



Araştırma Makalesi • Research Article

Pozitif Örgütsel Davranış Çalışmaları Üzerine Sistemli Bir İnceleme ve Eleştiriler: Quo Vadis?

A Systematic Review and Critiques on Positive Organizational Behavior Studies: Quo Vadis?

İnan Eryılmaz*

Öz: Bu çalışma, pozitif örgütsel davranış alanında yer alan bilimsel kanıtların derlenmesini ve Türkçe yayınlanmış makaleler üzerinden pozitif örgütsel davranış alanının panoramasının ortaya konmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla, pozitif örgütsel davranış araştırmaları kategorisine giren, hakemli dergilerde yayınlanmış akademik makale türünden yayımlar derlenmek suretiyle PRISMA yöntemi esas alınarak sistematik bir literatür taraması yapılmıştır. Ulakbim TR Dizin arşivi ve Google Akademik kullanılarak ve "pozitif örgütsel davranış," "pozitif örgüt yazını," "pozitif örgüt araştırması," "pozitif örgüt kuramı," "örgütlerde pozitif davranış," "pozitif iş tutumları," "örgütlerde psikolojik sermaye," "psikolojik güçlülük," "psikolojik dayanıklılık," "örgütlerde pozitif psikoloji" anahtar sözcükleri ile yapılan tarama sonucunda toplamda 121 makale üzerinden içerik analizi yapılmıştır. Pozitif örgütsel davranış çalışmalarının 2000 yılından bugüne bir dökümünü ortaya koyan araştırma sonucunda alanın seyrine dair birtakım eleştirel çıkarımlar yapılmıştır. Buna göre tespit edilen sorunlar 1. Yeterli kuramsal temel yoksunluğu ve kavramsallaştırma sorunları, 2) Metodik problemler, 3) Kanıt yetersizliği ve replikasyon zaafiyeti, 4) Düşük özgünlük seviyesi, 5) Neoliberal ideolojiye hizmet etme ve 6) Uygulamaya ve politikaya tercüme olmama şeklinde kategorize edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif örgütsel davranış, pozitif örgüt yazını, pozitif davranış, psikolojik sermaye, PRISMA

Abstract: This study aims to compile scientific evidence in the field of positive organizational behavior and present an overview of the field through Turkish-published articles. To achieve this goal, a systematic literature review was conducted based on the PRISMA method by compiling academic articles published in refereed journals that fall under the category of positive organizational behaviour research. Ulakbim TR Dizin archive and Google Scholar were used for the search, using keywords such as "positive organizational behavior," "positive organizational scholarship," "positive organizational studies/literature," "positive organizational theory," "positive behavior in organizations," "positive work attitudes," "psychological capital in organizations," "psychological resilience," "psychological well-being in organizations," and "positive psychology in organizations." A total of 121 articles were analyzed through content analysis. The research provides an overview of the development of positive organizational behavior studies from 2000 to the present and draws critical implications for the field. The

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi Bölümü,
ORCID: 0000-0001-8307-2402 inaneryilmaz@sdu.edu.tr

Cite as/ Atf: Eryılmaz, İ. (2024). Pozitif örgütsel davranış çalışmaları üzerine sistemli bir inceleme ve eleştiriler: Quo Vadis?. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, (2), 641-657. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1478470>

Received/Geliş: 04 May/Mayıs 2024

Accepted/Kabul: 26 August/Ağustos 2024

Published/Yayın: 30 August/Ağustos 2024

Bu makale CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makedir.

e-ISSN: 2149-4622. © 2013-2024 Muş Alparslan Üniversitesi. TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde.

identified problems can be categorized as follows: 1) Insufficient theoretical foundation and conceptualization issues, 2) Methodological problems, 3) Lack of evidence and replication weakness, 4) Low level of originality, 5) Service to neoliberal ideology, and 6) Lack of translation into practice and policy.

Keywords: Positive organizational behavior, positive organizational literature, positive behavior, psychological capital, PRISMA

Giriş

Pozitif örgütsel davranış çalışmalarının kaynağı olan pozitif psikoloji akımı, bir taraftan heyecanlı bir arz-talep ilişkisini teşvik ederken diğer taraftan ciddi bir eleştiri dalgasına maruz kalmıştır. Bu eleştiriler, psikoloji biliminin bir güven krizi dönemecinde olduğu ve disiplinin meşakkatli süreçler sonrasında edindiği kazanımların ve ortaya koyduğu bulguların sulandırılması, tahrif edilmesi, suiistimali ve piyasa aktörlerinin manipülasyonuna açık hale gelmesi gibi unsurlar ekseninde toplanmıştır (van Zyl vd., 2023). Pozitif psikoloji kavramlarına yönelik artan ilgi ve sayıları her geçen gün yükselen akademik araştırmaların, insanların ve onların oluşturduğu toplulukların refahına, iyi oluşuna ve mutluluğuna dair kadim arayıştan beslenmesi anlaşılır olmakla birlikte, katkı potansiyelini azaltan ve meşruiyet yitimine çanak tutan birtakım bilimsel ve yöntemsel risklerin altını çizmek gerekmektedir. Sosyal psikolojinin önde gelen isimlerinden biriyken veri fabrikasyonu sebebiyle unvan ve statüsünü yitiren, The New York Times dergisindeki uzun bir yazıya konu olan Diederik Stapel hadisesi (Bhattacharjee, 2013) gibi aldatmaca vakaları bir yana, metodolojik zayıflık ve zafiyetler ile tekrara düşme ve “kendi çalıp kendi oynama” nispetinde sınırlılıklar, pozitif psikoloji alanına ilaveten pozitif örgütsel davranış çalışmalarının da karşı karşıya olduğu önemli sorunlar arasındadır (van Zyl vd., 2023). Bireylerin, ekiplerin, örgütlerin ve toplumların refahına ve gelişmesine katkı sunacak kilit faktörlerin bilimsel açıdan daha iyi anlaşılması gibi erdemli bir çabanın peşindeki bu disiplinlerin ve alanda çalışmalar yapan araştırmacıların salahiyeti ve etki değeri yüksek çalışmalar üretebilmesi, metin sonuna iliştilen koruma kalkanı misali “kısıtlılıklar” ardına gizlenmekle değil, kapsamlı eleştirel çaba ve samimi çözüm önerileri ile mümkün olabilir.

Bu bağlamda, yönetim ve organizasyon ve özellikle örgütsel davranış alanında son dönemlerde hem akademik alanında hem de serbest piyasanın tüm olanakları ile artış gösteren pozitif psikoloji çalışmalarına daha yakından bakmak zorunlu hale gelmiştir. Nitekim uluslararası bağlamda pozitif psikoloji akımına dair eleştirilerin temel alındığı araştırmalar bulunmaktadır (van Zyl vd., 2023). Bu çalışmada Türkçe yayınlanmış, pozitif örgütsel davranış araştırmaları kategorisine giren, hakemli dergilerde akademik makale türünden yayınlar özelinde, günümüze kadar birikmiş bilimsel kanıtların derlenmesi ve Türkçe yayınlanmış makaleler üzerinden pozitif örgütsel davranış alanının panoramasının ortaya konması amaçlanmaktadır.

1. Pozitif Örgütsel Davranış Alanının Doğuşu

Anlamlı, mutlu ve güzel yaşamlar sürdürmek, kadim bir insani ihtiyaçtır. Eski filozofların, felsefi düşüncelerinin üzerinde yeşerdiği temel sorunun, insanın mutluluğu sorunsalı olması, bu açıdan şaşırtıcı değildir. Bilimsel alanda, psikoloji başta olmak üzere sosyal disiplinlerin insanın bu türden anlam arayışına, deneyimlerine, ihtiyaçlarına, güçlü ve erdemli yönlerine odaklanarak mutluluğun tarifini yapma çabasına yönelmesi anlaşılabilir bir durumdur. Bu çabaların kurumsallaşmış ve en genç versiyonlarından biri olarak pozitif psikoloji hareketi, bilim dünyasının gündemine 1990'lı yıllar itibarıyla girmiştir. 2000 yılında Amerikan Psikoloji Derneği (APA) tarafından yayınlanan, “öğrenilmiş çaresizlik” kavramıyla tanıdığımız Martin Seligman ve “akış” kavramıyla özdeşleşen Mihaly Csikszentmihaly'nin editörü olduğu, “The American Psychologist on Happiness, Excellence, and Optimal Functioning” özel sayısı, pozitif psikolojinin ve pozitif örgütsel davranış alanının doğuşu açısından milat kabul edilebilir. Dönemin APA Başkanı Seligman, pozitif psikoloji araştırmalarına ilişkin bir ihtiyacın altını çizerken, geleneksel psikolojinin insanın patolojik hallerine odaklanmış olduğu uzun tarihine göndermeyle, psikolojinin araştırma odağının “eksiklik” ya da “bozukluk” temelinde işleminin, pozitif olana odaklanmayı ve bunun insanlık için yaratacağı faydaları geciktirdiğine işaret etmektedir. O tarihten bu yana, pozitif psikoloji adresli yayınların sayısında gözle görülür artış

yaşanmaktadır. Yine, Journal of Positive Psychology dergisinin ve The International Positive Psychology Association (IPPA) derneğinin kurulması gibi uygulamalar alanın meşrulaşmasında ve büyümesinde önemli rol oynamıştır (Donaldson vd., 2015). Sözü edilen özel sayıda, sosyal ve beşerî bilimlerin patoloji odaklı bilimsel çabalarından vazgeçerek, artık insanların ve örgütlerin, güçlülükler, çözümler, yaşamı değerli kılan yönler, erdemler, mükemmeliyet, gelişim, güçlülük, akış gibi yönlerine odaklanılması yönünde bir çağrı yapılmıştır. Bu çağrı, eğitimden sağlık bilimlerine, siyaset biliminden sinirbilimine ve yönetime kadar farklı disiplinlerde yankı bulmuştur. Elbette, 2000 öncesi yıllarda, bugün geçmişe bakışla pozitif psikoloji alanına dahil edilebilecek çalışmalar söz konusudur ve bu araştırmalar temelde şu üç düzeyde gruplandırılabilir: 1) olumlu öznel deneyimler (mutluluk, akış, tatmin, umut, iyimserlik, pozitif duygular gibi), 2) olumlu kişisel özellikler (beceriler, ilgi alanları, yaratıcılık, bilgelik, değerler, karakter güçleri, anlam, amaç, gelişme, cesaret gibi), 3) olumlu örgütler/kurumlar (aile, okul, işletme, cemaat, toplum gibi). IPPA'nın internet sitesinde pozitif psikolojinin kuruluş amacı ve hedefleri şu şekilde belirtilmiştir:

Pozitif psikoloji bilimi, bireylerin anlamlı ve doyurucu yaşamlar sürdürmeye, en iyi yanlarını geliştirmeye ve sevgi, çalışma ve eğlenme/oyun deneyimlerini artırmaya istekli oldukları inancı üzerine kurulmuştur. Pozitif psikolojinin üç odağı vardır: pozitif duygular, pozitif bireysel özellikler ve pozitif kurumlar. Pozitif duyguların anlaşılması, geçmişe dair memnuniyet, bugünkü mutluluk ve geleceğe yönelik umut konularının çalışılması ile mümkün olur. Pozitif bireysel özelliklerin anlaşılması, sevmeye, çalışma, cesaret, şefkat, güçlülük, yaratıcılık, merak, dürüstlük, kendini bilme, itidal, öz denetim ve bilgelik kapasitesi gibi güçlü yanların ve erdemlerin çalışılması ile mümkün olur. Pozitif kurumların anlaşılması ise daha iyi topluluklar inşa etmeyi sağlayacak olan adalet, sorumluluk, nezaket, yetiştirme, bakım, iş etiği, liderlik, ekip çalışması, amaç ve hoşgörü gibi güçlü yanların çalışılması ile mümkün olur. Pozitif psikolojinin amacı, olumsuz deneyimleri atlatmaya veya onlarla başa çıkmaya odaklanan terapileri ve müdahaleleri ikame etmek değildir; bireylerin, iyi yaptıkları şeylere odaklanmasını ve gelişmesini sağlayacak süreçleri ve protokolleri yaygınlaştırmaktır. Pozitif psikolojinin önde gelen bazı amaçları şöyledir: Ailelerin ve okulların, çocukların gelişimini teşvik etmesine aracı olmak; iş yerlerinin, tatmini ve yüksek üretkenliği artırmaya destek olmak; toplulukların, sivil katılımı ve bağlantılılığı teşvik etmesine yardımcı olmak; terapistlerin ve klinisyenlerin, danışanlarının amaçlarını ve güçlü taraflarını beslemesine katkı sunmak; okullarda, örgütlerde ve topluluklarda birtakım müdahale mekanizmalarının yaygınlaştırılmasını sağlamak (Goals of Positive Psychology – IPPA, 2024.).

Buradan hareketle, pozitif araştırma konularının ve yaklaşımlarının iş ortamına ve örgüt bağlamına uygulanması olarak tanımlanabilecek pozitif örgütsel davranış araştırmalarının ve yazınının doğuşu açısından bu tarihin baz alınması anlamlı görünmektedir (Donaldson vd., 2015). İş yerinde pozitif psikoloji, pozitif iş yeri, pozitif örgüt, pozitif örgütsel davranış gibi farklı isimlerle tanımlanabilecek bu araştırma alanı, iş, iş yaşamı, iş yaşamında insan davranışı ve örgütlerle ilgili meselelere odaklanması açısından klasik psikolojiden ve pozitif psikolojiden kısmen farklılaşmaktadır. Elbette, pozitif örgütsel davranış olarak tanımlamaya çalıştığımız alan, kendisini önceleyen ve destekleyen birtakım çalışma sahalarından bağımsız olmayıp, hümanist/insancıl örgütsel davranış, örgüt geliştirme, pro-sosyal davranışlar, motivasyon, vatandaşlık davranışı, kurumsal sosyal sorumluluk gibi bir dizi araştırma alanı ve başlık ile kesişen tarafları söz konusudur.

Birbirine benzer kavramlar arasında pozitif örgütsel davranış araştırmalarının özgün yerini görebilmek için birtakım ayrımlara bakmak yararlı olabilir (Donaldson vd., 2019). Pozitif örgüt psikolojisi (positive organizational psychology-POP), iş yerinde ve örgütlerde, pozitif bireysel deneyimlerin ve özelliklerin bilimsel olarak incelenmesine ve örgütlerdeki etkinliği ve yaşam kalitesini artıracak uygulamalar yapılmasına odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış (positive organizational behavior-POB), birey ve takım düzeyinde olmak üzere ölçülebilir insan kaynakları kapasitesine ve umut, iyimserlik, güçlülük, öz yeterlilik gibi psikolojik sermayelerin araştırılmasına odaklanmaktadır. Pozitif örgüt araştırmaları (positive organizational scholarship-POS) ise örgütler ve çalışanlar için örgütsel erdemlilik, pozitif sapkınlık ve şükran kültürü gibi pozitif süreçlerin ve sonuçların araştırılmasına odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış alanının, diğer iki alanla kesişimi bir yana,

özellikle pozitif kapasitelerin geliştirilmesine ve bunların örgütsel performansla ilişkisine odaklandığı söylenebilir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Esasen, pozitif örgütsel davranış, pozitif örgüt araştırmaları ve pozitif örgüt psikolojisi alanlarının üçünü de kapsayan çatı bir terim olarak Pozitif İş ve Örgütler (Positive Work and Organizations-PWO) kavramı da kullanılmaktadır (Donaldson vd., 2019; Warren vd., 2017). Bu çatı alan, açık biçimde, çalışanların ve örgütlerin refahını artırmaya yönelik psikolojik mekanizmaların geliştirilmesini hedeflemektedir. Pozitif psikoloji akımının dışında kalan psikolojik çabalar ise daha ziyade sorun gidermeye, normalleşmeye, stres yönetimine, mindfulness gibi yaklaşımlara, negatif duyguların ve düşüncelerin eliminasyonuna, çatışmaların çözümüne ve bilimum restorasyon sürecine odaklanmaktadır. Pozitif iş ve örgütler alanına dahil edilebilecek çalışma konularının, “psikolojik sermaye”, “iş tasarımı ve geliştirme”, “çalışan güçlülükleri”, “çalışan memnuniyeti” ve “çalışan iyi oluşu” gibi başlıklar altında incelendiği söylenebilir (Donaldson vd., 2019).

Pozitif öznel deneyimlerin, pozitif bireysel özelliklerin ve pozitif kurumların bilimi olan pozitif psikolojinin iş yaşamına taşınmış hali olarak pozitif örgütsel davranış, iş yerinde ve örgütlerde, olumlu öznel deneyimlerin ve insan kaynağının olumlu özelliklerinin araştırılmasına, bu kavramlar marifetiyle örgütlerde etkililiği ve yaşam kalitesini iyileştirmeye odaklanan bir bilimsel çalışma alanı olarak tanımlanabilir (Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel davranış alanını (POB), pozitif psikoloji ve pozitif örgüt araştırmaları gibi yakın ancak farklı çalışma alanlarından ayıran bir tanıma göre ise POB, “bugünün iş yerlerinde, performansı iyileştirmek amacıyla, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili biçimde yönetilebilir türden psikolojik kapasitenin ve pozitif yönelimli insan kaynakları gücünün araştırılması ve uygulanması” olarak ele alınabilir (Luthans, 2002a, s. 59). İyimserlik, güçlülük, umut, öz yeterlilik, nezaket, cömertlik, mizah gibi pozitif insan kaynağı ve psikolojik sermaye unsurlarına işaret eden mevzu bahis tanımın sinyallediği pozitif örgütsel çıktılar arasında iş tatmini, işte mutluluk, örgütsel bağlılık gibi performans parametrelerinin yer aldığı söylenebilir (Ramlall, 2008). Bu açıdan, örgütlere hakim olan sadakat, güven, tevazu, şefkat, iş birliği, anlam, takdir gibi pozitif özelliklere/hallere dair övgü ve güvensizlik, kaygı, korku, tükenmişlik, istismar gibi olumsuz örüntülere dair sakınma/savunma halinin, bu değişkenlerle ilişkilendirilen örtük performans beklentisinden ilham aldığı çıkarılabilir (Cameron vd., 2003; Luthans, 2002a; Youssef ve Luthans, 2007). Pozitif örgütsel davranış çalışmaları, örgütlerde ve örgütlerin üyeleri özelinde pozitif çıktılara, pozitif süreçlere ve işlemlere, pozitif özelliklere ve pozitif yaklaşımlara odaklanmayı tercih eder. Olumsuz bir dünya görüşünün çağrıştırdığı olası problemleri ve bunların, örgütlerin devamlılığı ve başarısı açısından ehemmiyetini görmezden gelmemekle birlikte, pozitif insan potansiyelinin, kolaylaştırıcıların, motivasyon unsurlarının ve pozitif sonuçların, araştırılmaya değer, öğrenme potansiyeli yüksek çıktılara gebe ve bilimsel sorgulama açısından sözelimi “besin değeri” daha yüksek olduğu varsayımından beslenir (Luthans ve Avolio, 2009). Nitekim, Seligman’ın “wellbeing” (iyi oluş) kuramına temel oluşturan PERMA (positive emotions, engagement, relationships, meaning ve accomplishment; pozitif duygular, bağlılık veya angaje olma, ilişkiler, anlam ve başarı) modeli, çalışan refahını öncülleyen bir model olarak tam da bu anlayışa işaret eder (Seligman, 2011, 2018).

Diğer taraftan, örgütlerde pozitif değişkenleri ampirik yollarla, kuramsal temellerden yola çıkarak, bağlamsal faktörleri gözeterek, kavramlardan yararlanarak ve ilişkiler kurarak, bilimsel metod ilkelerini ve aşamalarını izleyerek araştırması münasebetiyle pozitif örgütsel davranış, psikoloji yazınının kitapçı raflarını süsleyen kişisel gelişim literatürünün popülist söylemlerinden ve guru tariflerinden keskin biçimde ayrılmakta, uygulama ve araştırma açısından kıymetli bir külliyyat biriktirmektedir (Cameron vd., 2003).

Pozitif örgütsel davranış çalışmalarına konu olan başlıklar arasında psikolojik güçlülük, canlılık, güven, örgütsel erdem, pozitif sapma davranışları, anlam yer almaktadır (Cameron, 2003; Luthans, 2002b). Benzer araştırma alanlarından (örneğin pozitif örgüt çalışmaları) farklılaştığı ana noktaların; birey düzeyi pozitif psikolojik özelliklere odaklanması, örgütsel bağlamın olumlu yönlerini vurgulaması, performansın iyileştirilmesini amaçlaması, mikro ve mezo düzeylerde araştırmalara dayanması şeklinde sıralanabilir (Cameron vd., 2003; Caza ve Cameron, 2008). 2001 ve 2009 yılları arasında yayınlanan araştırmalar özelinde yapılan bir içerik analizinde öne çıkan konuların pozitif

liderlik, pozitif örgütsel gelişim ve değişim, işte pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranışa giriş ve genel tanıtım ile psikolojik sermaye olduğu bulgulanmıştır (Donaldson vd., 2015; Donaldson ve Ko, 2010). Sayıları her geçen yıl artan yayınlarda, umut, iyimserlik ve akış gibi yapıların olumlu birtakım örgütsel ve çalışan düzeyi sonuçlarla, örneğin iş performansı, işe tutkunluk, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri tatmini ile ilişkilendirildiği, çalışmalarının pek çoğunun yatay kesitsel veriye ve ilişkisel modele dayandığı, az sayıda deneysel, karma veya sistematik mülakata dayalı çalışma yapıldığı görülmektedir (Donaldson ve Ko, 2010).

Bu çalışma, Türkiye adresli pozitif örgütsel davranış çalışmalarının dünü ve bugünü nasıldır? araştırma sorusuna cevap aramak için tasarlanmıştır. Bu sayede pozitif örgütsel davranış çalışmalarının güncel seyrini izlemek ve biriken yazının halihazırdaki durumunu, bireysel ve tecrübi gözlemlerin ötesinde veri üzerinden ortaya koymak, alanının dünü, bugünü anlayarak yarımına dair isabetli tespit ve kestirimler yapabilmek açısından çalışma bulguları önem taşımaktadır.

2. Yöntem

Bu çalışmada amaca yönelik sistematik literatür taraması esas alınmıştır. Bu yöntem ile araştırma sorusunu temel alarak belirlenmiş kriterlere uygun ilgili çalışmaların sistemli ve yansız bir şekilde bulunması ve değerlendirmesi amaçlanmaktadır. Literatürde Sistematik Derleme ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Öğeleri (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) olarak Türkçeleştirilen PRISMA olarak kısaltılan 27 maddeli bir raporlama klavuzu esas alınarak tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Pozitif örgütsel davranış alanında Türkçe yazında üretilmiş hakemli dergi makalelerine erişmek için yıl kısıtı konmaksızın, Ulakbim TR Dizin arşivi ve Google Akademik üzerinde “pozitif örgütsel davranış”, “pozitif örgüt yazını”, “pozitif örgüt araştırması”, “pozitif örgüt kuramı”, “örgütlerde pozitif davranış”, “pozitif iş tutumları”, “örgütlerde psikolojik sermaye”, “psikolojik güçlülük”, “psikolojik dayanıklılık”, “örgütlerde pozitif psikoloji” anahtar sözcükleri ile yazar tarafından detaylı araştırma yapılmıştır. Ulaşılan çalışmaların, doğrudan pozitif psikoloji literatürü değil, örgütsel davranış alanına dahil olduğundan emin olunması koşulu ile oluşturulan Zotero kütüphanesinde ilgili yayınların biriktirilmesi için bir aylık bir tarama süresi tayin edilmiştir. Kitap incelemeleri, editöre notlar, yorumlar ve tam metnine ulaşılamayan bulgular sonraki analizlere dahil edilmemiştir. Ulakbim üzerinden yapılan taramada, anahtar sözcükler ile ulaşılan makalelerin en eski tarihli 2010, öncesi tarihlerde ise tekli rakamlara düşmesi nedeniyle 2010’dan geriye kadar olan aralığın taranması Google akademik üzerinden yapılmıştır. Ulakbim Tr Dizin ve DergiPark platformlarının 2013’te dergi barındırma hizmetine başlaması, mevcut dergilerin arşivlerinin bu yıllardan itibaren toplu olarak sisteme dahil edilmesi nedeniyle 2010 öncesi çalışmaların tespit edilmesinde önemli sorunla karşılaşmıştır. Bu durum, Ulakbim’in detaylı arşiv araması yapmak adına henüz genç bir platform olmasından, endeksli dergi makalesi anlayışının görece geç benimsenmiş olmasından ve dağınık literatürü bir araya getiren bir ekosistemin ülkemizde yakın zamanlarda kurulmuş olmasından kaynaklanmaktadır.

2.1. Kodlama

Analize dahil edilmesi karar verilen tüm makalelere ait veri, belirlenen başlıklar üzerinden bir Excel sayfasına işlenmiştir. Spesifik olarak, makalenin başlığı, yayın yılı, anahtar sözcükler, yazar isimleri, makale türü (araştırma makalesi-derleme), örneklem sayısı (kadın-erkek), örneklem niteliği (kamu, özel, sektör, vb.), kullanılan ölçüm aracı, veri toplama tekniği (anket, gözlem, mülakat vb.), araştırma tasarımı (ilişkisel vs. deneysel, yatay kesitsel vs. boylamsal), bağımlı-bağımsız-aracı-düzenleyici değişkenler, yapılan analizler, sonuçların kime yönelik olduğu, kuramsal çerçeve, hipotezler, bulgular, tartışma (var-yok), kısıtlılıklar başlıkları açılmış, bu verilere ulaşılabilen her çalışmadan, üzerinde çalışılabilecek veri, daha sonra makaleyi tekrar açma gerekliliği kalmaması adına aktarılmıştır.

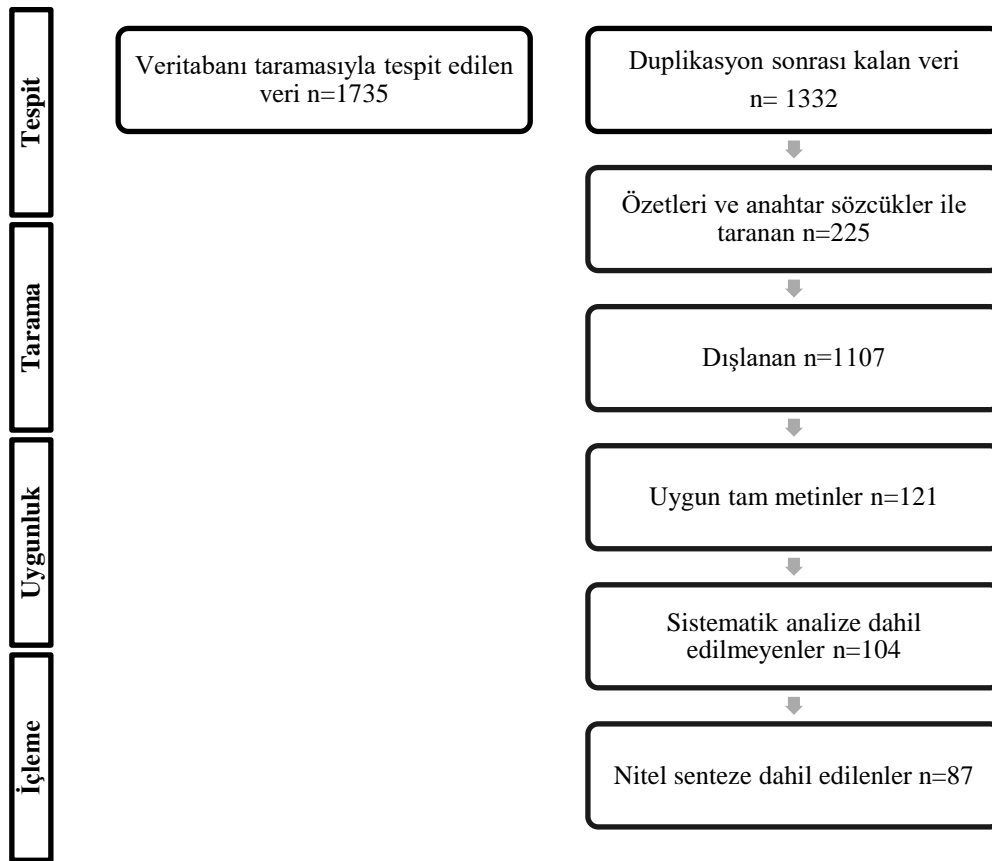
Aktarılan verinin doğruluğundan emin olmak adına ve bu konuda araştırma yürütmüş araştırmacılara güvenilirliği teyitlemek için rastgele seçilen on makalenin kodlaması talep edilmiş, iki

farklı araştırmacı tarafından bağımsız olarak yapılıp, sonrasında karşılaştırılarak, veri aktarma sürecinin tutarlılığından ve varsa anlaşmazlıkların giderildiğinden emin olunmuştur.

2.2. Analiz

Pozitif örgütsel davranış alanının sınırlarına giren ve tam metnine ulaşılabilen toplamda 121 makaleden elde edilen veri, frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler ve içerik analizi yapılmak suretiyle incelenmiştir. Excel formuna aktarılan veri üzerinden yapılan analizlerde yayınların kimliği, makale türleri, kullanılan metot ve örneklem, araştırılan temel konular ve başlıca bulgular üzerinden alanın seyrine dair çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır.

Benzer konular üzerine yapılan sistematik literatür taraması ve meta-analiz türü çalışmalarda örneklem büyüklüklerinin, örneğin Donaldson ve arkadaşlarının 2019 tarihli çalışmasında 22 makale, yine Donaldson ve Ko'nun 2010 tarihli çalışmasında 172 makale, van Zyl ve arkadaşlarının 2023 tarihli çalışmasında 32 makalenin yer aldığı görülmektedir (Donaldson vd., 2019; Donaldson ve Ko, 2010; van Zyl vd., 2023). Makalelerin tespit edilmesine konu olan akış diyagramı Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Akış diyagramı

3. Bulgular

Anahtar kelimeler kullanılarak toplamda 1735 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmaların araştırma sorusu doğrudan ilişkili olduğunu anlayabilmek adına “pozitif psikoloji” anahtar kelimesi metin içerisinde tarama yapıldığında ise çalışmaların %88’inde pozitif psikoloji kavramı geçmediği görülmüştür. Özellikle 2010 öncesi çalışmalarda öznel iyi oluş, mutluluk, psikolojik dayanıklılık gibi

yaygın konular üzerinde çalışmalar bulunmasına rağmen çalışmalarının neredeyse tamamında pozitif psikoloji kavramı cümle içerisinde dahi kullanılmadığı görülmüştür. Yine aynı şekilde psikoloji kaynaklı ve öğrenci örneklemleri çalışmalar 2010 öncesi ve sonrasında bulunmasına rağmen, örgüt bağlamında çalışma 2010 öncesinde görece çok az sayıda bulgulanmıştır.

Yıl sınırı konmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde 2023 yılı sonu dahil olmak üzere ulaşılan makalelerin; Ampirik n= 92 ve ampirik olmayan n=29 olduğu görülmüştür. Yıllara göre dağılım açısından 2023 (n=17), 2022 (n= 15), 2021 (n=13), 2020 (n= 13), 2019 (n= 12), 2018 (n= 10), 2017 (n=11), 2016 (n= 7), 2015(n= 3), 2014 (n= 4), 2013 (n= 5), 2012 (n=3), 2011 (n=3) ve 2010 öncesi (n=5). En çok yayın yapılan yıl 2023 olduğu görülmektedir. 2011 yılından itibaren yayın sayısı görece düzenli olarak artmaktadır.

3.1. En çok çalışılan konular

Konunun hangi kapsama girdiğini belirlerken, öncü değişkenden veya araştırma sorusunda ana pozisyonu işgal ettiği değerlendirilenden başlamak üzere araştırma değişkenlerinin hangi kategoriye uygun olduğuna bakılmıştır. Bazı çalışmalar, birden fazla kategoriye dahil edilmiştir.

- 1) Psikolojik sermaye (n=45)
- 2) İyi oluş ve mutluluk (Wellbeing- happiness, tatmin, işte mutluluk, güçlendirme) (n=41)
- 3) Adanma, sahiplenme ve bağlılık (n=35)
- 4) Anlam ve erdem (n=15)
- 5) Şükran, minnettarlık ve merhamet (n=11)
- 6) Performans (n=10)
- 7) İletişim (n=9)
- 8) Karakter özellikleri (n=8)

3.2. Araştırma tekniği ve tasarım

Çalışmaların büyük çoğunluğu (n=92) ampirik araştırma makalesi niteliğindedir. Kalitatif veri analizi tekniklerinin kullanıldığı veya karma yaklaşım benimseyen çalışmaların sayısı görece kısıtlıdır. Ampirik çalışmaların büyük kısmı yatay kesitsel veri ile çalışmaktadır (n=88). Boylamsal veriye dayanan çalışma sayısı n=0'dır. Buradan hareketle, pozitif örgütsel davranış alanına hâkim olan araştırma paradigmasının nicel yaklaşım-yatay kesitsel veri ikilisinde bulunduğu söylemek mümkündür.

3.3. Kuramsal temsiliyet

Hangi kuramsal/teorik çerçevelerin veya çerçeve modellerin benimsendiğine dair yapılan incelemede, metinlerde örtük varsayımlar yerine açıkça ifade edilen ve modele temel teşkil ettiği ifade edilen kuramlar şu şekilde tespit edilmiştir: sosyal mübadele kuramı (10) (Homans, 1958), öz belirleme kuramı (3) (Deci ve Ryan, 1985), iş özellikleri kuramı (2) (Hackman ve Oldham, 1976), Herzberg'in çift faktör kuramı (2) (Herzberg vd., 2010), eşitlik kuramı (2) (Adams, 1965), iyi oluş kuramı (5) (Ryff, 1989; Seligman, 2018), meslek aşkı kuramı (3) (Vallerand vd., 2014), kişi-örgüt uyumu kuramı (2) (Kristof, 1996), sosyal-bilişsel kuram (3) (Bandura, 1986), psikolojik iklim kuramı (2) (Schneider ve Barbera, 2014), genişlet ve inşa et kuramı veya pozitif duygular kuramı (4) (Fredrickson, 1998), psikolojik sermaye kuramı (2) (Luthans vd., 2006), gelişimsel sistem kuramı (2) (Lerner ve Steinberg, 2009) tam metinlerde atıfta bulunulan kuramlar olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmaların tümünde, tümevarımsal kuramsal katkıdan ziyade (sorunsallaştırma), tümdengelimsel kuramsal destek alma (dolgulama) yaklaşımının kullanıldığı görülmektedir (Ağlargöz, 2016). Beslendikleri ana damar itibariyle pozitif örgütsel davranış odakları makalelerde bilhassa psikolojik sermaye kuramına

(Donaldson vd., 2019) yaslanan çalışmalarına daha yoğun olması beklenecek olsa da realitede klasik teorilere atfın daha fazla olduğu görülmektedir.

3.4. Örneklemeler

Örneklemenin niteliğine bakıldığında eğitim sektörü (21), sağlık sektörü (20), kamu ve özel sektör çalışanı (17), imalat işletmesi ve ticari işletme çalışanı (7), hizmet sektörü (7), tekstil sektörü (5), bankacılık ve sigorta sektörü (4), havacılık ve savunma (5), turizm sektörü (4), otomotiv üretim sektörü (2), Kobi yöneticileri (1) gibi birbiriyle kesişmesi muhtemel ve standartlı olmayan ayrımlar yapıldığı görülmektedir.

3.5. İçerik Analizi ve Eleştirel Kategoriler

Sistemik incelemeye dahil edilen veride gözlemlenen durumların tespiti için birtakım temalar geliştirilmiştir. Çalışmaların bizzat içerisinde yer alan eleştiriler ve kısıtlılıklar çıkış noktası olarak kullanılmıştır. Bu eleştiriler ve kısıtlılıklar, farklı veya daha geniş örneklem (kültür, sektör, meslek, sayı, bölge vb.) kullanılması ihtiyacı, düzenleyici ve aracı etkilere bakılması gerekliliği, self-report ölçeklerin güvenilirliğinin düşük olması, anket uygulamasının yüz yüze veya online yapılmasından kaynaklanan sorunlar, genellenebilirliğin düşük olması, nitel-nicel yöntem eksikliği olarak ifade edilmiştir. Buraya dahil edilmeyen eleştirileri kapsayan bir çerçeve oluşturulması adına aşağıdaki temalar kullanılmıştır:

1) Yeterli kuramsal temel yoksunluğu ve kavramsallaştırma sorunları: İncelenen makalelerde, üzerine model ve araştırma sorunsalı inşa edilen kuramsal arka plan, felsefi ve bilimsel gerekçelendirme, varsayımlar, değerler ve önkabuller gibi bilim ve değerler felsefesinin üzerinde önemle durduğu kriterlere dair yeterli gerekçelendirme ve açıklama yapılmadığı görülmektedir. Pozitif psikolojinin yoğun eleştiriye maruz kaldığı konulardan biri olan söz konusu eksiklik, Türkiye adresli makaleler üzerinden pozitif örgütsel davranış alanına da sirayet etmiş görünmektedir (Friedman ve Brown, 2018). Kavramların ve çalışmaya konu olan değişkenlerin “ne anlama” geldiğinin ve sözlük manasının açıklanmasından öte neden/niçin/nasıl süreçlerinin kuramsal olarak açıklanmadığı ve pozitif örüntülerin, doğası gereği erdemsel olarak yüceltildikleri dikkat çekmektedir. Pozitif psikolojinin değerler konusuna hak ettiği ölçüde vurgu yapmadığı ve basit hipotezler üzerine kurulduğu, bu sebeple de kötü bilimsel sonuçlar ürettiği, bütüncül ve kapsamlı kuramlar üretmediği, yazının işaret ettiği bir zafiyettir (Robbins ve Friedman, 2018). Pozitif örgüt araştırmalarının, bireysel bir deneyim olarak karakter gücü ve erdemlilik, erdemli insanlardan oluşan bir toplumun inşası ve erdem etiği konusunda güçlü temeller üzerine kurulmadığı, sadece davranışlar üzerinden erdemi anlamaya çalışmanın zayıf bir perspektif olduğu belirtilmektedir (Bright vd., 2014). Erdem etiği ve erdem kuramı arasındaki ayrımlar, erdemler paketinin içerisinde yer alan değerler ve davranışlar, erdemün birey düzeyi veya kolektif/örgütsel bir deneyim olması gibi ayrımlar da pozitif örgüt yazınında ihmal edilen fakat tarihsel olarak kadim kökleri olan meselelerdir. Diğer taraftan, kuramların ve kabullerinin sorgulanmaksızın kabul edilmesi, bağlamsal sorgulamaya tabi tutulmaması, söz konusu pozitif kavramların ve kuramların herhangi bir negatif boyutunun olmayacağı varsayımı, çalışmalarda izlenen ortak bir örüntüdür. Ekseriyetle, bu pozitif özelliklerin, davranışların, duyguların ve tutumların geliştirilmesi, kazandırılması, teşvik edilmesi ihtiyacına işaret edilmektedir. Bu açıdan, negatif olan her şeyin örgütten ve çalışanlardan uzaklaştırılması ve arındırılması gerekliliğine vurgu yapılmakta ve bu yönde ideolojiye varan bir savununun hâkim olduğu izlenmektedir. Bu durum, örgüt yaşamının naif bir izlemeye tabi tutulduğunu ve yaşamın olağan akışına aykırı beklentilerin pozitif örgütsel davranış alanında baskın olduğunu düşündürmektedir.

2) Metodolojik problemler: İncelenen çalışmalarda, benzer kavramların işlemselleştirilmesinde farklı ölçüm araçlarının kullanımı, buna karşın eşbiçimli (anket, self-report, Likert tipi) ölçüm yapıldığı, ölçüm araçlarının psikometrik özelliklerinin yer yer zayıflığı, öznel değerlendirmeye dayanan verilerde çalışıldığı, birey düzeyi veri toplanarak grup ve örgüt düzeyi çıkarımlar yapıldığı, durum tespitine odaklanıldığı fakat olguların anlaşılmasının geri plana itildiği, ampirizm vurgusu, değişkenlerin çoğu zaman birbiriyle ilişkili bulunması, bilimciliğin yaygınlığı, ilişkisellikten nedenselliğe aşırı genelleme yapılması, çıkarım ve yargıya varmada aceleci ve indirgemeci davranılması, yatay kesitsel veri yaygınlığı, kısıtlılıkların birbirine benzemesi, karma metot kullanımının azlığı gibi uluslararası

literatürde de dikkat çekilen metodik sorunların varlığı izlenmektedir (Coyne ve Tennen, 2010; van Zyl vd., 2023; van Zyl ve Rothmann, 2022). Friedman ve Brown'ın (2018) pozitif psikoloji alanının duayen kabul edilen araştırmacılarının taraflı, hatalı veya çarpıtılmış olması muhtemel yöntemsel çıkarımlarını çok sert bir dille eleştirdiği çalışmasında ortaya koydukları üzere bir bulgunun hatalı olduğunun tespit edilmesinin ardından bile bizzat ilgili araştırmacılar tarafından savunulmaya devam etmesi, yöntemsel zafiyetlerin pozitif psikoloji alanında olduğu kadar örgütsel davranış alanında da söz konusu olduğunu göstermektedir.

3) Kanıt yetersizliği ve replikasyon zaafiyeti: İncelenen çalışmalar arasında, daha önce yapılan araştırmayı tekrar eden veya birikmiş literatüre sistematik bir inceleme/meta-analiz yapan çalışmaya rastlanmamıştır. İstatistikî bulguların, hakikati anlamak açısından yeter koşulu sunduğu varsayımı ile hareket edilmekte ve çalışılan değişkenlere temel teşkil eden büyük anlatılarla, kuramlarla ve felsefi düşüncelerle diyalektik kurulmadığı görülmektedir. Doğrulama önyargısının etkisiyle, geçmiş yazında tespit edilen bulgularla uyumlu sonuçlara ulaşılmış olması, araştırmacıların gururla sundukları kanıtlar olmaktadır. Geleneksel olarak, bir veri kullanmaksızın çıkarılması muhtemel sonuçların ve anlayışların, şaşırtıcı olmayan biçimde onanması ve kanıtlanması yaygın bir durum haline gelmiştir. Bilimsel veriden ziyade “wishful thinking” temelinde hareket edilmesi, pozitif psikoloji alanına yöneltile eleştiriler arasındadır (Coyne ve Tennen, 2010). Bu eleştiri, pozitif örgütsel davranış alanı için de geçerli olabilir. Pozitif psikoloji alanının yüzeysel bilgiler, totolojik ifadeler ve aleni sonuçlar üreten “sözdebilimsel” bir alan olarak görülmesine yol açan efsaneler ve kanıta dayanmayan, hatalı argümanlar (Fernández-Ríos ve Vilariño, 2016) kısmen pozitif örgütsel davranış alanında izlenen sorunlarla örtüşmektedir. Kültürler arası geçerlilik ve aktarılabirlik konusu da zayıf bir nokta olarak dikkat çekmektedir (Qureshi ve Evangelidou, 2018).

4) Düşük özgünlük seviyesi: Bulguların büyük kısmı kitabına uygun ve beklendik ilişkiler/etkiler yönündedir. Yeni modeller, paradigmlar ve inovatif yaklaşımlar söz konusu değildir. Moda kavramların işlenmesi ve eleştirel bir yansıtmaya tabii tutulmamaları, benzer kavramların benzer atıflarla tekrardan kaleme alınması, bulguların abartılı biçimde “fayda” üretme potansiyeli olduğuna işaret edilmesi, anlamlı katkı düzeyinin düşük olması, kapalı sistem anlayışıyla başka disiplinlere katkı sunma potansiyeline temas edilmemesi, yüzeysel katkı iddiaları, genel örgütsel davranış alanı açısından üretilen faydaya değinilmemesi ve bulguların, genel bilim ağacında hangi dala tutunduğunun ve polenizasyon etkisiyle gelecek için ne söylediğinin irdelenmemesi, izlenen sorunlar arasındadır.

5) Popüler kültüre, moda anlayışa, pazara ve neoliberal anlayışa hizmet etme: İncelenen çalışmalarda, içinde araştırma yapılan bağlama dikkat edilmediği, sözgelimi asgari geçim koşullarında yaşamaya tekabül eden maaşlarla çalışan insanlar özelinde iş tatmini, meslek aşkı, umut, iyimserlik gibi kavramlar çalışılırken, bunun sosyoekonomik gelir düzeyiyle ilişkisine vurgu yapılmadığı, daha üst gelir düzeyindekilerle benzer sonuçlar varsayımıyla hareket edildiği, kültürel normlara ve değerlere atfı verilmediği görülmektedir. Yine, cinsiyet, sosyal sınıf, güç ilişkileri, kurumsal güçler, toplumsal kurumlar ve önyargılar gibi bağlamsal faktörlerden arındırılmış, ceterus paribus varsayımlar ile “çok çalışarak herkesin her şeyi yapabileceği” yönündeki neoliberal başarı hikayesi bir önkabul olarak çalışmalara hâkim durumdadır. Her ne kadar pozitif örgütsel davranış çalışmaları, işte ve bireysel pozitif olanı vurgulamaya odaklansa da örgütlü yaşamın gerçeğini oluşturan dışlanma, politika, yabancılaşma, baskı, etiketleme, basmakalıp yargılar, marjinal gruplar, etnik ve ırk kökenli ayrımcılık gibi yaşamın olağan unsurları metinlerin dışına itilmiş görülmektedir. Aşırı iyimserlik vurgusu ve örgütlerin steril/hijyenik birer sisteme dönüştürülebileceği ideası, çalışmalara örtük olarak alt metinlik etmektedir. Çalışmalarda kullanılan örneklerin spesifik bir sosyal gruba odaklanmaması, sözgelimi kadınlar veya etnik bir grup özelinde çalışmaması, yapılan değerlendirme ve önerilerin genel popülasyona hitap edebileceği varsayımı, uluslararası yazında da hâkim olan WEIRD (batılı, eğitilmiş, sanayileşmiş, zengin ve demokratik) bağlamlar varsayımıyla benzer biçimde, ulaşılan sonuçları, iyimser bir bakışla, belirli bir grup özelinde anlamlı hale getirmektedir. Pozitif örgütsel davranış araştırmalarının yaygınlaşmasının ardındaki nedenlerden birinin, neoliberal ideolojinin, başarının ve başarısızlığın öznesi ilan ettiği “bireysel sorumluluk” ve “faillik” hali ile başarıya giden yolda aşılması gereken engeller ve giderilmesi

gereken eksiklikler gibi birey düzeyi unsurlara aşırı vurgu yapması olabilir (Cabanas, 2018). Neoliberal ideolojiye göre birey, yaptığı seçimler nezdinde başarı veya başarısızlık sonucuna muhatap olan ve özgür seçimleri ile kapitalist düzende var olan bir tüketicidir (Burr ve Dick, 2021). Bu anlayış, yapılan çalışmalardaki aşırı bireycilik varsayımına sinmiştir.

6) Uygulamaya ve politikaya tercüme olmama: İncelenen makalelerde, ulaşılan bulguların İK yöneticileri, genel ve birim yöneticileri, okul yönetimi, araştırmacılar, bireyler ve eğitimciler tarafından kullanılabilmesi yönünde ifadeler yer verilmektedir. Daha önce yapılan çalışmaların, herhangi bir politika veya uygulama geliştirilmesinde kullanıldığına dair bir atıf olmaksızın yapılan bu göndermeler, törenselleşmiş bir “sonsöz” haline gelmekte ve adetin yerini bulması adına yapılmış olmaktadır. Pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların, bir örnek uygulama olarak herhangi bir örgütte sonuca tercüme olduğuna, bir şirket tarafından benimsendiğine, bir sürecin değişmesine katkı sunduğuna ve uygulamada bir karşılık ürettiğine dair yazında sessizlik hakimdir. Bu çalışmaların, yine akademik çevrelerce sonraki çalışmalarda kullanılmak üzere arşiv oluşturmanın ötesine geçemediği izlenmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Pozitif psikoloji ve onun uzantısı olarak pozitif örgütsel davranış çalışmaları, görece kısa tarihine kıyasla çeşitli aşamalardan geçerek, eleştirel çabaların da katkısıyla zaman içerisinde evrilmiş ve bilimsel meşruiyetini kanıtlayıcı yolunda ciddi mesafeler kat etmiştir. Literatürde, ilk nesil ve well-being (öznel iyi oluş) odaklı çalışmaların birinci dalga, çalışılan konular bakımından çeşitlenmeye sahne olan ve negatif konuların da dahil olduğu çalışmaların arttığı izleyen dönemin ikinci dalga ve mikro birey odağının ötesine geçilen, sistem ve kültür odaklı, interdisipliner ve farklı metodların kullanıldığı günümüz araştırmalarının bağlamını üçüncü nesil olarak adlandırılabilirliğine dair tespitler yer almaktadır (Lomas vd., 2021; Lomas ve Ivztan, 2016; Wong, 2011). Van Zyl ve arkadaşlarının (2023) pozitif örgütsel davranış çalışmalarının eleştirileri üzerine gerçekleştirdiği kapsamlı çalışmalarında işaret ettikleri “jingle jungle fallacy” yanlısamasına göre alanda yapılan çalışmalar, teorik olarak zayıflar varsayımlar üzerine kurulu olmakla birlikte ismi aynı diye iki farklı şeyi bir tutmak veya ismi farklı diye iki aynı şeyi farklı sanmak arasında savrulma potansiyelini de taşımaktadır. Zayıf metodik yaklaşımların kullanılmasıyla ortaya çıkan “hızlı ama kirlili” ölçüm tekniklerine fazla bağımlılık, kültürel yanlılık, karmaşık istatistiksel modellerin arkasına saklanarak basit sorunlara dallı budaklı (sözde) çözümler üretilmesi ve bilhassa deneysel çalışmalar/müdahaleler özelinde sürdürülebilir sonuçlar/çözüm önerileri ortaya konmaması, sadece pozitif psikoloji alanında değil, pozitif örgütsel davranış araştırmaları açısından da kritik risk faktörleri olarak dikkat çekmektedir (van Zyl vd al., 2023). Pozitif örgütsel davranış araştırmalarının üçüncü dalgasına muhatap olduğumuzu kabul edersek, bugün itibarıyla alanda yapılan çalışmalar açısından risk teşkil eden faktörlerin tespit edilmesi, eleştirilerin bir dökümünün çıkarılması, geniş birtakım temalar üzerinden çoklu eleştirilerin sınıflandırılması, her bir eleştirinin kritiğini yapmak imkan dairesinde olmasa da genel gidişatın seyrine temas edilmesi, her bir eleştirinin kapladığı alana dair bir ağırlık tayin edilmesi, mümkünse her bir eleştiriye dair bir dizi görüş ve öneri geliştirilmesi, burada hedeflenen türden sistematik tarama çabasıyla mümkün görünmektedir. Bu çalışma, söz konusu ihtiyaçtan ilhamla gerçekleştirilmiştir.

Popülerliğine rağmen, pozitif psikolojinin bir bilim olarak uygunluğu, etkisi ve güvenilirliği konusunda artan endişeleri ulusal bağlamda çalışmalarda da devam etmektedir. Bu kapsamda çalışma sistematik bir literatür taraması ile 121 makale üzerinden örgütlerde pozitif psikoloji yazınının genel eğilimini ve makaleler üzerinden içeriği ilişkin eleştiriler üzerinde 6 tema üzerinden gruplandırılmıştır. Bu temalar yeterli kuramsal temel yoksunluğu ve kavramsallaştırma sorunları, metodolojik problemler, kanıt yetersizliği ve replikasyon zaafiyeti, düşük özgünlük seviyesi, popüler kültüre, moda anlayışa, pazara ve neoliberal anlayışa hizmet etme ve uygulamaya ve politikaya tercüme olmama şeklinde isimlendirilmiş ve açıklanmıştır.

Yeterli kuramsal temel yoksunluğu ve kavramsallaştırma sorunları pozitif psikolojideki sorunların temel nedeni olduğu araştırmacılar tarafından sıklıkla belirtilmektedir (Van Zyl ve Rothmann, 2022; Wissing, 2021). Benzer sorun ulusal yazında da karşımıza çıkmaktadır. Pozitif psikoloji ve örgüt temelinde araştırmalar, birleşik bir üst kuramın olmayışı ve pozitif psikolojik olguların

nasıl kavramsallaştırılması, incelenmesi ve yaklaşılması gerektiğine ilişkin bir rehberin olmayışı ile doğrudan ilişkilidir. Ancak alanda epistemolojik, ontolojik bağlamı üzerine de çalışmalar yürütülmektedir (Diener, 2012; Seligman, 2018). Bu tartışmalar temelde disiplini ileriye taşımak için gereken en uygun yöntemleri, terminolojileri ve teori türlerini belirlemek üzere fikir birliği yaratmaya çalışmaktadır (Wissing, 2021). Özellikle Seligman (2018) pozitif psikolojinin teorik gelişimi için önemli çalışmaları olmasına rağmen bu tartışmalara veya teorik gerekçelendirme üzerine inşaa ettiği ve sıklıkla tartışılan modeli (Bkz. PERMA modeli Seligman, 2011; Seligman, 2018) üzerinde araştırma kapsamındaki çalışmalarda atıflanmadığı görülmektedir.

Pozitif psikoloji alanında bir diğer eleştirel tema ise pozitif psikolojik yapıların ölçümü ve disiplinin tercih ettiği araştırma metodolojileriyle ilgili sorunlardır. Literatüre bakıldığında temel eleştirilerin pozitif psikoloji değişkenlerinin zayıf bir şekilde ölçüldüğü, önemli araştırma metodolojileri eksik olduğu ve ampirizme/pozitivizme daha fazla yer verdiği şeklindedir (Van Zyl ve Rothmann, 2022; Wissing, 2021). Benzer şekilde ulusal çalışmalarda sıklıkla çeviri ölçekleri ile ampirik çalışmaların yürütüldüğü görülmektedir. Bu durum ulusal yazında yürütülen örgütsel davranış çalışmalarında da sıklıkla bulgulanmakta, Özen (2002)'de belirtilen törensel görgüculük pozitif psikoloji çalışmalarında da görünmektedir. Bu nedenler araştırma sonuçları akademik bariz sonuçlar ile ilişkilendirilmiş ve yüzeysel bilgi üretmeye odaklanmıştır. Boylamsal çalışma eksikliği sonuçların tekrarlanabileceğine ilişkin önemli eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Popüler kültüre, moda anlayışa, pazara ve neoliberal anlayışa hizmet etme ve uygulamaya ile politikaya tercüme olmama durumu pozitif psikoloji yazında da sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Literatürde pozitif psikolojinin bağlamından uzaklaştığı neo-liberal ideolojinin aracı olduğu belirtilmekte, neo-liberalist ideolojinin temel argümanı olan işlevsellik ve başarının bireysel bir girişim ve kişinin kendi yaşam tercihlerinin bir sonucu olduğu kavramla ilgili çalışmalarda sıklıkla vurgulanmaktadır (Thompson, 2018, Wissing, 2021). Neo-liberal ideoloji Batı değerlerini 'evrensel' olarak konumlandırması, pozitif olguların anlaşılmasında kültürün, sosyal bağlamın ve çevrenin rolünü ihmal etmesi ile sonuçlanmaktadır. Nitekim ulusal yazında örgüt çalışmalarında hizmet sektöründe asgari ücretli katılımcılara öznel iyi oluş ve meslek aşklarına dair ölçümler neticesinde, işverenlere öneriler sunulabilmektedir. Toplumsal cinsiyet ve toplumsal kültürün yerel bağlamda ele alınmaması, popüler kavramlarının artan sıklık araştırmalarda görünür hale gelmesi bu durumun bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mareck ve Christopher (2018), pozitif psikoloji üzerine yapılan eleştirel çalışmalarda da bu durum pozitif deneyimleri veya olguları açıklama arayışında yerel bilgileri, sosyal bağlamları veya kültürel perspektifleri dahil etmede eksiklik olarak belirtilmektedir (Hendriks vd., 2019)

Bunlarla birlikte her ne kadar detaylı bir sistematik inceleme süreci yürütülmesine rağmen çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. İlk olarak araştırma bulgularının arama yapılan veri kaynakları ile sınırlı olmasıdır. Kaynakların özellikle görece yeni bir tarama modülünün olması çalışma kapsamında bazı makalelerin değerlendirme dışında kalmasına neden olabilir. İkinci olarak, araştırmanın yalnızca hakem değerlendirmesine tabi olan bilimsel dergilerde yayınlanmış makalelerde sınırlı olmasıdır. Kitap, kitap bölümleri ve tezlerinde bu kapsamda değerlendirilmesi araştırmacılara bakış açısı sunabilip popüler yayınların içeriği analiz edilerek yalnızca akademik bakışın yarattığı kısıttan uzaklaşabileceği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, bu araştırmanın pozitif psikolojiye yönelik eleştirileri zemin olarak ulusal bağlamda çıkarımlarının gelecekteki araştırmaları teşvik edebilmesi ve disiplinin büyümesi için daha fazla fırsat sağlaması beklenmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Makalenin, kodlama güvenilirliğini ve geçerliliğini sağlamak için kontrol eden değerli meslektaşlarım Doç. Dr. Deniz Dirik ve Doç. Dr. Tuğba Erhan'a teşekkür ederim.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).
- Ağlargöz, O. (2016). Sormak ya da sormamak: Yönetim ve organizasyon alanında ilginç kuramsal katkı arayışı ve araştırma sorusunun rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 517–541.
- Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory*. prentice hall. <https://www.amazon.com/Social-Foundations-Thought-Action-Cognitive/dp/013815614X>
- Bhattacharjee, Y. (2013). The mind of a con man. *The new york times magazine*. <https://www.nytimes.com/2013/04/28/magazine/diederik-stapels-audacious-academic-fraud.html>
- Bright, D. S., Winn, B. A., ve Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119(4), 445–460. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1832-x>
- Burr, V., ve Dick, P. (2021). A social constructionist critique of positive psychology. In *Routledge International Handbook of Theoretical and Philosophical Psychology*, Eds. (B. Slife, S. Yanchar, and F. Richardson (pp. 151–169). Routledge. https://www.researchgate.net/publication/358305926_A_social_constructionist_critique_of_positive_psychology
- Cabanas, E. (2018). Positive Psychology and the legitimation of individualism. *Theory ve Psychology*, 28(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0959354317747988>
- Cameron, K. (2003). Organizational virtuousness and performance. in *positive organizational scholarship* (pp. 48–65). Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In *Positive Organizational Scholarship* (pp. 3–13). Berrett-Koehler. <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/POS/POS%20-%20CHAPTER%201-FINAL.pdf>
- Caza, A., ve Cameron, K. S. (2008). Positive organizational scholarship: What does it achieve? In *SAGE Handbook of Organizational Behavior: Vol. II* (pp. 99–116). Sage. <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/CazaCameron.pdf>
- Coyne, J. C., ve Tennen, H. (2010). Positive psychology in cancer care: Bad science, exaggerated claims, and unproven medicine. *Annals of Behavioral Medicine*, 39(1), 16–26. <https://doi.org/10.1007/s12160-009-9154-z>
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Diener, E. (2012). *Positive psychology: Past, present, and future*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 6-12). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0002>
- Donaldson, S. I., Dollwet, M., ve Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185–195. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>

- Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 177–191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., ve Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4, 113–134.
- Fernández-Ríos, L., ve Vilariño, M. (2016). Myths of positive psychology: deceptive manoeuvres and pseudoscience. *Papeles Del Psicologo*, 37, 134–142.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Friedman, H. L., ve Brown, N. J. L. (2018). Implications of debunking the “critical positivity ratio” for humanistic psychology: introduction to special issue. *Journal of Humanistic Psychology*, 58(3), 239–261. <https://doi.org/10.1177/0022167818762227>
- Goals of Positive Psychology – IPPA. International Positive Psychology Association. Retrieved Ocak 5, 2024, from <https://ippanetwork.org/what-is-positive-psychology/goals-of-positive-psychology/>
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hendriks, T., Warren, M. A., Schotanus-Dijkstra, M., Hassankhan, A., Graafsma, T., Bohlmeijer, E., ve de Jong, J. (2019). How WEIRD are positive psychology interventions? A bibliometric analysis of randomized controlled trials on the science of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 14(4), 489-501. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484941>
- Herzberg, F., Mausner, B., ve B.B. (2010). *The Motivation to work* (12th ed.). Transaction Publishers. <https://www.google.com.tr/search?hl=tr&vetbo=pvetbm=bksveq=inauthor:%22Bernard+Mausner%22>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An Integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Lerner, R. M., ve Steinberg, L. (2009). *Handbook of adolescent psychology, volume 1* (3rd ed.). Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Handbook+of+Adolescent+Psychology%2C+Volume+1%3A+Individual+Bases+of+Adolescent+Development%2C+3rd+Edition-p-9780470149218>
- Lomas, T., ve Itzhan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive–negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies: an interdisciplinary forum on subjective well-being*, 17, 1753–1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Lomas, T., Waters, L., Williams, P., Oades, L. G., ve Kern, M. L. (2021). Third wave positive psychology: Broadening towards complexity. *The Journal of Positive Psychology*, 16(5), 660–674. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1805501>
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational behavior: developing and managing psychological strengths [and Executive Commentary]. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 16(1), 57–75.

- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., ve Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291–307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Marecek, J., ve Christopher, J. C. C. (2018). *Is positive psychology an indigenous psychology*. In N. J. L. Brown, T. Lomas, & F. J. Eiroa-Orosa (Eds.), *The Routledge International Handbook of Critical Positive Psychology* (1st ed., pp. 84-98). Routledge.
- Ozen S (2002). Türkiye'deki örgütler/yönetim araştırmalarında törensel görgülcülük sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 187 - 213.
- Qureshi, A., ve Evangelidou, S. (2018). Toward a culturally competent positive psychology. In *The Routledge international handbook of critical positive psychology* (pp. 263–280). Routledge/Taylor ve Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781315659794-20>
- Ramlall, S. J. (2008). Enhancing employee performance through positive organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1580–1600. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00360.x>
- Robbins, B. D., ve Friedman, H. L. (2018). The unavoidable role of values in positive psychology: Reflections in light of psychology’s replicability crisis. In *The Routledge international handbook of critical positive psychology* (pp. 15–25). Routledge/Taylor ve Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781315659794-4>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Schneider, B., ve Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* (pp. xii, 349). Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Thompson, S. (2018). *Positive psychology, mental health, and the false promise of the medical model*. In N. J. Brown, T. Lomas, & F. J. Eiroa-Orosa (Eds.), *The Routledge international handbook of critical positive psychology* (1st ed., pp. 71-83). Routledge.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., ve Forest, J. (2014). *Passion for work: Determinants and outcomes*. Oxford University Press. <https://acuresearchbank.acu.edu.au/item/87wv6/passion-for-work-determinants-and-outcomes>
- van Zyl, L. E., Gaffaney, J., van der Vaart, L., Dik, B. J., ve Donaldson, S. I. (2023). The critiques and criticisms of positive psychology: A systematic review. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 206–235. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2178956>
- van Zyl, L. E., ve Rothmann, S. (2022). Grand challenges for positive psychology: future perspectives and opportunities. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.833057>
- Wissing, M. P. (2021). Beyond the “third wave of positive psychology”: Challenges and opportunities for future research. *Frontiers in Psychology*, 12, 795-867. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795067>

- Warren, S., Donaldson, S. I., ve Lee, J. Y. (2017). *Applying positive psychology to advance relationship science*. In Toward a positive psychology of relationships: New directions in theory and research. ABC-CLIO Publishers.
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 52, 69–81. <https://doi.org/10.1037/a0022511>
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Extended Abstract

The positive psychology trend, the source of positive organizational behavior studies, has been subjected to serious criticism while encouraging an exciting supply-demand relationship. These criticisms are centered around the fact that the science of psychology is in the midst of a crisis of confidence and that the achievements and findings of the discipline after arduous processes have been diluted, falsified, misused, and made open to manipulation by market actors. In this context, it has become imperative to take a closer look at positive psychology studies in the field of management and organization and especially organizational behavior, which have recently increased both in the academic field and with all the opportunities of the liberal market. As a matter of fact, there are studies based on the criticisms of the positive psychology movement in the international context. This study aims to compile the scientific evidence that has accumulated up to the present day and to reveal the panorama of the field of positive organizational behavior through articles published in Turkish, which fall into the category of positive organizational behavior research and are academic articles in refereed journals. Compared to its relatively short history, positive psychology and, by extension, positive organizational behavior studies have evolved over time with the contribution of critical efforts and have made significant progress in proving their scientific legitimacy. In the literature, it is determined that first-generation and well-being (subjective well-being) oriented studies can be called first wave. The following period, which witnessed a diversification in terms of the subjects studied and increased studies including negative issues, can be called as the second wave, and the context of today's research, which goes beyond the micro-individual focus, system and culture-oriented, interdisciplinary, and using different methods, can be called as the third generation.

The data obtained from a total of 121 articles that fall within the boundaries of the field of positive organizational behavior and whose full text can be accessed were examined through frequency analysis, descriptive statistics, and content analysis. In the analyses made on the data transferred to Excel form, inferences were made about the course of the field through the identity of the publications, types of articles, method and sample used, main topics investigated, and main findings. This research is based on a systematic literature review for the purpose of this study. This method aims to find and evaluate the relevant studies in accordance with the criteria determined based on the research question in a systematic and unbiased manner. A 27-item reporting guideline abbreviated as PRISMA, which is translated into Turkish as Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), was used in the literature review. " In order to access the peer-reviewed journal articles produced in the Turkish literature in the field of positive organizational behaviour, a detailed search was conducted by the author with the keywords "positive organizational behaviour", "positive organization literature", "positive organization research", "positive organization theory", "positive behaviour in organizations", "positive work attitudes", "psychological capital in organizations", "psychological resilience", "psychological resilience", "positive psychology in organizations" on Ulakbim TR Index archive and Google Scholar without any year restriction. A scanning period of one month was assigned for the accumulation of relevant publications in the Zotero library, which was created with the condition of making sure that the studies reached were not directly included in the positive psychology literature but in the field of organizational behavior. The subsequent analyses did not include book reviews, notes to the editor, comments, and findings whose full text could not be accessed. In the search made through Ulakbim, the oldest date of the articles accessed with keywords was 2010, and since the dates before that were in single digits, the search for the interval from 2010 to the past was made through Google Scholar.

A total of 1735 studies were accessed using keywords. When the keyword "positive psychology" was searched in the text in order to understand that the studies reached were directly related to the research question, it was seen that 88% of the studies did not mention the concept of positive psychology. Although there are studies on common topics such as subjective well-being, happiness, psychological resilience, especially in studies before 2010, it was seen that the concept of positive psychology was not even used in the sentence in almost all of the studies. It is seen that the year with the highest number of publications is 2023. Since 2011, the number of publications has been increasing relatively regularly. The majority of the studies in which the concepts of psychological capital, wellbeing and happiness (wellbeing-happiness, satisfaction, happiness at work, empowerment) are studied are empirical research articles. It is possible to say that the research paradigm dominating the field of positive organizational behavior meets in the quantitative approach-horizontal cross-sectional data binary. Considering the nature of the sample, it is seen that non-standardized distinctions are made that are likely to intersect with each other. Although it would be expected that the focus on positive organizational behavior in terms of the main vein from which they are fed would be more intense in the articles, especially in the studies leaning on the psychological capital theory, in reality, it is seen that there are more references to classical theories. A number of themes have been developed to identify the situations observed in the data included in the systematic review. 1) Lack of adequate theoretical foundation and conceptualisation problems, 2) Methodical problems, 3) Insufficient evidence and replication weakness, 4) Low level of specificity, 5) Serving popular

culture, fashion, the market and neoliberal understanding, 6) It is categorised into themes such as translation into practice and policy.

Suppose we accept that we are dealing with the third wave of positive organizational behavior research with this research. In that case, it seems possible to identify the factors that pose a risk for the studies conducted in the field today, break down the criticisms, classify multiple criticisms on a wide range of themes, and touch upon the course's general course. However, it is impossible to critique each criticism, assign a weight to the area covered by each criticism, and develop a series of opinions and suggestions on each criticism, if possible, with the kind of systematic screening effort aimed here. This need inspired this study.