



## Örgütlerde Prososyal Davranışlar, Sinizm ve Psikolojik Sermaye İlişkisi: Örgütle Özdeşleşmenin Moderatör Etkisi

Vildan Hilal Akcay<sup>a</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı; çalışanların yaptıkları işe ve örgüte yönelik algılarının, örgüte yönelik pozitif ve negatif tutum ve davranışlarına yansımalarının nasıl ve ne ölçüde olduğunu; psikolojik sermaye, örgütle özdeşleşme, prososyal davranışlar ve örgütsel sinizm değişkenlerini kullanarak Amerikan kültüründen farklı bir kültürde incelemektir. Bu amaçla yapılan araştırmaya İstanbul'da çeşitli sektörlerde farklı organizasyon ve düzeylerde çalışan 227 kişi katılmıştır. Yapılan korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri neticesinde, psikolojik sermaye ve örgütle özdeşleşmenin ayrı ayrı prososyal davranışlar ile pozitif ve örgütsel sinizm ile negatif ilişkili oldukları; örgütle özdeşleşmenin gerek psikolojik sermaye ile prososyal davranışlar ilişkisinde gerekse psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ilişkisinde moderatör etkiye sahip olmadığı; değişkenlerin hiçbirinin demografik faktörler bakımından aralarında farklılık olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümünde bu bulgular, farklı kültürde yapılmış olan araştırma bulgularıyla kıyaslanmış ve yorumlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütle Özdeşleşme, Prososyal Davranışlar, Örgütsel Sinizm, Psikolojik Sermaye, Moderatör Etki

**JEL:** J25, L29, M12, M54

**Geliş:** 31 Ocak 2018

**Düzeltilme:** 22 Mart 2018

**Kabul:** 28 Mart 2018

## The Relationships Between Prosocial Behaviors, Organizational Cynicism and Psychological Capital: The Moderator Effect of Organizational Identity

**Abstract:** The purpose of this study is to examine the relationship between psychological capital and organizational identity on prosocial behaviors and organizational cynicism. We studied 227 employees from a broad cross section of organizations in İstanbul. Thus we intend to build this investigation on a different sample from a sample of American culture. It was found that each of the variables of employees's psychological capital and organizational identity is positively related to prosocial behaviors, negatively related to organizational cynicism. There was no statistical difference between basic variables in terms of demographic factors. Also it was found that organizational identity didn't moderate the relationship between neither psychological capital and prosocial behaviors nor psychological capital and organizational cynicism. Finally, the implications of this study were compared to other investigation built in America and limitations of the study were discussed.

**Keywords:** Organizational Identity, Prosocial Behaviors, Organizational Cynicism, Psychological Capital, Moderation Effect

**JEL:** J25, L29, M12, M54

**Received:** 31 January 2018

**Revised:** 22 March 2018

**Accepted:** 28 March 2018

**Cite this article as:** Akcay, V. H. (2018). Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: Örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 381-393.

The current issue and archive of this Journal is available at: [www.berjournal.com](http://www.berjournal.com)

<sup>a</sup> Asst.Prof., PhD., Gazi University, College of Banking and Insurance, Ankara, Türkiye, hilalvildan@gazi.edu.tr (ORCID ID: 0000-0002-9649-9787)

## 1. Giriş

Bu çalışma örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatüründe ele alınan işe ve örgüte yönelik algı, tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri bir model çerçevesinde ele almaktadır. Söz konusu modelde işe yönelik şahsi (birey düzeyindeki) algıları temsilen psikolojik sermaye, örgüte yönelik şahsi algıları temsilen örgütle özdeşleşme, pozitif örgütsel davranışları temsilen prososyal davranışlar ve negatif örgütsel tutumları temsilen örgütsel sinizm değişkeni kullanılmıştır. Model, psikolojik sermaye ile prososyal davranış ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerde örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisini ölçmek üzerine kurulmuştur. Böylece Fineman'ın (2006) ve Hackman'ın (2009) yaptıkları eleştirilerde dikkat çektikleri üzere, bu araştırmanın, birçok araştırmada olduğu gibi, sadece bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkinin incelendiği bir araştırma olmakla kalmaması; bağımlı değişkenlerin öncülleri tespit edilirken, bu öncüller ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin hangi durumlarda güçlü ya da zayıf olduğunu ortaya koyacak moderatör değişkeni de hesaba katan bir inceleme yapılmaya çalışılmıştır.

İlaveten, yabancı literatürde farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek, farklı yönleriyle yıllardır çalışılmakta olan yukarıdaki değişkenler, bu çalışma modelinde biraraya getirilerek, aralarındaki ilişkiler Amerikan kültüründen farklı bir kültür olarak Türk kültüründe incelenmiş ve sözkonusu ilişkilerin benzer olup olmayacağı araştırılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın amacı, örgütsel tutum ve davranışlar ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin incelendiği gelişen araştırmalar dizisine, örgütle özdeşleşmenin moderatör rolünün de incelendiği yeni bir araştırmayı eklemek ve literatüre bu manada anlamlı bir katkı sağlamaktır.

## 2. Teorik Altyapı ve Araştırmanın Hipotezleri

### 2.1. Örgütle Özdeşleşmenin Prososyal Davranışlar ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkide Moderatör Rolü

Sermaye, teknoloji ve hammaddenin dolaşımının ve erişilebilirliğinin arttığı günümüz rekabetçi ortamında örgütler açısından insan; kontrol altında tutulması gereken bir maliyet kaynağı ve örgütte ikame edilmesi kolay olan bir üretim faktörü olmaktan ziyade, geliştirilmesi gereken ve yenilenebilir bir stratejik kaynak olarak görülmektedir. Yöneticilerin insan faktörüne bakış açısındaki bu değişimi gerektiren, belki de onları insana bu açıdan bakmaya zorlayan unsurlardan biri, insanın sahip olduğu psikolojik sermayedir. Zira psikolojik sermaye, bireyin yaptığı işe dair kendisi hakkındaki algı ve tanımlamalarla ilgili olup, bu algı ve tanımlamalar onun performans (Peterson vd., 2011; Norman vd., 2010; Luthans vd., 2008; Luthans vd., 2007a), örgüte sadakat (Luthans vd., 2008), örgütsel bağlılık (Norman vd., 2010), işe devamsızlık (Avey vd., 2006), örgütsel sinizm (Avey vd., 2010), işten ayrılma niyeti ve yıkıcı iş davranışları (Avey vd., 2010; Norman vd., 2010) gibi iş çıktıları belirleyici rol üstlenmektedir. Bu değişkenlerden pozitif olanlar ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki çoğunlukla pozitif, bu değişkenlerden negatif olanlarla psikolojik sermaye arasındaki ilişki ise çoğunlukla negatiftir (Avey vd., 2011).

Hem iş çıktıları üzerinde etkili olması dolayısıyla hem de ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir faktör olması dolayısıyla, örgütsel davranış literatüründe araştırmalara konu olan psikolojik sermaye kavramı özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinden oluşan bir şemsiye kavramdır (Akçay, 2014; Akçay, 2011; Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2006; Luthans ve Youssef, 2004; Wright ve Cropanzano, 2004). Bu kavram, alt boyutları dikkate alınarak şu şekilde özetlenebilir: Psikolojik sermaye bakımından zengin olan bir çalışan, kendisine verilen görevleri başarıyla yapmak için gerekli çabayı göstermek hususunda kendisine güvenir (özyeterlilik); yaptığı işte halihazırda ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif bir beklenti içindedir ve hatalarından kendisine pay çıkarabilme becerisine sahiptir (iyimserlik); amaçlarına ulaşma hususunda isteklidir, karşılaşılabileceği olası engelleri öngörebilir ve amacına götüreceği alternatif yolları proaktif olarak belirleyebilir (umut); karşılaştığı problem ya da güçlükler karşısında hızlı çözüm üretebildiği ve kendisini toparlayabildiği için eskisinden daha yüksek performans sergileme potansiyeline sahiptir (esneklik) (Akçay; 2011; Luthans vd., 2007b).

Psikolojik sermaye ile ilişkilendirilen iş çıktılarından biri örgütlerdeki prososyal davranışlardır. Prososyal davranışlar bireylerin, iş ortamında gönüllülük esasına dayalı, ödül ve terfi süreçlerinde

değerlendirmeye alınmayan (Organ, 1988), çalışma arkadaşlarına işte yardımcı olmaya yönelik davranışlarıdır (Smith vd., 1983). Literatürde genellikle beş boyutlu olarak ele alınan kavramın boyutları şunlardır: (1) Diğergamlık, işteki diğer çalışanlara yardımcı olmak; (2) centilmenlik, işte karşılaşılan zorluklar karşısında şikayet etmemek; (3) sivil erdem, örgütün gelişimine katkı sağlamak amacıyla karar ve toplantılara katılmak ve sorumluluk almak; (4) nezaket, işte yapılacak davranışları ve alınacak kararları ilgilendiren kişileri önceden bilgilendirmek vb. düşünceli davranışlar sergilemek; (5) vicdanlılık/vazifesinaslık, görevi disiplinli, kurallara uygun bir biçimde ve özümseyerek yapmaktır (Barksdale ve Werner, 2001; Podsakoff vd., 2000; George ve Jones, 1997; Thompson ve Werner, 1997; Organ, 1988).

Gönüllülük esasına dayalı olmasından ötürü prososyal davranışların psikolojik sermaye ile ilişkisinin pozitif olması beklenir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek olan bir birey, iş hedeflerine ulaşmanın birden fazla yolunu belirleyebilme beceri ve yaratıcılığına sahip olan (umut), aksaklık ya da sorunla karşılaştığında dirençli davranıp bunlarla başedebilen (esneklik), yenilikleri denemekten korkmayan (özyeterlilik) bireyler oldukları için, resmi olarak işin gerektirdikleri dışında gönüllü olarak çalışma potansiyeline sahiptirler. Ayrıca yapılan araştırmalar prososyal davranışlar ile psikolojik sermaye arasında doğru orantı olduğu yönünde sonuçlar vermiştir (Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Avey vd., 2011; Norman vd., 2010).

Bu açıklamalar ışığında araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

*H<sub>1</sub>: Örgütlerde prososyal davranışlar ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki vardır.*

Araştırmamızın ikinci hipotezi ise örgütlerde prososyal davranışlar ile örgütle özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinedir. Kökeni itibarıyla, "bireyin üyesi olduğu sosyal grupların; onun duygu, düşünce, davranışlarında ve kimliğinin gelişiminde etkili olduğunu" ileri süren (Tajfel, 1982) Sosyal Kimlik Teorisine dayanan örgütle özdeşleşme kavramı, bir çalışanın üyesi olduğu örgütü ile kendi şahsi değerlerinin örtüşmesi sonucunda kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi halidir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgüte yönelik aidiyet ve birlik algısından doğan örgütle özdeşleşme tutumu, bireyin kendisini tanımlarken çalışmakta olduğu ve aidiyet hissettiği örgütü de bu tanımda kullanmasına vesile olurken (Riketta, 2005), örgütün başarı ve başarısızlığını kendisininmiş gibi üstlenmesini sağlar (Ravishankar ve Shan, 2008).

Yukarıda sayılan etkileri itibarıyla örgütle özdeşleşme ile prososyal davranışlar arasındaki ilişkinin pozitif olması beklenir. Zira örgütle özdeşleşme tutumunun, bireyin çalıştığı örgüte yönelik pozitif tutumlar geliştirmesini (Ann ve Boutwell, 2003), örgütü destekleyici davranışlara yönelmesini ve örgüt yararına daha çok gönüllü davranış sergilemesini sağlayacağı ileri sürülebilir (Boen vd., 2006). Prososyal davranışlarla örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkinin pozitif olduğu yönünde araştırma bulguları da mevcuttur (Van Knippenberg, 2007; Riketta, 2005; Mael ve Ashfort, 2001).

Bu açıklamalar ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

*H<sub>2</sub>: Örgütlerde prososyal davranışlar ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.*

Prososyal davranışlar ile gerek psikolojik sermaye ve gerekse örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkilere yönelik, yukarıda açıklanan teorik ve araştırmaya dayalı bilgi ve bulgulara göre şu çıkarımı yapmak mümkündür: Psikolojik sermaye bakımından zengin bir çalışanın, çalıştığı örgütte prososyal davranış sergilemesi beklenir. Bununla birlikte eğer zengin psikolojik sermayesinin yanında bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi de yüksek ise, sergileyeceği prososyal davranış düzeyi daha da artar. Dolayısıyla araştırmamızın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

*H<sub>3</sub>: Örgütlerde prososyal davranışlar ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi vardır.*

## **2.2. Örgütle Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkide Moderatör Rolü**

Örgütsel sinizm kavramının teorik temelleri Atıfta Bulunma, Sosyal Değişim, Duygusal Olaylar teorilerine dayanmaktadır. Kavram; örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına ve örgüte yönelik olumsuz duygulara bağlı olarak ortaya çıkmakta, aşağılayıcı ve eleştirel davranışta bulunma eğilimi olarak

tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998). Tanımdan da anlaşıldığı üzere, örgüte yönelik bir tutum olması dolayısıyla, örgütsel sinizmin biliş (düşünce), duygu ve davranış olmak üzere üç bileşeni vardır. Bireyin çalıştığı örgütün dürüstlükten ve ahlaki ilkelerde yoksun olduğu inancına istinaden oluşan biliş boyutu, örgütün resmi beyanlarının ciddiye alınmaması gerektiğine, çalışanların davranışlarının menfaat bazlı ve tutarsız olduğuna ilişkindir (Brandes, 1997). Sinik tutumun duygusal boyutu, Izzard (1997) tarafından her biri yumuşak ve sert olmak üzere tanımlanan dokuz temel duygudan (ki bunlar; heyecan, sevinç, şaşkınlık, üzüntü, öfke, nefret, küçümseme, korku ve utançtır) bazılarını kapsar. Sinik birey çalıştığı kurumu düşündüğünde bunlardan küçümseme, öfke, heyecan vb. duygulara kapılabilmektedir. Sinik tutumun davranış boyutu ise, bireyin sinik düşünce ve duygularına davranışlarına yansıtması sonucu ortaya çıkar. Böylece sinik bireyler çalıştıkları kurumu eleştirmek, uygulamalarının ahlaki ilkelerden yoksun olduğunu açıkça söylemek gibi davranışlar sergileyebilmektedirler (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizm kavramı ise Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yazılan ve sinizmin örgütlerde yaygınlaşma sebebinin konu alan kitap ile birlikte ortaya çıkmış; örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar özellikle 1990'lı yıllarda yoğunlaşmıştır (Kanter & Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers vd., 1997). Yapılan araştırmalarda (Avey vd., 2010; Avey vd., 2011), örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermaye ile ilişkili kavramlar arasındaki ilişkilerin analizinden elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki vardır. Bu iki değişken arasındaki ilişki hususunda beklenti de ilişkinin negatif olması yönündedir. Çünkü iş hedeflerine ulaşma hususunda motivasyonları ve kendilerine güvenleri yüksek olan, alternatif stratejiler belirleme becerisine sahip olduklarına inanan çalışanların bu psikolojik sermayesi, onların işleri konusunda herhangi bir sebepten ötürü umutsuzluğa düşmelerinin ve herhangi bir sorun karşısında kolayca pes etmelerinin ve dolayısıyla sinik tutum sergilemelerinin önüne geçecektir (Avey vd., 2010; Snyder vd., 2000). Avey vd. (2011) bu beklentiye şu şekilde ifade etmişlerdir: Çalışanlar karşılaştıkları sorun ve aksilikler karşısında esnek/dirençli, işleriyle ilgili gelecekleri hususunda iyimser iseler psikolojik sermayeleri zengindir. Bu zenginlik onların örgütsel değişimler karşısında daha az sinik tepkiler göstermelerini sağlar.

Yukarıdaki teorik ve araştırmaya dayalı bilgiler doğrultusunda araştırmamızın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

*H<sub>4</sub>: Örgüte yönelik sinik tutum ile psikolojik sermaye arasında negatif ilişki vardır.*

Araştırmamızın beşinci hipotezi ise örgütlerde sinik tutumlar ile örgütle özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinedir. Yukarıda değindiğimiz üzere, çalıştıkları örgütle özdeşleşen bireyler örgütlerine aidiyet hissetmekte, örgütün başarı ya da başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı gibi algılamaktadırlar. Bununla birlikte Ann ve Boutwell'e göre (2003), örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar; örgüt dışındaki insanlara karşı örgütlerinin temsilciliğini yapma, işle ilgili kararlarda örgüt menfaatini önde tutma, örgütün değer ve amaçlarının hilafına tavır sergileyenlerden ayrışma, iş tatmini, motivasyon, örgütsel kararlara katılım, örgütsel bağlılık gibi arzu edilen tutum ve davranışları sergileme eğilimi göstermektedirler.

Çalıştıkları kurumla kendileri arasında bu derece birlik/aynılık tutumu sergileyen bireylerin örgütlerine yönelik negatif tutum geliştirmeleri ve sergilemeleri olasılığının çok düşük olması beklenir. Bu açıklamalar ışığında araştırmamızın beşinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

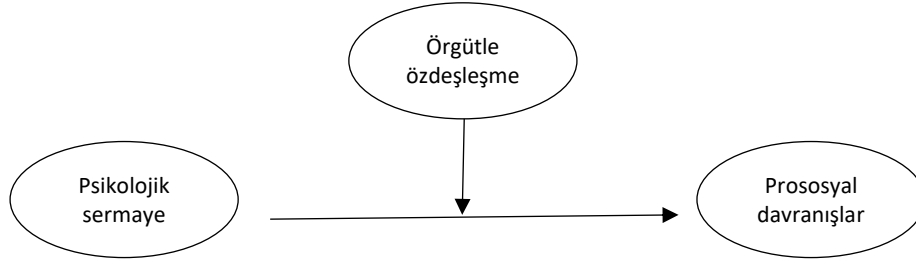
*H<sub>5</sub>: Örgüte yönelik sinik tutum ile örgütle özdeşleşme arasında negatif ilişki vardır.*

Örgütsel sinizm ile gerek psikolojik sermaye ve gerekse örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkilere yönelik, yukarıda açıklanan teorik ve araştırmaya dayalı bilgi ve bulgulara göre şu çıkarımı yapmak mümkündür: Psikolojik sermaye bakımından zengin bir çalışanın, çalıştığı örgüte yönelik daha az sinik tutum sergilemesi beklenir. Bununla birlikte eğer zengin psikolojik sermayesinin yanında bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi de yüksek ise, sergileyeceği sinik tutum düzeyi daha da azalır. Dolayısıyla araştırmamızın altıncı hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

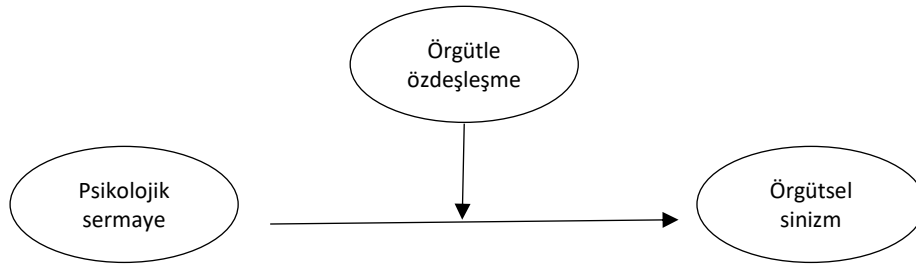
*H<sub>6</sub>: Örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi vardır.*

Araştırmamızın altı hipotezine göre modelleri Şekil 1 ve Şekil 2'de gösterilmiştir.

**Şekil 1.** Araştırmanın 1. Modeli: Örgütle Özdeşleşmenin, Psikolojik Sermaye Ve Prososyal Davranış İlişkisinde Moderatör Etkisi



**Şekil 2.** Araştırmanın 2. Modeli: Örgütle Özdeşleşmenin, Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Moderatör Etkisi



### 3. Yöntem

#### 3.1. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, çeşitli sektörlerde farklı örgüt, meslek ve pozisyonlarda tam zamanlı olarak çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 227 kişiden oluşmaktadır. Örnekleme ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Katılımcıların %48’i kadın, yaş ortalaması 36 (ss.10,2) yıl, iş deneyimi ortalaması 8,4 (ss.8,68) yıl olup, %60’ı kamu kuruluşlarında çalışmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir düzeyde (0.81-0.87) olup, faktöriyel geçerlilikleri de kabul edilebilir uyum değerleri dahilindedir.

Katılımcılar finans, eğitim ve sağlık sektöründe çalışmakta olup; meslek ve ünvanları öğretim elemanı, memur, uzman, öğretmen, müdür, danışman olmak üzere farklılık arz etmektedir. Örneklemini farklı sektör, meslek, pozisyon ve örgütlerden oluşturmada, elde edilecek bulguların geçerlilik düzeyinin yüksek olmasını sağlamak amaçlanmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri anket yoluyla toplanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sektör, görev ve çalışma sürelerinden oluşan demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgütle özdeşleşme ölçeğine ilişkin 3 soru, psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin 8 soru, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 14 soru ve rol ötesi performans ölçeğine ilişkin 19 soru mevcuttur. Katılımcılardan sorulara 5’li likert ölçeği kullanarak cevap vermeleri istenmiştir.

Araştırma kapsamında dönmeyecek anketler de hesap edilerek 300 kişiye online ortamda e-posta yoluyla anket gönderilmiştir. Anketlerin 227’si katılımcılar tarafından cevaplanmıştır. Anket uygulaması 2017 yılının Eylül-Kasım aylarında gerçekleşmiştir.

**Tablo 1.** Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	109	48
Erkek	118	52
Toplam	227	100
<b>Yaş</b>		
20-30	88	39
31-40	71	31
41-50	40	18
>51	28	12
Toplam	227	100
<b>Görev süresi (yıl)</b>		
<1	40	18
1-5	82	36
6-10	40	18
11-20	38	16
>20	27	12
Toplam	227	100
<b>Sektör</b>		
Kamu	136	60
Özel	91	40
Toplam	227	100
<b>Eğitim</b>		
Lise	6	3
Lisans	118	52
Yüksek lisans	64	28
Doktora	39	17
Toplam	227	100

### 3.3. Ölçekler

Araştırma anketinde dört adet ölçek bulunmaktadır. Bu ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda sunulmuştur:

**Örgütle özdeşleşme.** Katılımcıların çalıştıkları örgütle özdeşleşme düzeyleri, Avey vd.nin (2008a) kullandıkları 3 maddeden oluşan ölçekle ölçülmüştür. Ölçekte yer alan maddeler şöyledir: “Bu kurumun başarısını kendi başarıma gibi görürüm”, “Bu kurumun bir üyesi olmak, kendimi tanımlamama yardımcı oluyor”, “Çalıştığım kurum eleştirildiğinde savunurum”. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek üzere yapılan keşfedici faktör analizinden elde edilen bulgulara göre, tüm sorular tek bir faktör altında toplanmıştır ve bu faktörün varyansı açıklama düzeyi %75 olarak belirlenmiştir (KMO Bartlett's değeri=0.71 ve Bartlett's  $p=0.00$ ). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre güvenilirlik değerinin ( $\alpha=0.83$ ) kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

**Psikolojik sermaye.** Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, Luthans vd. (2007a; 2007b) tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği tespit edilmiş olan 24 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye ölçeğinin, Avey vd. (2008b) tarafından 12 maddelik kısaltılmış formu ile ölçülmüştür. Ölçeğin her bir bileşeni 3 soru ile temsil edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere şu ifadeler örnek olarak gösterilebilir: “Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim” (özyeterlilik boyutu), “İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim” (umut boyutu), “İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım” (iyimserlik boyutu), “Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım” (esneklik boyutu). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması daha önce Akçay (2011) ve Akçay (2014) tarafından farklı örneklemler üzerinde yapılmış ve güvenilirliği saptanmıştır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan ikinci düzey çok faktörlü

doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ( $X^2=71.879$ ,  $df=40$ ,  $X^2/df=1.797$ ,  $GFI=0.949$ ,  $CFI=0.970$ ,  $RMSEA=0.059$ ) uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda<sup>1</sup> olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001, Meydan ve Şeşen, 2011). Analiz sürecinde yapılan modifikasyon sonucunda umut boyutundan 1 madde, yordama gücü anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyon sonrasında ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre güvenilirlik değerinin ( $\alpha=0.81$ ) kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

**Örgütsel sinizm.** Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla Brandes'in (1997) Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; "bilişsel boyut" (5 madde), "duygusal boyut" (4 madde), "davranışsal boyut" (5 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan ikinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ( $X^2=41.202$ ,  $df=17$ ,  $X^2/df=2.424$ ,  $GFI=0.957$ ,  $CFI=0.976$ ,  $RMSEA=0.079$ ) uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda<sup>1</sup> olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001, Meydan ve Şeşen, 2011). Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda davranış boyutundan 2 ve duygu boyutundan 1 olmak üzere toplam 3 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre güvenilirlik değerinin ( $\alpha=0.81$ ) kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

**Prososyal davranış.** Katılımcıların prososyal davranış düzeylerini ölçmek amacıyla iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williamsishia, 1999) yararlanılarak hazırlanmış ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, diğergamlık (5 madde), centilmenlik (4 madde), sivil erdem (4 madde), nezaket (3 madde) ve vicdanlılık/vazifeşinaslık (3 madde) olmak üzere beş temel boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan ikinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ( $X^2=269.375$ ,  $df=114$ ,  $X^2/df=2.363$ ,  $GFI=0.875$ ,  $CFI=0.093$ ,  $RMSEA=0.078$ ) uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda<sup>1</sup> olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001, Meydan ve Şeşen, 2011). Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda diğergamlık boyutundan 1 ve centilmenlik boyutundan 1 olmak üzere toplam 2 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre güvenilirlik değerinin ( $\alpha=0.87$ ) kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

#### 4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından, değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini tespit edebilmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve bunlar arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Ss	1	2	3	4
1. Örgütle özdeşleşme	3.51	1.13	1			
2. Psikolojik sermaye	3.80	.67	.40**	1		
3. Örgütsel sinizm	2.98	.80	-.36**	-.20**	1	
4. Prososyal davranış	3.89	.81	.56**	.60**	-.15*	1

n=227, \*p < .05, \*\*p < .01

Tablo 2'deki bulgulara göre katılımcıların örgütle özdeşleşme, prososyal davranış ve psikolojik sermaye düzeyleri iyi düzeyde olup, örgütsel sinizm düzeyleri ise diğer üç değişkene nispeten düşüktür.

Bulgular incelendiğinde, bütün değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu; psikolojik sermaye ile prososyal davranışlar arasında güçlü, anlamlı ve pozitif bir ilişki ( $\beta=.60$ ,  $p<.01$ ) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın birinci hipotezi desteklenmiştir; psikolojik sermaye ile prososyal davranışlar arasındaki ilişki pozitifdir.

Yanısıra örgütle özdeşleşme ve prososyal davranışlar arasında da güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $\beta=.56$ ,  $p<.01$ ) tespit edildiğinden araştırmanın ikinci hipotezi de desteklenmiştir; örgütle özdeşleşme ile prososyal davranışlar arasındaki ilişki pozitifdir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki olduğu yönünde idi. Bulgular bu hipotezi de desteklemiştir ( $\beta=-.20$ ,  $p<.01$ ). Bu iki değişken arasında negatif ve anlamlı ilişki vardır.

Örgütle özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında ise beklendiği üzere negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ( $\beta=-.36$ ,  $p<.01$ ). Bu durumda araştırmanın beşinci hipotezi de desteklenmiştir.

Araştırma modeli doğrultusunda regresyon analizleri yapılmadan önce araştırma değişkenlerinin normal dağılım ve çoklu doğrusal bağıntı istatistiklerini elde etmek üzere gerekli analizler yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılımı, tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık değerlerinin +/-2.0 aralığında olup olmadığına bakılarak test edilmiş; bütün değişkenlere ait değerlerin bu aralıkta olduğu, dolayısıyla dağılımların normale yakın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Modeldeki değişkenlerde çoklu doğrusal bağıntı problemi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre, değişkenlerin tolerans değerlerinin hepsinin 0.2'den büyük, VIF değerlerinin hepsinin 10'dan küçük olduğu bulgusu elde edilmiştir. Değişkenlerin Durbin Watson değerleri ise 1 ile 3 arasındadır. Dolayısıyla araştırma modeli açısından çoklu doğrusal bağıntı ve otokorelasyon problemi olmadığı ve modelin kurulabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Tatlıdil, 1996).

**Tablo 3.** Örgütle Özdeşleşmenin Prososyal Davranışlar ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Moderatör Etkisi

	Prososyal davranışlar		
	1.Aşama $\beta$	3.Aşama $\beta$	4.Aşama $\beta$
Yaş	.200**	.047	.052
Cinsiyet	-.159**	-.187**	-.182**
Eğitim	.025	.082	.090
Sektör	.007	-.088	-.088
Çalışma süresi	-.097	-.059	-.058
P.Sermaye (PS)		.460**	.443**
Ö.Özdeşleşme (ÖÖ)		.393**	.393**
Kukla değişken (zPS*zÖÖ)			-.063
R <sup>2</sup>	.039	.523**	.526**
$\Delta R^2$		.123**	.004

n=227, \*p < .05, \*\*p < .01

Araştırmanın üçüncü hipotezini test etmek amacıyla yapılan, bağımlı değişkenin prososyal davranışlar olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra psikolojik sermaye ve örgütle özdeşleşme analize dahil edilmiştir (Bknz. Tablo 3). Bu aşamada hem psikolojik sermaye ( $\beta=.46$ ,  $p<.01$ ) hem de örgütle özdeşleşme ( $\beta=.39$ ,  $p<.01$ ) değişkenlerinin prososyal davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu gözlenmektedir. Analizin üçüncü aşamasında modele dahil edilen kukla (çarpım) değişkeninin modele anlamlı bir katkısı olmadığı gözlenmiştir ( $\Delta R^2=.004$ ,  $p>.05$ ). Bu durumda araştırmanın beşinci hipotezi desteklenmemiştir. Yani örgütle özdeşleşme, psikolojik sermaye ile prososyal davranışlar arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip değildir.



Araştırmanın altıncı hipotezini test etmek amacıyla yapılan, bağımlı değişkenin örgütsel sinizm olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında yaş, cinsiyet, eğitim, sektör ve çalışma süresinden oluşan demografik faktörler; ikinci aşamasında ise demografik değişkenler kontrol edildikten sonra psikolojik sermaye ve örgütle özdeşleşme analize dahil edilmiştir (Bknz. Tablo 4). Bu aşamada hem psikolojik sermaye ( $\beta=-.16$ ,  $p<.05$ ) hem de örgütle özdeşleşme ( $\beta=-.31$ ,  $p<.01$ ) değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif etkileri olduğu gözlenmektedir. Analizin üçüncü aşamasında modele dahil edilen kukla (çarpım) değişkenin modele anlamlı bir katkısı olmadığı gözlenmiştir ( $\Delta R^2=.008$ ,  $p>.05$ ). Bu durumda araştırmanın altıncı hipotezi desteklenmemiştir. Yani örgütle özdeşleşme, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip değildir.

**Tablo 4.** Örgütle Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Moderatör Etkisi

	Örgütsel sinizm		
	1.Aşama $\beta$	3.Aşama $\beta$	4.Aşama $\beta$
Yaş	-.150	-.076	-.068
Cinsiyet	-.071	-.072	-.065
Eğitim	.209**	.169**	.181**
Sektör	-.091	-.056	-.056
Çalışma süresi	.129	.120	.121
P.Sermaye (PS)		-.161*	.076
Ö.Özdeşleşme (ÖÖ)		-.313**	-.312**
Kukla değişken ( $zPS*zÖÖ$ )			-.096
R <sup>2</sup>	.070**	.176**	.184**
$\Delta R^2$		.078**	.008

n=227, \*p < .05, \*\*p < .01

Ayrıca prososyal davranışlar, örgütsel sinizm, psikolojik sermaye ve örgütle özdeşleşmenin; yapılan T-testi ve Anova analizlerinden elde edilen bulgulara göre yaş, cinsiyet, görev süresi, sektör (özel ve kamu) bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatürünü biraraya getiren değişkenlerden psikolojik sermaye, prososyal davranış ve örgütsel sinizm arasındaki etkileşimin nasıl gerçekleştiğine yönelik bir katkı sunmaktır. Bu etkileşimi açıklama girişimimizde kullandığımız değişken örgütle özdeşleşme değişkenidir. Dolayısıyla araştırma modelimizin bağımsız değişkenleri psikolojik sermaye ve örgütle özdeşleşme, bağımlı değişkenleri ise prososyal davranışlar ve örgütsel sinizmdir. Bağımsız değişkenlerden biri olan örgütle özdeşleşme, araştırmanın moderatör değişkeni olarak incelenmiştir.

Araştırma modelini bu şekilde oluşturmak suretiyle çalışanların hem yaptıkları işe yönelik şahsi düşünce ve inançlarının (psikolojik sermaye değişkeni aracılığıyla) hem de çalıştıkları örgüte yönelik şahsi düşünce ve inançlarının (örgütle özdeşleşme değişkeni aracılığıyla), örgüte yönelik davranışlarına (prososyal davranışlar değişkeni aracılığıyla) ve tutumlarına (örgütsel sinizm değişkeni aracılığıyla) ne şekilde ve ne ölçüde yansıtırları incelenmeye çalışılmıştır. Bağımlı değişkenlerden birini negatif iş çıktısı (örgütsel sinizm), diğerini pozitif iş çıktısı (prososyal davranış) olarak belirlemek suretiyle de bağımlı değişkenler açısından bir denge kurulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bütün regresyon analizlerinde araştırmada ölçülen demografik faktörlerin değişkenler üzerindeki etkisi kontrol altında tutulmuştur.

Araştırmamızda test etmek üzere oluşturduğumuz altı hipotezden, örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisinin incelendiği ilişkiler üzerine oluşturulan 3. ve 6. hipotezler dışındaki hipotezler desteklenmiştir. Şöyle ki elde ettiğimiz bulgular; çalışanların psikolojik sermayeleri ile prososyal davranış gibi pozitif iş çıktıları arasında pozitif ilişki olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla (Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Norman

vd., 2010), örgütsel sinizm gibi negatif iş çıktıları arasında negatif ilişki olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla (Avey vd.,2011; Avey vd., 2010) paralellik arz etmektedir.

Örgütle özdeşleşmenin bir bağımsız değişken olarak, prososyal davranış ve örgütsel sinizm ile ilişkisine yönelik elde ettiğimiz bulgular; çalıştıkları kurumla özdeşleşmiş olduğu algısına sahip olan çalışanların bu algıları ile prososyal davranış gibi pozitif iş çıktıları arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizm gibi negatif iş çıktıları arasında negatif ilişki olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla paralellik arz etmektedir (Ashforth vd., 2008; Van Knippenberg vd., 2007; Herrbach, 2006; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Riketta, 2005; Ann & Boutwell, 2003).

Örgütlerde prososyal davranışlar ile psikolojik sermayenin ilişkisinin, örgütle özdeşleşme ile değişip değişmediğini tespit etmek üzere, örgütle özdeşleşmenin bu ilişki üzerinde moderatör rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik özdeşleşme algıları, psikolojik sermayeleri ile prososyal davranışları arasında moderatör role sahip değildir. Diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde bu bulguyu şu şekilde ifade etmek mümkündür: Psikolojik sermaye bakımından zengin olan çalışanların işyerlerinde sergiledikleri prososyal davranışlar da artmaktadır. Aynı şekilde çalıştığı örgütle özdeşleştiğini düşünen bireylerin prososyal davranışları da bu düşünceleriyle doğru orantılıdır. Fakat araştırma bulgularından, psikolojik sermayesi yükse olup da aynı zamanda örgütüyle özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların daha çok prososyal davranışlar sergilediğine dair bir sonuca ulaşılmamıştır.

Benzer şekilde, örgütlerde sinik tutum ile psikolojik sermayenin ilişkisinin, örgütle özdeşleşme ile değişip değişmediğini tespit etmek üzere, örgütle özdeşleşmenin bu ilişki üzerinde moderatör rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik özdeşleşme algıları, psikolojik sermayeleri ile sinik tutumları arasında moderatör role sahip değildir. Diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde bu bulguyu şu şekilde ifade etmek mümkündür: Psikolojik sermaye bakımından zengin olan çalışanların işyerlerinde sergiledikleri sinik tutum azalmaktadır. Aynı şekilde çalıştığı örgütle özdeşleştiğini düşünen bireylerin sinik tutumları da bu düşünceleriyle ters orantılıdır. Fakat araştırma bulgularından, psikolojik sermayesi yükse olup da aynı zamanda örgütüyle özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların daha az sinik tutum sergilediğine dair bir sonuca ulaşılmamıştır.

Araştırmamıza göre katılımcıların yaptıkları işe yönelik algıları (kendi psikolojik sermaye algıları), işyerindeki prososyal davranışlarını, örgüte yönelik özdeşleşme algılarının yüksek ya da düşük olmasına bağlı olmaksızın artırmaktadır. Dolayısıyla daha çok prososyal davranış sergilemeleri için örgütle özdeşleşmelerini sağlamaya çalışmak yerine psikolojik sermayelerine daha çok yatırım yapılması gerekmektedir. Benzer şekilde, katılımcıların yaptıkları işe yönelik algıları (kendi psikolojik sermaye algıları), işyerindeki sinik tutumlarını, örgüte yönelik özdeşleşme algılarının yüksek ya da düşük olmasına bağlı olmaksızın azaltmaktadır. Dolayısıyla daha az sinik tutum takınmaları için örgütle özdeşleşmelerini sağlamaya çalışmak yerine psikolojik sermayelerine daha çok yatırım yapılması gerekmektedir. Biraz daha detaylandırmak gerekirse; iş hedeflerine başarıyla ulaşabileceklerine dair kendilerine güvenen, bunun için hem proaktif bir biçimde hedefe yönelik alternatif stratejileri hazırlama hem de reaktif bir biçimde değişime ayak uydurma ve sorunlarla başedebilme becerisine sahip olduğuna, hatalarından kendisine pay çıkarabildiğine inanan (kısaca psikolojik sermayesi yüksek olan) çalışanların; çalıştıkları kurumdaki prososyal davranışlarının artması ya da sinik tutumlarının azalması için, kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçasıymış gibi hissetmeleri, kurumun başarı ya da başarısızlığını kendi başarısı ya da başarısızlığıymış gibi daha çok algılaması gerekmektedir. Bu sonuçlar, çalışanların işyerinde arzu edilen ve edilmeyen tutum ve davranışlarını sergilemeleri noktasında önem arz eden psikolojik sermayelerine, örgüt yöneticileri tarafından yatırım yapılması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Böylece örgütsel işlevsellik ve verimliliğin artışı sağlanabilir (Bknz. Akçay, 2012).

Örgütle özdeşleşmenin psikolojik sermaye ile prososyal davranış ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olmadığına ilişkin elde ettiğimiz yukarıdaki bulgular, bu konuda daha önce yapılmış olan araştırmanın (Norman vd., 2010) bulgularıyla örtüşmemektedir. Norman vd.nin (2010) 199 kişilik örneklemi Amerika'daki eğitim, finans, üretim ve pazarlama sektöründe çalışanlardan oluşmaktayken; bizim 227 kişilik örneklemimiz Türkiye'de finans, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş,

cinsiyet, görev süresi gibi demografik özelliklerinin dağılımı itibarıyla birbirine yakın olan iki örneklemden<sup>2</sup> elde edilen bulgulardaki farklılığın sebeplerini ortaya koyabilmek için daha büyük çaplı örneklemeler üzerinde ve daha farklı aracı değişkenler kullanılarak araştırma yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Örneğin bundan sonraki çalışmalarda örgüte yönelik güven incelenebilecek aracı değişkenlerden, performans ise incelenebilecek sonuç değişkenlerinden biri olabilir.

## Son Notlar

1. İyi uyum değerleri:  $X^2/df: \leq 3$ ,  $GFI \geq 0.90$ ,  $CFI \geq 0.97$ ,  $RMSEA \leq 0.05$ ; Kabul edilebilir uyum değerleri:  $X^2/df: \leq 4-5$ ,  $GFI \geq 0.89-0.85$ ,  $CFI \geq 0.95$ ,  $RMSEA \leq 0.06-0.08$ .
2. Norman vd.nin (2010) araştırmasının ve bizim araştırmamızın örnekleme ilişkin demografik bulgular şöyledir (Parantez içindeki bulgular bizim araştırmamıza aittir): Cinsiyet dağılımı %59 erkek (%52); yaş ortalaması 31, ss:13,35 (36, ss:10.2); görev süresi ortalaması 6.45 yıl, ss:6,95 (8.4, ss:8,68).

## Kaynaklar

- Akçay V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akçay, V.H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-141.
- Akçay, V.H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 49(2), 72-85.
- Ann, D., & Boutwell, C. (2003). *Organizational identity, self-concept and commitment among teachers in Northwest Florida*. Florida/ABD: The University of West Florida Doctoral Dissertation.
- Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H., & Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.R., & Luthans, F. (2008a). Psychological ownership: Theoretical extensions and analysis of a multi-dimensional theory-based measure. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2008b). A call for longitudinal designs in POB and PsyCap research. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 1-7.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J.B., Patera, J.L., & West, B.J. (2006). Positive psychological capital: A new approach for understanding absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey J.B., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Barksdale, K., & Werner, J.M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors and overall performance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51, 145-155.
- Boen, F., Vanbeselaere, N., & Cool, M. (2006). Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. *Group Processes Intergroup Relations*, 9, 547- 560.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- Child, J., & McGrath R.G. (2001). Organizations unfettered: Organizational form in an information-intensive economy. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1135-1148.
- Dean, J.W., Brandes, P.Jr., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31(2), 270-291.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10, 153-170.

- Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629-643.
- Hackman, J.R. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), 309-319.
- Hu, L., & Bentler, M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle, (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp.76-99). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Izzard, C.E. (1997). *Human emotions*. NewYork: Plenum Press.
- İslamoğlu, A. H. & Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, İstanbul: Beta.
- Kanter, D.L. & Mirvis, P.H. (1989). *The cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 2004.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro interventio. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007a), Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). the mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30, 45-68.
- Myers, K.K., Davis, C.W., Schreuder, E.R., & Seibold, D.R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students's relationship with their university. *Communication Quarterly*, 64(2), 1-22.
- Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on sadat city university. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42-59.
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviours. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380–391.
- Olkkonen, M.E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. England: Lexington Books.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers' behavior. *Employee relations*, 22(1), 88-105.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 62(2), 427-450.
- Podsakoff, P.M., MacKensie, S.B., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Ravishankar, M.N., & Shan, L.P. (2008). The influence of organizational identification on organizational knowledge management. *Omega*, 36, 221-234.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P., & Austin, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11, 48-59.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Schermelleh, E., Karin, M., & Helfried, M.H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sharma, S. K. & Sharma, S. (2015). Psychological capital as a predictor of workplace behavior. *Journal of Management Research*, 15, 60-70.

- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Steiger, J.H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate behavioural research*, 25, 173-180.
- Şeşen, H., & Meydan, C.H. (2011), *Yapısal eşitlik modellemesi - AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Thompson, H.B., & Werner, J.M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23(4), 583-601.
- Ullman, J.B. (2001). Structural equation modeling. (Eds.) B. G. Tabachnick ve L.S. Fidel, *Using multivariate statistics* (4. Edition, ss. 653-771). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457- 477.

**This Page Intentionally Left Blank**