

OLUMLU VE OLUMSUZ DUYGU EĞİLİMİNİN GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ROLÜ*

THE ROLE OF DISPOSITIAONAL POSITIVE AND NEGATIVE EMOTION ON TASK PERFORMANCE

Dr. Öğr. Üyesi Önder GÜRSEL

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bozüyük Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, onder.gursel@bilecik.edu.tr, Bilecik/Türkiye, 0000-0002-1180-8094

Özet

Bu çalışmada çalışanların olumlu ve olumsuz duygu eğiliminin görev performansına etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Bilecik ilinde faaliyet gösteren beyaz yakalı 186 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre olumlu duygu eğiliminin görev performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Olumsuz duygu eğiliminin ise görev performansı üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Olumlu Duygu Eğilimi, Olumsuz Duygu Eğilimi, Görev Performansı.

Abstract

In this study, it is aimed to investigate the effect of dispositional positive and negative emotion tendencies of employees on task performance. Quantitative research method was used in the study. The study group of the research consists of 186 white-collar private sector employees operating in Bilecik. According to the findings, it was concluded that positive emotion disposition positively affects task performance. It was determined that negative emotion disposition had no effect on task performance.

Keywords: Dispositional Positive Emotion, Dispositional Negative Emotion, Task Performance.

*Bu çalışma International Researches Congress on Social and Education Sciences (18-19 Mart 2023) isimli kongrede “İşyerinde Yaşanan Duygular Performansla Ne Derece İlişkili?” başlıklı özet bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

1. Giriş

Duygular, örgüt psikolojisi araştırmalarında ilk yıllarda diğer konulara göre daha az odak noktası olsa da günümüzde artık farklı iş sonuçlarıyla daha sık araştırılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte genel olarak çalışmalarındaki ana akım, olumlu duyguları araştırmaktan daha fazla olumsuz duyguları araştırma eğilimidir (McCarthy, 2011). Bunun temel nedeni ise olumsuz duyguların yöneticiler tarafından hemen çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmesi olarak ifade edilebilir. Ancak olumlu duyguların genel iş sonuçlarıyla nasıl bir ilişkisi olduğu bu durumda gözden kaçabilen bir konu haline gelebilmektedir. Dolayısıyla olumlu duyguların çalışan üzerinde özellikle de performanslarında ne tür etkilerinin olduğu sorusu halen güncelliğini korumaktadır.

Bununla birlikte işyerindeki duygulanımla ilgili olarak farklı duyu yapılarından bahsetmek mümkündür. İşyerinde yaşanan bir olaydan dolayı durumsal olarak ortaya çıkan anlık yaşanan duygular, sebeplerinin tam olarak çalışan tarafından bilinemediği görece daha uzun süreli ruh halleri ve genel olarak olumlu ya da olumsuz duyguları hissetmeye dair kişisel yatkınlıklar birbirinden farklı yapıları ifade etmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu yapıların özellikleri birbirinden farklı olduğundan genel iş sonuçları üzerindeki etkisi de farklı olabilir. Bu nedenle anlık duyguların, ruh hallerinin ve duygusal yatkınlıkların görev performansı üzerindeki etkisinin ayrı ayrı incelenmesi önem taşımaktadır.

Duyguların sınıflandırılmasına yönelik ise literatürde farklı ayrımlar söz konusudur. Genel olarak kabul gören sınıflandırmalardan biri duyguların olumlu ve olumsuz olarak kategorize edilmesidir (Watson, 1988). Hem durumsal hem de eğilimsel duyguları olumlu ve olumsuz olarak ayırmak ve tanımlamak mümkün gözükmemektedir. Bu çalışmada odak noktası olarak çalışanların olumlu ve olumsuz duyguları hissetmeye ve yaşamaya daha fazla eğilimli olmalarını dikkate alan eğilimsel duyu yapısının görev performansı üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Bununla birlikte görev performansı da objektif ve algılanan performans olarak ayrı ayrı ölçülüp belirlenebilmektedir. Çalışanın kendi performansına dair değerlendirmelerini içeren görev performansı olan algılanan görev performansı da yine bu çalışmada odak noktası olarak belirlenmiştir. Buradan hareketle olumlu ve olumsuz duyguların algılanan görev performansını nasıl etkilediği inceleme konusu olarak ele alınmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. Duygular

Duygular bireyin, fizyolojisini, psikolojisini ve davranışını da içeren çok yönlü bir süreç olduğundan yüz yılı aşkın süredir akademisyenler tarafından ne olduğuy ve nasıl oluştuğu ile ilgili olarak incelenmekte ve bu doğrultuda çeşitli kuramlar ileri sürülmektedir (Bard, 1928; Cannon, 1927; James, 1884; Lange, 1885; Schachter ve Singer, 1962). İlk açıklama James-Lange kuramı olarak bilinen James (1884) ve Lange (1885) olmak üzere iki ayrı akademisyenin farklı yerlerde yaptıkları ancak aynı fikirde olduğuy çalışmalardan gelmektedir. Onlara göre duyu, insanların olaylara karşı fizyolojik tepkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan deneyimleridir. Örneğin, ormanda yürüyen biri vahş bir hayvan gördüğünde, kalp atışı hızlanır ve titremeye başlar. “Ben titriyorum, bu yüzden korkuyorum” diye düşünür. Bu duyu teorisine göre, kişi korktuğu için titremiyordur. Titrediđi için korkuyordur. İkinci açıklama Cannon (1927) ve Bard (1928) olmak üzere yine iki akademisyenin aynı görüşlerini içeren ve daha sonra Cannon-Bard kuramı olarak anılacak düşüncelerden gelmektedir. Bu kurama göre bir uyarıcı karşısında fizyolojik tepkilerin ve hissedilen duyguların birbirlerinden ayrı ancak eş zamanlı ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Örneğin spor yapma hızlanan bir kalp atışına neden olmakla birlikte aynı zamanda da olumlu duygular hissetmemizi sağlayabilir. Bu kurama göre hızlanan kalp atışı duyguyu etkilememektedir. Uyarıcı, sempatik sinir sistemini devreye sokarak bedensel uyarılmaya yol açmakla birlikte beyin korteksini de devreye sokarak hissedilen duyguya ilişkin

farkındalık oluşturur. Üçüncü açıklama ise Schachter ve Singer'ın (1962) yaptıkları çalışmadan gelmektedir. Onlara göre bedenimizde ortaya çıkan fizyolojik değişiklikler ve duygular, çevreyi algılayışımıza göre tanımlanır. Örneğin yaptıkları deneyde adrenalın verilen katılımcılar bedenlerinde oluşan değişiklikleri, çevrelerindeki insanlar öfkeli davrandıklarında öfkeli olduklarına, mutlu davrandıklarında mutlu olduklarına yormuşlardır. Dolayısıyla duygu fizyolojik değişimler, bilişsel süreçler ve sosyal çevre olmak üzere üç yönü de içeren bir süreç olarak ifade edilebilir. Bu nedenle duyguları tanımlamak, insanların gözlemlenebilir davranışlarını anlamada ve açıklamada önemli bir rol oynar.

Duygular farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Çok sayıda olmakla birlikte temel duygular Ekman ve Friesen (1971) tarafından altı ayrı kategoride incelenmiştir. Bunlar mutluluk, üzüntü, iğrenme, korku, şaşkınlık ve öfkedir. Araştırmacılar bu altı duygunun ifade ediliş tarzının kültürden kültüre değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Daha sonra Shaver ve diğ. (1987) bu duyguları birincil, bu duygular dışında kalan diğer tüm duyguları ise ikincil duygular olarak sınıflandırmıştır. Araştırmasında ikincil olarak 24 farklı duygu tanımlayarak duygular konusundaki çalışmalarını genişletmişlerdir. Diğer bir sınıflandırma ise Watson ve diğerleri (1988) tarafından olumlu ve olumsuz olmak üzere yapılmıştır. Watson ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, ilhamlı, kararlı, dikkatli ve aktif duyguları olumlu; korkmuş, tedirgin, sinirli, utanmış, asabi, düşmanca, sıkıntılı, mutsuz, suçlu ve ürkmüş gibi duyguları da olumsuz olarak kategorize etmişlerdir.

Duyguyla ilgili kavramlardan biri de ruh halleridir. Araştırmacılar duygu ile ruh halini birbirinden ayırt ederek aralarındaki farkları belirlemeye çalışmışlardır (Fredrickson, 2001; Russell ve Barrett, 1999). Duygular belirli bir olaydan dolayı açığa çıkarken, ruh hallerinin nedenleri daha belirsizdir. Bununla birlikte duygular gün boyunca hızla değişebilen ve genellikle kısa süren bir özellik taşıırken, ruh halleri görece daha uzun sürelidirler. Son olarak duyguların korku, üzüntü, neşe, şaşkınlık gibi belirli ve çok sayıda olduğu, buna karşılık ruh hallerinin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride tanımlandığı söylenebilir.

Diğer bir ayırım da duyguların ve ruh hallerinin ortaya çıkış nedenlerine göre yapılabilir. Duyguların ve ruh hallerinin durumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmasının yanında araştırmacılar bazı insanların bu duyguları hissetmeye ve yaşamaya daha meyilli olduklarını söyleyerek eğilimsel faktörlere dikkati çekmişlerdir. Yani bu araştırmacılar duyguları bir kişilik özelliği olarak görmektedirler. Frijda'nın (1993) genel olumlu ve olumsuz ruh hali ve duygu kategorileri hakkındaki argümanına benzer şekilde, eğilimsel duygulanım da olumlu ve olumsuz duygu eğilimi olmak üzere iki biçimde kategorize edilmiştir. Dolayısıyla, olumlu ve olumsuz duygu eğilimi gerçek duyguların deneyimlerinden ziyade, duyguları veya olumlu ve olumsuz ruh hallerini deneyimlemeye yatkınlık olarak tanımlanmıştır. Daha yüksek olumlu veya olumsuz duygu eğilim seviyeleri, sırasıyla olumlu veya olumsuz uyaranlara daha hassas olmayı teşvik etmektedir (Fisher, 2002).

Bu çalışmanın odak noktası olarak da duygular durumsal faktörlerden daha çok eğilimsel faktörler olarak ele alınmakta ve çalışanın olumlu veya olumsuz duyguları hissetmeye daha fazla eğilimli olması olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bir kişilik özelliği olarak çalışanın daha fazla olumlu duygu hissetme veya yaşama eğilimli olmasının örgütte çalışanın daha fazla motive olmasına, performans göstermesine, örgüte uyum sağlamasına ve gelişmesine olanak tanınması beklenebilir (Plotnik, 2009).

2.2. Duygular ve Görev Performansı

Görev performansı çalışanın örgütte resmi iş tanımında yer alan görev ve sorumluluklarını yerine getirip getiremediğini ifade eden bir performans türüdür (Borman ve Motowidlo, 1993; Koopmans ve diğ., 2011; Rousseau ve Parks, 1993; Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997). Çalışanın işinin gerektirdiği kriterleri karşılaması ve işiyle ilgili hedefleri zamanında başarıyla gerçekleştirmesi görev performansın yüksek olduğunu göstermektedir. Bu performans kriteri yönetici performans değerlendirmeleri gibi çalışanın kendi dışındaki kişilerin değerlendirilmesine konu olabileceği gibi,

çalışanın görev ve sorumluluklarını yerine getirebildiğine dair kendi algısıyla da belirlenebilir. Algılanan görev performansı olarak ifade edilebilecek olan bu performans kriteri çalışanın görev ve sorumluluklarını ne derece yerine getirdiğini kendisinin değerlendirmesidir. Algılanan görev performansının yüksek olması çalışanın görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebileceği ve kendisini örgütte daha üst düzey bir rol için uygun olduğu düşüncesinin de gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Duygular çalışanın bir görevi yerine getirebileceğine ve o görevde başarılı olabileceğine dair inancını etkileyen bir faktör olabilir. Özellikle ruh halinde olumlu bir mizaca sahip çalışanların, olumsuz duygulara sahip olanlara göre yaptıkları iş üzerinde daha fazla kontrolleri olduğunu düşünmeleri daha olasıdır (Alloy ve Abramson 1979). Benzer şekilde, olumlu ruh halleri veya eğilimleri olan çalışanlar, olumsuz duygulara sahip çalışanlara göre olumlu sonuçları dışsal nedenlerden çok kişisel nedenlere atfetme eğiliminde olabilirler (Taylor ve Brown 1988). Bu da onların başarısını artırabilir.

Olumlu duygularla görev performansı arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar, görev performansının olumlu duygular hissetmeyi (Fisher ve Noble, 2004) sağladığı gibi olumlu duyguların da artan fiziksel enerji, bilişsel esneklik, yeni fikir üretimi, daha fazla öz-güven ve öz-yeterlilik, kariyer başarısı, daha kaliteli kişisel ilişkiler, etkili karar verme stratejilerinin benimsenmesi ve stresle başa çıkma becerisinin artması gibi farkı performans göstergelerini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Ashby ve diğ., 1999; Baas ve diğ., 2008; Baron, 2008; Fredrickson, 2001; Kaplan ve diğ.; 2009; Lyubomirsky ve diğ., 2005; Weiss ve Cropanzano, 1996). Fredrickson ve Branigan (2005) olumlu duyguların çalışanları daha esnek düşünmeye ve davranmaya iterek onların düşünce ve davranış kapasitelerini genişlettiğini ifade etmektedir. Ayrıca bu teorik ve ampirik kanıtlar hem durumsal hem de eğilimsel olumlu duygulanım için söz konusudur.

Eğilimsel olumlu duygular için Staw ve diğeleri (1994) Amerika'da hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları boylamsal bir çalışmada olumlu duygu eğilimi yüksek olan çalışanların daha olumsuz meslektaşlarına göre daha yüksek performans gösterdiğini tespit etmiştir. Bu çalışmada kullanılan performans kriteri, çalışmanın tekrar edildiği on sekiz ay sonraki yönetici değerlendirmeleri ve çalışanların aldıkları ücret düzeyi olarak belirlenmiştir. Wright ve Staw (1999) yaptıkları çalışmada çalışanın yöneticileri tarafından değerlendirilen performans derecelendirmelerinin durumsal duygulanımdan ziyade eğilimsel duygulanımın performansın önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur.

Rojell, Pettijohn ve Parker (2006) satış temsilcileri üzerinde yaptıkları çalışmada olumlu duygu eğilimine sahip çalışanların satış performanslarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Başka bir çalışmada ise Gaudreau ve Blondin (2004) sporcular üzerinde yaptıkları çalışmada iyimser kişilerin başarılı olacaklarına dair inançları nedeniyle verilen görevlerle daha fazla başa çıktığını ve hedeflerine ulaştığını, kötümserlerin ise gelecekte olumsuz şeylerin olacağına inandıkları için verilen görevlerde geri çekilme yaşadıklarını ve dolayısıyla da hedeflerine ulaşamadıklarını tespit etmiştir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle literatürde yapılan çalışmaların, olumlu duyguların çeşitli performans kriterleriyle pozitif ilişkili olduğunu gösterdiği ifade edilebilir. Ancak eğilimsel duygulanımın yani bir kişilik özelliği olarak olumlu veya olumsuz duyguları hissetmeye ve yaşamaya daha meyilli olmanın algılanan görev performansı ile nasıl bir ilişkisi olduğu cevaplanması gereken bir soru olarak yerini korumaktadır. Bunun belirlenmesinin önem taşımasından hareketle aşağıdaki hipotez kurulabilir.

H 1: Çalışanların olumlu duygu eğilimi görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Diğer yandan olumsuz duyguların görev performansını negatif etkilemesi beklenebilir. Clore ve diğeleri (1994) olumsuz ruh hallerinin, çalışanların daha önceki olumlu davranışlarını hatırlamasını zorlaştırdığını ifade etmektedir. Dolayısıyla olumsuz duyguları daha fazla hissetmeye yönelik bir mizaca sahip çalışanlar daha önce bir görevi başarıyla yerine getirirlerse bile bu başarılarını

hatırlamakta zorlanabilirler. Weiss ve Cropanzano (1996) ise anlık olumsuz duyguların performansa etkilerinin olumlu duygulardan daha fazla olabileceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle, negatif duygusal durumlar için performansta pozitif durumlara göre daha büyük düşüşler öngörmektedirler.

Bu konudaki en eski çalışmalardan biri Hersey'in (1932) çalışmasıdır. Yazar olumsuz bir duygusal durumun olumsuz etkilerinin, olumlu bir durumun olumlu etkilerinden çok daha belirgin olduğunu tespit etmiştir. Duyguları bir kişilik özelliği ya da kişisel yatkınlık olarak ele alan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada ise olumsuz duyguların öğrencilerin not ortalamaları ve başarı puanlarını negatif yönde etkilediğini bulmuştur (Gumora & Arsenio, 2002). Supplee, Shaw, Hailstones ve Hartman, 2004). Fisher (2002) ise yaptıkları çalışmada olumsuz duygusal eğilime sahip çalışanların daha fazla rol çatışması yaşayabileceğini bunun da performanslarını düşürebileceğini göstermiştir. Tüm bu teorik tartışmalar ve ampirik kanıtlardan yola çıkarak hipotez 2 şöyle kurulabilir.

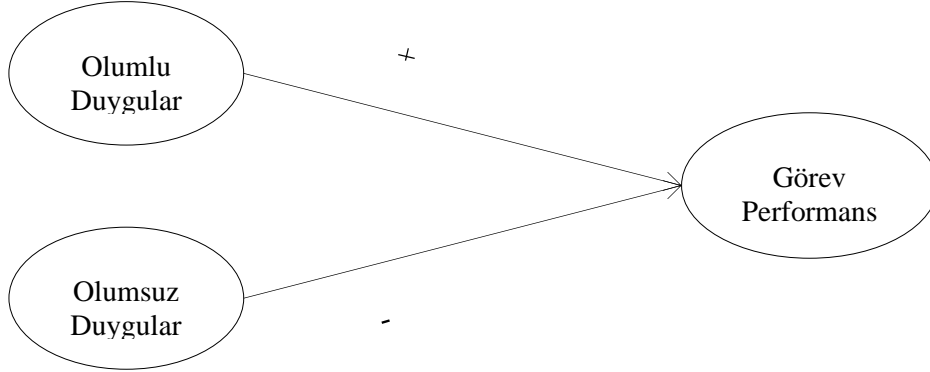
H 2: Çalışanların olumsuz duygu eğilimi görev performansını negatif yönde etkilemektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kavramlar arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya çıkarmak için açıklayıcı araştırma yöntemi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Nicel araştırma deseninin kullanıldığı çalışmada değişkenler arasındaki etkiyi belirlemek için doğrusal regresyon modelinden yararlanılmıştır. Olumlu ve olumsuz duygular bağımsız değişken, görev performansı ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada belirlenen bağımsız değişkenlerin her ikisinin de ayrı ayrı bağımlı değişken üzerindeki etkileri çoklu regresyon modeli kapsamında araştırılmaktadır. Araştırma modeli basitçe Şekil 3.1'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1: Araştırmanın modeli.

Olumlu ve olumsuz duyguların ayrı ayrı görev performansı üzerindeki etkisinin incelendiği bu model çoklu regresyon modeli olarak tanımlanmaktadır. Bulgular kısmında bu model test edilerek varsayılan bu etkilerin var olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

3.2. Verilerin Toplanması, Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini özel sektör firmalarında görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Temmuz-Ağustos 2022 tarihleri arasında Bilecik Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmalardan kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 186 beyaz yakalı çalışana yüz yüze anket uygulanmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	73	39,2
	Erkek	113	60,8
Medeni Durum	Bekar	53	28,5
	Evli	133	71,5
	Lise	11	5,9
Eğitim	Ön Lisans	13	7,0
	Lisans	162	87,1
Toplam		186	100

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğunluğu erkek, evli ve lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması 36 yıl, kıdem yılı ortalaması ise 10 yıl olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırmada kullanılan Ölçekler

Araştırmanın verileri Watson ve diğerleri (1988) tarafından geliştirilen ve Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Ölçeği" ve Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından geliştirilen ve Bağcı (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Görev Performansı Ölçeği" ile toplanmıştır.

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği 10'u olumlu ve 10'u olumsuz duyguları ölçen toplam 20 maddeden oluşmaktadır. ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, ilhamlı, kararlı, dikkatli ve aktif duyguları olumlu boyutu oluştururken korkmuş, tedirgin, sinirli, utanmış, asabi, düşmanca, sıkıntılı, mutsuz, suçlu ve ürkmüş duyguları da olumsuz boyutu oluşturmaktadır. Ölçme aracı 5'li likert tipindedir. Katılımcılara sorular yöneltilirken ifadelerle ilgili olarak genel olarak işyerinde nasıl hissettikleri sorulmuştur. 1 asla 5 çok sık olmak üzere katılımcılardan cevap vermeleri istenmiştir.

Görev Performansı Ölçeği 9 maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipinde tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Katılımcılara sorular yöneltilirken ifadelerle genel olarak ne derece katıldıkları sorulmuştur. 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 tamamen katılıyorum olmak üzere katılımcılardan cevap vermeleri istenmiştir. Ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine bulgular bölümünde yer verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerini analiz etmek için öncelikle hangi testlerin kullanılacağına karar vermek için skewness ve kurtosis değerlerine bakılarak normallik testi yapılmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliği için Cronbach alpha, geçerliliği için ise sırasıyla, yapı, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik değerleri belirlenmiştir. Son olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemek amacıyla da korelasyon ve regresyon testleri uygulanmıştır.

4. Bulgular

Araştırma verilerin normallik analizi için skewness (0.557) ve kurtosis (-1.123) değerleri hesaplanmıştır. Bu değerlerin +1.5 ve -1.5 aralığında olması Tabachnick ve Fidell'a göre (2013) verilerin normal dağılımına işaret etmektedir. Elde edilen sonuçlardan hareketle araştırmanın hipotezleri, parametrik testler olan korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alpha değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir. Ölçeklere ait Cronbach alpha değerlerinin 0.80'nin üzerinde olması yüksek

güvenilirliğe işaret etmektedir (Çokluk vd., 2012). Ayrıca yakınsak geçerlilik için gerekli olan bütünlük güvenilirlik ve açıklanan ortalama varyans değerleri de hesaplanarak aynı tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik analizi, Bütünlük Güvenilirlik ve Açıklanan Ortalama Varyans Bulguları

	α	CR	AVE
Olumlu Duygulanım	0.81	0.94	0.75
Olumsuz Duygulanım	0.80	0.93	0.74
Görev Performansı	0.84	0.94	0.77

α = Cronbach alpha, CR = Bütünlük Güvenilirlik, AVE = Açıklanan Ortalama Varyans

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğine ait bulgular Tablo 3'te gösterilmektedir. Buna göre Kikare Uyum İndeksi değerlerinin (X^2/df) 3'ün altında olması, Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI), Normlandırılmış Uyum İndeksi (NFI) gibi değerlerin 1'e yakın olması ve son olarak Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerlerinin de 1'in altında olması ölçeklerin yapı geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin yakınsak geçerliliği için hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0.50'nin ve bütünlük güvenilirlik (CR) değerlerinin ise 0.70'in üzerinde olması bu şartı sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2009). Ayırt edici geçerliliğe ilişkin ise açıklanan ortalama varyans değerlerinin karekökü hesaplanarak tablo? da köşegen değerlerde gösterilmiştir. Bu değerlerin diğer değişkenlerin korelasyon değerlerinden daha büyük olması gerekmektedir. Buna göre ölçeklerin ayırt edici geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

Table 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler	X^2/df	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA
Olumlu Duygulanım	2.46***	0.90	0.92	0.87	0.85	0.09
Olumsuz Duygulanım	2.62***	0.91	0.91	0.86	0.87	0.09
Görev Performansı	2.54***	0.95	0.94	0.88	0.92	0.09

*** $P < 0.001$; X^2 = Ki Kare; df = Serbestlik Derecesi; GFI = Uyum iyiliği indeksi; CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; AGFI = Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi; NFI = Normlandırılmış Uyum İndeksi; RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilere dair korelasyon bulguları Tablo 4'te gösterilmektedir. Buna göre olumlu duyguların görev performansı ile orta kuvvette pozitif bir ilişkisi olduğu diğer yandan olumsuz duyguların ise görev performansı ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler(n=186)	\bar{x}	SS	1	2	3
1. Olumlu Duygular	4.07	0.51	<i>0.86</i>		
2. Olumsuz Duygular	1.73	0.49	<i>-.276**</i>	<i>0.86</i>	
3. Görev Performansı	4.38	0.48	<i>.525**</i>	<i>-.095</i>	<i>0.87</i>

** $P < 0.01$, Köşegenlereki italik değerler AVE'nin karekökünü gösterir

Olumlu duyguların görev performansı ile anlamlı, olumsuz duyguların ise anlamsız ilişkili olması nedeniyle sadece olumlu duygulara ait regresyon analiz yapılmıştır. Bulgular tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	R	R ²	Beta	t	p
Olumlu Duygular	0.52	0.27	0.52	8.36	0.00

Bağımlı Değişken: Görev Performansı

Tablo 5'e göre olumlu duygular görev performansını istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordamaktadır. Buna göre görev performansındaki değişimin %27'si olumlu duygular tarafından açıklanmaktadır.

5. Tartışma ve Sonuç

Beyaz yakalı çalışanların olumlu ve olumsuz duygu eğilimlerinin algılanan görev performansına etkisinde olumlu duygu eğilimine ilişkin bulguların, kurulan hipotezle tutarlı olduğu görülmektedir. Ancak olumsuz duygularla ilgili kurulan hipotez doğrulanmamıştır. Bu bulgular pozitif çalışanların daha iyi performans gösterebileceği varsayımını desteklemekte diğer yandan negatif insanların kötü performans göstereceğini desteklememektedir.

Olumlu duygu eğiliminde olan çalışanların, genel olarak mutlu olmaları, yerine getirecekleri görevlere dair olumlu beklentilerinin oluşması, algıladıkları görev performansını arttırmış olabilir. Beklentiler, çalışanın davranışlarının o yönde gerçekleşmesi için daha fazla çaba göstermesine dolayısıyla daha çok başarılı olmasına neden olabilir. Bu konudaki literatür, iyimserlik eğiliminin ve eğilimsel umudun performansı arttırdığını göstermektedir (Chemers ve diğ., 2001; Curry ve diğ., 1997). Bununla birlikte çalışanlar görev performansı üzerinde kontrol sahibi olduklarına inandıklarında ya da diğer bir ifadeyle öz yeterlikleri yüksek olduğunda, zorlu görevler altında bile kararlı olma olasılıkları daha yüksektir (Bandura, 1991). Bu nedenle, olumlu duygu iyimserlik ve algılanan kontrole yönelik eğilimleri artırdığı için, çalışanların daha fazla görev performansı göstermeleri beklenebilir.

Olumsuz duygu eğiliminin ise görev performansı üzerinde etkisinin olmaması iki farklı şekilde açıklanabilir. İlki görev performansının ölçümü ile ilgili olabilir. Bu çalışmada görev performansı algılanan performans olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar olumsuz duygu eğilimine sahip olsa da kendi performanslarını kötü değerlendirmek istememiş olabilirler. Bu nedenle objektif bir görev performansı kriteri seçildiğinde bu bulgular değişebilir. İkinci açıklama gerçekten etkisinin olmamasıdır. Bu sadece bu çalışmayla belirlenecek bir durum değildir. Çalışan olumsuz bir duygu eğiliminde olsa bile mevcut görev ve sorumluluklarını belirli bir düzeyde yerine getiriyor olabilir. Bu da performansının çok düşmediğini göstermektedir. Ancak bu durum görevini layıkıyla yamadığını da göstermemektedir. Dolayısıyla ilişkisiz çıkmasının arkasında yatan temel neden bu durum olabilir.

Bu türdeki birçok çalışma gibi, bu araştırmanın da belirli sınırlılıkları vardır. İlk olarak bu çalışmanın bulguları ve sonuçları, çalışmada kullanılan ölçeklerin doğruluğu ile sınırlıdır. Bu sorun, katılımcıların öz değerlendirmelerinin yanlılığı ile birleştiğinde daha da artmış olabilir. İkinci olarak örneklem kolayda örnekleme yoluyla dayalı bir örnekleme olduğundan sonuçların genellenebilmesini zorlaştırmaktadır.

Bu sınırlılıklara dayanarak, gelecekteki araştırmalar için bazı önerilerde bulunulabilir. İlk olarak, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olarak olumlu ve olumsuz duygular ile algılanan görev performansını ölçüp ölçmediklerini belirlemek için yeni çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte görev performansı objektif olarak da ölçülerek sonuçlar karşılaştırılmalıdır. İkinci olarak çalışma başka sektörlerde çalışanlar üzerinde tekrarlanabilir.

Bu çalışmanın sonuçları özetle, olumlu duygu eğiliminde olmanın algılanan görev performansını arttırdığını ancak olumsuz duygu eğiliminde olmanın algılanan performans üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, yöneticilerin olumlu duygu eğilim düzeylerini bir seçim aracı olarak kullanabileceklerini göstermektedir. Bununla birlikte olumlu duygu eğilimi çalışanların eğitim, geliştirme ve değerlendirmesi için yöneticilere faydalı bir gösterge niteliği taşıyabilir.

Kaynakça

- Alloy, L. B. ve Abramson L. Y. (1979). Judgments of contingency in depressed and non-depressed students: Sadder but wiser? *Journal of Experimental Psychology: General*, 108(4), 441-485.
- Ashby, F. G., Isen, A. M. ve Turken, A. U. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review*, 106(3), 529–550.
- Baas, M., De Dreu, C. K. ve Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus?. *Psychological bulletin*, 134(6), 779-806.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.
- Bard P. (1928). A diencephalic mechanism for the expression of rage with special reference to the sympathetic nervous system. *American Journal of Physiology*, 84, 490–515.
- Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of management Review*, 33(2), 328-340.
- Borman, W. C ve Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human Performance*, 6, 1-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cannon W. B. (1927). The James–Lange theory of emotions: A critical examination and an alternative theory. *The American Journal of Psychology*, 39, 106–124.
- Chemers, M. M., Hu, L. T. ve Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first-year college students' performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93, 55-64.
- Clore, G. L., Schwarz, N. ve Conway, M. (1994). Affective causes and consequences of social information processing. P. S. Wyer Jr. ve T. K. Srull (Ed). *Handbook of social cognition içinde*, 1, 323-417. New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C. ve Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1257-1267.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimleri için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekman, P. ve Friesen, W. V. (1971). Constants across cultures in the face and emotion. *Journal of personality and social psychology*, 17(2), 124-129.
- Fisher, C. D. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and emotion*, 26, 3-30.
- Fisher, C. D. ve Noble, C. S. (2004). A within-person examination of correlates of performance and emotions while working. *Human Performance*, 17(2), 145-168.

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fredrickson, B. L. ve Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332.
- Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes, and emotions. In M. Lewis & J. M. Haviland (Ed.), *Handbook of emotions* (ss. 381–403). New York: The Guilford Press.
- Gaudreau, P. ve Blondin, J. P. (2004). Differential associations of dispositional optimism and pessimism with coping, goal attainment, and emotional adjustment during sport competition. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 245-269.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9, 188–205.
- Kaplan, M. D. (2009). The relationship between perceived innovativeness and emotional product responses: a brand oriented approach. *Innovative Marketing*, 5(1), 39-47.
- Karagöz Y. (2017) *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. ve Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866.
- Lange, C. G. (1885). The mechanism of the emotions. *The classical psychologists*, 672-684.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- McCarthy, P. J. (2011). Positive emotion in sport performance: current status and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 4(1), 50-69.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye Giriş (Introduction to Psychology)*. Translation: Tamer Geniş. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Rojell, E. J., Pettijohn, C. E. ve Parker, R. S. (2006). Emotional intelligence and dispositional affectivity as predictors of performance in salespeople. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14(2), 113-124.
- Rousseau, D. M. ve McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Russell, J. A. ve Barrett, L. F. (1999). Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called *emotion* : Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 805–819.

- Schachter, S. ve Singer, J. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological Review*, 5, 379–399.
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D. ve O'Connor, C. (1987). Emotion knowledge: Further exploration of a prototype approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061–1086.
- Staw, B. M., Sutton, R. I. Ve Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization science*, 5(1), 51-71.
- Taylor, S. E. ve Brown J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210.
- Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and daily activities. *Journal of Personality And Social Psychology*, 54(6), 1020-1030.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Wright, T. A. ve Staw, B. M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy–productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 1-23.