



Çalışma Arkadaşlarına İlişkin Algıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sinizme Etkisi

The Role of Perceptions About Co-Workers on Organizational Cynicism And Citicizenship Behavior

Vildan Hilal AKÇAY

Gazi Üniversitesi
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu
Ankara, Türkiye
orcid.org/0000-0002-9649-9787
hilalvildan@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, bireyin ve çalışma arkadaşlarının psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri, çeşitli sektör ve örgütlerde çalışan 202 kişilik bir örneklem üzerinde incelemektir. Kurulan doğrusal hiyerarşik model sonucuna göre bireyin çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi örgütsel sinizmi arasında negatif, kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkilerde bireyin kendi psikolojik sermayesi aracı rol oynamaktadır. Bireyin çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi ile kendi psikolojik sermayesi arasında ise anlamlı ilişki bulunmamakla birlikte, kendi örgütsel sinizmi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bütün bulgular birlikte değerlendirildiğinde, çalışma arkadaşlarına ilişkin algıların, arzu edilen ve edilmeyen iş çıktıları üzerindeki etkisinden ötürü psikolojik sermaye ve örgütsel sinizmin önemi ortaya çıkmaktadır. Sonuç bölümünde bu bulguların olası gerekçeleri tartışılmış ve daha önce yapılan araştırma bulgularıyla kıyaslaması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi, çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi, örgütsel vatandaşlık davranışı

Abstract

Using a sample of 202 employees from a broad cross section of organizations, this study investigated the relationships of employees' and their coworkers' organizational citizenship behavior, cynicism and psychological capital. Hierarchical linear modeling results revealed that coworkers' psychological capital was negatively related to employees' self organizational cynicism and positively related to organizational citizenship behaviors, with these relationships mediated by employees' psychological capital. We also found that coworkers' organizational cynicism was not related to employees' psychological capital but was positively related to employees'

organizational cynicism. Finally, the possible reasons, implications and limitations of the study were discussed.

Keywords: *Co-workers's psychological capital, Co-workers's organizational cynicism, Organizational citizenship behavior*

Giriş

Bu çalışmada, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatüründe ele alınan örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı, tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiler, bir model çerçevesinde incelenmektedir. Söz konusu modelde çalışma arkadaşlarına yönelik şahsi algıları temsilen çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ve örgüte yönelik sinik tutum değişkenleri; örgüte yönelik şahsi algıları temsilen bireyin kendisinin psikolojik sermayesi, çalıştığı kuruma yönelik sinik tutumu ve vatandaşlık davranışı değişkenleri kullanılmıştır. Teorik temelleri Bandura'nın (1977, 1986, 2001, 2006, 2008) Sosyal Öğrenme Teorisine, insan davranışına ve pozitif psikolojiye Sosyal Bilişsel Teorideki aracı bakış açısından bakmakla ilgili çalışmalarına, Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisine dayanan model, bireyin çalıştığı kuruma yönelik tutum ve davranışlarının ortaya çıkmasında birey ile çalışma arkadaşları arasındaki etkileşimler üzerine kurulmuştur. Çalışanların kendi psikolojik sermayelerinin aracılık etkisi incelenmek suretiyle, araştırmanın bağımlı değişkenleri olan örgütsel sinizm ve vatandaşlık davranışlarının, bireyin çalışma arkadaşlarına ilişkin algılarından nasıl etkilendiği incelenmiştir. 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 nasıl oluştuğunu ortaya koyacak aracı değişkeni de hesaba katan bir inceleme yapılmaya çalışılmıştır.

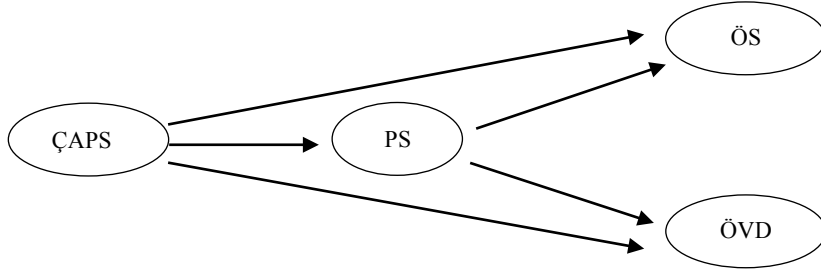
Dolayısıyla araştırmanın amacı, örgütsel tutum ve davranışların öncüllerinin incelendiği gelişen araştırmalar dizisine, şimdiye kadar hiç incelenmemiş olan 'çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi' faktörünün ve 'çalışma arkadaşlarının sinik tutumları' faktörünün bağımsız değişkenler olarak, 'bireyin kendi psikolojik sermayesi'nin ise aracı değişken olarak incelendiği yeni bir araştırmayı eklemek ve literatüre bu manada anlamlı bir katkı sağlamaktır.

1. Teorik Altyapı ve Araştırmanın Hipotezleri

Psikolojik sermaye "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007b) ve bireyin yaptığı işin, o işe yönelik özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik düzeyi bakımından tanımlaması ile ortaya çıkar (Luthans ve Youssef, 2004). Bireyin işinde kendini yeterli hissetmesi (özyeterlilik) o işi başarıyla yapabileceğine dair kendine duyduğu güveni ifade ederken, işine dair umutlu olması (umut) ise iş hedeflerine ulaşmak için istekli olması ve hedefe ulaştıracak alternatif yolları proaktif olarak belirleme becerisine sahip olduğuna inanmasını ifade eder. Bireyin yaptığı işte iyimser olması (iyimserlik) işinde halihazırda ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif bir inanca sahip olmasını ifade ederken; esnek olması (esneklik) işinde karşılaştığı zorluklar, engeller ve sorunlar karşısında azimle mücadele edebileceğine ve reaktif olarak çözüm yolları bulma becerisine sahip olduğuna inanmasını ifade eder (Akçay, 2011; Akçay, 2012).

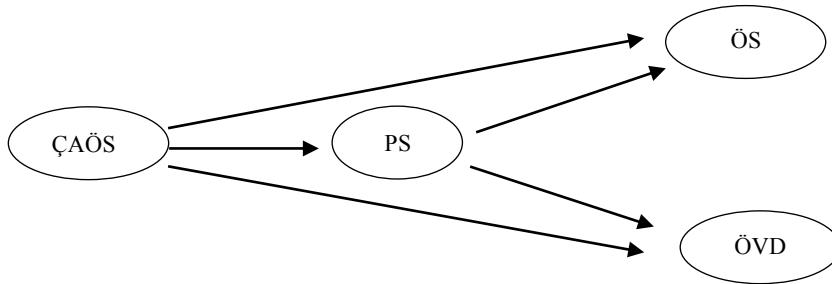
Bireylerin işlerine ilişkin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklikleri, dolayısıyla da psikolojik sermayeleri gelişime açık bir özellik arz ederken (Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2006; Wright ve Cropanzano, 2004); örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizmi de içeren pek çok pozitif ve negatif iş çıktısına da etki eder (Ör. Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Akçay, 2012; Peterson vd., 2011; Avey, vd., 2010; Sweetman, 2011; Norman vd., 2010; Luthans vd., 2008; Luthans vd., 2007a). Bu iş çıktılarından arzu edilenler ile (rol ötesi performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans gibi) psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki, arzu edilmeyenlerle ise (örgütsel sinizm, rol ötesi olumsuz iş davranışları, işe devamsızlık gibi) negatif ilişki olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Avey vd., 2011).

Psikolojik sermaye kavramı özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinden oluşan bir şemsiye kavram olması dolayısıyla iş çıktıları üzerinde kendisini oluşturan bileşenlerin herbirinden daha etkilidir (Akçay, 2014; Akçay, 2011; Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2006; Luthans ve Youssef, 2004; Wright ve Cropanzano, 2004). Örneğin işinde iyimser olan bir bireyin işini yaparken daha istekli, performansının ve iş tatmininin daha yüksek olması beklenir fakat tek başına iyimserliğin etkisi; özyeterlilik, umut ve esneklik ile birlikteyken yaptığı etkiden daha azdır (Luthans vd., 2005; Akçay, 2012). Bu nedenle çalışmamızda şemsiye kavram olan psikolojik sermaye değişkeni, aracı değişken olarak incelenmiştir ve aracılık ettiği birinci ve ikinci modellere ait şematik gösterimler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:



ÇAPS: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi; PS: Bireyin kendi psikolojik sermaye; ÖS: Bireyin kendi örgütsel sinizmi; ÖVD: Bireyin kendi örgütsel vatandaşlık davranışı

Şekil 1: Aracılık modeli- 1



ÇAÖS: Çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi; PS: Bireyin kendi psikolojik sermaye; ÖS: Bireyin kendi örgütsel sinizmi; ÖVD: Bireyin kendi örgütsel vatandaşlık davranışı

Şekil 2: Aracılık modeli- 2

Bandura'nın (1977) Sosyal Öğrenme Teorisine göre, bilişsel ve davranışsal yaklaşımı kapsayan fakat doğrudan deneyime dayanmayan ve gizli öğrenmenin değişik

bir biçimi olan sosyal öğrenme, başkalarını model alma/gözleme yoluyla, dolaylı olarak gerçekleştirilir. Bir davranışı gözlemledikten sonra basit bir taklit etme işlemi olmayan sosyal öğrenme, aktif bilişsel bir sürecin varlığını gerektirir. Bandura bu süreci dört aşama halinde özetlemiştir: İlk olarak gözlemci, gözlemlenenin davranışına *dikkatini vermelidir*; ikinci olarak, gözlemlediği davranışı ihtiyaç duyduğunda hatırlayabilmek için *hafızasında tutmalıdır*; üçüncü olarak, gözlemlediği davranışı veya benzerini yapabilmek için fiziksel ve zihinsel olarak *tekrarlayabilme yeteneğine* sahip olmalıdır; son olarak gözlemlediği davranışı gerçekleştirebilmek için gerekli *motivasyona* sahip olmalıdır. Aynı iş ortamında çalışan insanların, uzun süreli birliktelikleri göz önünde bulundurulduğunda, birbirlerinin davranışlarına dikkat etmek, bunları hafızada tutup, ihtiyaç halinde aynısını yapmaya çalışmak çok olasıdır. Bir başka ifadeyle bireyin, çalışma arkadaşlarını gözlemleyerek, onların işlerindeki kendilerine güvenlerinden, iş hayatına iyimser bakışlarından, iş hedeflerine ulaşırken alternatif çözüm yolları bulma biçimlerinden, karşılaştıkları engellerle azimle mücadele etme yöntemlerinden etkilenmemeleri ya da bunları gözlemleyerek öğrenmemeleri çok düşük ihtimaldir. Dolayısıyla psikolojik sermaye bakımından zengin olan bireylerin bu zenginliklerinden çalışma arkadaşlarının istifade etmesi olasılığı yükselir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Bireyin çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi psikolojik sermayesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmamızda, çalışanların birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarını gözlemleyerek etkilenecekleri varsayılan negatif unsur olarak ‘çalışma arkadaşlarının örgüte yönelik sinik tutumları’ incelenmiştir. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına dayanan, örgüte yönelik olumsuz duygulara bağlı olarak ortaya çıkan, aşağılayıcı ve eleştirel davranışta bulunma eğilimi olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı (Dean vd., 1998), biliş (düşünce), duygu ve davranış boyutlarından oluşmaktadır (Brandes, 1997). Çalıştığı örgütteki uygulamaların dürüst olmadığını ve çalışma arkadaşlarının kendi mefaatlerini ön planda tuttuklarını ve güvenilmez olduklarını düşünen (biliş) bir çalışan, örgütünü düşündüğünde nefret, öfke, utanç gibi negatif duygular hissediyorsa (duygu), bu duygu ve düşüncelerini örgüt içinde ve dışında açıkça beyan ediyorsa ve mizahi bir tavırla eleştiriyorsa (davranış), tüm boyutları itibarıyla çalıştığı kuruma yönelik sinik tutuma sahip demektir. Çalışma arkadaşları örgüte karşı sinik olan bir bireyin, bundan etkilenmesi olasıdır. Örneğin, sürekli örgütün uygulamalarının adil olmadığını söyleyen, bu uygulamaları istihza ederek işyerinde ve dışarıda eleştiren bireylerin yarattığı bu olumsuz tutumdan dolayı işine yönelik iyimserliğinin, umudunun ve hatta azminin negatif yönde etkilenmesi olasıdır. Araştırmanın ikinci hipotezi, bu olasılığı incelemek üzere aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₂: Bireyin çalışma arkadaşlarının sinik tutumları ile kendi psikolojik sermayesi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Araştırmanın üçüncü hipotezi ise modeldeki bağımlı değişkenlerden biri olan örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki üzerinedir. Psikolojik sermaye ve ilgili kavramlar ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalardan elde edilen bulgulara göre (Avey vd., 2010; Avey vd., 2011) bu değişkenler arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Örneğin aksilikler ve sorunlar karşısında esnek/dirençli ve geleceğe yönelik iyimser bakış açısına sahip olmalarından dolayı zengin psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların, örgütsel değişimler karşısında daha az sinik tepki gösterdikleri tespit edilmiştir (Avey vd., 2011). Zaten psikolojik sermayeleri yüksek

olan çalışanların kurumlarına yönelik sinik tutumlarının düşük düzeyde olması beklenir. Bu beklenti temelde, psikolojik sermayenin her bir bileşeninin başarıyı hedeflemesi dolayısıyla doğası itibarıyla pozitif yönlü olmasından kaynaklanır. Bu beklentinin sebeplerinden bir diğeri de amaçlarına ulaşma noktasında motive olmuş (umutlu) çalışanların sahip oldukları umudun, sinizmin beraberinde getirdiği umutsuzluğa düşme ve pes etme durumunun aksine azimli olmalarını sağlamasıdır (Avey vd., 2010). Bu açıklamalar ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₃: Bireyin kendi psikolojik sermayesi ile örgütsel sinizmi arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

Araştırmanın dördüncü hipotezi ise modeldeki bağımlı değişkenlerden bir diğeri olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki üzerinedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları 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 yaygın olarak 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/vazifeshinaslık, 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 örgütsel vatandaşlık davranışlarının 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 örgütsel vatandaşlık davranışları 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 dördüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₄: Bireyin kendi psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

Bandura'nın (2001, 2006, 2008) insan davranışına ve pozitif psikolojiye Sosyal Bilişsel Teorideki aracı bakış açısından bakmakla ilgili çalışmalarına göre bireyler, içinde buldukları koşulların sadece ürünü değil aynı zamanda o koşulların oluşumuna bizatihi katkıda bulunan faktörlerdir. Bir başka ifadeyle bireyler içinde buldukları ortamdaki sadece etkilenmezler, aynı zamanda onu etkiler ve oluşumuna katkıda bulunurlar. Dolayısıyla bir çalışma ortamına aracı bakış açısıyla baktığımızda görünen şudur: Çalışanlar, çalıştıkları ortamın birer ürünüdür fakat aynı zamanda o ortamın yaratıcısıdır da. Çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye öğrenilebilir ve geliştirilebilir nitelikte olduğundan, aynı ortamda çalışanların psikolojik sermayelerinden etkilenen bireyler, bunu örgüte yönelik sinik tutumlarına ve vatandaşlık davranışlarına yansıtabilirler. Böylece bir yandan sosyal öğrenme yoluyla psikolojik sermaye bakımından zengileşirken ya da fakirleşirken, öte yandan örgüte

yönelik tutum ve davranışların oluşumuna da katkıda bulunabilirler. Benzer etkileşim, psikolojik sermayeleri çalışma arkadaşlarının sinik tutumlarından negatif yönde etkilenen bireylerin, bunu tutum ve davranışlarına yansıtmaları halinde de geçerlidir. Bu etkileşimin teorik temellerinden bir diğeri de Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisine dayanır. Zira bu teoriye göre insanlar kendilerini karşılıklı etkileşim içinde oldukları insanlarla ve bunlarla kurdukları etkileşim biçimiyle tanımlarlar. Dolayısıyla bireyler eğer pozitif sosyal değişime dayalı ilişkilerin kurulduğu bir ortamda çalışıyorlarsa, kendilerine bu pozitif ortamı sağlayan örgütlerine ve kişilere karşı çoğunlukla daha pozitif tutum ve davranış sergileme eğiliminde olurlar. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın diğer hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H_{5a}: Bireyin çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi örgütsel sinizmi arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

H_{5b}: Bireyin kendi psikolojik sermayesi, çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi örgütsel sinizmi arasındaki negatif ilişkide aracı rol oynar.

H_{6a}: Bireyin çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H_{6b}: Bireyin kendi psikolojik sermayesi, çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ile kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ilişkide aracı rol oynar.

H_{7a}: Bireyin çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi ile kendi örgütsel sinizmi arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H_{7b}: Bireyin kendi psikolojik sermayesi, çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi ile kendi örgütsel sinizmi arasındaki pozitif ilişkide aracı rol oynar.

H_{8a}: Bireyin çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi ile kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

H_{8b}: Bireyin kendi psikolojik sermayesi, çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi ile kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki negatif ilişkide aracı rol oynar.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, Ankara ve İstanbul'da çeşitli sektörlerde farklı örgüt, meslek ve pozisyonlarda tam zamanlı olarak çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 202 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların %46'sı kadın, %54'ü erkeklerden oluşmakta; yaş ortalaması 37,33 (ss.10,2), %97'si lisans ve üstü düzeyde eğitim düzeyinde, iş deneyimi ortalaması 9,18 (ss.8,91) yıl olup, %62'si kamu kurumlarında çalışmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları sektörler eğitim, finans, sağlık, ulaştırma, iletişim sektörü olup; meslek ve ünvanları ise memur, uzman, uzman yardımcısı, öğretim üyesi/görevlisi, öğretmen, müdür, müdür yardımcısı, danışman, mühendis, bürokrat, büro şefi olmak üzere farklılık arz etmektedir. Örneklemi farklı sektör, meslek, pozisyon ve örgütlerden oluşturmada, elde edilecek bulguların geçerlilik düzeyinin yüksek olmasını sağlamak amaçlanmıştır.

2.2. Veri toplama yöntemi ve süreci

Araştırma verileri anket yöntemi ile 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 katılımcıların çalışma arkadaşlarının psikolojik sermaye düzeyini ölçen 12 soru, psikolojik sermaye düzeylerini ölçen 12 soru, çalışma arkadaşlarının örgüte yönelik

sinik tutumlarını ölçen 14 soru, örgütsel sinizm düzeyini ölçen 14 soru, örgütsel vatandaşlık davranışını ölçen 19 soru olmak üzere toplamda 71 soru yer almaktadır. Katılımcılardan yargılara, 5'li likert ölçeği kullanarak cevap verilmesi istenmiştir.

Araştırma kapsamında dönmeyecek anketler de hesap edilerek 300 kişiye online ortamda mail yoluyla anket gönderilmiştir. Anketlerin 202'si katılımcılar tarafından cevaplanmıştır.

Ankette yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ölçekler katılımcılara, Podskaiff vd. (2003) tarafından önerildiği üzere, iki farklı zamanda uygulanmıştır. Böylece katılımcıların; yordayıcı ve bağımlı değişken arasındaki gözlenen ilişkide taraflı davranarak, toplumsal olarak arzu edilene temayül ederek, tutarlı olmayı gözeterek ve diğer şahsi isnatlarıyla anketi önyargılı bir şekilde cevaplamalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Öncelikle katılımcılar demografik özelliklere ilişkin sorular ile bağımsız ve aracı değişkenlere ilişkin ölçekleri cevaplamışlar, bir hafta sonra ise kendilerine bağımlı değişkenlere ilişkin ölçekler gönderilmiş ve anketi tamamlamaları sağlanmıştır.

2.3. Ölçekler

Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermaye düzeyi. Katılımcıların aynı ortamda çalıştığı arkadaşlarının psikolojik sermaye düzeyini belirlemek amacıyla Çalışma Arkadaşlarının Psikolojik Sermayesi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Luthans vd. (2007a, 2007b) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Avey vd. (2008) tarafından kısaltılmış 12 maddelik formundan uyarlanmıştır. Ölçeğin her bir bileşeni 3 soru ile temsil edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere şu ifadeler örnek olarak gösterilebilir: “Çalışma arkadaşlarım üstleriyle yaptıkları toplantılarda kendi alanlarını çok iyi temsil ederler” (özyeterlilik boyutu), “Çalışma arkadaşlarım iş hedeflerine ulaşmak için pek çok yol bulabilirler” (umut boyutu), “Çalışma arkadaşlarım işleriyle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarlar” (iyimserlik boyutu), “Çalışma arkadaşlarım işte zorunluluk halinde kendi başlarının çaresine bakarlar” (esneklik boyutu). Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde yapılan modifikasyonlar sonucunda özyeterlilik boyutundan 1, umut boyutundan 1 ve iyimserlik boyutundan 1 olmak üzere toplam 3 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında Tablo 1’de gösterilen uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh vd., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 2’de gösterildiği üzere, ölçeğin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Tablo 1: Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum değerleri

ÖLÇEK	X ²	df	p	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
ÇAPS*	42.106	21	0.004	2.005	0.95	0.98	0.071
PS*	117.619	50	0.000	2.352	0.92	0.94	0.079
ÇAÖS*	53.646	32	0.010	1.676	0.95	0.98	0.058
ÖS*	41.128	17	0.001	2.419	0.95	0.97	0.081
ÖVD*	220.406	114	0.000	1.933	0.88	0.92	0.068
İUD*				≤3	≥0.90	≥0.97	≤0.05
KEUD*				≤4-5	0.89-0.85	≥0.95	0.06-0.08

* ÇAPS: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ölçeği; PS: Psikolojik sermaye ölçeği; ÇAÖS: Çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizm ölçeği; ÖS: Örgütsel sinizm ölçeği; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği; İUD: İyi uyum değerleri; KEUD: Kabul edilebilir uyum değerleri

* Kaynak: Şeşen ve Meydan, 2011.

Psikolojik sermaye. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği tespit edilmiş olan 24 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (Luthans vd. 2007a; Luthans vd. 2007b) 12 maddelik kısaltılmış formu (Avey vd. 2008) ile ölçülmüştür. Ölçeğin her bir bileşeni 3 soru ile temsil edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması daha önce Akçay (2011) ve Akçay (2014) tarafından farklı örneklemeler üzerinde yapılmış ve güvenilirliği saptanmıştır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo 1'de gösterilen uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh vd., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 2'de gösterildiği üzere, ölçeğin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi. Katılımcıların aynı ortamda çalıştığı arkadaşlarının sinizm düzeyi hakkındaki algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek, Brandes'in (1997) Örgütsel Sinizm Ölçeğinden uyarlanmış olup, aynı sayıda maddeden (14 madde) oluşmaktadır. Ölçekteki davranış boyutuna "Çalışma arkadaşlarım işyerinin ilke ve uygulamalarını kendi aralarında eleştirirler", duygu boyutuna "Çalışma arkadaşlarım bu işyerini düşündüklerinde sıkılıyolar", düşünce boyutuna "Çalışma arkadaşlarım bu işyerinde çalışanlara verilen vaatlerin yerine getirilmediğine inanıyorlar" ifadesi örnek ifade olarak gösterilebilir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda davranış boyutundan 1, duygu boyutundan 1 ve düşünce boyutundan 2 olmak üzere toplam 4 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında ölçeğe ait Tablo 1'de gösterilen uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 2'de gösterildiği üzere, ölçeğin güvenilirlik değerlerinin 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 doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sürecinde yapılan modifikasyonlar sonucunda davranış boyutundan 2, duygu boyutundan 1 ve düşünce boyutundan 3 olmak üzere toplam 6 madde, yordama güçleri anlamlı olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu modifikasyonlar sonrasında sinizm ölçeğinin, Tablo 1'de gösterilen uyum değerlerinin, kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 2'de gösterildiği üzere, örgütsel sinizm ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiaw, 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/vazifesinaslık (3 madde) olmak üzere 5 temel boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 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, Tablo 1’de gösterilen uyum değerlerinin, kabul edilebilir aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh ve ark., 2003; Steiger, 1990; Ullman, 2001). Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre, Tablo 2’de gösterildiği üzere ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

3. Araştırmanın bulguları

3.1. Değişkenler arasında korelasyon analizi

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 istatistikler, korelasyon değerleri ve ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri

Değişkenler	<i>a</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss</i>	1	2	3	4	5
1. ÇAPS [#]	0.87	3.25	.73	1				
2. PS [#]	0.83	3.82	.58	.27**	1			
3. ÇAÖS [#]	0.87	3.27	.68	-.22**	.11	1		
4. ÖS [#]	0.83	2.93	.81	-.24**	-.23**	.42**	1	
5. ÖVD [#]	0.88	3.91	.51	.29**	.63**	0.05	-.19**	1

n=202, *p < .05, **p < .01

[#] ÇAPS: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ölçeği; PS: Psikolojik sermaye ölçeği; ÇAÖS: Çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizm ölçeği; ÖS: Örgütsel sinizm ölçeği; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları, psikolojik sermayeleri, çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayelerine ve örgüte yönelik sinik tutumlarına ilişkin algıları iyi düzeyde olup; örgütsel sinizm düzeyleri ise diğer dört değişkene nispeten düşüktür. Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizm değişkeni ile iki değişkenin anlamlı ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bu değişkenler psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleridir. Yani çalışanların çalışma arkadaşlarının sinik tutumlarına ilişkin kendi algıları ile gerek kendi psikolojik sermayeleri ve gerekse kendi örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunlar dışında kalan değişkenler arasındaki ise anlamlı ilişkiler vardır. Örneğin; örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye arasında çok güçlü ve pozitif ilişki, örgütsel sinizm ile çalışma arkadaşlarının örgütsel sinizmi arasında güçlü ve pozitif ilişki vardır.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilere dair hipotezlerimizi test etmeden önce araştırma değişkenlerinin normal dağılım ve çoklu doğrusal bağıntı istatistiklerini elde etmek üzere gerekli analizler yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık değerlerinin +/-2.0 aralığında olup olmadığına bakılarak tespit edilmeye çalışılmış; bütün değişkenlere ait değerlerin bu aralıkta olduğu, dolayısıyla dağılımların normale yakın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Modeldeki değişkenlerde çoklu doğrusal bağıntı problemi olup olmadığı

tespit etmek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre, değişkenlerin tolerans değerlerinin hepsinin 0.2'den büyük, VIF değerlerinin hepsinin de 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 (Tatlidil, 1996).

3.2. Araştırmanın hipotezlerinin testi

Araştırma modelinde aracı değişken olan psikolojik sermayenin, katılımcıların çalışma arkadaşlarına ilişkin algıları ile iş çıktıları arasındaki ilişki üzerindeki rolünü tespit ederken Kenny, Kashy ve Bolger (1998) tarafından yapılmış olan çalışma referans alınmıştır. Bu çalışmaya göre bir aracılık etkisinden söz edebilmek için değişkenler arasında şu koşulların sağlanması gerekir: (1) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (2) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (3) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır, (4) Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücü, aracı değişken modele dahil edildiğinde azalmalıdır. Bununla birlikte, eğer bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki uzaksa sayılan koşullardan üçüncüsü sağlanmak zorunda değildir (Bknz. Kenny vd., 1998: 260).

Araştırma değişkenleri arasında Kenny vd.nin (1998) yukarıda sayılan koşullarının sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin hepsinde, araştırma kapsamındaki demografik faktörler kontrol altında tutulmuştur.

Tablo 3: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesine ilişkin algıların diğer değişkenlere etkisi

	Psikolojik sermaye		Örgütsel sinizm		Örgütsel vatandaşlık davranışı	
	1.Aşama β	2.Aşama β	1.Aşama β	2.Aşama β	1.Aşama β	2.Aşama β
Cinsiyet	.09	.10	-.07	-.07	-.12	-.11
Eğitim	-.02	.003	.20**	.18**	.005	.03
Yaş	.12	.14	-.13	-.15	.16	.18*
Deneyim	-.07	-.08	.12	.13	-.09	-.10
Sektör	.15*	.14	-.10	-.09	.01	.00
ÇAPS		.28**		-.23**		.29**
R ²	.04	.11**	.07*	.12**	.02	.11**
ΔR^2		.7**		.05**		.09**

ÇAPS: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi, n=202, *p < .05, **p < .01

Tablo 3'de sunulduğu üzere, demografik faktörlerin kontrol altında tutulduğu regresyon analizlerinden elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayelerinin; kendi psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta=.28$, $p<.01$), örgütlerine yönelik kendi sinik tutumları üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ($\beta= -.23$, $p<.01$), kendi örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta=.29$, $p<.01$) vardır. Dolayısıyla araştırmanın birinci modeli için Kenny vd.nin (1998) belirttiği birinci ve üçüncü koşullar sağlanmıştır. Bu durumda araştırmanın H₁, H_{5a} ve H_{6a} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 4 : Katılımcıların kendi psikolojik sermayelerinin diğer değişkenlere etkisi

	Örgütsel sinizm		Örgütsel vatandaşlık davranışı	
	1.Aşama	2.Aşama	1.Aşama	2.Aşama
	β	β	β	β
Cinsiyet	-.07	-.05	-.12	-.18**
Eğitim	.20**	.19**	.005	.02
Yaş	-.13	-.11	.16	.08
Deneyim	.12	.10	-.09	-.04
Sektör	-.10	-.07	.01	-.08
PS		-.20**		.65**
R ²	.06*	.10**	.02	.43**
ΔR^2		.04**		.41**

PS: Psikolojik sermaye, n=202, *p < .05, **p < .01

Tablo 4'te sunulduğu üzere, demografik faktörlerin kontrol altında tutulduğu regresyon analizlerinden elde edilen bulgulara göre katılımcıların psikolojik sermayelerinin; örgütlerine yönelik sinik tutumları üzerinde anlamlı ve negatif etkisi ($\beta = -.20$, $p < .01$), örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = .65$, $p < .01$) vardır. Dolayısıyla araştırmanın birinci modeli için Kenny vd.nin (1998) belirttiği ikinci koşul sağlanmıştır. Bu durumda araştırmamızın H₃ ve H₄ hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5: Psikolojik sermayenin aracı rolü

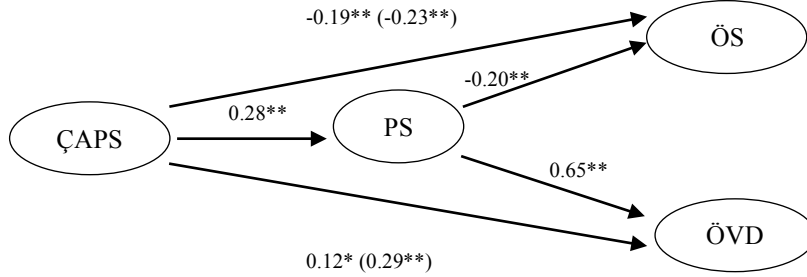
	Örgütsel sinizm			Örgütsel vatandaşlık davranışı		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β
Cinsiyet	-.07	-.07	-.06	-.12	-.11	-.17**
Eğitim	.20**	.18**	.18**	.005	.03	.02
Yaş	-.13	-.15	-.13	.16	.18*	.09
Deneyim	.12	.13	.11	-.09	-.10	-.05
Sektör	-.10	-.09	-.07	.01	.00	-.09
ÇAPS		-.23**	-.19**		.29**	.12*
PS			-.15*			.61**
R ²	.06*	.12**	.14**	.02	.11**	.44**
ΔR^2		.05**	.02*		.09**	.33**

ÇAPS: Çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi, PS: Psikolojik sermaye, n=202, *p < .05, **p < .01

Araştırmanın beşinci ve altıncı hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizinin son aşamasında modele eklenen psikolojik sermayenin modelde yarattığı etkiler Tablo 5'te görülmektedir. Bağımlı değişkenin örgütsel sinizm olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında demografik faktörler; ikinci aşamasında çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi, son aşamasında ise katılımcıların kendi psikolojik sermayeleri analize dahil edilmiştir. Psikolojik sermaye modele girdiğinde modele anlamlı bir katkı sağlamış ($\Delta R^2 = .02$, $p < .05$) ve çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesinin örgütsel sinizm üzerindeki anlamlı ve negatif etkisini azaltmıştır ($\beta_{\text{ÇAPS1}} = -.23$, $p < .01$; $\beta_{\text{ÇAPS2}} = -.19$, $p < .01$). Bu durumda araştırmanın H_{5b} hipotezi kısmen desteklenmiştir. Zira tam aracılık etkisi, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki anlamsız hale geldiği durumda; kısmi aracılık etkisi ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir azalma meydana geldiği durumda söz konusudur (Baron ve Kenny, 1986; Fraizer vd., 2004).

Bağımlı değişkenin örgütsel vatandaşlık olduğu hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında demografik faktörler; ikinci aşamasında çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi, son aşamada ise katılımcıların kendi psikolojik sermayeleri analize dahil edilmiştir. Psikolojik sermaye modele girdiğinde modele anlamlı bir katkı sağlamış

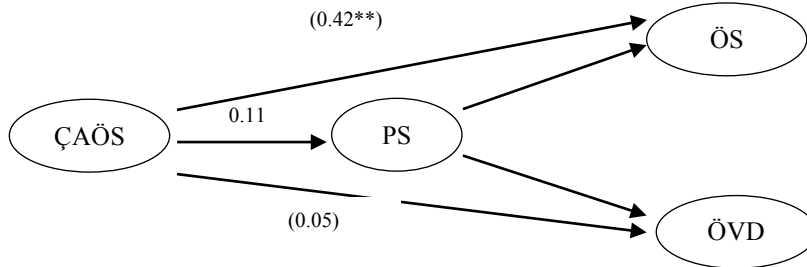
($\Delta R^2=.33$, $p<.01$) ve çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisini azaltmıştır ($\beta_{\text{ÇAPS1}}=.29$, $p<.01$; $\beta_{\text{ÇAPS2}}=.12$, $p<.05$). Bu durumda araştırmanın H_{6b} hipotezi kısmen desteklenmiştir (Baron ve Kenny, 1986; Fraizer vd., 2004). Yukarıdaki analizlerden elde edilen bulgular araştırmanın birinci modeli üzerinde aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



* $p < .05$, ** $p < .01$; Parantez içindeki değerler, ilk aşamanın standartlaştırılmış regresyon (β) katsayılarıdır

Şekil 3: Aracılık modeli- 1

Tablo 2’de değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinden de görüldüğü üzere, katılımcıların çalışma arkadaşlarının sinik tutumları, kendi psikolojik sermayeleri ile ($r=.11$, $p>.05$) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ($r=.05$, $p>.05$) anlamlı ilişkiye sahip değildir. Bu durumda araştırmamızın ikinci modeli için Kenny vd.nin (1998) belirttiği koşulların birincisi sağlanmamıştır. Dolayısıyla Şekil 4’te gösterilen araştırmamızın ikinci modeline dair H_2 , H_{8a} , H_{7b} ve H_{8b} hipotezleri desteklenmemiştir.



* $p < .05$, ** $p < .01$; Parantez içindeki değerler, ilk aşamanın standartlaştırılmış regresyon (β) katsayılarıdır

Şekil 4: Aracılık modeli- 2

Bununla birlikte katılımcıların örgüte yönelik sinik tutumları ile çalışma arkadaşlarının sinik tutumları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır ($r=.42$, $p<.01$). Dolayısıyla araştırmamızın ikinci modeline H_{7a} hipotezi desteklenmiştir.

4. Sonuç ve tartışma

Bu çalışmada bireylerin aynı ortamda çalıştıkları iş arkadaşlarına ilişkin algıları ile örgütlerine yönelik kendi tutum ve davranışları arasındaki etkileşimlerin nasıl gerçekleştiği incelenmiştir. Bu etkileşimi açıklama girişimimizde kullandığımız aracı değişken ‘bireyin kendi psikolojik sermayesi’ değişkenidir. Dolayısıyla araştırmanın modellerindeki bağımsız değişkenler, bireyin çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi ve örgüte yönelik sinik tutumları, bağımlı değişkenler ise bireyin kendisinin örgüte yönelik sinik tutumu ve vatandaşlık davranışlarıdır. Araştırmada bağımlı değişkenlerden birini negatif iş çıktısı (örgütsel sinizm), diğerini pozitif iş çıktısı

(örgütsel vatandaşlık davranışı) 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.

Araştırmanın birinci modeline ilişkin tüm hipotezler desteklenmiştir. Şöyle ki, elde ettiğimiz bulgulara göre, bireyin birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının psikolojik sermayesi kendi psikolojik sermayesini pozitif etkilemektedir. Teorik olarak Bandura'nın (1977) Sosyal Öğrenme Teorisi ile desteklenen bu bulgu, geliştirilebilir psikolojik vasıflara (işe yönelik özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliğe) sahip iş arkadaşlarını gözlemleyen bir bireyin, bu yolla kendi psikolojik vasıflarını da geliştirmesini sağlayabileceği şeklinde yorumlanabilir. Örneğin bu gözlem sayesinde psikolojik sermaye bakımından zengin iş arkadaşlarının, iş hedeflerine ulaşırken reaktif ve proaktif olarak belirledikleri stratejileri, iyimser olabilmeye yöntemlerini öğrenebilirler.

Araştırmanın diğer bulgularına göre, bireylerin sosyal öğrenme yoluyla zenginleştirdikleri psikolojik sermayeleri, onların örgüte yönelik sinik tutumlarını azaltmış ve vatandaşlık davranışlarını artırmıştır. Bu bulgu da teorik olarak Bandura'nın (2001, 2006, 2008) insan davranışına ve pozitif psikolojiye Sosyal Bilişsel Teorideki aracı bakış açısıyla ve Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisiyle desteklenmektedir.

Ayrıca araştırmanın çalışanın psikolojik sermayesinin, onun örgüte yönelik sinik davranışlarını azaltmasına ve vatandaşlık davranışını artırmasına ilişkin bulguları, literatürdeki konuyla ilgili araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Avey vd.,2011; Avey vd., 2010; Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Norman vd., 2010). Araştırmamızın ikinci modelindeki aracılık etkisi üzerine oluşturulan hipotezler test edilememiştir. Çünkü bu test için sağlanması gereken koşullardan ilki sağlanmamış; bireyin çalışma arkadaşlarının sinik tutumları ile kendi psikolojik sermayesi arasında, beklendiği üzere negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Fakat ikinci modelde, bireyin örgüte yönelik sinik tutumu ile çalışma arkadaşlarının sinik tutumu arasında doğru orantı olduğu bulgusu, işyerinde sinik tutumların bulaşıcılığı konusunda yapılmış olan araştırma bulgularıyla tutarlılık arzetmektedir (Akçay, 2017a; Akçay, 2017b). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde arzu edilen davranışların artmasına arzu edilmeyen tutumların azalmasına vesile olan psikolojik sermayenin önemi ve yöneticilerin buna yatırım yapmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatüründe daha önce incelenmemiş olan “çalışma arkadaşlarının psikolojik sermayesi” değişkeni araştırmaya dahil edilerek, bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimleri konusunda literatüre anlamlı bir katkı sağlanması umulmaktadır. Elde edilen bulguların geçerliliği; elbette, bireyin çalışma arkadaşlarının ve kendisinin psikolojik sermayesinin birlikte ele alındığı, bunların arzu edilen ve edilmeyen çeşitli iş çıktılarıyla ve bireysel performansla etkileşiminin incelendiği yeni araştırmaların yapılmasına bağlıdır.

Kaynakça

- Akçay, V.H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Akçay, V.H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *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.
- Akçay, V.H. (2017a). Cynicism at Universities: A Research Based on Pervasion of Academics's Cynicism and its Relationship With Performance. Chapter 43. In R.Efe, I.Koleva, E.Atasoy, V.Kotseva (Eds.), *Current Trends in Educational Sciences*. (pp.537-551). Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.
- Akçay, V.H. (2017b). Örgütlerde İş Rolü Alguları, Sinizm ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. Özel sayı, 476-486.
- Avey, J.B., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2008). 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., 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.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey, Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164–180.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S.J. Lopez (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people* (vol. 1, pp.167–196). Westport, CT: Greenwood Publishing.
- 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.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım, N., Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 83-102.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Academic Press.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- 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.
- Frazier, P.A., Tix A.P., Barron K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in conseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- George, J.M., Jones, G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10, 153-170.
- 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.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Beta, İstanbul.
- Kenny, D.A., Kashy, D.A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed. pp.233-265), Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention. *Journal of Organizational 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, Avolio B.J, Walumbwa F.O, Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269.
- 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. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York, Oxford University Press.
- 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.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*, England: Lexington Books.

- 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.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. C., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Sharma, S. K. & Sharma, S. (2015). Psychological capital as a predictor of workplace behavior. *Journal of Management Research*, 15, 60-70.
- Schermelleh, E., Karin, M. ve 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.
- 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, 73-180.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B., Luthans, B.C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), 4 -13.
- Şeşen, H., Meydan, C.H. (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi - AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık.
- Tatlıdil, H. (1996). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*, Cem Ofset, Ankara.
- 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, In B.G. Tabachnick, L.S. Fidell (Ed.), *Using multivariate statistics* (4. Edition, pp.653-771), Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Williams, S., Shiaw, W.T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions. *The Journal of Psychology*, 133 (6), 656-668.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Vey, M.A., Cambell, J.P. (2004). In-role or Extra-role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?. *Human Performance*, 17 (1), 119-135.

The Role of Perceptions About Co-Workers on Organizational Cynicism And Citizenship Behavior

Vildan Hilal AKÇAY

Gazi University
College of Banking and Insurance
Ankara, Turkey
orcid.org/0000-0002-9649-9787
hilalvildan@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

This study investigates the relationships between employees's perceptions about their coworkers, self attitudes and behaviors about organizations within the framework of a model. According to the model, we investigated the mediation role of employees's self psychological capital to reveal how coworkers's perceived cynicism and perceived psychological capital effect employees's self organizational cynicism and citizenship behaviors. In this way, as noted in important critiques of the line of research (e.g. Fineman, 2006; Hackman, 2009), we didn't make do with examining linear relationships between dependent and independent variables, but we examined how does coworkers's perceived positivity and negativity effect employees's self positivity and negativity directed to their organizations. Thus, the purpose of this study is to add to a growing line of research on organizational attitudes and behaviors by considering the mediating role of self psychological capital on the relationship between coworkers's perceived cynicism, psychological capital and employees's cynic attitudes and citizenship behaviors towards their organizations.

The theoretical foundation for this research model can be drawn from Bandura's (1977, 1986, 2001, 2006, 2008) Social Learning Theory, his recent work on an agentic perspective (in Social Cognitive Theory) of human behavior and positive psychology, and Blau's (1964) Social Exchange Theory. According to agentic perspective, people are contributors to their life circumstances, not just products of them. So from the agentic perspective it can be expressed that an employee is both the product and the creator of his work conditions. Being learnable and developable (Akçay, 2011, Nelson ve Cooper, 2007; Luthans vd., 2006; Wright ve Cropanzano, 2004, Luthans, 2002), psychological capital can be learned from others by observational learning. This is a kind of interaction. As a result of this interaction, people who influenced by their coworkers's psychological capital can reflect this effect to their cynic attitudes and citizenship behaviors towards their organizations. Thus employees can enrich or get poor at their psychological capital by social learning on one hand, they can contribute to their attitudes and behaviors towards organization on the other hand. Similiar interaction is valid in the situation when employees who influenced by their coworkers's cynicism reflect this effect to their cynic attitudes and citizenship behaviors towards their organizations. Such an interaction is further supported by Social Exchange Theory (Blau, 1964), which suggest that people define themselves in terms of whom they interact with and the way of the interaction. Thus, employees being in positive social exchange relationship may tend to perform better and beyond their

formal duties to help others in compliance with their sense of reciprocation, loyalty and obligation towards their organisations. In the light of the foregoing, we therefore propose the following hypothesis:

Hypothesis 1: Employees's psychological capital positively relates to coworkers's psychological capital

Hypothesis 2: Employees's psychological capital negatively relates to coworkers's cynicism

Hypothesis 3: Employees's psychological capital negatively relates to their organizational cynicism

Hypothesis 4: Employees's psychological capital positively relates to their organizational citizenship behavior

Hypothesis 5a: Employees's organizational cynicism negatively relates to coworkers's psychological capital

Hypothesis 5b: Employees's psychological capital mediates the negative relationship between their organizational cynicism and coworkers's psychological capital

Hypothesis 6a: Employees's organizational citizenship behavior positively relates to coworkers's psychological capital

Hypothesis 6b: Employees's psychological capital mediates the positive relationship between their organizational citizenship behavior and coworkers's psychological capital

Hypothesis 7a: Employees's organizational cynicism positively relates to coworkers's cynicism

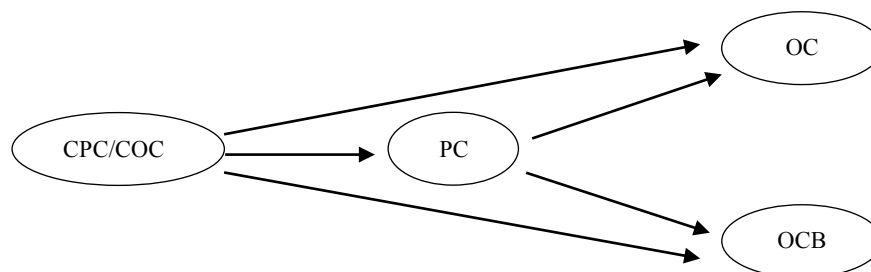
Hypothesis 7b: Employees's psychological capital mediates the positive relationship between their organizational cynicism and coworkers's cynicism

Hypothesis 8a: Employees's organizational citizenship behavior negatively relates to coworkers's cynicism

Hypothesis 8b: Employees's psychological capital mediates the negative relationship between their organizational citizenship behavior and coworkers's cynicism

Methodology

In the light of the foregoing, research model developed in Figure 1 summarizing the relationships tested in this study:



CPC: Coworkers's psychological capital; COC: Coworkers's organizational cynicism; PC: Employees's self psychological capital; OC: Employees's self organizational cynicism; OCB: Employees's self organizational citizenship behaviors

Figure 1: Model

The sample of this study was comprised of 202 employees from a broad cross section of organizations and sectors consisting of education, finance, health, communication and transportation sectors in Ankara and İstanbul. To enhance external validity of the results, the sample was drawn from multiple industries and organizations. Participants's age average was 37.33 (sd.10.2) and average of tenure with the organization was 9.18 (sd.8.91) years, 46% were female, 54% were male, 97% were postgraduate, 62% were working in public sector.

Measures

The questionnaire form constructed within the scope of the research. There are 5 different scales were used in this study except from the scale consisting questions about demographic characteristics of the participants. *Coworkers's Psychological Capital Scale* was adapted from Psychological Capital Scale developed by Luthans et.al. (2007a; 2007b) and shortened by Avey et.al. (2008), consists of 12 items. *Employees's Self Psychological Capital Scale* developed by Luthans et.al. (2007a; 2007b) and shortened by Avey et.al. (2008), consists of 12 items. Adaptation of the scale to Turkish was made by Akçay (2011; 2014) with 2 different samples and reliability was determined. *Coworkers's Organizational Cynicism Scale* consisting 14 items was adapted from Organizational Cynicism Scale developed by Brandes (1997). *Employees's Self Organizational Cynicism Scale* developed by Brandes (1997) and *Employees's Self Organizational Citizenship Behavior Scale* taken from Vey and Campbell's (2004) and Williams and Shiaw's (1999) studies consists of 19 items. Adaptation of the scale to Turkish was made by Basım and Şeşen (2006).

Table 1: Intercorrelations among variables, descriptive statistics and reliabilities of the scales

Variables	α	Mean.	Sd	1	2	3	4	5
1. CPC [#]	0.87	3.25	.73	1				
2. PC [#]	0.83	3.82	.58	.27**	1			
3. COC [#]	0.87	3.27	.68	-.22**	.11	1		
4. OC [#]	0.83	2.93	.81	-.24**	-.23**	.42**	1	
5. OCB [#]	0.88	3.91	.51	.29**	.63**	0.05	-.19**	1

n=202, *p < .05, **p < .01

[#] CPC: Coworkers's psychological capital PC: Employees' self psychological capital; COC: Coworkers's organizational cynicism; OC: Employees' self organizational cynicism; OCB: Employees' self organizational citizenship behaviors

The internal reliability (Cronbach's alpha) for the scales and intercorrelations among variables are shown in Table 1. Values of second order confirmatory factor analysis are shown in Table 2.

Table 2: Confirmatory factor analysis

Scales	X ²	df	p	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
CPC	42.106	21	0.004	2.005	0.95	0.98	0.071
PC	117.619	50	0.000	2.352	0.92	0.94	0.079
COC	53.646	32	0.010	1.676	0.95	0.98	0.058
OC	41.128	17	0.001	2.419	0.95	0.97	0.081
OCB	220.406	114	0.000	1.933	0.88	0.92	0.068
BFI*				≤3	≥0.90	≥0.97	≤0.05
AFI*				≤4-5	0.89-0.85	≥0.95	0.06-0.08

* BFI: Best fit indices; AFI: Acceptable fit indices

Results

In testing our hypotheses, we relied on the most recent work by Kenny et.al. (1998) and we controlled the demographic factors in all analysis. Hierarchical

regression analyses revealed that coworkers's psychological capital (CPC) was positively related to employees's self psychological capital (PC) ($\beta=.28$, $p<.01$); negatively related to employees's self organizational cynicism (OC) ($\beta= -.23$, $p<.01$), and positively related to employees's self organizational citizenship behaviors (OCB) ($\beta=.29$, $p<.01$). And also it was found that PC was negatively related to OC ($\beta= -.20$, $p<.01$) and positively related to OCB ($\beta=.65$, $p<.01$). The relationships of CPC – OC and CPC – OCB mediated by PC ($\Delta R^2=.02$, $p<.05$; $\beta_{CPC1}= -.23$, $p<.01$; $\beta_{CPC2}= -.19$, $p<.01$). According to these results H_1 , H_3 , H_4 , H_{5a} , H_{5b} , H_{6a} , H_{6b} were supported.

We also found that coworkers's organizational cynicism (COC) was not related to PC ($r=.11$, $p>.05$) and OCB ($r=.05$, $p>.05$), but was positively related to OC ($r=.42$, $p<.01$). According to these results H_{7a} was supported but H_2 , H_{7b} , H_{8a} , H_{8b} weren't supported.

Conclusion and Discussion

According to the analyses, the hypothesis which have coworkers's psychological capital as the independent variable were all supported. These findings are consistent with Social Learning Theory (Bandura, 1977, 1986), and an agentic perspective in Social Cognitive Theory (Bandura, 2001; 2006; 2008). Then psychological capital can be effected by coworkers's one, and has a mediator role when an employee reflects the effect of coworkers's psychological capital to his/her attitudes and citizenship behaviors towards organizations. And also this reflection can be explained with employee's sense of reciprocation, loyalty and obligation towards his organization according to Social Exchange Theory (Blau, 1964).

Also the implications about psychological capital's negative effect on organizational cynicism and positive effect on organizational citizenship behaviors are in consistent with the literature (Avey vd.,2011; Avey vd., 2010; Nafei, 2015; Sharma ve Sharma, 2015; Norman vd., 2010).

We couldn't find a significant relationship between coworkers's organizational cynicism and employees's psychological capital. Beside this, coworkers's organizational cynicism positively and strongly related to employees's organizational cynicism ($r=.42$, $p<.01$). This implication supports the studies made in the past (Akçay, 2017a; Akçay, 2017b). Finally, the implications of this reserach need to be supported by new ones.