Turkish Studies *Social Sciences*

Volume 14 Issue 6, 2019, p. 3363-3382

DOI: 10.29228/TurkishStudies.37341

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 18.09.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 25.12.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (24.12.2019)-Referee 2 (24.12.2019)

This article was checked by iThenticate.

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ROLÜ

*Osman Seray ÖZKAN**

ÖZ

Örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan etkinlik ve verimlilik, örgüt faaliyetlerinin devamı için önemli bir yere sahiptir. İnsan faktörü, örgütlerin girdileri arasında ayrı bir önem teşkil etmekte ve örgütlerin en büyük rekabet gücünü oluşturmaktadır. Günümüz şartlarında gittikçe globalleşen dünya ekonomisi ile birlikte artan yoğun rekabet şartlarında, örgütlerin başarılı bir şekilde varlıklarını devam ettirmelerine katkı sağlayan psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumunun, farklı sektörlerde ve farklı değişkenler ile yapılan araştırmalarda olumlu sonuçlara ve davranışlara yol açtığı gözlenmiştir. Bu araştırma, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve kişi-örgüt uyumunun bu iki değişken arasındaki aracılık rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Ankara'daki kamu kurumlarında görev yapan 575 katılımcı oluşturmuştur. Anket formu, kamu görevlilerine şahsen dağıtılmış ayrıca mail yoluyla ve online anket sistemi aracılığıyla da gönderilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları; psikolojik sermayenin, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, araştırmanın ana hipotezi olan psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde, kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü desteklenmiştir. Araştırmanın, literatür çalışmalarına katkı sağlayacağı ve kamu personelinin psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri hakkında hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara fikir vereceği düşünülmektedir.

* Dr. CES, E-posta: osmanserayozkan@gmail.com

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu

ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

ABSTRACT

Efficiency and productivity, which enable the organization to achieve its objectives, play an important role in the continuation of organizational activities. The human factor has particular importance among the inputs of organizations and constitutes the greatest competitiveness of them. It has been observed that psychological capital, organizational citizenship behavior and person-organization fit, which contribute to the successful survival of organizations under increasing competition conditions with today's globalizing world economy, have led to positive results and behaviors in different sectors and with different variables. This research has been carried out to determine the effect of psychological capital on organizational citizenship behavior and the role of person-organization fit between these two variables. The sample of the study consisted of 575 participants working in the public sector in Ankara. The questionnaire was distributed to public servants in person and sent via e-mail and an online survey system. The collected data is analysed by frequency, reliability, correlation, confirmative factor analyzes and also structural equation modelling. The findings indicate that psychological capital is positively correlated with person-organization fit and organizational citizenship behaviour. Besides, the mediating role of person-organization fit was supported in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behaviour, which is the main hypothesis of the study. It has been thought that the research will contribute to the studies and will give insight to both researchers and practitioners about psychological capital, organizational citizenship behavior and person-organization fit of public personnel.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and Purpose of Study

In the organizational behavior literature; psychological capital expresses the positive development of employees and attracts attention as it positively affects the productivity and performance of organizations. Nowadays, increasing competition and challenging conditions require the examination of all the factors that affect the productivity and performance of organizations. The most important and non-substituting resource of organizations is human resources. An organization can only lead the competition with qualified employees, so organizations want to have employees who will increase their productivity and performance.

In order to increase organizational productivity and performance, attention is paid to the harmony of employees with their organizations,

and it is predicted that productivity and performance will increase in organizations where individual-organization fit is achieved (Özkan, 2018). The changing and developing organizational conditions change the job descriptions of the employees and impose new roles. In this environment, the expected behaviors of the employees and the tasks they are asked to perform may not be expressed formally because the roles of the employees increase with the change. In this case, organizations need employees with organizational citizenship behavior (OCB), which is defined as behaviors for the benefit of the organization voluntarily performed by employees. Employees with high OCB voluntarily perform tasks not included in the formal role definitions for the benefit of the organization and provide support to employees in need of assistance in the organization (Koşar, 2018).

As a result, organizations can increase their productivity and performance by having employees with high psychological capital, organizational citizenship behavior and person-organization fit. However, these three variables may not coexist in all employees. One of the variables can be the precessor and the output of the other variables. Therefore, by researching the relations of these three variables with each other, opinions can be put forward to increase the productivity and performance of organizations.

When the researches in the literature are examined, there are positive relations between psychological capital and OCB (Berberoğlu, 2013; Bozgeyikli, Avcı and Navruz 2017; Kumlu and Güçlü Nergiz, 2018; Akgümüş, 2019) as well as positive relationships were found between psychological capital and person-organization fit (Özkan, 2018), also between person-organization fit and OCB (Akbaş, 2011; Polatçı and Cindillioğlu, 2013). Psychological capital, organizational citizenship behavior and person-organization fit is not discussed together in any research, so it is thought that the study will contribute to fill this gap in the literature.

Based on this information, the basic question of this research was determined as “Does psychological capital affect organizational citizenship behavior through person-organization fit?”

Method

Model of Research: While psychological capital constitutes the independent variable of the model; organizational citizenship behavior is the dependent variable and person-organization fit is the mediator variable.

Sample: The sample of the study consisted of 575 participants working in public institutions in Ankara.

Data Collection Tools: Survey method was used to collect the data and the questionnaire consists of four sections. Questions about the demographic characteristics of the participants are the first part of the questionnaire. In the second part ‘Psychological Capital Scale’, in the third part ‘Organizational Citizenship Behavior Scale’ and in the fourth part ‘Person-Organization Fit Scale’ were used.

Analysis of Data: On the data obtained, frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis and confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used.

Results

Psychological capital positively and significantly affects the person-organization fit ($\beta = .27$; $p < .001$). In addition, psychological capital has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = .60$; $p < .001$).

When the mediator variable is included in the model together with the independent variable, the effect of the independent variable on the dependent variable decreases while the effect of the mediator variable on the dependent variable is significant. In other words, person-organization fit has a significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = .17$; $p < .001$).

However, when the mediator variable is included in the model, full mediation effect is mentioned when there is no meaningful relationship between the independent variable and the dependent variable, and the partial mediation effect is mentioned if the relationship decreases between the independent and the dependent variable decreases (Koç, Kaya, Özbek & Akkılıç, 2014: 6). Therefore, in this study, it was concluded that there is a partial mediating effect between person-organization fit and organizational citizenship behavior.

Discussion and Conclusion

In the study, structural equality modeling was used to research the mediating effect of person-organization fit in the relationship between psychological capital and OCB. According to model results, psychological capital positively affects organizational citizenship behavior and person-organization fit. Accordingly, the hypotheses H1 and H2 of the study were accepted and confirmed. In the studies conducted in the literature, it was found that psychological capital had positive effects on OCB in support of our findings (Berberoğlu, 2013; Bozgeyikli, Avcı and Navruz, 2017; Kumlu and Güçlü Nergiz, 2018; Akgümüş, 2019).

In the structural equality model established in the research, it was found that person-organization fit had positive effects on the OCB. In other words, H3 was verified and accepted. In the study conducted by Özkan (2018), it was found that there is a significant relationship between psychological capital and person-organization fit, which supports the research finding.

After these meaningful and positive relationships between psychological capital and OCB and person-organization fit, path analysis was conducted to determine the mediating effect of person-organization fit between psychological capital and OCB. As a result of the analysis and researches in the literature (Akbaş, 2011; Polatçı and Cindiloğlu, 2013), it was concluded that person-organization fit had a significant effect on OCB and that person-organization fit between psychological capital and OCB had a partial mediation effect and thus H4 was confirmed. In the literature, since there are not enough researches directly related to the mediating role of person-organization fit in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior, it is

thought that the research results will provide insight into future studies and allow comparisons to be made.

Keywords: Psychological capital, organizational citizenship behaviour and person-organization fit.

1. Giriş

Örgütsel davranış literatüründe; psikolojik sermaye çalışanların olumlu olarak gelişimlerini ifade etmekte, örgütlerin verimliliklerini ve performanslarını olumlu etkilemesi nedeniyle de ilgi görmektedir. Günümüzde artan rekabet ve zorlaşan koşullar, örgütlerin verimliliklerine ve performansına etki eden tüm unsurların incelenmesini gerektirmektedir. Örgütlerin en önemli ve ikamesi olmayan kaynağı insan kaynakları yani çalışanlarıdır. Bir örgüt ancak nitelikli çalışanlar ile rekabette öncü olabilir, bu nedenle de örgütler, verimlilik ve performanslarını artıracak çalışanlara sahip olmak istemektedir.

Örgütsel verimlilik ve performansın artmasında çalışanların örgütleriyle sağladıkları uyuma dikkat çekilmekte, kişi-örgüt uyumunun sağlandığı örgütlerde verimlilik ve performansın artacağı öngörülmektedir (Özkan, 2018). Her geçen gün değişen ve gelişen örgütsel koşullar, çalışanların görev tanımlarını değiştirerek, yeni roller yüklemektedir. Bu ortamda, çalışanlardan beklenen davranışlar ile yapmaları istenen görevler, biçimsel olarak ifade edilemeyebilir çünkü değişimle birlikte çalışanların üstlenecekleri rolleri artmaktadır. Bu durumda örgütlerin, çalışanların gönüllü olarak yaptıkları örgüt yararına davranışlar olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışına (ÖVD) sahip çalışanlara ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Yüksek ÖVD'ye sahip çalışanlar, biçimsel rol tanımlarında bulunmayan görevleri gönüllü olarak örgüt yararına yerine getirirler ve örgütte yardıma ihtiyacı olan çalışanlara destek sağlarlar (Koşar, 2018).

Sonuç olarak, örgütler; psikolojik sermayesi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu yüksek çalışanlara sahip olarak, verimliliklerini ve performanslarını artırabilirler. Ancak bu üç değişken her çalışmada bir arada olmayabilir. Değişkenin birisi diğer değişkenlerin öncülü ve çıktısı olabilir. Bu nedenle bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkileri araştırılarak, örgütlerin verimlilik ve performanslarını artırmalarına yönelik görüşler ortaya konulabilir.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, psikolojik sermaye ve ÖVD arasında (Berberoğlu, 2013; Bozgeyikli, Avcı ve Navruz 2017; Kumlu ve Güçlü Nergiz, 2018; Akgümüş, 2019), psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu arasında olumlu ilişkiler olduğu gibi (Özkan, 2018), kişi-örgüt uyumu ile ÖVD arasında da olumlu ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır (Akbaş, 2011; Polatçı ve Cindillioğlu, 2013). Ancak psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumunun birlikte ele alındığı herhangi bir araştırmaya alanyazında rastlanılmadığından, araştırmanın literatürde bulunan bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bilgilerden hareket edilerek bu araştırmanın temel sorusu; “psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumu aracılığıyla mı örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmada; öncelikle psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışının ve kişi-örgüt uyumunun kavramsal çerçevesine yer verilmekte ve değişkenlerin literatürde yer alan ilişkileri incelenerek araştırma hipotezleri oluşturulmaktadır. Araştırmanın uygulama bölümünde; araştırmanın modeli, evreni ile örnekleme ortaya konulmakta, veri toplama araçları ve verilerin analizi konularına açıklık getirilerek değişkenlerin dahil edildiği yapısal model test edilmektedir. Araştırmanın son bölümünde ise ortaya çıkan sonuçlar tartışılmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı (Psychological Capital- PsyCap), genel olarak bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3). Daha geniş bir tanımla psikolojik sermaye, bireyin öz yeterliliği (bazı kaynaklarda özgüveni), umudu, iyimserliği ve dayanıklılığı/esnekliği ile nitelendirilen, bireyin olumlu gelişim halidir (Gooty vd., 2009: 359). Kısaca psikolojik sermaye, bireyin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklik durumunun bir bütünü olarak ifade edilmektedir (Gu, 2016: 2).

Son yıllarda, psikolojik sermaye kavramı hem kuramsal hem de görgül pozitif örgütsel davranış araştırmaları arasında önemli bir yer tutmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Psikolojik sermaye, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırdığından örgütler açısından giderek önem kazanmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı uygulamalarının artmasını da sağlamaktadır. Psikolojik sermayenin önemi örgütün çapına göre farklılık gösterebilmektedir. Günümüz koşullarında özellikle küçük çaplı örgütlerde psikolojik sermayeye ağırlık verilmesi zorunluluk haline gelmiştir (Enkvick, 2005: 41).

Psikolojik Sermayenin Boyutları: Psikolojik sermaye, örgütsel alanda zayıflıkları ve negatif durumları belirlemeyi ve bireylerin pozitif duygularına odaklanmayı amaçlamaktadır (Avey, Hughes, Norman ve Luthans, 2008: 112). Psikolojik sermaye, bireyin kendisini tanımasının yanı sıra kişinin sahip olduğu değerlerin farkında olarak, kendisini nasıl yöneteceğine yönelik belirlediği tutumun gerekliliğini ifade etmektedir (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 739). Psikolojik sermayenin boyutları belirlenirken; sahip olunan ve geliştirilebilen olumlu bakış açısı, esneklik ile performansa yapacağı katkı yönleri itibariyle dört boyut ön plana çıkmaktadır. Bu boyutlar; öz yeterlilik (self-efficacy), umut (hope), iyimserlik (optimism) ve dayanıklılık (resilience) olup, psikolojik sermayenin en önemli bileşenleri olarak kabul edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 388; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 16-18).

Psikolojik sermayenin temelini teşkil eden bu dört faktör; kişinin zorluklar karşısında olumlu bakış açısına sahip olmasını, performansını artırması için gayret göstermesini ve sorunlara farklı çözümler üretebilmesini sağlamaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007: 550), psikolojik sermayenin boyutlarının tek başına bütünü anlamak için yeterli olmayacağını, bütün olarak etkisinin sinerjik bir yaklaşımla daha fazla olacağını belirtmektedir.

Öz yeterlilik: Psikolojik sermayenin dört boyutundan pozitif örgütsel davranış kriterlerini (teori ve araştırmaya dayalı, geliştirilebilir ve performansa etki etme) en iyi karşılayan boyut öz yeterlilik boyutudur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 34). Öz yeterlilik; zorlu görevleri kabul etmek ve gerekli çabayı göstererek başarı elde etmek olarak tanımlanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 16-18). Öz yeterlilik, bir işi başarıyla yerine getirmek için bireyin sahip olduğu zihinsel ve fiziksel beceriler hususunda kişinin kendine olan güvenini ve motivasyonunu belirtir. Kısacası, çalışanların; bir eylemi gerçekleştirirken ve yapması gereken davranışları yerine getirirken sahip olması gereken becerilere hangi ölçüde sahip olduğuna dair inancıdır. Kişi, farkına vardığı beceri ve yeteneklerini test etmeden veya değerlendirmeden harekete geçmez (Stajkovic ve Luthans, 1998: 244). Öz yeterlilik; kişinin davranışlarını, kararlarını ve duygusal faktörlerini etkileyerek performansına katkı sağlamaktadır. Öz yeterlilik düzeyini belirleyen hususlar; yapılan işe yönelik beklentiler, karşılaşılan problemleri çözmeye başlama kararı, gösterilecek çaba miktarı ve zorluklar karşısında gösterilen dirençtir (Newman vd., 2014: 131). Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, stresle daha kolay mücadele etmekte, işi yaparken gösterdikleri gayret ile başarıya varacaklarına olan inançları hiçbir dönem kırılmamaktadır. Ayrıca bu

bireyler, örgütte sahip oldukları bu özgüven nedeniyle rol modeli olarak alınmaktadır (Luthans, 2002: 60).

İyimserlik: İyimserlik, en çok konuşulan ancak en az anlaşılan psikolojik yönlerden birisidir. İyimserlik; olumlu ya da olumsuz, geçmişte, şimdi veya gelecek zamanda belirli olayların neden meydana geldiğini açıklamak için kullanılan psikolojik sermayenin önemli bir unsurudur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 87). İyimserlik, olayları doğru yöneterek ve motivasyonu tetikleyerek iyilik halinin ortaya çıkmasına neden olan bir faktördür. Yaşanan kötü olayları iyimserler, dışarıdan ve kendine özgü olarak değerlendirirken; kötümserler ise bunun aksine içeriden ve genel olarak değerlendirirler (Peterson, 2000: 48). Birçok araştırmada, bireylerin kazandıkları yeni kabiliyetler ve yetenekler ile başarılı işler ortaya koymasında iyimserliğin önemli olduğu belirtilmiştir. Böylece iyimserliğin, bireyleri başarıya ulaştırmada etkin bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca iyimserliğin başarıya ulaşmada, bireylerin motivasyonunu ve dolayısıyla yaşam kalitesini artırdığı ileri sürülmektedir (Luthans vd., 2008: 219-228).

Umut: Bireyin, şimdiki ve gelecekte başarılı olabilmek için olumlu düşüncelerle hedeflere odaklanması olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 17). Snyder (2002: 50) ise umudu, bireyleri isteklendirmeye yönelik oluşan psikolojik bir his olarak tanımlamıştır. Günümüz örgütlerinde ihtiyaç duyulan umutlu yönetici ve lider, hedefe yönelik irade ve yolları belirleme gücüne sahip kişidir. Umutlu yöneticiler, enerjiye ve kararlılığa sahiptir ve çalışanları yüksek performans göstermeye yönelik motive etmektedir. Umutlu çalışanlar ise kendi kendilerini motive etme yeteneğine sahip olup, başarılarını yorumlamada içsel atıf yapma eğilimindedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 72-74). Yapılan araştırmalarda, umutlu bireylerin; işlerini yaparken özgüvenlerinin ve motivasyonlarının yüksek olduğu, hedeflerine ulaşma esnasında karşılaştıkları zorluklarda kararlı davranışlar sergiledikleri, çözüme yönelik alternatif hareket tarzları ürettikleri ve netice olarak performanslarında artış olduğu gözlemlenmiştir (Luthans ve Jensen, 2002: 305).

Dayanıklılık: Sıkıntıların ve zorlukların üstesinden gelme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans, Youssef vd., 2007: 3). Bir diğer tanımda ise dayanıklılık; her geçen gün eklenen sorumluluklara ilave olarak yaşanan problemlere ve başarısızlıklara, karmaşılaşan ve belirsizleşen ortamlara rağmen bireylerin göstermiş olduğu duruş ve kararlılık olarak ifade edilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 156). Dayanıklılık; zorluklar ve engeller karşısında direnen ve kararlılık gösterenler ile bu sıkıntılar karşısında kendini toparlayamayarak hüsrana uğrayanlar arasındaki farklı duruştur. Dayanıklılık düzeyleri yüksek olan bireylerin, karşılaştıkları problemler ile daha rahat baş edebildikleri gözlenmiştir (Luthans vd., 2010: 61).

Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda ortaya çıkan ve çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapan psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışını artırma aracı olan motivasyon unsurlarından birisi olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde küreselleşme ile ekonomik, sosyal ve toplumsal değişimlerin, örgütlerin etkinliklerini ve verimliliklerini doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. Bu varsayımın örgütler açısından en önemli ayağını ÖVD oluşturmaktadır. Son yıllarda ÖVD ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların sayısının artması bu varsayımı desteklemektedir (Koşar, 2018: 781).

Örgütsel vatandaşlık kavramının felsefesi 1930'lu yıllara dayanmakla beraber, kavramın alan yazına girişi 1980'li yıllarda Organ vd., tarafından sağlanmıştır. Chester Barnard, "*Functions of the Executive*" adıyla 1938 yılında yayımlanmış olduğu kitabında ilk defa ÖVD kavramına değinmiş ve bu çerçevede işgörenlerin örgüt menfaatine yönelik, herhangi bir ödül mekanizmasını hesaba katmaksızın ortaya koyacakları ekstra rol davranışlarından bahsetmiştir (Bolat, 2008: 120).

ÖVD; çalışanın artan performansı nedeniyle hem kişisel hem de örgütsel başarıya doğrudan katkı sağlayan, kişilerin daha sağlıklı sosyal çevre ve çalışma ortamı oluşturması nedeniyle takım ruhunu geliştiren, karar alma süreçlerine etki ederek yönetsel verimliliği artıran, işgörenler arasında işbirliğini geliştirmesi nedeniyle örgüte etkinlik kazandıran ve temelinde ödül sistemi olmayan içten gelen davranışlardır (Koşar, 2018: 782).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları: ÖVD ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde Organ (1988) tarafından öne sürülen boyutların en genel kabul görmüş boyutlar olarak araştırmalara temel teşkil ettiği belirlenmiştir. Bahsi geçen boyutlar; özgecilik (altruizm), vicdanlılık (conscientiousness), sivil erdem (civic virtue), nezaket (courtesy) ve centilmenliktir (sportmanship).

Özgecilik: Organ'a (1988) göre özgecilik, örgüt içerisinde yapmakta olduğu işiyle ilgili sorun yaşamakta olan diğer bir çalışana yardımda bulunurken bireyin gönüllü olarak gösterdiği davranışlardır (Akt. Avcı, 2015: 194). Bu yardım etme yaklaşımı, işe yönelik yeterli düzeyde kapasite ve yetkinliğe sahip olmayan çalışanlara karşı gösterilebilirken, diğer bir yandan işe belirli mazeretler dolayısıyla gelememiş ya da iş yükü fazla olan çalışanlara karşı da sergilenebilmektedir (Shweta ve Srirang, 2009: 34).

Vicdanlılık: Organ (1988: 553) vicdanlılığı, çalışanın sadece belirli bir bireyin yararına değil, çoğunluğun ve örgütün yararına olacak şekilde kendisinden beklenen asgari görev tanımının üzerinde gönüllü davranışlar sergilemesi olarak açıklamaktadır. Çalışanların, herhangi bir yönlendirme ve denetim olmaksızın kendi vicdanları doğrultusunda örgütün kurallarına uygun davranışlar sergilemesi bu boyut kapsamında değerlendirilmektedir (Akt. Yılmaz, 2018: 24).

Sivil Erdem: Sivil erdem, çalışanların gönüllü faaliyetleri sonucunda kendilerini örgütün bir elemanı olarak hissetmelerini sağladığından, örgütsel bağlılık manasında da kullanılabilir (Podsakoff ve Mackenzie, 2000: 351). Organ'a (1988) göre sivil erdem; çalışılan kurumun yüzleştiği değişim ve zorluklarla mücadele edebilme, örgüt bütünü için risk teşkil edebilecek durumlara karşı mümkün olduğunca tedbirli davranabilme, örgütün yalnızca risk durumlarıyla karşılaştığında değil risk doğurabilecek faktörlerin ortaya çıkma durumlarında dahi çevresel gözlemler yaparak öngörülebilir bulunabilme ve diğer yandan bireyin üyesi bulunduğu örgüte bağlılık geliştirme durumlarını ifade etmektedir (Polat, 2009: 1593).

Nezaket: Nezaket; çalışanların işteki ilişkilerden dolayı ortaya çıkan problemleri engellemeyi, çalışma arkadaşlarını yaptıkları iş konusunda kendilerini geliştirmeleri hususunda teşvik etmeyi ve sorunlara işbirliği içinde çözüm bulmaya yönelik gayretleri ihtiva etmektedir (Demirel ve Güner, 2015: 6). Araştırmacılar (Organ, 1988, 1990), çalışanların herhangi bir konuda diğer çalışanların zarar görmesini önleyici, bunun ötesinde belirli durumlarda öngörülebilir şekilde davranabilme eğilimlerini "nezaket" olarak açıklığa kavuşturmuştur. Boyutun temelini, diğerlerinin olumsuz bir durumla karşılaşmasını önlemede yardımcı olma fikri oluşturmaktadır (Polat, 2009: 1592).

Centilmenlik Boyutu: Organ (1988: 76) centilmenliği, aniden ortaya çıkan olumsuz hususları kabul etme, bunlardan etkilenmeden işine odaklanma konusunda istekli olma şeklinde tanımlamıştır. Yaşadığı sıkıntıları kabullenerek gereksiz şikâyet ile yakınmalardan uzak durmak ve çevresindekilerin motivasyonlarını kırıcı davranışlardan kaçınmak centilmenliğe örnek verilebilir (Alkan ve Arıkboğa, 2017: 352).

Örgütsel davranışın sonuç değişkenlerinden birisi olan örgütsel vatandaşlık davranışı, kişi-örgüt uyumu ile ilişkili olan bir kavramdır.

2.3. Kişi-Örgüt Uyumu

Örgütler, belirlemiş oldukları amaçlar ve hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının yüksek verimlilik ve yüksek performans göstermelerine ihtiyaç duymaktadır. Örgüt çalışanlarının motivasyonlu

ve yüksek performansla çalışmasını sağlayabilmenin en önemli koşullarından birisi de, çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artırılmasıdır. Çalışanların performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, sosyal sorumluluğunu, örgütsel bağlılığını ve iş tatminini artırmak için kişi-örgüt uyumu, son zamanlarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında önem kazanmaya başlamıştır. Kişi-örgüt uyumu, insan ilişkilerinin iki önemli alanını temsil etmekte ve örgüt yöneticilerinin dikkatini çeken konular arasında yer almaktadır (Özkan, 2018: 88).

Kişi-örgüt uyumu, literatürde çalışan ve işveren arasındaki değerler, ortak düşünceler ve karşılıklı anlaşma düzeyine ilişkin bir uygunluk veya benzerlik derecesi olarak kabul görmektedir. 'Kişi-Örgüt Uyum' ilk defa ekonomi ve turizm alanında kullanılmış ve araştırma literatürüne psikoloji alanından geçmiştir. Bu uyum; örgütlerde iş seçim süreci ile örgütsel çevreye ilişkin konularda çalışanların bulunduğu ortama uyum sağlama düzeyine ilişkin yaklaşımları ifade etmektedir (Guliyeva, 2018: 26).

Kişi-örgüt uyumunun literatürde incelenmeye başlanmasının dayanak noktası, Lewin'in insan davranışını, birey ve çevresinin bir fonksiyonu olarak tanımlamasıdır. Örgütsel açıdan kişi-örgüt uyumu, çalışanların işle ilgili davranışlarını ve tutumlarını etkileyen bir süreçtir (Yahyagil, 2005). Daha genel bir ifade ile, kişilerin ve örgütün değerlerinin, inançlarının, normlarının ve beklentilerinin ne kadar uyumlu olduğu ile ilgili bir kavramdır (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013).

Kişi-Örgüt Uyumunun Boyutları: Kişi-örgüt uyumu; genel olarak değerlerin uyumu, hedeflerin uyumu, kültür uyumu, çevreye uyum ve kişilik uyumu boyutlarını içermektedir.

Değerlerin Uyum: Kişi-örgüt uyumunda değerlerin uyumu, kişilerle ilgili çıktılarda en önemli ve etkili tahmin aracıdır. Değerler, kişilerin davranışlarında ve tutumlarında en önemli etkendir ve kişilerin değiştirmesi zor davranışlarını ve tutumlarını şekillendirmede anahtar role sahiptir. Değerler, çalışanların davranışlarına rehberlik eden örgüt kültürünün en önemli bileşenleridir (Schein, 1992). Çalışanın kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki yüksek uyum, çalışanın kendisini rahat hissedeceği kültürü ve ortamı oluşturacaktır (Farooqui vd., 2014).

Hedeflerin Uyum: Kişi-örgüt uyumunun bileşenlerinden olan hedeflerin uyumu; çalışanların ve örgütün ulaşmak istedikleri hedefler yani bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumu ifade etmektedir (Özkan, 2018: 95).

Çevre ve Kültür ile Uyum: Kişi-örgüt uyumunun, birbirleri ile arasındaki uyumu tanımladığı kavramlardan birisi de çalışanın kişiliğinin, organizasyonun kültürüne ve çevresine uyumudur. (Westerman ve Cyr, 2004). Kişi-örgüt uyumu; bireylerin iş, meslek veya grup gibi kendilerinin içinde bulunduğu çevre ile aralarında oluşan eşleşme, uygunluk, bağdaşma ya da benzerliğin derecesi olarak ortaya çıkmaktadır (Özkan, 2018: 98).

Kişiliğin Uyum: Kişi-örgüt uyumunu kavramsallaştırma çalışmalarında; örgütün yapısının, bireyin kişilik özellikleri ile örtüşmesi gerektiği belirtilmektedir. Dolayısıyla bireyin iş seçiminde ve örgütün bireyleri işe alım sürecinde, adayların kişilik özelliklerinin örgüt iklimine yakınlığı kesinlikle göz ardı edilmemelidir (Özçelik, 2011: 44).

Ekonomik ve teknolojik değişimlerin yaşandığı bilgi çağında ve yoğun rekabet ortamında örgütler, işgörenlerin yaptıkları işe ve örgüte olan uyumlarını maksimum seviyeye çıkarmalıdır. Kişi-örgüt uyumu; hem birey hem de örgüt tarafından sağlanan bilinçli bir uyum ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek, yenilikçi ürünler meydana getirmek, müşteri beklentilerine hızlı cevap verebilmek, örgütlerde esneklik kabiliyetini artırmak, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak için gereklidir.

2.4. Psikolojik Sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi

Araştırmada ele alınan değişkenler olarak psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu örgütlerin performans ve verimliliklerinin artırılmasında önem arz etmektedir. Artan rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu ortamda örgütlerin verimlilik ve performanslarında etkili olan değişkenlerin incelenmesi ve bu doğrultuda örgütlerin örgütsel politika ve stratejilerinin yanında insan kaynaklarına da yön vermeleri gerekmektedir. Literatürde yapılan ampirik araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumunun birlikte ele alındığı araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak bu üç değişkenin ikili olarak birbirleriyle ilişkilerinin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır.

Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Berberoğlu (2013) araştırmasını, örgüt içindeki bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini ölçmeyi amaçlamış ve Rize ilinde bir hastanede çalışan 299 kişi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Bozgeyikli, Avcı ve Navruz'un (2017) araştırmalarına, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da görev yapan 556 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı olarak yordadığı saptanmıştır.

Kumlu ve Güçlü Nergiz (2018) araştırmalarını, Edirne'de faaliyet gösteren otel işletmelerindeki 232 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, katılımcıların yüksek düzeyde psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip oldukları, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akgümüş (2019) araştırmasını, Çorum il merkezindeki kamu hastanelerinde çalışan 429 kişi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkiler saptanmış, çalışanların yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkileyerek artırdığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonrasında, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların pozitif ve güçlü yönlerine vurgu yapan psikolojik sermaye ile örgütlerin sağladığı çalışma ortamı ve çalışanların bireysel özellikleri neticesinde ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin saptanarak, örgütlerin çalışma koşullarını oluşturmada ve insan kaynakları seçiminde çalışanların hangi bireysel özelliklerinin ön planda tutulacağına dair bir fikir edinilecektir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₁: Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Özkan (2018) araştırmasını, 433 akademik personel üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; psikolojik sermaye ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın dışında, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu ilişkisini inceleyen yeterli araştırmaya rastlanılmamış olup, bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₂: Psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Akbaş (2011) araştırmasını, Kayseri’de büyük ölçekli mobilya sanayi işletmelerinde çalışan 409 kişi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların kişi-örgüt uyumu algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Polatçı ve Cindiloğlu (2013) araştırmalarını, Çorum’da bulunan özel hastanelerde çalışan 177 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ve duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Ayrıca, duygusal bağlılık ile kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı etkisini konu alan araştırmaların olumlu sonuçlarının yanında, kişi-örgüt uyumunun önemine dikkat çekmek ve kişi-örgüt uyumunun ÖVD gibi olumlu sonuçlara neden olduğunu belirtmek üzere aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₃: Kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü konu alan araştırmaya literatürde rastlanılmamış olup, bu doğrultuda psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek ve literatüre katkı sağlamak amacıyla aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₄: Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 18.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınarak çalışmanın verilerinin değerlendirilmesinde parametrik testler kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerine ilişkin veriler analize tabi tutularak ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (S.S.) ve değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Kategorik değişkenler yüzde (%) ve sayı (N) ile gösterilmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenirlik ile geçerlik analizleri, SPSS 18.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programları ile yapılmıştır. Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu ölçekleri arasındaki korelasyonel ilişki, Pearson ilişki testi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinin oluşturulmasında, kavramlar ile ilgili olarak yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda elde edilen teorik bilgiler ile araştırma sonuçlarının bulguları etkili olmuştur. Çalışmada, araştırmanın modelini ortaya koymadan önce araştırmada kullanılacak olan değişkenler belirlenmiştir. Psikolojik sermaye, modelin bağımsız değişkenini oluştururken; örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkeni, kişi-örgüt uyumu ise aracı değişkeni oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara'daki kamu kurumlarında 2018 yılında görev yapan personel oluşturmaktadır. Söz konusu dönemde, Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) internet sitesinden 31.12.2018 tarihinde alınan bilgilere göre Ankara'da bulunan personel sayısı 375.316'dır (DPB, 2018).

Araştırma kapsamında, araştırma evrenindeki tüm kişilere ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve 598 kişiye ulaşılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu; şahsen, mail yoluyla ve online anket sistemi aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Katılımcılardan anketi doldurmaları istenmiş ve 575 katılımcının cevapları değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Ankete cevap veren katılımcılardan, 20-35 yaş arası olanların oranı %46,1 (N=265); 36- 50 yaş arası olanların oranı %40 (N=230); 51 yaş ve üzeri olanların oranı %13,9 (N=80); erkeklerin oranı %64,3 (N=370) iken kadınların oranı %35,7 (N=205); evlilerin oranı %75,7 (N=435) iken bekar olanların oranı %24,3 (N=140)'tür. Katılımcılardan lise mezunu olanların oranı %7,5 (N=43); ön lisans mezunu olanların oranı %8,7 (N=50); lisans mezunu olanların oranı %44,7 (N=257); lisansüstü mezunu olanların oranı %39,1 (N=225); mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olanların oranı %21,6 (N=124); 6-10 yıl arası olanların oranı %24,5 (N=141); 11- 15 yıl arası olanların oranı %10,1 (N=58); 16 yıl ve üzeri olanların oranı %43,8 (N=252)'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında anket yönteminden faydalanılmıştır. Söz konusu anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular anket formunun birinci bölümünü oluşturmaktadır. İkinci bölümde 'Psikolojik Sermaye Ölçeği'; üçüncü bölümde 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği' ve dördüncü bölümde ise 'Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği' kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Araştırmada; literatürde en çok kabul gören Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) geliştirilen "öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık" boyutlarından oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 5'li likert tipinde 24 önerme bulunmaktadır. Ölçeği, Türkçe'ye Çetin ve Basım (2012) uyarlamış ve ölçekteki olumsuz ifadeler ters kodlanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Araştırmada, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilen beş boyutlu (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem) örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde 19 önermeden oluşmaktadır. Ölçeği, Basım ve Şeşen (2006) Türkçe'ye uyarlamışlardır.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Araştırmada, kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen 5'li likert tipinde tek boyut ve 4 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; Elçi, Alpkan ve Çekmecelioğlu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışmaları: Araştırmada kullanılan ölçeklere öncelikle güvenirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı .85; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin .90; kişi-örgüt uyumunun ise .90 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmada DFA için AMOS 22.0 programı kullanılarak psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerinin yapıları incelenmiştir.

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ana yapılarının alt boyutları ile arasında hiyerarşik yapıda ilişkiler bulunmaktadır. Ana yapıların daha soyut, alt faktörlerin ise ana yapının neden olduğu varsayılan birincil seviye yapılar olması sebebiyle faktörler arasında ilişkiden ziyade ana yapılar hakkında değerlendirme yapılmaktadır (Yıldız, 2015: 118). Bu araştırmada da ana yapılar ile yapılan DFA'da ikincil seviye yapılar kullanılmıştır.

Katılımcıların psikolojik sermayelerini tespit etmeye yönelik olarak kullanılan ölçeğin ikincil seviye analiz sonuçları değerlendirildiğinde, bazı uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülmüştür (CMIN/DF=6.1; GFI=.84; CFI=.85; RMSEA=.09). Faktör yapısındaki uyumu yükseltebilmek adına düzeltme indekslerine tekrar bakılmış ve dört boyutlu ölçeğin hata terimleri arasında iyileştirme yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca uyum indekslerinin sağlanabilmesi için regresyon ağırlığı düşüklüğü nedeni ile 1., 2., 7., 8., 9. ve 11. maddeler ölçekten çıkarılmış, bu sayede uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği gözlenmiştir. Gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından modele ait değerler kabul edilebilir sınırlara ulaşmıştır (CMIN/DF=3.3; GFI=.92; CFI=.93; RMSEA=.06).

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin ikincil seviye analizi sonucunda, bazı uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülmüştür (CMIN/DF=5.6; GFI=.85; CFI=.86; RMSEA=.09). Faktör yapısındaki uyumu yükseltebilmek adına düzeltme indekslerine tekrar bakılmış ve beş boyutlu ölçeğin hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmasına karar verilmiştir. Kovaryansların kuramsal olarak desteklenebilir olması için benzer boyutları ölçümlemeyi amaçlayan aynı alt boyutların hata terimleri ilişkilendirilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015: 82). Bu sayede uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği belirlenmiştir. Gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından modele ait değerler kabul edilebilir sınırlara ulaşmıştır (CMIN/DF=3.9; GFI=.90; CFI=.91; RMSEA=.07).

Katılımcıların kişi-örgüt uyumlarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin geçerliğini test etmek için yapılan analiz sonucunda, ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı gözlenmiştir (CMIN/DF=4.4; GFI=.99; CFI=.99; RMSEA=.07).

Tablo 1: Ölçeklerin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İndeksleri	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği
CMIN/DF	3.3	3.9	4.4
GFI	.92	.90	.99
CFI	.93	.91	.99
RMSEA	.06	.07	.07

CMIN/DF=Relative Chi-square; GFI= Goodness Of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation

4. Bulgular

Araştırmada öncelikle uygulanan ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmış, ardından ölçekler arası ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Ulaşılan veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Değişkenler	$\bar{x}$	S.S.	Psikolojik Sermaye	Örgütsel Vatandaşlık	Kişî-Örgüt Uyumu
Psikolojik Sermaye	4.64	.60	1	.555**	.291**
Örgütsel Vatandaşlık	4.57	.70	.555**	1	.319**
Kişî-Örgüt Uyumu	3.10	1.0	.291**	.319**	1

**p<.01

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeği ortalaması $4.64 \pm .60$; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ortalaması $4.57 \pm .70$; kişî-örgüt uyumu ölçeği ortalaması 3.10 ± 1.0 ’dır. Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden aldığı puanlar diğer ölçeklerden aldıkları puanlardan yüksektir.

Araştırmanın temelini oluşturan modeli test ederek psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişî-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=.555$ p<.01) ve psikolojik sermaye ile kişî-örgüt uyumu arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=.291$ p<.01) bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişî-örgüt uyumu arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=.319$ p<.01) bulunmaktadır (Kalaycı, 2006: 116).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmış olup, aracılık etkisini belirlemek için Baron ve Kenny’nin (1986) yöntemi esas alınmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H_1 kabul edilmiştir ($\beta=.63$; p<.001). Psikolojik sermaye, kişî-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H_2 kabul edilmiştir ($\beta=.26$; p<.001). Kişî-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğinden H_3 kabul edilmiştir ($\beta=.32$; p<.001).

AMOS 22.0 yardımıyla çizilen ve yolları gösteren yapısal model Şekil 2’de verilmiştir. Yapısal modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı (CMIN/DF=2.4; CFI=.91; RMSEA=.05); GFI=.85 değerinin ise kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki etkiyi tespit etmek maksadıyla yapılan yol analizinin sonuçları ise Tablo 3’te gösterilmiştir.

Şekil 2: Yapısal Model

Tablo 3: Yapısal Modelin Yol Analizine İlişkin Bulgular

Yapısal Modele İlişkin Yollar	Regresyon Katsayısı	S.E.	P
Psikolojik Sermaye → Kişi-Örgüt Uyumunu	.27	.06	***
Kişi-Örgüt Uyumunu → Örgütsel Vatandaşlık Davranışını	.17	.03	***
Psikolojik Sermaye → Örgütsel Vatandaşlık Davranışını	.60	.07	***

Aracılık etkisini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucuna göre; psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=.27$; $p<.001$). Bununla birlikte psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışını da pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=.60$; $p<.001$). Tahmin değerleri incelendiğinde; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını üzerindeki etkisinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Aracı değişken, bağımsız değişken ile birlikte modele dahil edildiğinde ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=.17$; $p<.001$). Kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışını üzerindeki etkisinin anlamlı olması nedeni ile aracılık rolü tespit edildiğinden H_4 kabul edilmiştir.

Bununla birlikte aracı değişken modele dahil edildiğinde; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir (Koç, Kaya, Özbek ve Akkılıç, 2014: 6). Dolayısıyla bu çalışmada, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışını arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırma, Ankara’da 575 kamu personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle katılımcıların psikolojik sermaye, ÖVD ve kişi-örgüt uyum düzeylerine bakılmıştır. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ortalaması 4.64, ÖVD ortalamaları 4.57 ve kişi-örgüt uyum düzeylerinin ortalaması 3.10’dur. Diğer bir ifade ile katılımcılar yüksek düzeyde psikolojik sermaye ve ÖVD’ye sahip iken kişi-örgüt uyumları orta düzeydedir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, psikolojik sermaye ile ÖVD arasında orta düzeyde, kişi-örgüt uyumu arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile psikolojik sermaye düzeyinin artması veya azalması, ÖVD düzeyleri ve kişi-örgüt uyumlarının da artmasına veya azalmasına neden olmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik olarak, psikolojik sermaye ile ÖVD ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisini incelemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Model sonuçlarına göre; psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışını ve kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda araştırmanın H_1 ve H_2 hipotezleri doğrulanarak kabul edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalarda da araştırma bulgumuzu destekleyecek şekilde, psikolojik sermayenin ÖVD üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır (Berberoğlu, 2013; Bozgeyikli, Avcı ve Navruz, 2017; Kumlu ve Güçlü Nergiz, 2018; Akgümüş, 2019).

Araştırmada kurulan yapısal eşitlik modelinde, kişi-örgüt uyumunun ÖVD üzerinde pozitif etkilerinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile H_3 doğrulanarak kabul edilmiştir. Özkan (2018) tarafından yapılan çalışmada da araştırma bulgusunu destekleyen nitelikte, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye ile ÖVD ve kişi-örgüt uyumu arasındaki bu anlamlı ve olumlu ilişkilerden sonra yol analizi yapılarak, psikolojik sermaye ile ÖVD arasında kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi

belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda; literatürdeki araştırmalarda olduğu gibi (Akbaş, 2011; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013), kişi-örgüt uyumunun ÖVD üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu ve psikolojik sermaye ile ÖVD arasında kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmış ve böylelikle H₄ doğrulanarak kabul edilmiştir. Literatürde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü doğrudan konu alan yeterli sayıda araştırmaya ulaşılmadığı için araştırma sonuçlarının, bu konuda yapılacak çalışmalara fikir vereceği ve karşılaştırmaların yapılmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatüre katkıda bulunması ve hem kuramsal hem de pratik uygulamalara sahip olmasının yanı sıra araştırmanın bazı temel kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma doğası gereği kesitseldir; diğer bir ifadeyle hipotezlerin sınanması için gereken veriler tek bir dönemde toplandığından, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılmasını sınırladığı anlamına gelmektedir. Diğer bir kısıt ise, araştırma verilerinin bir kısmının internet üzerinden online anket yöntemi aracılığıyla toplanmış olmasıdır. Bu durum, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik düzeyini etkilemektedir.

Gelecekteki araştırmalarda; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumunun düzenleyici rolünü içeren farklı örneklem grupları ile çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte, gelecekte psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu ile ilgili araştırmaların yapılması literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık veya düzenleyici rolünü ele alan çalışmaların kurum veya sektör bazında yapılması, sonuçların genelleştirilmesine ve karşılaştırmaların yapılmasına imkan sağlayacaktır. Ayrıca gelecekte konu ile ilgili boylamsal çalışmaların gerçekleştirilmesi, değişkenler arasında nedensel sonuç çıkarımları yapılması açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 57-81.
- Akgümüş, E. (2019). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Alkan, D. P., Arıkoğlu, F. Ş. (2017). Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 24 (2), 349-369.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206. DOI: 10.15285/ebd.76607.
- Avey, J. B., Hughes, L.W., Norman, S. M., & Luthans, F. (2008). Using Positivity, Transformational Leadership And Empowerment To Combat Employee Negativity, *Leadership and Organization Development Journal*, 29 (2), 110-126.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employees Attitudes, Behaviors And Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma

- Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 83-101.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A., Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *Turkish studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12 (6), 103-122.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Demirel, Y., Güner, E. (2015). İç Müşteri İlişkileri Yönetiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 1-14.
- Elçi, M., Alpkan, L., Çekmecelioglu, G. H. (2008). The Influence of Person Organization Fit On the Employee's Perception of Organizational Performance. *4th International Strategic Management Conference*, Sarajevo, Bosnia-Herzegovina, 19-21, 587-593.
- Envick, B.R. (2005). Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Farooqui, S. Nagendrab, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit On Job Satisfaction and Performance of the Employees. (Çevrimiçi) <http://www.sciencedirect.com>
- Gooty, J.M., Gavin, P., Johnson, M., Lance, F. D. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.
- Gu, B. (2016). Effects Of Psychological Capital On Employee Turnover Intentions: A Study Based on Hai Di Lao Hot Pot. *Journal of Global Tourism Research*, 1 (1), 21-28.
- Guliyeva, D. (2018). *Psikolojik Sözleşme, Kişi Örgüt Uyum, Örgütsel Çekicilik ve Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (2.Baskı). Ankara: Asil Yayınları.
- Kesken, J., Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Olumlu ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 729-754.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V., Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan Fiyat ile Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı Etkisi: Bankacılık ve Gsm Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Konulu Tezlerin İncelenmesi: Bir İçerik Analizi Çalışması. *GEFAD / GUJGEF*, 38 (2), 779-802.
- Kumlu, T., Güçlü Nergiz, H. (2018). Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 1-13.

- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive For Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 6 (1), 57-71.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 388.
- 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.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- 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.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: DetayYayıncılık.
- Newman, A., Hirst, G., Ucbasaran, D. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Özçelik, K. (2011). *Kişİ Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Özkan, O. S. (2018). *Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), THK Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55 (1), 44-55.
- Podsakoff P.M., MacKenzie, S. B. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3).
- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of The Teachers at Secondary Schools According to The Perceptions of The School Administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (1), 1591-1596.
- Polatçı, S., Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 299-318.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd Ed.) San Francisco: Jossey-Bass Business and Management Series.

-
- Shweta & Srirang, J. (2009, July-December). Determinants of organizational citizenship behavior: A review of literature. *Journal of Management and Public Policy*, 1 (1), 33-42.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: MA Pearson.
- Westerman W. J., CYR, A. L. (2004). An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12 (3), 252-262.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve Organizasyon Uyum ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Öneri Dergisi*, 6 (24), 137-149.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, H. (2018) *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Ast-Üst Çatışmalarının Yönetimi İlişkisinde Alaycılık Davranışının Katalizör Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.