresi, Psikolojik Sözleşme İhlali ve İşten Ayrılma Niyetinin 4, Tükenmişlik ve Stresin 3, İş-Aile Çatışmasının, Aşırı İş Yükü, Mobbing, Örgütsel Stres, Presenteizm, Psikolojik Şiddet ve Kayırmacılığın 2 kere incelendiği görülmektedir.

**Tablo 3: Kodlamalar**

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Birey            | Örgüt Uyumu, Hesap Verilebilirlik, İş Yapılandırma, Kariyer Planlaması, Performans, Şükran, Yaratıcılık, Yenilikçilik, İş Uyumu, Kuşaklar                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Psikolojik bakış | Sahiplenme, Güvenlik, Güçlendirme, İklim, İyi Oluş, Kapasite, Sermaye, Sözleşme (Psikolojik), Pozitif Liderlik, Pozitif Davranış, Pozitif Örgütsel Davranış, Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Kaynaklar (Öz-Değer, Öz-Yeterlilik, İyimserlik, Psikolojik Yılmazlık), Pozitif Psikolojik Sermaye                                                                                                                                    |
| Çalışan          | Katılımı, Memnuniyeti, Mutluluğu, Performansı, Sadakati, Sesliliği, Sessizlik Davranışı, Yaratıcılığı, Performansı, Çalışma Arkadaşları Desteği, Çalışmaya Tutkunluk (Çalışan), Personel Güçlendirme, Performans, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Motivasyon, Duygusal Durumlar (Anksiyete, Depresyon, Tükenmişlik, Stres, Mutluluk, Esenlik, İyimserlik, Öz Yeterlilik, Duygusal Bağlılık, Yalnızlık, Umut, Rol Belirsizliği) |
| İş               | Aile Zenginleşmesi, Becerikliliği, Değerleri, Doyumu, Gereklileri, İşkoliklik, Nitelikleri, Özellikleri, Performansı, Tatmini, Yaşam Kalitesi, Yükü Algısı, Aile Zenginleşmesi, Adanmışlık, Angaje Olma, Bağımlılık, Gömülmüşlük, Tutkunluk, Anlamlı Bulma, Sahiplenme, Kendini Yetiştirme, Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı                                                                                                           |
| Örgüt            | Destegi, İtibar, İç Güven, Temelli Özsaygı, Yapı Algısı, Özdeşleşme, Vatandaşlık Davranışı, Adalet, Bağlılık, Davranış, Demokrasi, Destek, Erdem, Etik Değer, Etkinlik, Güven, İletişim, Mutluluk, Öğrenme, Özdeşleşme, Performans, Politika Algısı, Prestij, Sosyalleşme, Vatandaşlık Davranışı, Yabancılaşma, Yaratıcılık, Yaşamda Yalnızlık, Örgütsel Seslilik                                                                       |
| Liderlik         | Çevik, Dağıtımçı, Değişim Odaklı, Dönüştürücü, Etik Yönetim, Etkileşimci, Girişimci, Güçlendirici, Hizmetkâr, Kapsayıcı Yaklaşım, Karizmatik, Katılımcı, Liderlik, Destekleyici, Güven Ortamı,                                                                                                                                                                                                                                          |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | Davranışları, Etik Anlayışı, Stilleri, Önder-Üye Etkileşimi, Otantik, Otokratik, Öğretimsel, Paternalist, Sosyal Sorumluluk Temelli, Stratejik, Vizyoner, Demokratik, Paylaşılan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kültür           | Adhokrazi Kültürü, Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Bireysellik, Çift Kültürlülük, Değerler, Destekleyici İletişim İklimi, Destekleyici Örgüt İklimi, Etik İklim, Güçlendirme İklimi, Güvenlik İklimi, Hiyerarşik Kültür, İçsel Uyum Kültürü, Klan Kültürü, Kolektivizm, Kurum İmajı, Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel İklim, Paternalizm, Sinerjik İklim, Toplulukçuluk                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Negatif Davranış | Anksiyete, Devamsızlık, Aşırı İş Yükü, Çatışma, Depresyon, Duygusal Tükenmişlik, İhbarcılık, İrrasyonel İnanışlar, İstismarcı Yönetim, İş Güvencesizliği, İşkolizm, İş Stresi, İş Yeri Yalnızlığı, İş Yükü İrritasyonu, İş-Aile Çatışması, İşe Yabancılaşma, İşten Ayrılma Niyeti, İşyeri Nezaketsizliği, İşyeri Zorbalığı, Karanlık Yönetim Algısı, Kariyerizm, Kayırmacılık, Kendini Sabotaj, Konformizm (Uymacı Davranış), Korku İklimi, Meslekten Ayrılma Niyeti, Mobbing, Narsisizm, Negatif Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nepotizm, Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Kibirliklik, Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Stres, Presenteizm, Problemden Kaçma, Psikolojik Sözleşme İhlali, Psikolojik Şiddet, Psikolojik Taciz, Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Rol Stresi, Sanal Kaytarma Davranışları, Sessizlik Davranışları, Sıkılık-Esnelik, Sinizm, Sosyal Kaytarma, Stres, Tükenmişlik, Tükenmişlik Sendromu, Vatandaşlık Baskısı, Yalnızlık, Yapıcı Sapkın İşyeri |

Pozitif örgütsel davranış akımının Luthans ve Avolio (2009 s. 299), tarafından tanımlanan özelliklerinin teori ve araştırmaya dayanma, geçerli ölçüm araçlarının kullanılması, geliştirilebilir ve değiştirilebilir olma, duruma özgülük ve iş performansına ve iş doyumuna etkisinin olması şeklinde olduğunu ifade edilmişti. Yapılan analizde araştırmalarda pozitif örgütsel davranışın ölçülebilen kavramlarına yönlendiği ve ölçümlemelerde güvenilir ve geçerli araçların kullanıldığı görülmüştür. Bu durum Luthans ve Avolio'nun belirttiği özelliklerin dikkate alınarak araştırmaların yapıldığını göstermektedir. Analiz sonucunda dikkat çeken bir kısıt duruma özgülük özelliğinde bahsedilen ve çalışanların psikoloji kapasitelerinin gelişimini amaçlayan eğitim programları, koçluk gibi eğitim uygulamalarını göz ardı edilmesi ya da var ise bu çalışmaların etkinliğinin ölçümü, iş tatmini ve çalışan performansına etkilerinin belirlenmesi için çalışmaların bulunmamasıdır.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışana verilen değer, rekabet odaklılık, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirliğin sağlanması gibi konular örgütleri bir adım öne çıkarmaktadır. Bu durum pozitif örgütsel davranış akımı ve uygulamalarını giderek daha fazla ilgi çeken ve araştırılan konulardan biri haline getirmiştir. Bu düşünceden yola çıkarak bu araştırmada ulusal literatürde pozitif örgütsel davranış ve ilgili kavramlarının (adanmışlık, proaktif davranış, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranış, algılanan örgütsel destek) ne kadar yer aldığı, yapılan araştırmalarda hangi değişkenlerin, veri toplama yöntemleri ve analiz yöntemlerinin kullanıldığını belirlenmesini amaçlanmaktadır. Analiz sırasında toplam 1363 makalenin anahtar kelimeleri ve özetleri incelenmiştir. Makalelerde 9 farklı veri toplama ve analiz tekniği kullanıldığı görülmüştür. Yapılan analiz sonuçlarında ulusal literatürde pozitif örgütsel davranış akımı ve ilgili kavramlarına ilişkin olarak çalışmaların verilerinin ağırlıklı olarak anket (ölçek) kullanıldığını söylemek mümkündür. Bu durum pozitif örgütsel davranışın ölçülebilen kavramlara odaklanması, güvenilir ve geçerli ölçüm araçları kullanılması ilkesini desteklemektedir. Analizlerin ise SPSS, AMOS ve LISREL gibi programlar aracılığıyla yapıldığı bilinmektedir. Her ne kadar bu yöntemlerle büyük ölçekli verilerin analizi daha kolaylaştırma, nesnellik ve güvenilirlik açısından kesinlik, hızlı ve etkin sonuçlar alma ve standartlaştırılmış ölçümler sunma gibi avantaj sağlasa da bir takım olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Nicel araştırmalara gelen eleştiriler arasında derinlemesine neden-sonuç ilişkilerini ihmal ettiği, mutluluk, umut, memnuniyet, öz yeterlilik gibi soyut kavramların ölçülmesinin zorlaştığı, duygusal, kültürel, ekonomi, sağlık, toplumsal olaylar gibi bir takım faktörlerin ihmal edildiği bilinmektedir. Aynı şekilde özellikle kapalı uçlu sorular içeren yöntemlerde katılımcıların düşüncelerinin ve deneyimlerinin doğrudan ifade edilmesinde sıkıntılar yaşanmakta ve görüşlerin önceden belirlenen kategorilerle sınırlandırılmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Nicel veri analizinin kısıtlarından biri de anlık veri toplanmasıdır. İncelenen 1363 çalışmada 567 farklı değişken üzerinden çalışanların ve örgütlerin incelendiği bilinmekte ancak ortaya çıkan sonuçların yönetimleri nasıl etkilediği, çalışanlar ya da örgütsel yapıların daha iyi hale getirilmesi için ek çalışmalar yapıp yapılmadığını açıklamamaktadır. Bu durum Eryılmaz, (2024), Kurşunmaden ve Bedük (2023) ve Donaldson ve Ko (2010) çalışmalarında belirttikleri sonuçları desteklemektedir. Yapılan çalışmaların nitel yöntemlerle desteklenmesi, ortaya çıkan sonuçların gerekli durumlarda eğitim, psikolojik destek, örgütsel danışmanlık gibi değişim, dönüşüm sağlayan durumlardan sonra da tekrar edilmesi elde edilen verilerin güçlenmesine ve yapılan çalışmaların gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Davranış bilimlerinin temel konularını insan oluşturmaktadır. İnsanların sahip olduğu duygu ve düşüncelerin göz ardı edilemeyeceği, insanı örgütler içerisinde sosyal bir varlık olduğu gerçeği örgütsel davranış bilimini ortaya çıkartmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise bireyin psikolojik sermaye olarak görüldüğü ve örgüt içinde iyi olana yönelen bir anlayışla hareket



etmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda bu durumun göz ardı edilmesi bu çalışmalarda bir kısıt yarattığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışmaların, ilerleyen yıllarda derinlemesine bilgi sağlayabilecek, önceden belirlenen kategoriler yerine tümevarım yöntemiyle yeni özellikler/teoriler keşfetmeyi sağlayacak, olgu ya da olayları içinde bulunduğu koşulları ve sosyal ve kültürel yapıyı da içine katarak yorumlayabilecek görüşme gibi yöntemlere yönelmesi alinyazının gelişmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Aynı zamanda pozitif örgütsel davranışın Luthans ve Avolio (2009), tarafından tanımlanan geliştirilebilir ve değiştirilebilir olma, duruma özgülük ve iş performansına ve iş doyumuna etkisinin olması gibi özelliklerin de desteklenmesi sağlanacaktır.

Analiz sonrasında örgüt, iş, psikolojik bakış, çalışan, birey, liderlik, kültür, negatif davranış olmak üzere 8 farklı kod ulaşılmıştır. Bu noktada çalışmaların örgütsel davranışın birey, örgüt ve toplum boyutlarının tamamıyla ilgilendiği görülmektedir. Ancak bu araştırmaların birey ya da çalışana ilişkin olanlarının diğer boyutlara göre daha az kaldığı dikkat çekmektedir. Durum pozitif örgütsel davranışın temel unsurları olan çalışanların öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut gibi olumlu deneyimlerini ve bireysel güçlü yönlerini tanımlamada ve geliştirmeye yol açmada kısıt yaratmaktadır. Bu nedenle örgüt içinde insan ve insanın iyi oluşunu destekleyecek psikolojik sermayenin gelişmesini sağlayacak çalışmaların artması, psikoloji bilimiyle ortak çalışmalar yapılması alana önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca iş hayatına yeni giren Z kuşağını tanıma ve anlamaya yönelik çalışmalarda gelecek çalışmalar için önemli bir konu olacaktır.

Dikkat çeken diğer bir durumsa negatif örgütsel davranış konularına ilişkin değişkenlerin diğer çalışmalardaki değişkenlere yakın sayıda olmasıdır. Bu durum iki farklı örgütsel davranış akımının birbirini nasıl etkilediğinin hala geçerli bir soru olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütlerde çalışan verimliliğinin artırılması, daha mutlu, daha bağlı ve daha üretken bir iş gücü sağlanması, inovasyonun ve yönetim kalitesinin artırılması, olumlu örgüt kültürünün oluşturulması, sürdürülebilir başarı ve rekabet avantajının kazanılmasında her iki bakış açısının da dengeli şekilde yürütülmesi gerektiği görülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış akımı, çalışanların iş yerinde nasıl davrandıklarını, nasıl etkileştiklerini ve bu davranışların nasıl yönetildiğini anlamak için kritik bir rol oynamaktadır. Bu durum örgütler içerisinde insan faktörünü her zaman olduğundan daha önemli hale getirmektedir. Çünkü mutlu, huzurlu, motive kişisel yeterliliği sahip çalışanları olan örgütler yaşana değişim süreçlerinde diğer örgütlere göre daha başarılı olacak ve günümüzde istenen topluma katkı, sürekli iyileştirme, rekabet üstünlüğüne daha kolay ulaşacaklardır. Burada gelecek araştırmacılara düşen görev nicel yöntemlerle birlikte nitel veri toplama yöntemlerine yönelerek, derinlemesine analizler yapmak ve çalışma sonuçlarının sektörle paylaşılmasını sağlayarak örgütlerin yeni yönetim stratejileri geliştirmesini sağlamak olacaktır.

#### YAZAR BEYANI

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

**Etik Kurul Onayı:** Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

**Yazar Katkıları:** Yazar çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### KAYNAKÇA

- Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), s. 847-858.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), s. 20-39.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), s. 87-99.
- Bateman, T., & Crant, J. (1999). : Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations. *Business Horizons*, 42(3), s. 63-70.
- Donaldson, S., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Erkutlu, V. (2015). Pozitif Örgütsel Davranış. *Akademisyen Kitabevi*.
- Eryılmaz, İ. (2024). Pozitif Örgütsel Davranış Çalışmaları Üzerine Sistemli Bir İnceleme ve Eleştiriler: Quo Vadis? *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 641-657.
- Goswami, M., & Goswami, A. (2023). A comprehensive examination of psychological capital research using bibliometric, TCCM and content analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 30(5), 1588-1622.
- Graham, J. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), s. 549-270.
- Grant, A., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. , 62(1), . *Personnel Psychology*, s. 31-55.
- Grözing, A. C., Wolff, S., Ruf, P., & Moog, P. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Bus Econ*, 58, 89-716. doi:https://doi.org/10.1007/s11187-021-00506-4

- Jorgensen, İ., & Nafstad, H. E. (2012). Positive Psychology: Historical. S. J. P. Alex Linley, & P. a. Perspective içinde, Positive Psychology in Practice. John Wiley & Sons.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), s. 692-724.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Kaya, Ç. (2024). A Conceptual Analysis of Proactive Behaviors: Impacts on Individual and Organizational Contexts. *Journal of Economics Business and International Relations*, 3(2), s. 156-187. doi:<https://doi.org/10.58654/jebi.1586686>
- Kurşunmaden, F., & Bedük, A. (2023). A Bibliometric Analysis of the Studies in 2019 and 2020 On Positive Organizational Behavior. *Journal of Business and Finance in Emerging Markets*, 6(1).
- Kutanis, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), s. 145-159.
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Kyung, Y. R. (2001). The Three-Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea. *Applied Psychology*, s. 479-640.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), s. 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for Meaning of Pozitive Organizational Behavior. *Journal of Orgaznizational Behavior*, s. 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2009). "The "Point" of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, s. 291-307.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging Positive Orgaznisational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), s. 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, s. 541-572.
- Manuti, A., Giancaspro, M., Molino, M., Ingusci, E., Russo, V., Signore, F., . . . Cortese, C. (2020). "Everything Will Be Fine": A Study on the Relationship between Employees' Perception of Sustainable HRM Practices and Positive Organizational Behavior during COVID19. *Sustainability*, 12(23), 10216.
- Mert, Z. (2021). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Journal of Original Studies*, 1(3).
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-34.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(2315).
- 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), s. 513-563.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), s. 698-714.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, s. 71-92.
- Seligman, M. (2000). Positive psychology: An introduction. (Cilt 55). *American Psychologist*.
- Siegal, M., & Gardner, S. (1999). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), s. 703-722.
- Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), s. 653-663.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zhang, L., Wider, W., Fauzi, M., Jiang, L., Tanucan, J., & Udang, L. (2024). Psychological capital research in HEIs: Bibliometric analysis of current and future trends. *Heliyon*, 10. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26607>
- Zimmerman, M. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), s. 581-599.