

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ¹
Maida UZUNER²
İtir HASIRCI³

Atıf: Örucü, E., Uzuner, M. ve Hasırcı, I. (2021). Pozitif psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 318-341. doi: 10.17218/hititsbd.1077092

Özet: Bu araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermayenin ve lider-üye etkileşiminin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Balıkesir'in Bandırma ilçesinde faaliyet gösteren Eti Maden işletmelerine ait Borikasit ve Boraks fabrikalarında çalışan 258 personel oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini ise bu fabrikalarda çalışan 202 personel oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle frekans analizi, güvenirlik analizi, normallik testi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinin sonucunda lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(202): 0,584$, $p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(202): 0,606$, $p<0,05$), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(202): 0,787$ $p<0,05$) olduğu görülmüştür. Yapılan çoklu regresyon analizinin sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta = 0,222$, $p<0,05$) bir etkisinin olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta = 0,657$, $p<0,05$) etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Lider-Üye Etkileşimi, İşgören, Lider

The Effect of Positive Psychological Capital and Leader-Member Exchange on Organizational Citizenship Behavior: A Research

Citation: Örucü, E., Uzuner, M., and Hasırcı, I. (2021). The effect of positive psychological capital and leader-member exchange on organizational citizenship behavior: a research. *Hitit Journal of Social Sciences*, 15(2), 318-341. doi: 10.17218/hititsbd.1077092

Abstract: The aim of this research is to determine the effect of positive psychological capital and leader-member exchange on organizational citizenship behavior. The population of the research consists of 258 personnel working in Borikasit and Boraks factories belonging to Eti Maden enterprises operating in Bandırma, Balıkesir, and the sample of the research consists of 202 personnel working in these factories. With the data obtained, frequency analysis, reliability analysis, normality test, multiple correlation analysis and multiple regression analysis was performed. As a result of the

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 21.02.2022 Makale Kabul Tarihi: 11.9.2022

¹ Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

² Sorumlu Yazar, Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, maida.melani.uzuner@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-5064-9594>

³ Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, itir8686@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-5449-2640>

Etik Onay: Bu çalışma için etik onay, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2021-09 toplantı numarası ve 03.12.2021 tarihi ile alınmıştır.

correlation analysis, it was determined that there is a positive and significant relationship between leader-member exchange and positive psychological capital ($r(202): 0,584, p<0,05$). In addition, it has been observed that there is a positive and significant relationship between leader-member exchange and organizational citizenship behavior ($r(202): 0,606, p<0,05$) and a positive and significant relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. According to the results of the multiple regression analysis, it was seen that the leader-member exchange has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0,0222, p<0,05$). It has been observed that positive psychological capital has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0,657, p<0,05$).

Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Leader-Member Exchange, Employee, Leader.

1. GİRİŞ

Lider-üye etkileşimi bir örgütte, lider bazlı ilerleyen ve işleyen süreçte üyelerden de lidere tesir eden bir etkileşim ve ilişki sürecini ifade etmektedir (Aslaner ve Artan, 2019; Uğurluoğlu ve diğerleri, 2013). Bu tanımlamaya göre liderler farklı iş atamaları ile astlarını sınavarak; verilen görevlerin en uygun şekilde ifa edilebilmesini ve güvenilirlik derecesi ölçmeye çalışırlar. Bununla beraber, lider-üye etkileşimi, liderin bilgi birikimi, özerkliği ve zorlu görev atamalarına verdiği tepki ile ilgilidir (Liden ve Maslyn, 1998, s.48). Lider işgörenden yüksek bir performans beklediği zaman işgörenin kendisini geliştirebilmesi için ona daha fazla zaman yaratmalı ve bilgi paylaşımında bulunarak astını cesaretlendirmelidir (Özdemir, 2019, s.33).

Pozitif psikolojik sermaye, bireye ait olan içsel, olumlu ve güçlü özelliklerinin ortaya çıkarılmasında ve bu özelliklerin geliştirmesinde rol oynamaktadır (Aslaner ve Artan, 2019, s.1663). Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye kavramı örgütlerde çalışanların davranışlarının örgütsel stratejilere olan etkisini ve bazı stratejilerinin hangi sebeple diğerlerinden faydalı olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Amacı çalışan potansiyelini hayata geçiren bir örgüt sistemi yaratmaktır. Bununla beraber olumluluk ve mutluluk seviyesi yüksek olan bireylerin, başarılı ve üretken örgütsel yapıların oluşmasında ciddi katkılar sağlayacağı da bilinmektedir (Alparslan ve diğerleri, 2019; Yaman, 2021). Seligman ve diğerlerine göre (1986) sağlıklı bireylerin daha üretken, daha mutlu olmaları ve kendi yetkinliklerini ortaya çıkarabilmek için pozitif psikolojik sermaye kavramına ihtiyacı olduğunu belirtmiştir.

Çalışanların görev yaptıkları kuruma fayda sağlamak amacıyla rol fazlası davranışlarda bulunmalar hali olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve toplamda örgütün etkin işleyişini teşvik eden, isteğe bağlı olan bireysel davranışlardır (Neves ve diğerleri, 2014, s.9). Bir başka ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışı; belirli bir mükâfatı olmayan, zorunlu olmayan fakat örgütün etkinliğini arttıran davranışlar şeklinde de tanımlanabilir. Buna ek olarak, şekilsel davranışların çok fazla ödüllendirilmeyen fakat resmi ödülü garantileyen davranışlar olduğu da ortaya konulmuştur (Bitmiş ve diğerleri., 2014, s.7). Örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların üretim hızını arttırması, örgütsel performansı yükseltmesi ve örgütün çevresel etkilere hızlı cevap verebilmesi hususunda önem taşımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların örgüt içi performanslarının diğer çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Acar, 2011, s.9).

Pozitif psikolojik sermayenin ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; bu iki değişkenin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin açıklanması örgütler için hayati öneme sahip işgören devir

hızında ki azalmalar konusunda katkı sağlayabileceği gibi işgören performansının iyileştirilmesi ve örgüte bağlılık gibi örgütsel performans için olumlu olabilecek tutum ve davranışların geliştirilebilmesi yönünde yol gösterici olabilecektir. Bu durum çalışmanın önemini teşkil etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesinde performans açısından önemli yararlar olduğu bilinmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yaygınlaştığı kurumlarda personel devir oranının düşmesi, işe devamsızlıkların azalması, verimliliğin artması ve ekip çalışmasının daha uyumlu hale gelmesi gibi birçok yararın ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu çalışmayla örgütlerde vatandaşlık davranışının artırılmasına yönelik öneriler sunulacak olması çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Bu araştırmanın amacı lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada Sosyal Değişim Kuramı ışığında hipotezler geliştirilmiş ve test edilmiştir. Sosyal Değişim Kuramı'nda ölçülebilir sosyal değişkenler arasındaki etkileşim temel norm olarak ifade edilmektedir. Bu amaçla, kavramsal bir yazın taraması yapılmış ve bu kavramlara ilişkin tanımlamalar ortaya konulmuştur. Ayrıca, yapılan literatür taraması ile değişkenler arası ilişkileri araştıran geçmiş araştırmalar ve sonuçlarına da yer verilmiştir. Son bölüm ise araştırmanın yöntemi ve bulguları kısmına ayrılmıştır.

Literatürde araştırma konusu ile ilgili üç değişkeni birlikte inceleyen çalışmaya rastlanılmaması ve örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracak öneriler sunulacak olması bu çalışmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin etkileşimlerini bütün olarak inceleyen ilk çalışma olması araştırmanın diğer çalışmalardan farkını oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan işletmenin stratejik konumu nedeniyle bu işletmede ilk defa bu değişkenlerle ilişkili bir araştırma yapıyor olması literatüre sunacağı katkıların önemini arttırmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve lider-üye etkileşimi, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı açısından ele alınmıştır.

2.1. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik, çevresini aydınlatan, yol gösterici, yaratıcı davranışlar sergileyen anlamında tanımlanmış ve günümüzde kullanılmaya devam etmektedir. Liderlik kavramı olumlu olduğu kadar olumsuz bir biçimde de kendini göstermektedir. Lider etrafındaki kişileri belirli bir hedef için yönlendiren kişi olup bu yönlendirme vasıtasıyla etki altına aldığı kişiler ile kişisel amaçlar doğrultusunda örgütsel amaçların kesişmesini sağlayan kişi olarak da ele alınmaktadır. Liderin hedefe doğru yönlendirdiği ve etkisi altında olan her bir kişi ise üye olarak ifade edilir (Dienesch ve Liden, 1986, s.624).

Davranışsal akım tarafından incelenen liderlik; özellikler teorisi, davranışsal teoriler ve durumsal teorilerle anlamlandırılmış ve liderin astlarla olan ilişkisi ile bunun geliştirilmesi konusu araştırmalarda ele alınmıştır. Graen ve Uhl-Bien'in yaptığı çalışmalar ve araştırmalar neticesinde lider-üye etkileşiminin bazı ana modeller içerisinde gelişim kat ettiği belirlenmiştir. Bunlar Dikey İkili Bağlantı Modeli, Lider-Üye Etkileşimi, Liderlik Oluşturma, Takım Oluşturan Yetenek Ağı başlıkları altında incelenmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s.235). Graen ve Cashman ise rol teorisi ve sosyal mübadele teorisi ile lider-üye arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır (Dansereau Jr ve diğerleri, 1975, s.62).

Bu ana modellerden birincisi olan Dikey İkili Bağlantı Modeli, liderlerin her bir grupta astı veya üyesiyle kurdukları ilişkilerin dinamiklerini açıklamaktadır. Bu modelde iki tür ilişkinin geliştiği söylenebilir. Ayrıca bu model ilişkileri, grup içi ve liderin yakın çevresi olmak üzere iki alt gruba ayırmaktadır. Üyelerine, daha yüksek düzeyde sorumluluk verilmiş ve liderin karar verme süreci üzerinde daha büyük bir etki derecesi emanet edilmiştir. Ayrıca grup içi, kaynaklara daha iyi erişime sahiptir. Dış grup, liderin gözüne girmekte başarısız olanlardan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra liderin kararları üzerinde daha az etkiye, daha az sorumluluğa ve kaynaklara daha az erişime sahiptirler. İkinci ana model olan Lider-Üye Etkileşimi, lider (önder) veya idarecinin (yöneticinin) kendisi ile ilişkili olarak çalışan astları ile etkileşimleri sonucunda farklı özelliklerde ilişkilerin açığa çıkmasını ve bu durumun kişisel ve örgütsel neticelere tesir ettiğini ifade etmektedir (Ayhün ve Celep, 2019, s.140). Üçüncü ana model olan liderlik oluşturma, liderle etkileşim ve iletişime giren tüm tarafların sürecini incelemektedir (Aslaner ve Artan, 2019, s.1665). Dördüncü ana model olan takım oluşturan yetenek ağı ise bir çalışma grubunun uyumlu bir birime dönüşmesine yardımcı olan bir süreci ifade etmektedir. Ekip üyeleri yalnızca gruptaki görevlerini yerine getirmek için beklentileri paylaşır ve birbirlerine güvenip, destekleyerek, bireysel farklılıklarına saygı duyarlar. Bir ekip oluşturucunun rolü, ekibini uyumluluğa ve üretkenliğe yönlendirmektir.

Lider üye etkileşimi kavramıyla astlar, çalıştıkları örgütte daha yüksek statü elde edebilmek adına ek görevler ve sorumluluklar alabilme çabası gösterirler. Astlardan daha fazla çalışmaları ve üstlerine bağlı olmalarının yanı sıra üstlerinin yönetsel bazı işlerini de paylaşmaları istenmektedir (Dienesch ve Liden, 1986, s.625). Yüksek etkileşim döngüsü zaman içerisinde karşılıklı güçlendirme davranışları ile gelişim gösterir ve güven, bağlılık duygularında artış gerçekleşir. Yönetim ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken yeterli zamanı ve enerjisi olmayan liderler için işine bağlı astların desteği oldukça önemlidir. Bu ilişkilerin devamını sağlayabilmek için ise liderler, astlarına ilgi göstermeli ve ihtiyaçlarına cevap vermelidir.

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermaye umut, öz-yeterlik öğeleri, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan bir kavramlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Hmieleski ve Carr, 2008, s.3). Luthansve diğerleri, (2005) “pozitif psikolojik sermayeyi” başarıya ulaşmak için bir motivasyon veya pozitif durum (umut), bir kişiyi depresyondan çıkmaya veya ekstra görevleri tamamlamaya teşvik edebilme, zorluklarla mücadelede yüksek özgüven (öz yeterlilik), yüksek iyimserlik, mevcut ve gelecekteki başarıya ilişkin olumlu bir yüklem (iyimserlik) olarak tanımlarlar. Pozitif psikolojik sermaye kişiden kaynaklanan içsellığı ve işyerinde başarıyı artıran pozitif gücü ifade etmekte, işyerinde başarıyı artıran pozitif gücü olarak belirtilmektedir (Udin ve Yuniawan, 2020, s.783). Umut, etkinlik, dayanıklılık ve iyimserliğin psikolojik kaynaklarından oluşan pozitif psikolojik sermayenin pozitif çekirdek yapısının, son zamanlarda insan kaynakları gelişimine (İKG) ve performans yönetimine etki ettiği ifade edilmiştir. Kapsamlı tanıma göre pozitif psikolojik sermaye bir bireyin aşağıdakilerle karakterize edilen olumlu psikolojik gelişimi olduğunu ifade etmektedir (Avey ve diğerleri, 2011, s.132),

(1) Öz yeterlik, bir kişinin belirli durumlarda belirli görevleri yerine getirmede başarıya ulaşmak için gerekli eylem, motivasyon ve bilişsel kaynaklarla programları kullanma konusundaki bireysel yeteneği ifade eder (Herbert, 2011, s.81).

(2) Şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda ısrarcı olmak anlamına gelen iyimserlik ise çalışanların zorluklar karşısında daha sebatkâr, fiziksel ve duygusal bakımdan daha canlı olmaları hususunda önem teşkil etmektedir (Seligman ve Schulman, 1986, s.833). Kötümser

olan çalışanların ise iyimser olan çalışanların aksine işi bırakma oranlarının daha fazla olduğu da tespit edilmiştir.

(3) Umut ise kişilerin zorlayıcı veya merak uyandıran hedeflerle gerçekliği inşa edebildiği ve sonunda kendi kendini yönetme, iç kontrol algısı ve enerjinin belirlenmesi yoluyla hedeflere ulaşabileceği bir düşünce veya bilişsel süreci ifade eder. Bununla beraber pozitif psikolojik iyimserlik, esneklik, çalışanın ekstra görevler üstlenmesine izin verebilecek bir kapasite olarak da ifade edilmektedir (Rego ve diğerleri, 2010, s.1541).

(4) “Dayanıklılık” kavramı ise, pozitif psikolojinin çatışma, başarısızlık ve belirsizlikten kaçınma ve olumlu ilerleme, sorumluluk ve değişim yapma kapasitesidir (Luthans ve Jensen, 2002). Dayanıklılığı yüksek olan çalışanların, yaşamla yüzleşme ve değişikliklere uyum sağlama yeteneğine sahip olacağı bilinmektedir (Coutu, 2002, s.50). Ayrıca, pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanlar, çalışma ortamında pozitif, benzersiz bir yaşam tarzı oluşturmak için eş zamanlı olarak iş yapmaktadırlar (Udin ve Yuniawan, 2020, s.785).

Pozitif psikolojik sermaye kavramının en önemli niteliği umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık bileşenlerinin ölçülebilir olması, düzenlenecek eğitimler vasıtasıyla bireylere kazandırılması ve geliştirilebilir yapıda olmasıdır (Avey ve diğerleri, 2011, s.132). Bu sayede örgütler, çalışma ortamında olumlu bir iklim yaratabilir, çalışanlarının güçlü ve zayıf yanlarını keşfedebilir ve bu durumların işlerine etkisini belirleyerek daha fazla veri için neler yapılabileceğini değerlendirebilirler. Öz yeterliği, umudu, dayanıklılığı ve iyimserliği yüksek olan çalışan ile fırsatlar öngörülerek, engeller aşılabılır ve daha fazla iş tatmini elde edilebilir.

2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir kişi tarafından kısıtlama olmaksızın gerçekleştirilir. Kurumun teşvik yapısı ile doğrudan veya açık bir şekilde ilgili değildir, ancak organizasyonun etkinliğini arttırabilir (Organ ve diğerleri, 2005, s.95). Literatürde bu kavram farklı adlarla ifade edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, organizasyonun gerektirdiği rollerin ötesinde, çalışanın iş arkadaşlarının ve çalıştığı örgütün refahını sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Organ ve diğerleri, 2005, s.221). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın resmi olarak verilmeyen görevleri yerine getirmesi çabasını göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı tamamen içten gelen davranışlar ve karşılık beklemezsizin çalışanın kendini çalıştığı kuruma adanması durumudur (Ünüvar, 2006, s.3). Örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyuttan meydana gelmektedir:

(1) Çalışma ortamındaki rahatsızlıklara tolerans gösterme durumu olarak tanımlanan sportmenlik, gereksiz gerginliklerden uzak durmayı, barışçıl bir örgüt ortamı yaratmayı, anlaşmazlıkları çözme isteğini belirtmektedir (Organ ve diğerleri,2005, s.96).

(2) Çalışanların çalıştıkları örgütü ilgilendiren kararları almadan önce çalışma arkadaşlarını ve üstlerini bilgilendirmeleri gerektiğini ifade eden kavram nezaket olarak tanımlanmaktadır (Lievens ve Anseel, 2004, s.301). Bu kavram örgüt içi iletişimi arttırmak ile beraber sorunların ortaya çıkmasını engellemekte ve var olan sorunları da hafifletmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2020, s.1040).

(3) Sivil erdem, kuruluştaki idari işlevlere dâhil olmak ve bunları desteklemek için gönüllü olarak yapılan eylemler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgütün gelişimini sağlamak ve örgütü etkileyebilmek için her türlü olaya karşı kendilerini sorumlu hissetmektedirler (Kaplanşeren ve Örücü, 2018, s.16).

(4) Bireyin kendi sorumlulukları haricinde başka işlere yardımcı olması hali olarak tanımlanan vicdanlılık kavramı, zamanın daha verimli kullanılmasına yardımcı olmaktadır (Farrell ve Finkelstein, 2007, s.111). Vicdanlı çalışanlar, güvenilir, çalışkan, sağlam karakterli bireyler olarak bilinmektedirler (Podsakoff ve Mackenzie, 1993, s.33).

(5) Kendi işi olmamasına rağmen iş arkadaşlarına yardım etme isteği olarak tanımlanan özgecilik kavramı ile çalışan, iş ile ilgili gelişebilecek olası sorunlara karşı uzman kişilere yardımcı olmakta ve bu faaliyetlerinin tümünü çalıştığı örgütün yararına olacak şekilde yerine getirmektedir (Chen ve diğerleri, 2021, s.10).

Örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu yapılar, görev performansı, çalışan performansı, organizasyonel üretkenlik, verimlilik, müşteri memnuniyeti şeklinde açıklanmaktadır (Gürbüz, 2006, s.61). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların bazı özellikleri ise aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Estiri ve diğerleri, 2018, s.272):

- Takım çalışması ve organizasyon sırasında yapıcı açıklamalar yapmak.
- Gereksiz çatışmalardan kaçınmak.
- Diğer ekip üyelerine yardım etmek.
- Ek iş faaliyetlerinde bulunmak için gönüllü olmak.
- Kanun ve yönetmeliklere saygı duymak.
- Ara sıra işle ilgili dayatmalara ve sıkıntılara tolerans göstermek.

Pozitif ruhsal yapı sergileyen çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, örgüte olan bağlılıklarının arttığı ve örgütü çalışılabilir bir ortam haline dönüştürdükleri belirlenmiştir (Dyne ve diğerleri, 2003, s.1376). Yöneticilerin özellikleri de en az çalışanlar kadar örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyici unsur olarak görülmektedir (Podsakoff ve diğerleri,2000, s.32). Bu durumda yöneticiler çalışanlarını desteklemeli ve gerektiği durumlarda sorumluluk almaktan kaçınmamalıdır (Wang ve diğerleri, 2005, s.428).

3.LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu kısmında literatür taraması yapılmış ve değişkenler arası ilişkiler ele alınmıştır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde değişkenlerin bir arada olduğu çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple pozitif psikolojik sermaye, lider üye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1.Pozitif Psikolojik Sermaye ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi

Adıkara ve Soetjpto (2021) Endonezya'da bulunan hükümet binasında çalışan 105 işgören ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde pozitif psikolojik sermaye ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Büyükkaymakçı ve Sundu (2021) İstanbul Levent bölgesinde finans sektöründe faaliyet gösteren iki kurumda çalışan 347 beyaz yakalı çalışan ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler pozitif psikolojik sermaye ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. He ve diğerleri (2021) Çin'de bulunan 22 firmanın 536 çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Pradana (2021) 161 okul yöneticisi ile pozitif psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimi, yönetici performansı, ücretlendirme arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir

araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Çiçeklioğlu (2020) Kahramanmaraş'ta bulunan bir özel hastanede çalışan 156 hemşire ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizinin neticesinde pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Koçak ve Çınar (2020) 390 havacılık sektörü çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesinde lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir ($B= 0,603$ $p= 0,000$). Zengin (2019), 326 demir-çelik sektörü çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmektedir ($r=0,603$; $p=0,000$). Upadhyay ve Dharmendra (2020), 18 firmada, 280 çalışan ve 70 insan kaynakları yöneticisi ile bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışmada lider-üye etkileşimi, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan analizlerin neticesinde lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Türesin ve Köse (2017) beş meslek grubundan (polis, askeri personel, bankacı, hemşire, hekim) 472 çalışan ile pozitif psikolojik sermayeleri ve liderleriyle kurdukları etkileşimi arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerde pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının (iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık) ve lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutlarının (mesleki saygı, sadakat, katkı, etki) pozitif ve anlamlı yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olanların, liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurdukları tespit edilmiştir. Aslaner ve Artan (2019) tarafından yapılan çalışmada "pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla mağaza çalışanlarının iş performanslarına nasıl yansıdığını" ve özellikle lider-üye etkileşiminin performans sonuçlarının nasıl bir etkisi olduğu incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla çalışanların verimlilik algılarını etkilediği görülmüştür.

3.2.Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Vasudevan ve Aslan (2022) Kuala Lumpur, Malezya'da bulunan bankaların 384 çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada yapılan analizler, lider-üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmektedir. Sa'adah ve Rijanti (2022) Endonezya'da bulunan Puskesmas sağlık merkezinin 98 çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda, lider-üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Che ve diğerleri (2021) Çin'de bulunan hastanelerde çalışan 384 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, lider üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Koçak (2018) Manisa ilinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinin 297 çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir ($r= 0,522$; $p<0,01$). Yapılan analizler lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmektedir. Yıldız (2011), 156 Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler lider-üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmektedir. Çetin ve diğerleri (2012) Ankara ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 659 öğretmen ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan

regresyon analizinin neticesinde lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Lo vd. (2006) Sarawak, Malezya'da bulunan 10 üretim firmasının 130 çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan regresyon analizinin neticesinde lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon analizi lider-üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Estiri ve diğerleri (2018) çalışmasında otel çalışanlarının lider-üye etkileşimleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Elde edilen bulgular lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özdemir (2019) 153 özel sektör çalışanı ile lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda, lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Atakay ve Yılmaz (2020) Adana ve Mersin'de bulunan yerel zincir marketlerde çalışan 500 işgören ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizlerin neticesinde lider üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,129$, $p=0,005$, $p<0,01$).

3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Bozgeyikli ve diğerleri (2017) 2016-2017 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul'da M.E.B.'na bağlı okullarda öğretmenlik yapan %62,2'si (346 kişi) kadın, %37,8'i (210 kişi) erkek toplam 556 öğretmen ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada yapılan analizlerin neticesinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Samancı ve Basım (2018) rastlantısal örnekleme yöntemi ile Türkiye'deki 190 üniversitede görev yapan 6.643 akademisyene gönderilen anketlere yanıt veren 611 kişiden elde edilen verilerden yararlanmıştır. Yapılan analizler, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kısmen etkisinin olduğunu belirtmektedir ($\beta=0,358$, $p<0,05$) Jung ve Yoon (2014) 324 deluxe otel çalışanı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu belirtmektedir ($B= 0,400$; $t= 4,212$). Loyd ve diğerleri (2013) tarafından 97 hükümet binası çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Avey ve diğerleri (2011) ABD'de farklı sektörlerde görev yapan 336 işgören ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Erdoğan (2018) 300 sağlık personeli ile "Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi" ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesinde sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında istatistiki anlamda pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre sağlık çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de artacağı, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin azalmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de azalacağı belirlenmiştir. Kumlu ve Nergiz (2018) Edirne'de çalışmakta olan 232 otel personeli ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan regresyon analizinin neticesinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Udin ve Yuniawan (2020) elektrik sektöründe çalışan 246 işgören ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Kodaş ve Sarı (2021) Eskişehir’de bulunan dört ve beş yıldızlı otellerin yiyecek içecek bölümünde çalışan 502 işgören ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlıkta araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmanın hipotezleri ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu çalışma için alınan etik kurul onayı, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan 2021-09 toplantı numara ve 03.12.2021 tarih ile alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu araştırmanın amacı lider üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçekler, bulgular ve analizler aşağıda sunulmuştur.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde faaliyet gösteren Eti Maden işletmelerine ait Borikası ve Boraks fabrikalarında çalışan 258 personel oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini ise bu fabrikalarda çalışan 202 personel oluşturmaktadır. Örneklem olarak seçilen işletme Türkiye’deki bor madenleri üretim ve işlenmesi işlemlerini yapan bir işletmedir. Dünyadaki bor rezervlerinin %70’inin Türkiye’de olması örneklem olarak seçilen işletmeyi stratejik bir konuma taşımaktadır. Stratejik bir konumu olan bu işletmedeki performans geliştirici çalışmaların farklı önem arz etmesi bu araştırmada örneklem olarak bu işletmenin seçilmesinde etken olmuştur. İlgili kurumda gönüllü olarak katılım sağlayacak çalışanların desteğiyle, yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Aşağıda (1) numaralı denklem kullanılarak yapılan hesaplamaların neticesinde örneklemin evreni temsil yeteneğine sahip olduğu tespit edilmiştir (Bartlett ve diğerleri, 2001).

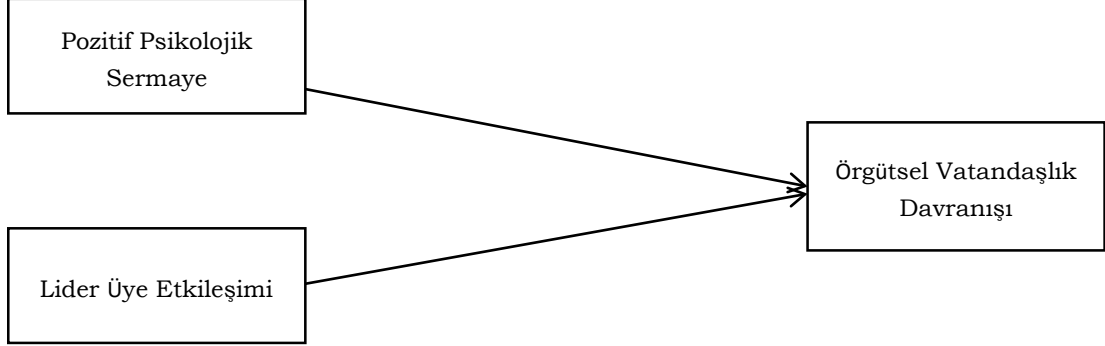
$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{258}} = 154 \quad n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,1 \quad (1)$$

4.3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Demografik sorular hariç, diğer üç ölçekte çalışanların ifadelerine katılım düzeyleri (1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklindeki 5’li likert ölçeği ile ölçülmüştür. Anket formunda toplam 60 ifade bulunmaktadır. Çalışanların eğitim durumları, kurumda çalışma süreleri, medeni durumları ve yaşları ile ilgili demografik ifadeler sorulmuştur. Lider - Üye Etkileşimi Ölçeği için, Liden ve Maslyn (1998)’in geliştirdiği 4 boyutlu 11 maddeden oluşan, Türkçe’ye Kelebek (2021) tarafından çevrilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte; 1-3. Arasındaki ifadeler etki boyutunu, 4-6 arasındaki ifadeler sadakat, 7-8. İfadeler katkı, 9-11 arası ifadeler ise profesyonel saygı boyutunu ölçmektedir. Ölçek sorularına ilişkin örnek aşağıda sunulmuştur: Psikolojik Sermaye Ölçeği için Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım’ın (2012) Türkçe’ye uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için Podsakoff ve Mackenzie (1989) tarafından geliştirilen, Erdoğan (2018) tarafından Türkçe’ye çevrilen 20 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte; 1-4. arası ifadeler özgecilik boyutunu, 5-8 arası ifadeler nezaket, 9-12 arası ifadeler sportmenlik, 13-16 arası ifadeler ise oto kontrol bilinci, 17-20 arası ifadeler ise sosyal erdem boyutunu ölçmektedir.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Sosyal mübadele kuramı, sosyal yapı içindeki aktörlerin birtakım beklentilerle ilişkilerini kurması ve devam ettirmesini ifade etmektedir. Sosyal mübadele kuramı karşılıklı etkileşimi esas alır (Sözen ve Basım, 2020, s.180). Söz konusu geçmiş araştırmalar ve sosyal mübadele teorisi ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Bu araştırmadan elde edilen veriler demografik açıdan ele alınmış olup, normallik testi, güvenilirlik analizi yapılarak, değişkenler arası ilişkiler ile pozitif psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

4.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya ilişkin demografik veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Değişken	Alt Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	156	77,2
	Kadın	46	22,8
Yaş	18-24	16	7,9
	25-35	73	36,1
	36-45	86	42,6
	46 ve üstü	27	13,4
	Eğitim Durumu	Lise	107
	Önlisans	31	15,3
	Lisans	60	29,7
	Lisansüstü	4	2,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	12	5,9
	1-5 Yıl	48	23,8
	5-10 Yıl	58	28,7
	10 Yıl Üstü	84	41,6
Medeni Durum	Evli	128	63,4
	Bekâr	74	36,6

Tablo 1’den elde edilen sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan 46 kadın (%22,8) ve 156 erkek (%77,2) işgören olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 16 kişinin (%7,9) 18-24 yaş aralığında, 73 kişinin (%36,1) 25-35 yaş aralığında, 86 kişinin (%42,6) 36-45 yaş aralığında, 27

kişinin (%13,4) 46 üstü yaş aralığında olduğu, medeni durumları 128 kişi (%63,4) ile evli olduğu ve 74 kişinin (%36,6) bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılıclardan 107 kişinin (%53) ile lise mezunu, 31 kişinin (%15,3) ön lisans mezunu, 60 kişinin (%29,7) lisans mezunu ve 4 kişinin (%2) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Son olarak kurumda çalışma süresi incelendiğinde, 12 kişinin (%5,9) 1 yıldan az, 48 kişinin (%23,8) 1-5 yıl arasında, 58 kişinin (%28,7) 5-10 yıl arasında, 84 kişinin(%41,6) 10 yıldan daha uzun süre boyunca bu kurumda görev aldığı belirlenmiştir.

4.5.2. Güvenilirlik Analizi

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almakta olup, bu değerler 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinde artış gerçekleşmektedir. Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında ise ölçek düşük güvenilir, 0,60-0,80 arasında ise oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında ise ölçek yüksek güvenilir olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.160).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Değerleri

Değişkenler	Cronbach 's Alpha	İfade Sayısı
Lider-Üye Etkileşimi	0,925	11
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,910	24
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,837	20
N= 202		

4.5.3. Normallik Testi Değerleri

Araştırmalara yönelik korelasyon ve regresyon analizleri vb. parametrik testlerin yapılabilmesi için veriler normal dağılmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.217). Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre, ölçek verileri için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile + 1,5 aralığında olması halinde, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Yapılan normallik testi ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, veriler normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu nedenle parametrik analizler uygulanacaktır.

Tablo 3. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Lider-Üye Etkileşimi	3,65	0,813	-0,551	0,577
Pozitif Psikolojik Sermaye	3,69	0,552	-0,578	0,655
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,47	0,539	-0,129	0,861
N=202				

4.5.4. Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi uygulanmadan önce araştırma kapsamında dikkate alınan değişkenlerin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO testi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 4. KMO ve Bartlett's Testi

	Değerler
KMO Değeri	0,907
Ki Kare Değeri	1035,539
Df	55
Sig	0,000

KMO değerinin 0.60 ve üstü bir değer alması örneklemin bu analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Bu testin neticesi anlamlı bulunduğu zaman diğer adımda faktör analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). (lüe = lider üye etkileşimi p = psikolojik sözleşme ihlali ö = örgütsel vatandaşlık davranışı)

Tablo 5. LÜE Ölçeği İçin KFA Sonuçları

	1
Lüe4	0,837
Lüe2	0,809
Lüe3	0,796
Lüe6	0,767
Lüe7	0,759
Lüe5	0,738
Lüe10	0,712
Lüe9	0,704
Lüe11	0,656
Lüe1	0,521
Lüe8	0,423

Yapılan keşfedici faktör analizinin sonucunda tek faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansın %57,966'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 6. KMO ve Bartlett's Testi

	Değerler
KMO Değeri	0,801
Ki Kare Değeri	1749,022
Df	276
Sig	0,000

KMO değerinin 0,60 ve üstü bir değer alması örneklemin bu analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Bu testin neticesi anlamlı bulunduğu zaman diğer adımda faktör analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). (p = psikolojik sözleşme ihlali ö = örgütsel vatandaşlık davranışı)

Tablo 7. PSİ Ölçeği İçin KFA Sonuçları

	1
P1	0,796
P5	0,790
P2	0,709
P12	0,742
P8	0,686
P19	0,684
P13	0,682
P10	0,673
P11	0,672
P23	0,670
P3	0,651
P24	0,608
P9	0,557

	1
P1	0,796
P5	0,790
P20	0,525
P4	0,485
P14	0,441
P6	0,438
P22	0,430
P18	0,422
P16	0,406
P17	0,403
P15	0,383

Yapılan keşfedici faktör analizinin sonucunda tek faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansın %60,124'ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 8. KMO ve Bartlett's Testi

	Değerler
KMO Değeri	0,846
Ki Kare Değeri	1827,046
Df	190
Sig	0,000

KMO değerinin 0.60 ve üstü bir değer alması örneklemin bu analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Bu testin neticesi anlamlı bulunduğu zaman diğer adımda faktör analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). (p = psikolojik sözleşme ihlali ö = örgütsel vatandaşlık davranışı)

Tablo 9. ÖVD Ölçeği İçin KFA Sonuçları

	1
Ö10	0,882
Ö11	0,878
Ö9	0,788
Ö7	0,762
Ö17	0,709
Ö20	0,661
Ö12	0,657
Ö13	0,622
Ö19	0,615
Ö16	0,597
Ö3	0,575
Ö5	0,570
Ö18	0,548
Ö2	0,522
Ö4	0,483
Ö15	0,470
Ö1	0,437
Ö6	0,422
Ö8	0,377
Ö14	0,355

Yapılan keşfedici faktör analizinin sonucunda tek faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansın %59,078'ini açıkladığı belirlenmiştir.

4.5.5. Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 10. Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	1	2	3
Lider-Üye Etkileşimi(1)	1		
Pozitif Psikolojik Sermaye(2)	0,584**	1	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı(3)	0,606**	0,787**	1

N= 202 **P<0,01

Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(202): 0,584, p<0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü, anlamlı ve kuvvetli bir ilişki; ($r(202): 0,606, p<0,05$); pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü, anlamlı ve kuvvetli bir ilişki ($r(202): 0,787 p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

4.5.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık davranışı Üzerindeki Etkisi

Tablo 11. Regresyon Analizi Değerleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	Tol.	VIF
ÖVD	LÜE	0,147	0,034	0,222	4,316	0,000	0,659	1,517
	PSİ	0,642	0,050	0,657	12,752	0,000	0,659	1,517

F =186,201; **R²** = 0,652; **Düzeltilmiş R²** = 0,648; **Tahmini Std. Hata**= 0,32009; **Anova Anlamlılık** = 0,000

Tablo 12. Sabite İlişkin Değerler

	Sabite ilişkin Değerler
ÖVD	0,00
LÜE	0,33
PSİ	0,66

Yapılan regresyon analizinde modelin tümü için hesaplanmış p değerinin (0,000) $p < 0,05$ ve istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinin sonucuna göre lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif ve anlamlı yönde etkilediği ($\beta = 0,222, p<0,05$), pozitif psikolojik sermayenin de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta = 0,657, p<0,05$) görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre H₁ ve H₂ hipotezi kabul olmuştur.

R² değeri bağımlı değişkendeki değişimlerin (örgütsel vatandaşlık davranışı) ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından (lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermaye) açıklandığını göstermektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenindeki %65'lik değişimin lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerine bağlı olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki düzeltilmiş R² değeri örgütsel vatandaşlık davranışındaki %64'lük varyansın lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermayeye bağlı olduğunu belirtmektedir. Bununla beraber Beta değeri incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla etkilediği görülmektedir. 1- R² kritik değeri sonucunun Tolerans değerinden büyük olması çoklu

eş doğrusallık problemine işaret etmektedir. $1-0,652= 0,348$ kritik değeri Tolerans (0,659) değerinden küçük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

5. SONUÇ

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonucun Özdemir'in özel sektör çalışanlarında yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir (Özdemir, 2019, s.74). Literatürde benzer sonuçlar Avey ve diğerleri (2011) ABD ve diğer ülkelerde bağımsız çalışan 51 sektörden 12.567 işgören ile yapılan çalışmanın sonuçları ile nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik göstermektedir. Benzer sonuçların elde edildiği diğer çalışma ise Gooty ve diğerleri (2009) tarafından ABD'de bulunan 158 üniversite öğrencisine yapılan çalışmadır. Lo ve diğerleri (2006) de pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Shaheen ve diğerleri (2016: 45) tarafından Pakistan'ın İslamabad ve Rawalpindi şehirlerinde bulunan bankalarda çalışan 325 kişiyle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Pradhan ve diğerleri (2016) tarafından 212 imalat ve hizmet sektörü çalışanına yapılan araştırmanın sonucuna göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Qadeer ve Jaffery (2014) tarafından çok uluslu bir danışmanlık şirketinin 108 çalışanına uygulanan araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kumlu ve Nergiz (2018) tarafından Edirne'de bulunan otellerde çalışan 232 personel ile yapılan araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütlerde bilgi çağı ile değişim gösteren işgören bakış açısı, yeteneklerin, bilginin güncel tutulması çabası, işgörenin katma değer yaratan bir unsur olarak görülmeye başlanması, örgütün beklentilerini yerine getirme gayreti beraberinde örgütsel vatandaşlık davranışını getirmektedir. Bu sebeple işgörenlerin beklentileri karşılanmalı ve çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güvene dayalı iş ortamı yaratılmalıdır. Yöneticilerin kişiden kişiye beklentilerin ve önem derecelerinin farklı olabileceğini bilmeleri gerekmektedir. Bu nedenle iş görüşmelerinde ve iş ilişkisi süresince işgörelere verilen sözler yerine getirilmeli, getirilemediği durumlarda işgörelere nedenleri açıkça belirtilmelidir. Belirli dönemlerde işgörelere beklentilerini açık bir şekilde ifade etmeleri için imkân tanınmalıdır. İşgörelere fazladan rol performansı göstermeleri için gerekli olan hususlar ödüllendirilmeli, örgütte bir güven ortamı oluşturulmalıdır. Oluşturulacak güven ortamının birçok olumsuz sonucun da önünde geçeceği unutulmamalıdır. Yönetimde şeffaflık düşüncesi ile belirli vakitlerde bilgilendirme toplantılarının yapılması da bilgilerin o örgütte paylaşılıp, beklentilerin sunulması açısından önem taşımaktadır. İşgörelere pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça dayanıklılık ve öz yeterlik düzeyleri de artacak, en zor şartlarda bile başa çıkılması güç sorunlar hoş karşılanıp, hem görevler yerine getirilecek hem de işgören motive olacaktır. Ayrıca yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olan bir yönetici, işgörelere için rol model olacak, örgüt içerisinde olumlu özelliklerin yayılması için imkân tanyacaktır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu yönündedir. Bu sonuç, Bogler ve Somech'in yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik göstermektedir (Bogler ve Somech, 2019, s.792). Benzer sonuç Tekin (2018) tarafından 250 banka çalışanına gerçekleştirilmiş ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Asgari vd. (2008) İran'da eğitim sektöründe çalışan 220 yönetici ve

işgören ile bir araştırma gerçekleştirmiş, lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu belirtmiştir. Chen vd. (2008) tarafından Tayvan'da çalışan 200 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada ise lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı zerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Aderibigbe ve Mjoli (2018) tarafından yapılan çalışmada da çalışmamız ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar, lider ile işgören arasında kaliteli bir iletişim sağlanması durumunda işgörenin kendisini çalıştığı örgüte karşı borçlu ve yakın hissedeceğini belirtmektedir. İşgörenler, liderlerin kendilerine duyduğu yüksek güven ve desteğe karşılık olarak vakitlerinin çoğunu çalıştıkları örgüt için harcama isteği içinde olacaklardır. Böylece işgörenler, sorumluluklarının ötesine geçerek, çalıştıkları örgütte daha çok çaba harcamaya gayret edeceklerdir. Yöneticiler, astlarının duygularına, düşüncelerine, ihtiyaçlarına ve isteklerine değer verdikçe astlarıyla daha kaliteli ilişkiler geliştirecektir. Astlarının gelecekleri için önem teşkil eden kariyer planlarına değer veren, astlar arası adaleti gözeten, onlara saygı duyan ve huzurlu iş ortamı yaratan lider ile çalışan arası lider-üye etkileşimi de artacak, dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı da gelişecektir.

Şirketler, varlıklarını korumak ve başarılarını arttırmak için rekabetçi ve hızla değişim gösteren bir ortamda, çalışanı yönetmek adına proaktif düşünce tarzını benimseyerek geleceğe yatırım yapmak durumundadırlar. Liderler ile çalışanların bir bütün olarak hareket etmesiyle, bireylerin iş ve yaşam memnuniyet düzeyinin artırılması, işleri ve örgütleri ile olan uyumunun artarak devam etmesi hedeflenmelidir (Gooty ve diğerleri,2009, s.350).

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanarak yöneticilere aşağıdaki tavsiyeler verilebilir:

- Yöneticiler çalışanlarının profesyonel becerilerini ortaya çıkarmaya çalışmalı, onları motive edebilmeli, bilgi birikimlerini çalışanlarıyla paylaşarak onlara yol göstermeyi amaçlamalıdır.
- Yöneticiler astlarına uzmanlıkları doğrultusunda iş dağıtımını yapmalı ve bu dağılıma göre astlarına güven duygusu aşılamalıdır.
- Örgüt içerisindeki profesyonel çalışanların duygu, düşünce, bilgi birikimi göz önünde tutularak hareket edilmelidir.
- İşletmede yapılan güncellemeler çalışanlarla paylaşılmalı ve kurumsal benliğin kazanılması adına çalışanlar bu güncellemelere dâhil edilmelidir.
- Yöneticiler çalışanları cezbedici kariyer olanaklarına yönlendirmelidir.
- Yöneticilerin çalışanlara sorumluluk vermesi, şikâyet ve endişelerini dikkate alması, çözüm sağlaması ile çalışanların performanslarını arttırabileceği, kurumsal iç barışı daha ileri seviyelere getireceği de düşünülmektedir.
- Örgüt içerisinde insan kaynakları uygulamalarından işe alım sürecine kadar çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine odaklanılmalıdır. Mümkünse psikolojik sermayeyi ölçmeye yönelik insan kaynaklarının geliştirebileceği anketler aracılığıyla değerlendirmeler gerçekleştirilerek işe alım yapılmalıdır.
- Çalışanın örgüte olan sadakatini arttırmak amacıyla örgütün yararına olabilecek fikirleri sunmaları için imkân tanınmalıdır.

Araştırmada yapılan analizler sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin, lider-üye etkileşiminin etkisinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, örnekleme yer alan şirket yöneticilerinin çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmada öncelikle olarak pozitif psikolojik sermayeyi yükseltmeye önem vermeleri gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda çalışanların öz yeterlilik algılarının yükseltilmesi, umut ve dayanıklılık düzeylerinin geliştirilmesine dönük çabaları ağırlık verilmelidir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmamızın da belirli kısıtları vardır. Araştırmamız yalnızca Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünün çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları örneklem ile sınırlı olup, genellenemez. Araştırmamızın ikinci kısıtlılığı ise verilerin yalnızca anket tekniği toplanmasıdır. Gelecek araştırmalar için daha geniş bir örneklem ve daha farklı veri toplama teknikleri ile farklı sektörlerde çalışmaların gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Onay: Bu çalışma için etik onay, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 03.12.2021 tarih ve 2021/09 sayılı olarak alınmıştır.

Yazar Katkıları: Edip Örucü (%40), Maida Uzuner (%40), İtir Hasırcı (%20)

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors received no financial support for the research, authorship and/or publication of this article.

Ethical Approval: Ethical approval for this study was obtained from the Bandırma Onyediy Eylül University Ethical Committee, dated 03.12.2021 and numbered 2021/09.

Author Contributions: Edip Örucü (40%), Maida Uzuner (40%), İtir Hasırcı (20%)

KAYNAKÇA

- Acar, Z. (2011). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151881>
- Adıkkara, W. ve Soetjijto, B. W. (2021). The impacts of leader-member exchange, psychological capital and job crafting on innovative behaviour: Evidence from the public sector. *Intellectual Economics*, 15(1), 31-48. doi:10.13165/IE-21-15-1-03
- Aderibigbe, J.K. ve Mjoli, T.Q. (2018). Evaluation of the components of psychological capital and organizational citizenship behavior among Nigerian graduate employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(5), 38-50. doi:10.22610/jeb.v10i5(J).2496
- Alparslan, A.M., Yastioğlu, S. ve Taş, M.A. (2019). *Mutlu eden yöneticiler: pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A. ve Sama, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Social Sciences*, 6(4), 140-151. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/260294193_The_Relationship_between_Transformational_Leadership_Behaviors_Leader-Member_Exchange_and_Organizational_Citizenship_Behaviors
- Aslaner, F. ve Artan, İ. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla bireysel performans etkilemedeki rolü: Perakende sektöründe bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1657-1689. doi:10.15295/bmij.v7i4.1195
- Atakay, Ö. ve Yılmaz, S. (2020). Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranış üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: bir zincir perakende işletmesi üzerine araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 159-175. doi:10.35379/cusosbil.626521

-
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve 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. doi:10.1002/hrdq.20070
- Ayhün, Erden, S. ve Celep, O. (2019). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik tarzlarının sosyal sermaye ve lider-üye etkileşimine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 133-152. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/girkal/issue/51925/658137>
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W. ve Higgings, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1),43-50. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/968e6436885222038106d874c370feaa/1?cbl=9497&pq-origsite=gscholar>
- Bitmiş, G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,16(2), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/287218>
- Bogler, R. ve Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. *The Journal of psychology*, 153(8), 784-802. doi:10.1080/00223980.2019.1614515
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Nevruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies*, 12(6), 103-122. Erişim adresi: <http://acikerisim.fsm.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11352/3636/Bozgeyikli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Büyükkaymakçı, Y. ve Sundu, M. (2021). Lider üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(42), 5276-5313. doi:10.26466/opus.918842.
- Che, X., Guo, Z., and Chen, Q. (2021). The relationship between k-workers/leader-member exchange, organiational citizenship behavior and task performance-evidence from Chinese hospitals. *Front. Psychol.* 12, 625584. doi:10.3389/fpsyg.2021.625584
- Chen, C. H.V., Wang, S.J., Chang, W.C. ve Hu, C.S. (2008).The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4),321-328. doi:10.1097/01.jnr.0000387319.28010.5e
- Chen, S., Wang, Z., Zhang, Y. ve Guo, K. (2021). Affect-driven impact of paradoxical leadership on employee organizational citizenship behaviour. *Journal of Management & Organization*, 1, 1-14. doi:10.1017/jmo.2021.57
- Coutu, D. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56. Erişim adresi: <https://www.archercareer.com/s/HBRResilience03Couto.pdf>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137. Erişim adresi: <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/orgutsel-psikolojik-sermaye-bir-olcek-uyarlama-calismasi-toad.pdf>
-

-
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10325/126590>
- Çiçekoğlu, H. (2020). Psikolojik sermayenin lider üye etkileşimine etkisi: Sağlık sektöründe bir alan araştırması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 192-208. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/pausbed/issue/57311/691792>
- Dansereau, F., Graen, G. B. ve Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46-78. doi:10.1016/0030-5073(75)90005-7
- Dienesch, R ve Liden, R. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. doi:10.5465/amr.1986.4306242
- Dyne, L.V., Ang, S. ve Botero, I. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392. doi:10.1111/1467-6486.00384
- Erdoğan, P. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Estiri, M., Amiri, N. S., Khajeheian, D. ve Rayej, H. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior in hospitality industry: A study on effect of gender. *Eurasian Business Review*, 8(3), 267-284. doi:10.1007/s40821-017-0083-7
- Farrell, S. ve Finkelstein, L. (2007). Organizational citizenship behavior and gender: expectations and attributions for performance. *North American Journal of Psychology*, 9(1), 100-120. doi:10.1037/e518612013-535
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. ve Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367. doi:10.1177/1548051809332021
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. doi:10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Elektronik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/69071>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- He, C., McCabe, B. ve Jia, G. (2021b). Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior: safety climate and psychological capital as the mediators. *Safety Science*, 142, 1-9. doi:10.1016/j.ssci.2021.105401
-

-
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationship between psychological capital, occupational stress, burnout and employee engagement (Yüksek Lisans Tezi). Stellenbosch, University of Stellenbosch, South Africa,
- Hmieleski, K. ve Carr, J. (2008). The relationship between entrepreneur psychological capital and new venture performance. *Frontiers Of Entrepreneurship Research*, 14, 1-15. Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1346023
- Janssen, O. ve Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384. doi:10.5465/20159587
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156. doi:10.1108/IJCHM-01-2014-0019
- Kaplanseren, S. ve Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/trakyaibf/issue/38477/403423>
- Kelebek Erbaş, E. F. (2021). Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel özdeşleşmenin örgüt yararına etik olmayan davranışta bulunma üzerindeki etkileri: Mesaj çerçevelemesinin düzenleyici rolü. (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kocaeli.
- Koçak, D. ve Çınar, O. (2020). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 1-20. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1007654>
- Kodaş, B. ve Yasar, S. (2021). Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 79-90. doi:10.17123/atad.948477
- Kumlu, T. ve Nergiz, H. G. (2018). Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-13. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1673225>
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72. doi:10.1016/S0149-2063(99)80053-1
- Lievens, F. ve Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 299-306. doi:10.1348/0963179041752727
- Lo, M. C., Ramayah, T. ve Kueh Swee Hui, J. (2006). An investigation of leader member exchange effects on organizational citizenship behavior in Malaysia. *Journal of Business & Management*, 12(1).<http://jbm.johogo.com/pdf/volume/1201/1201-5-23.pdf>
-

-
- Loyd, B., Jacqueline, M. S. ve Matthew, L. C. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour: Original research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-14. doi:10.4102/sajip.v39i2.1136
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. doi:10.1177/1534484302013003
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Neves, P. C., Paixão, R., Alarcão, M. ve Gomes, A. D. (2014). Organizational citizenship behavior in schools: Validation of a questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 17. doi:10.1017/sjp.2014.20
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California, London, New Delhi: Sage Publications.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2021). Öz kendilik değerlendirmesi, iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 316-334. Erişim adresi: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=965012>
- Özdemir, A. (2019). Psikolojik güçlendirme ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., ve Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluation of employees' performance: a review and suggestions for future research. *Open Journal of Leadership*, 11(4), 1-40. Erişim adresi: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920630002600307>
- Pradana, B. G. V. (2021). The role of psychological capital and leader member exchange on participatory budgeting and managerial performance. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 36(1), 11-26. doi:10.24856/mem.v36i1.1811.
- Pradhan, R. K., Lalatendu, K. J. ve Pratihtha B. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: moderating role of emotional intelligence, *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-16. doi:10.1080/23311975.2016.1194174
- Qadeer, F. ve Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470. Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2483656
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F. ve Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552. doi:10.1080/09585192.2010.488459
- Sa'adah, N., ve Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: An empirical study on public health center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in central Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112-131. doi:10.5555/ijosmas.v3i1.87
-

-
- Samancı, S. ve Basım, H. N. (2018). Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 363-380. Erişim adresi: <https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ9218Article8p.363-380.pdf>
- Seligman, M. E. ve Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 50(4), 832. doi:10.1037/0022-3514.50.4.832
- Shaheen, S., Bukhari, I. ve Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50. doi:10.5861/ijrsp.2016.1375
- Sözen, C. ve Basım, N. (2020). *Örgüt kuramları*. Ankara: Beta Yayınları.
- Stephen, R. P. ve Timothy, J. A. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Tabachnick, B. ve Fidel, L. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn&Bacon, Inc.
- Tekin, E. (2018). The mediating role of organizational justice on the effects of leader-member exchange on organizational citizenship behavior. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 291-314. doi:10.15295/bmij.v6i1.225
- Türesin Tetik, H. ve Köse, S. (2017). Psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisinin hizmet sektöründe araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2) 341-378. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1004570>
- Udin, U. ve Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 781-790. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/7573/99411>
- Upadhyay, Y. ve Kumar, D. (2020). Leader-member exchange, psychological capital and employees' creativity. *Vision*, 24(4), 406-418. doi:10.1177/0972262920925585
- Ünüvar, T. G. (2006). An Integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D. ve Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management journal*, 48(3), 420-432. doi:10.5465/amj.2005.17407908
- Vasudevan, H., ve Aslan, I. (2022). Developing organizational citizenship behaviour: Organizational climate and leader-member exchange effects. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 94-107. Erişim adresi: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/A569-2022_07_Vasudevan%20et%20al_0.pdf
-

-
- Yaman, Ü. T. (2021). Pozitif psikolojik sermaye ve iş yükü algısının istenen ve istenmeyen rol ötesi davranışlara etkisinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Bursa.
- Yıldız, S. M. (2011). Spor hizmeti sunan kamu kurumlarında lider üye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 323–329. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/20631/makaleler/13/3/arastirmax-spor-hizmeti-sunan-kamu-kurumlarinda-lider-uye-etkilesimi-orgutsel-vatandaslik-davranisi-iliskisi.pdf>
- Zengin Y. (2019). Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 14(2), 357-380. Erişim adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/342793/>

SUMMARY

Leader-member interaction refers to an interaction and relationship process that also affects the leader from the members in the leader-based process. Positive psychological capital plays a role in revealing and developing the internal, positive and strong characteristics of the individual. In this context, the concept of positive psychological capital tries to explain the effect of employees' behaviors on organizational strategies and why some strategies are beneficial than others. Organizational citizenship behavior, which is defined as the situation where employees engage in extra-role behaviors in order to benefit the institution they work for, is optional individual behavior that is not directly or explicitly recognized by the official reward system and that encourages the effective functioning of the organization in total. The aim of this research is to investigate the effect of leader-member interaction and positive psychological capital on organizational citizenship behavior. In the research, hypotheses were developed and tested in the light of Social Change Theory. In Social Change Theory, the interaction between measurable social variables is expressed as the basic norm. For this purpose, a conceptual literature review has been made and definitions of these concepts have been put forward.

The main reason for this study is that there is no study in the literature that examines the three variables related to the research subject together and that suggestions will be presented to increase organizational citizenship behavior. The fact that it is the first study to examine the interactions of the variables used in the research as a whole makes the difference of the research from other studies. Due to the strategic location of the business that constitutes the sample of the research, the fact that a research related to these variables is conducted for the first time in this business increases the importance of its contributions to the literature. The universe of the research consists of 258 personnel working in a public institution operating in Bandırma district of Balıkesir province, and the sample of the research consists of 202 personnel working in these factories. Social exchange theory states that the actors in the social structure establish and maintain their relations with certain expectations. Social exchange theory is based on mutual interaction. In the light of the aforementioned past research and social exchange theory, the following hypothesis has been developed:

H1: Positive psychological capital has a significant effect on organizational citizenship behavior.

H2: Leader-member interaction has a significant effect on organizational citizenship behavior.

In the regression analysis, it was determined that the p value (0.000) calculated for the whole model was $p < 0.05$ and was statistically significant. According to the results of the multiple regression analysis, the leader-member interaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0,222, p < 0.05$), and positive psychological capital has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0,657, p < 0.05$) was observed.

In order to protect their assets and increase their success, companies have to invest in the future by adopting a proactive way of thinking in order to manage employees in a competitive and rapidly changing environment. With leaders and employees acting as a whole, it should be aimed to increase the level of job and life satisfaction of individuals and to increase their harmony with their work and organizations.