



## Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Olumlu Etkileri

### The Affirmative Effects of Psychological Capital Upon The Counterproductive Behaviors

Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ\*  
Mehmet BİÇER\*\*

**Öz:** Bu çalışmada, çalışanların psikolojik sermayeleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki teorik ve ampirik olarak incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Konya ve Hatay illerinde özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli işletmelerde çalışan beyaz yakalı personellere yönelik ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması ile 205 katılımcıdan elde edilen veriler, araştırmanın güvenilirlik, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinde kullanılmıştır. Sonuçlar, psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye bileşenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları bileşenleri üzerinde genel itibarıyla anlamlı ve pozitif veya negatif yönlü etkiler yarattığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

**Abstract:** It is aimed to investigate the relationship between the psychological capital of the employees and the counterproductive work behaviors both theoretically and empirically in this study. For this purpose, an empirical research has been conducted for white-collar personnel working in various enterprises operating in the private sector in Konya and Hatay. The data obtained from 205 participants were used in the study's reliability, correlation and multiple regression analysis. The results showed that psychological capital was a meaningful explanation of the counterproductive work behaviors. Additionally, it has been determined that psychological capital components have a significant and positive or negative effect on the components of the counterproductive work behaviors.

**Key Words:** Psychological Capital, Counterproductive Work Behaviors

---

\* Dr Öğr. Ü. Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü,  
aysegokcenkapusuz@gmail.com

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Kilis Yedi Aralık Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu,  
mehmet\_bicer@hotmail.com

## 1. GİRİŞ

Pozitif psikolojik sermaye olarak da adlandırılan psikolojik sermaye kavramı, insan davranışlarının daha çok güçlü ve olumlu yanlarını ifade etmektedir. 1999 yılında Martin Seligman tarafından literatüre kazandırılmış olan bu kavram, 2004 yılında Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve 2007 yılında ölçek haline getirilmiştir. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranışın bir parçası olarak (Erkuş ve Fındıklı, 2013), geliştirilebilen, yönetilebilen ve yönlendirilebilen bireysel ve örgütsel özellikler için bir tamamlayıcı unsur niteliğindedir (Luthans, 2002a).

Kişisel gelişim için zorlukların üstesinden gelebilme inancı (özyeterlilik), geleceğe ve gelecekteki başarıya yönelik olarak olumlu beklentiler içinde olma (iyimserlik), amaç ve hedefler noktasında kararlı olma (umut) ve engeller yerine başarıya odaklanarak olumsuzluklardan çabuk toparlanabilme (dayanıklılık) şeklinde ifade edilen pozitif bireysel özellikler psikolojik sermaye kavramının temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Son yıllarda ülkemiz yazınında da önemi artarak pozitif psikolojiye dayandırılarak yapılan araştırmalara konu olan psikolojik sermaye kavramı ve unsurları, daha çok pozitif yaklaşımlar, anlamlar ve sonuçları vurgulamakla birlikte, olumsuz birey özelliklerini de göz ardı etmeksizin insan kaynaklarını geliştirmeyi ve örgütsel performansı artırmayı amaçlamaktadır.

Bir organizasyona veya üyelerine zarar veren çalışanların davranışlarını ifade eden (Spector ve Fox, 2002) üretkenlik karşıtı iş davranışları; hırsızlık, sabotaj, sözlü taciz, çabaları tevkif etme, yalan söyleme, işbirliği yapmayı reddetme ve fiziksel saldırı gibi eylemleri içerir. Buradan hareketle, bu kavramın organizasyonun meşru çıkarlarına aykırı olarak kabul edilen, örgütsel normların ihlal edildiği ve örgütün veya üyelerinin refahını tehdit eden, çalışanların gönüllü davranışların işaret ettiğini belirtebiliriz. Araştırmalar, bu davranışların sadece organizasyonları yıllık milyarlarca dolar zarara uğratmakla kalmadıklarını (Camara ve Schneider, 1994; Murphy, 1993; Vardi ve Weitz, 2004), çalışanlar için de olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, bu eylemler örgüte verdikleri zararların yanı sıra çalışanların iş tatminlerinin azalmasına, streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına, iş performanslarının düşmesine sebep olmak gibi çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları literatürde örgütsel saldırganlık, etik olmayan davranış, suçluluk, sapma, misilleme, intikam, şiddet,

duygusal istismar, mobbing/zorbalık, suiistimal gibi kavramlar üzerinden tanımlanmaktadır. Ancak, sağlanan farklı tanımların özgünlüğüne rağmen tüm kavramsallaştırma çalışmaları, bu tür davranışların hem örgüt hem de üyeleri üzerindeki fiili veya potansiyel zararlı etkilerine ortak bir vurgu yapmaktadır (Giacalone ve Greenberg, 1997; Spector ve Fox, 2005).

Çalışmamızda, üretkenlik karştı iş davranışları ile psikolojik sermaye kavramını ilişkilendirme amaçlanmıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde beyaz yakalı özek sektör çalışanlarının psikolojik sermaye bileşenleri (özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik, dayanıklılık) ile üretkenlik karştı iş davranışları alt bileşenleri (kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj, hırsızlık, geri çekilme) arasındaki ilişkilerin varlığı ve yönü güvenilirlik, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmeye çalışılmıştır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Psikolojik Sermaye**

Yönetim yazını incelendiğinde, Hawthorne araştırmaları ile başlayan çalışmalardan bu yana, çalışanların psikolojik duygu durumlarının, çalışma performansı ve verimlilik ile olan ilişkisine değinilmektedir (Demir, 2011). Luthans (2002b), psikoloji ve pozitif psikoloji alanında yaptığı çalışmalarında genellikle bireylerin pozitif duygu durumlarına ağırlık ve öncelik verirken; aynı zamanda birey yaşamında baskın olduğunu düşündüğü stres, bitkinlik, yabancılaşma, şiddet, adaletsizlik... vb. olumsuz konulara da dikkat çekmiştir. “Pozitif psikoloji” kavramı, bireylerin olumsuz özellikleri ve zayıf yönlerine odaklanmak yerine, daha çok onların pozitif ve güçlü yanlarını temel alarak “Pozitif Örgütsel Davranış” yaklaşımına liderlik etmiştir (Luthans ve Youssef, 2004:152). Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak yazında yerini alan psikolojik sermaye bileşenlerinden özyeterlilik kısaca insanların kişisel özellik, performans ve yeteneklerine ilişkin inancı olarak tanımlanırken; umut bileşeni zihinsel ve düşünsel bir bileşen olarak değerlendirilmekte ve geleceğe dair olumlu beklentiler içinde olmayı tanımlamaktadır. Bir diğer psikolojik sermaye bileşeni olan iyimserlik ise olay ve olgulara olumlu bakış açısını ifade etmektedir. Son bileşen olan dayanıklılık adaptasyon ile ilişkilidir ve zorluklar ve olumsuzluklar karşısında çabuk toparlanabilme becerisini vurgulamaktadır (Masten ve Reed, 2002; Luthans, vd. 2010).

*Özyeterlilik*, 1997 yılında Bandura tarafından geliştirilmiş bir kavram/bileşen olup, Hmieleski ve Carr’a göre (2007) insanların performanslarını sergileme

hususunda sahip oldukları genel inançlarını temsil eder. Bununla birlikte, kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerine ilişkin bireysel inançlarını temsil etme şeklinde de tanımlanmaktadır (Polatçı, 2014). Özyeterlilik sadece bireysel anlamda yeterli ve belirli düzeyde kapasiteye sahip olma ile ilgili olmayıp; kişisel becerilerle de alakalıdır (Özkalp, 2009). Mükemmeliyetten ziyade, kişinin sahip olduğu becerilerine olan inancıyla ilgilidir. Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan araştırmalar neticesinde, özyeterlilik ve performans arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ve ayrıca özyeterlilik ve mesleki memnuniyet arasındaki pozitif ilişki de yazında yerini almıştır (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerde, güven duygusunun daha da gelişmiş olduğuna vurgu yapılmakta ve bu bireylerin zorlu görevler karşısında kendilerine mücadele etmeyi gerektiren çeşitli amaçlar belirledikleri, etkin ve farklı yollar geliştirebildikleri ve başaracakları hususunda kendilerine inandıkları görülmüştür.

*Umut*, istenen ve planlanan hedeflere ulaşma noktasında kararlı olma ve geleceğe dair olumlu beklentiler içerisinde hareket etme davranışı olarak ifade edilmektedir. Öte yandan umut, kişisel hedeflere ulaşmada bireye enerji veren ve motive eden alternatif bir yol olarak düşünülebilir (Snyder, Irwing, ve Anderson, 1991). Yapılan farklı araştırmalar göstermiştir ki umut, yaşam memnuniyeti (Valle, Huebner ve Suldo, 2004), mesleki memnuniyet ve performansla (Luthans, vd. 2004) pozitif ilişkilidir. Umut ve iyimserlik çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmakta ve hatta birbirinin yerine kullanılan eş anlamlı kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. *İyimserlik*, olaylar karşısında mümkün olabilecek en iyi ve olumlu sonuçları umut etmeye yönelik yani daha iyi bir geleceğe ilişkin psikolojik bir beklentidir (Keleş, 2011). İyimser bireyler, iş ortamında kötümserlere göre daha başarılı sonuçlar sergilerler (Seligman ve Schulman, 1986) ve zorluklar karşısında pes etmeyip, olumlu sonuçlara dair beklenti içinde olmaktan zevk alırlar (Scheier, Carver ve Bridges, 2001; Carver ve Scheier, 2003). Yapılan araştırmalarla, iyimser bireylerin mesleki anlamda daha yüksek düzeyde memnuniyet sergiledikleri görülmüştür (Luthans, Avolio, Avey, ve Norman 2007).

Zorluklar ve engeller karşısında çabuk toparlanabilme becerisi olarak tanımlanan *dayanıklılık*, bireylerin zorlu ve yorucu olaylar karşısında daha iyimser bir bakış açısına sahip olmalarını ifade eder ve dayanıklılığın tepkisel bir özellik olduğu vurgulanır (Masten, vd. 2002; Luthans, vd. 2004). Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) tarafından yapılan bir başka çalışmada da dayanıklılığın, belirsiz ve olumsuz olaylar karşısında kullanılan psikolojik bir

başta çıkma mekanizması olduğu dile getirilmiştir. Dayanıklı bireylerin olumsuzluk ve talihsiz olaylar karşısında başarılı olabildikleri ve bu durumlardan kendilerine dersler çıkarıp bir şeyler öğrenebildikleri vurgulanmaktadır (Luthans, vd. 2007).

Dayanıklılık, yukarıda adı geçen diğer üç psikolojik sermaye bileşenini bünyesinde barındırır (Çetin ve Basım, 2011) ve psikolojik sermayenin bu dört temel bileşeninin her biri yönetilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir bir yapıya sahiptir (Keleş, 2011) ve bir sinerji içerisinde birbiriyle etkileşim halindedir (Bandura, 2008).

Sonuç olarak, birbiriyle etkileşim ve bağlantı içerisinde bireysel yaşamı etkileyen bu dört temel bileşenden umut, psikolojik sermayenin geleceğe yönelik bir bileşeni iken; özyeterlilik hem bugünü hem de geleceği ilgilendirmektedir (Polatçı, 2014). Bandura'nın (2008) da dile getirdiği sinerji ile, psikolojik sermayenin birey yaşamındaki etkisinin aslında bu bahsedilen dört temel bileşenin her birinin etkileri toplamından daha fazla olduğunu belirtebiliriz.

## **2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları**

Kuruluşlar ve üyeleri üzerinde zararlı bir etkiye sahip olan üretkenlik karşıtı iş davranışları 90'lı yıllar ile birlikte uluslararası iş dünyasının ilgisini çeken önemli bir çalışma konusu olduğu anlaşılmaktadır. Marcus ve Schuler (2004), üretkenlik karşıtı davranışları psikologların, sosyologların, ekonomistlerin ve yönetim bilimcilerin dikkatlerini çeken ve ilgi duydukları çok branşlı bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Buna bağlı olarak, değişik perspektifler ile konuya yaklaşan araştırmacıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını farklı teorik esaslar dahilinde ele aldıkları görülmektedir (Spector ve Fox, 2002). Birtakım araştırmacılar, son 30 yıl içerisinde çalışanların iş ortamı ve endüstriyel ilişkilerdeki yoğun liberal yaklaşımların bu durumun oluşmasında etkili olduğunu savunmuşlardır. Liberalleşmenin etkisiyle "Post-Fordizmin" ya da "Geç Kapitalizmin" belirtisi olarak değerlendirilen bu davranışların çalışma koşullarının esnekliği, iş güvencesizliği, kökten değişimlere bağlı iş yoğunlaşması ve kurum içi olumsuz sosyal ilişkiler ile rekabetçi baskılar neticesinde oluştuğu belirtilmektedir. (Çetin ve Fıkrıkoca, 2010: 43).

Genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları; hırsızlık, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, iş yavaşlatma, zamanı ve/veya materyalleri israf etme, söylentileri yayma gibi organizasyon veya organizasyon üyelerine zarar vermeyi amaçlayan çalışan davranışları olarak ifade edilmektedir. Marcus (2002) işyeri karşıtılığı

terimini kullanarak, bu tür davranışların zararlı yönlerinden bahsetmenin ötesinde, hiçbir faydası olmayan davranışları da içerdiğini vurgulamıştır. Spector ve Fox (2002) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kısaca “örgütü veya örgütün diğer üyelerini incitmeye yönelik davranışlardır” olarak tanımlamışlardır (s.271). Bu davranışlar, antisosyal işyeri davranışı (Giacalone ve Greenberg 1997), saldırganlık (Neuman ve Baron, 1998; Fox ve Spector, 1999), suçluluk (Hogan ve Hogan, 1989), sapkınlık (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennett, 1995), misilleme davranışı (Skarlicki ve Folger, 1997), intikam (Bies, Tripp ve Kramer, 1997) ve mobbing/zorbalık (Knorz ve Zapf, 1996) gibi çeşitli farklı terimler altında incelenmiş ve kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramların hepsi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının genel yapısını işaret eder ve çalışanların “hırsızlık, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, iş yavaşlatma, zaman ve/veya materyal israfı ve söylenti yayma gibi örgütlerine veya örgüt üyelerine zarar veren davranışları” anlamına gelir (Penney ve Spector, 2002, s. 126). Bu alanda taslak bir çalışma yürüten Robinson ve Bennet (1995), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bir örgütün ve üyelerinin refahını tehdit eden, norm ihlal edici davranış olarak tanımlar. Anti-sosyal davranış terimini kullanan Giacalone ve Greenberg (1997) ise bu davranışı bir organizasyona, çalışanlara veya hissedarlara zarar vermek niyetinde olan davranış olarak tanımlamaktadır. İşyeri saldırganlığı kavramı çerçevesinde konuyu inceleyen Baron ve Neuman (1996) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüte, eski veya mevcut iş arkadaşlarına zarar vermeyi amaçlayan bireysel bir davranış olarak tanımlar. Sackett ve Devore (2005) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, organizasyon üyesinin örgütün meşru menfaatine aykırı olan herhangi bir kasıtlı davranışı olarak tanımlamıştır.

Araştırmacılar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tanımlamak için kullandıkları terminoloji ve teori temelde farklılık gösterse de, bu davranışların organizasyonlara ve organizasyon ile ilişkili insanlara zarar verdiğini kabul etmektedirler. Bir dizi araştırmacı (Berry, Ones ve Sackett, 2007; Fox ve Spector, 1999; Robinson ve Bennett, 1995) çalışanların bireysel ve örgütsel değişkenlere ilişkin algıları, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki kategoride ayırt etmemize olanak sağladığına dair kanıtlar bulmuşlardır: organizasyonu hedefleyenler ve organizasyondaki diğer kişileri hedefleyenler. Bazı araştırmacılar üretkenlik karşıtı iş davranışların nasıl yapılandırılabilceğine dair farklı modeller önermişlerdir. Robinson ve Bennett’in (1995) örgütsel sapma (organizational deviance-OD) ve kişilerarası sapma (interpersonal deviance-ID) ayrımını ortaya koyan model; Spector vd.’nin (2006) geliştirdikleri kötüye kullanmayı, üretimden sapmayı, hırsızlığı, sabotajı ve geri çekilmeyi içeren beş boyutlu model; Gruys ve Sackett’in (2003) önerdiği daha detaylı ve daha ince

çizgili 11 boyutlu model üretkenlik karşıtı iş davranışları literatüründe en çok öne çıkan ve tercih edilen popüler modellerdir. Çalışmamızda Spector ve arkadaşlarının geliştirdiği 5 boyutlu üretkenlik karşıtı iş davranışları modeli kapsamında geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır.

Spector vd. (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft), geri çekilme (withdrawal) bileşenlerini kapsayan 5 boyutlu bir model çerçevesinde incelemişlerdir. *Kötüye kullanma* alt boyutu kişinin çalışma arkadaşlarına yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, fiziksel ya da psikolojik tehdit gibi davranışları içermektedir. *Üretimden sapma/kaçma* alt boyutu çalışanların istenilen düzeyde sorumluluklarını yerine getirmemeleri ve/veya bilerek başarısız olmalarına yönelik gösterdikleri davranış biçimlerini referans etmektedir. *Sabotaj* alt boyutu çalışanların diğer çalışanlara, işverenin mallarına bilerek ve kasıtlı bir şekilde zarar vermeye yönelik davranışlarını kapsamaktadır. *Hırsızlık/çalma* alt boyutu kişilerin çalışanlara ve/veya işverene ait mal ve eşyaları çalmaya yönelik eğilim ve davranışlarını göstermektedir. *Geri çekilme* ise alt boyutu çalışanın kendisini strese sokacak veya kendisinde olumsuz herhangi bir duyguya sebep olacak durum veya ortamlardan uzak durmasını açıklamaktadır. Çalışanın işe geç gelmesi, mesai bitiminden önce işyerini terk etmesi, mola sürelerini sık sık suiistimal ederek uzatması geri çekilme alt boyutunun işaret ettiği davranışlardandır (Spector vd., 2006).

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

##### **3.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği**

2004 yılında Fred Luthans ve Carolyn M. Youssef tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire-PCQ) bu çalışmamızda çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini test etmek amacıyla kullanılmıştır. 4 bileşenli olarak tasarlanan ölçek toplamda 24 ifadeden oluşmaktadır. *Özyeterlilik* (self-sufficiency), *umut* (hope), *iyimserlik* (optimism) ve *dayanıklılık* (durability) söz konusu ölçeğin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Bu bileşenleri test etmek amacıyla ölçekte her bir alt boyut için 6'şar ifade tasarlanmıştır. Çalışmamıza destek veren katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğindeki ifadelere karşı tutumlarını belirtmeleri için 5'li Likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme

seçenekleri, “(1)- Kesinlikle Katılmıyorum, (2)- Katılmıyorum, (3)- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4)- Katılıyorum ve (5)- Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

### 3.1.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını test etmek amacıyla Spector ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği 32 ifadeden oluşan 5 bileşenli Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Counterproductive Work Behaviors-Checklist) kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları; *kötüye kullanma* (abuse) 17 ifadeden, *üretimden sapma* (production deviance) 3 ifadeden, *sabote etme* (sabotage) 3 ifadeden, *çalma* (theft) 5 ifadeden ve *geri çekilme* (withdrawal) de 4 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışı ifadelerine yönelik tutumlarını belirtmeleri için araştırmanın veri toplama aracında 5’li Likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “(1)- Asla, (2)- Bir/İki Defa, (3)- Ayda Bir/İki Defa, (4)- Haftada Bir/İki Defa ve (5)- Her Gün” şeklindedir.

### 3.2. Veri Toplama Aracı ve Katılımcılar

Psikolojik sermayenin beyaz yakalı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkilerini analiz etmek için gerekli olan verileri elde etmek üzere bu çalışmamızda, basit rastgele örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda katılımcıların psikolojik sermayelerine (24 ifade), üretkenlik karşıtı iş davranışlarına (32 ifade) ve demografik özelliklerine (5 ifade) yönelik toplamda 61 ifadeden oluşan 5’li Likert ölçekli anket hazırlanmıştır. Konya ve Hatay illerinde kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabildiğimiz beyaz yakalı özel sektör çalışanları bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bankacılık, demir-çelik, lojistik, otomotiv, eğitim ve turizm sektörlerinde faaliyet gösteren 12 firma ile iletişime geçilerek toplamda 350 araştırma anketi çalışanlara ulaştırılmıştır. Geri dönüşü sağlanan 248 katılımcıya ait anketlerin sadece 205’ine ait veriler araştırmanın analizlerinde kullanılmıştır.

Araştırmanın analizlerine dahil edilen katılımcılara ait bazı bilgiler Tablo 1.’de gösterilmiştir. Bunların %44,4’ü kadın (n=91) ve %55,6’sı ise erkektir (n=114). Araştırmaya, %52,2’lik bir oranda en çok 30-39 yaş aralığındaki (n=107) çalışanların destek verdiği dikkat çekmektedir. Katılımcıların %64,4’ü üniversite (n=132), %13,7’si de yüksek lisans veya doktora (n=28) mezunudur. Araştırma anketi, bir organizasyonda bulunabilecek temel bölümlere uygulanmıştır. Buna bağlı olarak, işletmelerdeki farklı departmanlardan araştırmaya veri



sağlanabilmiştir. Çoğunlukla katılım pazarlama/satış (%22,4; n=46), idari işler (% 16,1; n=33) ve finans (% 13,2;n=27) departmanlarından olmuştur.

**Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Özellikler**

		%	Sayı
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	44,4	91
	Erkek	55,6	114
<b>Yaş</b>	20-29	10,7	22
	30-39	52,2	107
	40-49	32,7	67
	50-59	4,4	9
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	3,4	7
	Meslek Yüksekokulu	18,5	38
	Üniversite	64,4	132
	Yüksek	13,7	28
	Lisans/Doktora		
<b>Departman</b>	Finans	13,2	27
	İnsan Kaynakları	8,3	17
	Üretim	13,7	28
	Pazarlama/Satış	22,4	46
	Halkla İlişkiler	9,8	20
	Muhasebe	12,2	25
	İdari İşler	16,1	33
	Kalite Kontrol	2,9	6
	Ar-Ge	1,5	3

### 3.3. Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, Likert ölçekli soru ifadelerinin güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasında en çok tercih edilen Alfa (Cronbach) modelinin değeri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. ( $\alpha > 0,50$ ) değeri, ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak esas alınmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeği alfa değeri 0,8855, üretkenlik karşısı iş davranışları ölçeği alfa değeri 0,7398 olarak bulunmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği ve bileşenleri ile üretkenlik karşısı iş davranışları ölçeği ve bileşenlerine ait Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri Tablo 2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Değişkenler ve Alt Boyutların Güvenilirlik Katsayıları**

Değişkenler	Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
<i>Psikolojik Sermaye</i>	Özyeterlilik	6	0.570
	Umut	6	0.581
	İyimserlik	6	0.534
	Dayanıklılık	6	0.854
	<b><i>Psikolojik Sermaye Ölçeği</i></b>	<b>24</b>	<b>0.871</b>
<i>Üretkenlik Karşısı</i>	Sabote Etme	3	0.675
	Kötüye Kullanma	17	0.888
	Üretimden Sapma	3	0.841
<i>İş Davranışları</i>	Çalma	5	0.606
	Geri Çekilme	4	0.929
<b><i>Üretkenlik Kar. İş. Dav.</i></b>		<b>32</b>	<b>0.951</b>

## **Ölçeği**

Tablo 2.'den da anlaşılacağı gibi, araştırmanın değişkenlerine ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinin ( $\alpha > 0,50$ ) üzerinde oldukları tespit edilmiştir.

## **4. BULGULAR**

### **4.1. Korelasyon Analizi**

Korelasyon analizinin sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut ve iyimserlik boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranış boyutları arasında genel olarak pozitif yönlü fakat anlamlı olmayan ilişkiler gözlenmiştir. Fakat, psikolojik sermaye boyutlarından umut ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma boyutu arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü ( $r = ,167$ ) ilişkiler tespit edilmiştir. Öte yandan, yine %5 anlamlılık düzeyinde psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranış boyutlarından kötüye kullanma boyutu arasında negatif yönlü ( $r = -,162$ ) ilişki ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sabote etme boyutu arasında ise yine %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak pozitif yönlü ( $r = ,156$ ) ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutları, bu kez %1 anlamlılık düzeyinde üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarından geri çekilme boyutu ile istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü ( $r = ,237$  ve  $r = ,185$ ) ilişkiler sergilemiştir. Yine %1 anlamlılık seviyesinde, psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarından çalma boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $r = -,295$ ) ilişki olduğu gözlenmiştir. Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 3 ile gösterilmektedir.

**Tablo 3. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Analizi Bulguları**

	<i>Ort.</i>	<i>St. Sap</i>	<i>Öz yet</i>	<i>Um</i>	<i>İyi m</i>	<i>Day</i>	<i>Köt Kul</i>	<i>Ür Sap</i>	<i>Sab Et</i>	<i>Çal</i>	<i>Ger i Çek</i>
<i>Öz yet</i>	3,727	,529	1	,611**	,499**	,517**	,101	,065	,056	-,024	,118
<i>Um</i>	3,906	,497		1	,681**	,651**	,167*	,110	,106	,022	,237**
<i>İyim</i>	3,513	,509			1	,492**	,115	,093	,156*	,013	,185**
<i>Day</i>	4,051	,677				1	-,162*	-,126	-,137	-,295**	-,205
<i>Köt. Kul</i>	1,233	,331					1	,811**	,774**	,745**	,758**
<i>Ür. Sap</i>	1,362	,587						1	,849**	,735**	,827**
<i>Sab. Et</i>	1,325	,477							1	,674**	,808**
<i>Çal</i>	1,197	,309								1	,666**
<i>Ger i Çek</i>	1,652	,755									1

p<0.05 için \*, p<0.01 için \*\*

#### 4.2. Çoklu Regresyon Analizi

Psikolojik Sermaye boyutlarının (bağımsız değişkenler), üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ait boyutlar (bağımlı değişkenler) üzerindeki açıklayıcılığını test etmek amacıyla bu çalışmada çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan modeldeki varsayım sapmalarının kontrolünde tüm değişkenlere ait Durbin Watson değerleri 2'nin altında bulunmuştur ve bu durum, analizlerde otokorelasyon (ardışık bağımlılık) probleminin olmadığı (Durbin ve Watson, 1971) sonucuna ulaştırmıştır. Varyans etki faktörü değerlerinin (VIF) 5'in altında bulunmuş olması da (özyeterlilik için 1,690; umut için 2,728; iyimserlik için 1,909; dayanıklılık için 1,815) çoklu doğrusallık probleminin olmadığını göstermektedir (O'Brien, 2007). Çoklu Regresyon Analizi'nin sonuçları aşağıda Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4. Çoklu Regresyon Analizi Bulguları**

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	St. Beta	R <sup>2</sup>	F	Sig.	D-W
1	Özyeterlilik		,087	,161	9,586	,000	1,281
	Umut	Kötüye Kullanma	,411**				
	İyimserlik		,034				
	Dayanıklılık		-,491**				
2	Özyeterlilik		,058	,084	4,608	,001	1,470
	Umut	Üretimden Sapma	,270*				
	İyimserlik		,058				
	Dayanıklılık		-,361**				
3	Özyeterlilik	Sabote Etme	,034	,105	5,845	,000	
	Umut		,206				

	İyimserlik	,186*	1,410
	Dayanıklılık	-,380**	
	Özyeterlilik	,040	
4	Umut	,326**	
	Çalma	,168	10,089 ,000
	İyimserlik	,040	1,480
	Dayanıklılık	-,548**	
	Özyeterlilik	,008	
5	Umut	,390**	
	Geri Çekilme	,115	6,475 ,000
	İyimserlik	,073	1,277
	Dayanıklılık	-,319**	

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde, bütün anlamlılık düzeylerinin  $p < 0.01$  olması analizlerde kurulan tüm regresyon modellerinin anlamlılığını göstermektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısıdır. Öte yandan tablodaki standardize edilmiş beta katsayıları göstermektedir ki, psikolojik sermaye boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarına pozitif ve negatif yönlü, genel olarak anlamlı etkiler yapmaktadır. Psikolojik sermayenin umut boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlardan üretimden sapma davranışını %5 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü olarak etkilerken; özellikle dayanıklılık boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklamada %1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı etki yapmaktadır. Zorluklar karşısında dirençli olan ve çabuk toparlanabilen bireylerin, üretimi engelleyici davranışlar sergileme düzeyleri azalmaktadır.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, psikolojik sermaye ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temelinde,

psikolojik sermaye alt boyutlarının, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranış tipleri üzerindeki olumsuz etkilerinin ne düzey ve yönde olduklarına dikkat çekilmek istenmiştir. Buna bağlı olarak, bireyin özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi olumlu özelliklerinin; kötüye kullanma, üretimden kaçma, hırsızlık, sabote etme, geri çekilme (uzak durma) gibi kasıtlı ve olumsuz davranış eğilimleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi araştırmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle araştırma modeli kapsamındaki psikolojik sermaye ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları ve bunların alt boyutları ile ilgili özet teorik bilgiler aktarılmıştır. Sonrasında, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılarak kavramlar ve bileşenleri arasındaki ilişkiler test edilmeye çalışılmıştır.

Çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre, tüm anlamlılık düzeylerinin  $p < 0.01$  düzeyinde olduğu ve buna bağlı olarak değişkenler arası oluşan modellerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, psikolojik sermaye boyutlarının, üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarına pozitif ve negatif yönlü, genel olarak anlamlı etkiler yaptıkları tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin umut bileşeni, sabote etme hariç diğer tüm üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde olumlu etkilere ( $,411, ,270, ,326, ,390, p < 0.05$ ) sahiptir. Çalışanların olaylara karşı umutlu tutum sergilemelerinin, daha fazla üretken ve sorumlu davranmalarında olumlu etkiler yaptığını belirtebiliriz. Regresyon analiz sonuçları dayanıklılık boyutunun, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklamada %1 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye ( $-,491, -,361, -,380, -,548, -,319, p < 0.01$ ) sahip olduğunu göstermiştir. Bu istatistikler ışığında, zorluklar karşısında dirençli olan ve çabuk toparlanabilen bireylerin, üretimi engelleyici davranışlar sergileme düzeylerinin azalacağı söylenebilir.

Korelasyon analizi bulguları çalışanların, psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut ve iyimserlik bileşenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına genellikle olumlu etki yaptıklarını, fakat istatistiki olarak anlamsız ilişkilendiklerini göstermiştir. Bunun yanında, psikolojik sermayenin umut bileşeninin ise, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma ( $r = 167, p < 0.05$ ) ve geri çekilme ( $r = 237, p < 0.01$ ) davranışları ile pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, çalışanların umut düzeyleri arttıkça, kötüye kullanma ve arka planda olaylara kayıtsız kalarak geri çekilme davranışlarında olumlu yönde değişim olacağını ve bu tarz davranışlara eğilimlerinin azalacağını söyleyebiliriz.

Bununla birlikte, çalışanların dayanıklılık psikolojik sermaye unsurunun, kötüye kullanma ( $r = -.162, p < 0.05$ ) ve çalma ( $r = -.295, p < 0.01$ ) davranış biçimleri ile istatistiki olarak anlamlı fakat negatif yönlü ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Buradan, çalışanların dayanıklılık düzeyleri azaldıkça, ortamı ve şartları kötüye kullanma ve hırsızlık gibi olumsuz davranışlara olan eğilimlerinin artacağını belirtebiliriz. Ayrıca, iyimserlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sabote etme ( $r = .156, p < 0.05$ ) ve geri çekilme ( $r = .185, p < 0.01$ ) boyutları arasında istatistiki olarak pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna bağlı olarak, olaylara karşı her zaman pozitif yaklaşımla rahat tavırlar sergileyen bireyin sonucunu düşünmeden diğer çalışanları sabote edebileceği, sorunlara karşı kayıtsız kalabileceği ve sorumluluktan almaktan kaçınabileceğini ifade edebiliriz.

Sonuç olarak araştırma bulguları, çalışanların psikolojik sermaye unsurlarının onların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde genel olarak olumsuzlayıcı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Daha önceki birçok çalışmada, psikolojik sermaye ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramsal olarak birçok örgütsel davranış kavramları ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Bu çalışma, diğer araştırmalardan farklı olarak bu iki kavramın arasındaki ilişkiyi test etmeye çalışmıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın sonuçları, hem beyaz yakalı çalışanlar hem de yöneticiler için psikolojik sermaye unsurlarının bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde olumsuzlayıcı etkilerini belirlemeye yönelik anlamlı ve faydalı deneysel destekler sunacağını söyleyebiliriz

## KAYNAKÇA

- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed.), *Praeger perspectives. Positive psychology: Exploring the best in people, Vol. 1. Discovering human strengths* (pp. 167-196). Westport, CT, US: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.



- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 410-424.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Camara, W. J., & Schneider, D. L. (1994). Integrity tests: Facts and unresolved issues. *American Psychologist, 49*(2), 112-119.
- Carver, C.S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.). *Positive Psychological Assessment. A Handbook of Models and Measures*. American Psychological Association. Washington D.C.
- Çetin, F., & Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. “İş, Güç”*Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13*(3), 79-94.
- Çetin, F., & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışları kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65*(4), 41-66.
- Demir, K. (2011). Editörden: Pozitif Örgüt Araştırmaları (Editorial:Positive organization researches). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Journal of Educational Sciences Research, 1*(2). <http://ebad-jesr.com/>.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1971). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression. *III. Biometrika, 58*(1), 1-19.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42*(2), 302-318.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 915-931.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being. *Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC), Frontiers of Entrepreneurship Research*. Retrieved December 20, 2015, from: <http://ssrn.com/abstract=1064021>.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Keleş, N. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Knorz, C., & Zapf, D. (1996). Mobbing-Eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz, [Mobbing-An extreme form of social stressors in the workplace]. *Zeitschrift fuer Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 12-21.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 387-393.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Marcus, B. (2002). Measuring counterproductivity: Development and initial validation of a German self-report questionnaire. *International Journal Of Selection and Assessment*, 10(1-2), 18-35.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- Masten, A., Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. (R. Snyder & S. Lopez, Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, Oxford. 72-82.
- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the workplace*. Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Managements*, 24(3), 391-419.
- O'Brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491-498.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Business and Economics, Department of Management Working Paper Series*, 51(4).

- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sackett, P. R., & De Vore, C. J. (2005). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 145-164). London: Sage Publications.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, Pessimism, and Psychological Wellbeing. In E. C. Chang (Ed.). *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*, American Psychological Association. Washington D. C. 198-216.
- Seligman, M., & Schulman, P. (1986). Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Sales Agents. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50(4), 832-838.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Snyder, C. R., Irwing, L., & Anderson J. R. (1991). Hope and Health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.). *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon. 355-361.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA.

- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior. *Human Resources Management Review*, 12(2), 269-292.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-related Performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further evaluation of the children's hope scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*. 22(4), 320-337.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Mahwah, NJ: Erlbaum.