



Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*

Simge Samancı^a, H. Nejat Basım^b

Öz: Yükseköğretim kurumlarının temel hedefi, sahip oldukları güçlü akademik kadro ile yeterli bilgi ve beceriye sahip, iş hayatında yüksek talep görecekt bireyleri iş hayatına kazandırmaktır. Bu sebeple ülkelerinin geleceği için tek umut olan öğrencilerin üniversitelerden gerekli donanım ve bilgiye sahip olarak mezun olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü, yapısal eşitlik modeli yardımıyla belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda “rastlantısal örnekleme” yöntemi ile Türkiye’deki 190 üniversitede görev yapan 6.643 akademisyene gönderilen anketlere yanıt veren 611 kişiden elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Verilerin analizi sonrasında elde edilen bulgular çerçevesinde örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını kısmen etkilediği sonucuna ulaşıldıkça, benzer şekilde psikolojik sermayenin de örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde kısmen etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer taraftan, psikolojik sermayenin modelde kısmen aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelemesi yapıldığında psikolojik sermayenin aracı değişken olabileceğine ilişkin çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın yazarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Algılanan Örgütsel Adalet, Psikolojik Sermaye, Yapısal Eşitlik Modeli, Aracılık

JEL: D23, D63, M10

Geliş: 21 Aralık 2017

Düzeltilme: 30 Ocak 2018

Kabul: 16 Şubat 2018

Academic Staff’s Perceived Organizational Justice and Their Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Capital

Abstract: The main goal of the universities is to train individuals who have sufficient knowledge and skills and who will receive high demand in business life with their strong academic staff. For this reason, it is very important that graduates with the necessary equipment and knowledge from the universities of the students who are the only hope for the future of the countries. This study explores the mediating role of psychological capital between organizational citizenship behavior and perceived organizational justice with the help of the structural equation model. In this respect, 6,643 questionnaires were sent to the academic staffs from 190 selected universities in the Republic of Turkey with random sampling method and the data were collected from 611 respondents. After analysis of data it has been found that organizational justice partially affects organizational citizenship behaviors and similarly it is found that psychological capital has partial influence on organizational citizenship behaviors. On the other hand, the result is that the psychological capital has a partial mediating effect on the model. It has been found that studies on the possibility that the psychological capital can be an intermediary variable are very limited. In this context, it is thought that this study can contribute to the literature.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Justice, Psychological Capital, Structural Equation Model, Mediation

JEL: D23, D63, M10

Received: 21 December 2017

Revised: 30 January 2018

Accepted: 16 February 2018

Cite this article as: Samancı, S., & 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.

The current issue and archive of this Journal is available at: www.berjournal.com

^a Ph.D., Hacettepe University, Vocational School of Health Services, Ankara, Türkiye, simge_atakli@hacettepe.edu.tr (ORCID ID: 0000-0002-1284-381X)

^b Prof., Ph.D., Baskent University, Faculty of Economics and Administrative Science, Ankara Türkiye, nbasim@baskent.edu.tr (ORCID ID: 000-0002-3407-5049)

* Bu makale Prof. Dr. H. Nejat Basım’ın danışmanlığında hazırlanan Simge Samancı’nın doktora tezinden uyarlanmıştır.

1. Giriş

Yükseköğretim kurumlarının temel hedefi, sahip oldukları güçlü akademik kadro ile yeterli bilgi ve beceriye sahip, iş hayatında yüksek talep görece bireyler yetiştirmektir. Bu sebeple de bünyelerinde buldukları akademik personelin yüksek performansa sahip olması ve bu sayede öğrencilere etkin ve verimli eğitim vermeleri beklenmektedir. Üniversitenin adının bir marka olması ve herkes tarafından bilinmesi ya da tam tersi iyi anılmaması sahip olunan akademik kadroyla ilişkilidir. Çünkü üniversitelerde görev yapan akademik personel hem eğitimde hem de yönetimde görev yapmaktadır. Kendini sürekli yenileyen, etkin bilgi birikimine sahip akademisyenler öğrencilere daha iyi eğitim verecek ve yetiştirdikleri öğrencilerle üniversitelerinin ismine olumlu katkılarda bulunacaklardır. Özellikle özel ve devlet üniversitelerinin her geçen gün sayısının artması ve pek çok öğrencinin bu okullardan mezun olması üniversiteler arasındaki rekabeti artırmaktadır.

Mezun olan öğrencilerin işe girerken üniversitelerinden aldıkları eğitim ile çeşitli işlere başvurduklarıdır. Fakat mezun öğrenci sayısının fazlalığı alınan eğitimin kalitesini ve mezun olduğu üniversitenin başarısını ön plana çıkarmaktadır. Bu sebeple üniversitelerde çalışan akademik personele büyük görevler düşmektedir. Akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması, rekabetçi piyasa koşullarında görev yaptıkları üniversiteyi diğer üniversitelerden ayıran ve onu diğerlerinin önüne geçiren bir durum olarak görülebilir. Bu sebeple çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine yol açan faktörlerin bulunması örgütsel performansın artırılmasına katkı sağlayabilir.

Örgütsel adalet algısı genel anlamıyla örgüt içerisinde yaşanan olaylar neticesinde çalışanın zihninde oluşan adaletle ilişkin algıdır (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002: 269). Bu algı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine yol açan faktörlerden biridir (Karriker ve Williams, 2009). Nasıl yol açtığına ilişkin de çalışmalar yapılmıştır (Badu ve Asumeng, 2013; Jafari ve Bidarian, 2012). Ancak bilindiği kadarıyla bu çalışmaların hiç birinde çalışanların psikolojik sermayelerinin bu ilişkideki rolü araştırılmamıştır. Oysa çalışanların psikolojik sermayeleri bu ilişkinin anlaşılmasında önemli bir role sahip olabilir.

Bu çalışmada örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık davranışının bir öncülü olup olmadığı ve psikolojik sermayenin bu olası ilişkiye aracılık edip etmediği akademik personel üzerinde araştırılmıştır. Çalışmanın akademik personel üzerinde yapılma nedeni, akademik personellerin çok yönlü çalışma hayatına sahip olmalarıdır. Bir yandan öğrenci yetiştirmekte diğer yandan okulun idari işleriyle uğraşabilmekte, bunun yanı sıra toplumun gelişmesine katkıda bulunmakta ve araştırma yapmaktadırlar. Hem örgüte hem kendilerine yönelik performans göstermektedirler. Bu sebeple araştırmanın uygulamaya dönük yansımalarının ve sağlayacağı kuramsal katkıların büyük önem arz edeceği düşünülmektedir. Araştırmada öncelikle değişkenler tanımlanmış ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler açıklanarak hipotezler geliştirilmiştir. Sonrasında geliştirilen hipotezler test edilerek elde edilen bulgular tartışılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsellikten uzak olan, doğrudan veya açıkça üst yönetim tarafından net bir şekilde ifade edilemeyen; fakat örgütün verimliliğini ve etkin işleyişini sağlamada büyük role sahip olan davranış olarak tanımlanabilir (Organ, 1988: 4 aktaran Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 513). Örgütsel vatandaşlık davranışı, somut şekilde gözle görülemeyen davranışlar olduğundan örgüt yönetiminin bu davranışları gerçekleştirmeleri için çalışanlara herhangi bir zorlaması yoktur. Çalışanlar bu davranışları içten gelerek, gerçekleştirmektedirler. Başarılı bir örgüt olmayı hedefleyen ve çalışanlarının herhangi bir ödül beklentisi olmadan, istekli ve gönüllü olarak faaliyetlerde bulunmasına dayanan bu davranışlar 'örgütsel vatandaşlık davranışı', iyi asker sendromu ya da 'ekstra-rol davranışları' olarak adlandırılırken; bu tür davranışları gösteren çalışanlar ise 'örgütsel vatandaşlar' olarak nitelendirilmektedir (Randhawa ve Kaur, 2015: 67; Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1997: 85).

Örgütsel vatandaşlık davranışı diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır (Organ, 1988). Bu yapı, Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik

orijinal boyutlandırmasıdır (Al-Zu'bi, 2011: 221). Diğerkâmlık, bireysel problemlerinde örgüt çalışanlarına yardımcı olmak amacıyla gerçekleştirilen gönüllü davranışlar olarak ifade edilebilir (Deluga, 1994: 316; LePine, Erez ve Johnson, 2002: 53). Vicdanlılık, bireyin örgüt için asgari düzeyde göstermesi gereken davranışların üzerinde performans göstermesi, mesai dışında ekstra çaba sarf etmesidir (Deluga, 1994: 316; Barroso Castro, Martin Armario ve Martin Ruiz, 2004: 30). Nezaket alt boyutunda yer alan davranışlar, gelecekte yaşanabilecek problemlerin önlenmesine yönelik olarak gösterilmektedir (Deluga, 1994: 316). Sivil erdem boyutu, örgütün sürekliliğini sağlamak, etkinliğini artırmak ve varlığını devam ettirebilmek için çalışanların gerçekleştirdikleri faaliyetleri açıklamaktadır (Deluga, 1994: 317). Centilmenlik, örgütün herhangi bir alanında karşı karşıya kalınabilen can sıkıcı olayları tolere edebilen örgüt çalışanlarını açıklamaktadır (Deluga, 1994: 317).

Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin diğer bir boyutlandırma ise Williams ve Anderson (1991) tarafından yapılmıştır. Bu boyutlandırmaya göre örgütsel vatandaşlık davranışı, bireye yönelik ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere iki boyuta ayrılmıştır. Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları örgütte çalışan bireylere yönelik yarar sağlayıcı davranışlar olup, amaçları örgüte doğrudan yarar sağlamak değildir; örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarıysa doğrudan örgütün yararı için gösterilen, örgüte yönelik davranışlardır (Begenirbaş ve Meydan, 2012: 163). Diğerkâmlık ve nezaket alt boyutları bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını oluştururken, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını oluşturmaktadır (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2014: 4).

2.2. Algılanan Örgütsel Adalet

Örgütsel adaletle ilgili yapılan ilk çalışmalar, kavramın dağıtım adaleti boyutuna odaklanırken bu sınıflandırmanın yeterli görülmemesi üzerine diğer boyutlar gün yüzüne çıkarılmış ve algılanan örgütsel adaletle bugünkü şekli verilmiştir. Genel anlamıyla algılanan örgütsel adalet, bireyin çalıştığı örgüt ile ilgili olarak, yaşanan olaylardan hareketle kendi zihninde oluşturduğu adalet algısıdır (Yıldız, 2014: 200). Bu algı, kişiden kişiye farklılık gösterebilir ve herkes aldığı kararlarla kendini adaletli taraf olarak görebilir (Karacelil, 2013: 257). Örgüt yönetimi aldığı kararların adaletli olduğunu düşünse de örgüt çalışanı aynı fikirde olmayabilir. Örgüt içerisinde adalet varsa, örgüt içerisindeki işlemler aksamadan yürüyecek, çalışanlar örgütüne yarar sağlayacak her türlü davranışı gösterme eğilimine girecek ve böylece örgütün etkinliği ve verimliliği artacaktır. Literatür taramasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile algılanan örgütsel adalet arasında güçlü bir bağ olabileceği yönünde çalışmalara rastlanmıştır (Moorman, 1991: 846; Polat ve Ceep, 2008; Poyraz, Kara ve Çetin, 2009).

Dağıtım adaleti, süreç (prosedür) adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere toplam üç alt boyutun literatüre kazandırılması ile örgütsel adaletin genel çerçevesi oluşturulmuştur (Greenberg ve McCarty, 1990: 581). Dağıtım adaleti, başkalarının aynı performans sonucu elde ettiği kazanımları kendi kazanımlarıyla kıyaslaması sonucu çalışmada oluşan görüştür (Hassan ve Hassan, 2015: 135). Genelde insanlar kendi kazanımlarını başkaları ile sıklıkla karıştırmaktadır. Süreç adaleti, uygulanacak prosedürlere ve politikalara karar verilirken ne kadar adil olunduğuna ilişkindir (Ellis, Reus ve Lamont, 2009: 138). Etkileşim adaleti, bireylerin birbirlerine nazik davranmasına, değer vermesine ve bu süreçte karar alıcıların, aldığı kararların sebebini karşı tarafa açıkladığı sürece bireyler arası iletişimde hiçbir olumsuzlukla karşılaşmayacağı görüşüne dayanmaktadır (Walker, Helmuth, Feild ve Bauer, 2015: 1001). Greenberg 1990 yılında yaptığı bir çalışmada, etkileşim adaleti kavramını, kişilerarası adalet ve bilgiye dayalı adalet olmak üzere iki ayrı alt boyuta ayırmıştır: Kişilerarası adalet, karar sürecinin uygulanması esnasında yöneticilerin çalışanlarına karşı saygı ve nezaket gösterip göstermemesi gibi durumlarla ilişkili bir kavramdır (Lilly, Virick ve Wipawayangkool, 2015: 73). Bilgiye dayalı adalet ise, örgütteki işlemler ile ilgilidir ve çalışanlara verilen doğru bilgilerin miktarına odaklandığı için işlemsel adalet ile ilişkilendirilmektedir (Özer ve Urtekin, 2007: 110). Örgütün geleceğini ve örgüt çalışanını ilgilendiren bilgidir haberdar olmak büyük önem taşımaktadır.

2.3. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış odaklı olmasının yanı sıra 'kişinin kim olduğuyla' ve 'olumlu gelişimi açısından ne olabileceğiyle' ilişkilidir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 99). Bireyin; zorlu görevlerde başarılı olmak için kendine güvenmesi (öz-yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olmak için olaylara ve durumlara olumlu anlamlar yüklemesi ve olumlu düşünebilmesi (iyimserlik), başarılı olmak için hedeflere doğru ilerlerken azimli olması ve gerektiğinde hedeflere giden yolda yön değiştirebilmesi (umut) ve dört bir yan zorluklarla kuşatılmış olsa dahi başarıya ulaşmak için ayakta kalmayı (dayanıklılık) başarabilmesidir (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42). Kavramın tanımı alt boyutlarını da vermektedir. Öz-yeterlilik alt boyutu bireyin kendine ve yeteneklerine olan inancını yansıtmaktadır. Umut, bireyin sahip olduğu enerjiyle amaçlarını gerçekleştirmek için ortaya çıkan ve başarı duygusuna dayanan pozitif motivasyonel bir durumdur (Snyder, Irving ve Anderson, 1991a: 287; Snyder vd., 1991b: 570; Youssef ve Luthans, 2007: 778; Kappagoda, Othman, Fithri ve Alwis, 2014: 104). Psikolojik dayanıklılık, yalnızca bireyin herhangi bir olumsuz durumla karşı karşıya kaldığında kendini toparlayabilmesi değil; aynı zamanda zorlu olan olumlu durumlara karşı da ayakta kalabilmesi, uyum sağlayabilmesidir (Zubair ve Kamal, 2015: 322).

Psikolojik sermaye, bireylerin sahip olduğu kuvvetli özellikleri ve bunların nasıl geliştirilebildiği ile ilgili bir kavramdır. İnsanın kim olduğu, hangi özelliklerinin güçlü olduğu ve hangi özelliklerinin olumlu olarak geliştirilebilir olduğu sorularına cevap arar. Psikolojik sermayenin tecrübe ve eğitimle geliştirilebildiği de bilinmektedir (Çetin ve Basım 2012: 122).

2.4. Algılanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü

2.4.1. Algılanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Çalışanın görevini yerine getirmesi sırasında örgütte yaşanan olaylar, çalışanların zihninde adalet algısını oluşturmaktadır (Korkmaz, 2014: 78). Sahip olunan adalet algısı, çalışanın daha sonrasında göstereceği performans ve davranışlar açısından büyük önem taşımaktadır (Akyüz, Demirkasimoğlu ve Erdoğan, 2013: 275). Örgütsel adalet algısı pozitif olan çalışandan yalnızca görevini yerine getirmesi değil görevi dışında örgüt yararına davranışlar göstermesi de beklenmektedir (Yıldırım, 2007: 259). Bu düşünceler algılanan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelmiştir.

H1: Algılanan örgütsel adalet arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

2.4.2. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Şartlara göre değişiklik gösterebilen psikolojik sermaye, bireyin güçlü yönlerini geliştirerek örgütsel performansını artırmayı amaçlar (Erdem, Gökmen ve Türen, 2015: 39). Psikolojik sermayesi yüksek olan bir çalışanın örgütüne karşı izlenimleri ve duyguları olumlu olacağı için çalışanın performansının yükselmesi ve çalışandan örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesi beklenmektedir (Gupta, Shaheen ve Reddy, 2017: 974). Bu sebeple temel amaçları örgüte yarar sağlamak olan psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının birbirleriyle ilişkili olabilecekleri düşünülmektedir.

H2: Psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiler.

2.4.3. Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sermaye İlişkisi

Greenberg, yapmış olduğu bir çalışmada, çalışanın örgüt içerisinde adaletsizlik olduğunu düşünmesi halinde sinirleneceğini; kendisi bir adaletsizlik gerçekleştirdiğinde ise kendini suçlu hissedeceğini ileri sürmüştür. (Greenberg, 1990: 400). Pozitif deneyimlerin, pozitif psikolojik kaynaklar ortaya çıkaracağı düşüncesinden hareket eden Turgut ve Agun, örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki olabileceği düşüncesini ileri sürmüştür (Turgut ve Agun, 2016: 18). Greenberg'e göre birey, örgüt içerisinde adaletsiz bir durumla karşılaşarsa, örgüte negatif duygu ve tepkilerle karşılık verecektir (Greenberg, 1987: 11). Bu düşüncelerden hareketle algılanan örgütsel adalet ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki merak konusu olmuştur.

H3: Algılanan örgütsel adalet artıkça, çalışanların psikolojik sermayeleri artar.

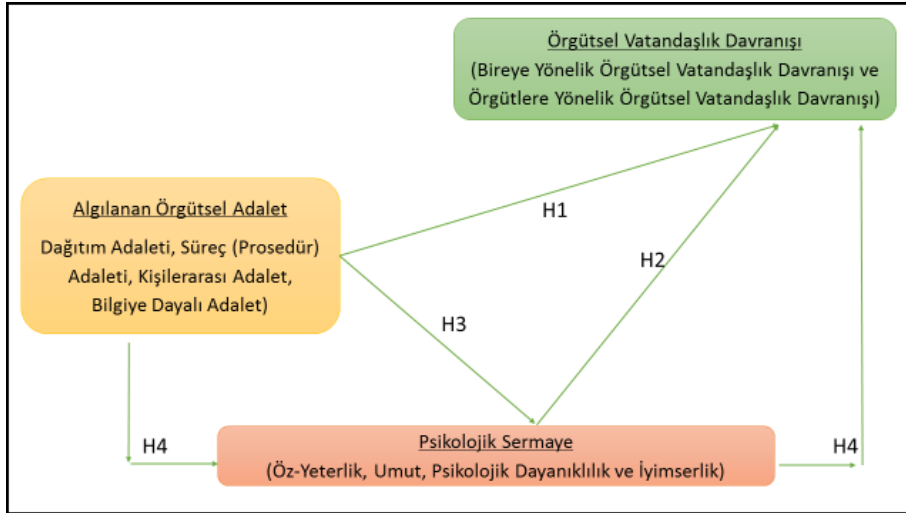
2.4.4. Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Örgüt içerisinde oluşan örgütsel adalet algısı, çalışan performansını, örgütle özdeşleşmesini, örgüte duyulan güveni, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Meydan, Şeşen ve Basım, 2011: 46; Çoban, 2013: 18). Bu durum algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu çalışan tutumları ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Lee ve Peccei, 2007: 661). Diğer taraftan psikolojik sermayenin de örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet gibi olumlu örgütsel sonuçlarla aynı yönlü, iş stresi, işi bırakma niyeti, sinizm gibi olumsuz sonuçlarla ise negatif yönlü ilişkisi vardır (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011: 149). Nandan ve Azim'in yaptıkları bir çalışmada algılanan örgütsel adaletin hem psikolojik sermayeyle hem de örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olabileceği ileri sürülmüştür (Nandan ve Azim, 2015: 150). Bu düşünceler psikolojik sermayenin modelde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile algılanan örgütsel adalet arasında aracı rol oynayabileceğini düşündürmüştür.

H4: Psikolojik sermaye, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynar.

Bu çerçevede oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'de bulunan 190 üniversite ve vakıf meslek yüksekokulunda 2015-2016 eğitim – öğretim yılı bahar döneminde görev yapmakta olan akademik personel (Prof., Doç., Yrd. Doç., Öğr. Gör., Uzman, Okutman, Araş. Gör., Eğt.-Öğr. Prog.) oluşturmaktadır. 2015-2016 eğitim – öğretim yılı bahar döneminde Türkiye'de 109 devlet üniversitesi, 76 vakıf üniversitesi ve 8 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 190 üniversite ve vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Akademik kadrolarda bulunan kişi sayısı 155.978'dir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2016). Örneklem seçiminde, "rastlantısal örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 6.643 akademisyene elektronik ortamda anket gönderilmiştir. 634 akademisyen geri dönüş yapmıştır. 23 anket, eksik bilgi içerdiğinden çalışmaya dâhil edilmemiştir. Çalışma 611 akademisyenin anketi ile sürdürülmüştür. Ankete katılan akademisyenlerin kurum ve akademik unvan bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Akademisyenin Kurum Ve Akademik Unvan Bilgilerine İlişkin İstatistikler

Demografik Özellikler		N	%
Kurum	Devlet Üniversitesi	430	70,4
	Vakıf Üniversitesi	181	29,6
Akademik Unvan	Profesör	55	9,0
	Doçent	57	9,3
	Yardımcı Doçent	186	30,4
	Öğretim Görevlisi	127	20,8
	Araştırma Görevlisi	172	28,2
	Uzman	6	1,0
	Okutman	8	1,3
	Eğitim Öğretim Planlayıcısı	0	0

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada üç adet ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilen beş boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, toplam 19 madde bulunmaktadır. Türkçeye uyarlanması Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılmıştır (Basım ve Şeşen, 2006). Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) boyutlar bazında 0.77 ile 0.87 arasında, genel olarak ise 0.94 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel adalet algılarını ölçmek için, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen dört boyutlu örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 madde yer almaktadır. Türkçeye uyarlanması Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 26). Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) boyutlar bazında 0.87 ile 0.95 arasında, genel olarak ise 0.94 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada, Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği dört boyutlu psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Ölçekte, toplam 24 madde vardır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) boyutlar bazında 0.67 ile 0.85 arasında, genel olarak ise 0.91 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Verilerin analizinde SPSS ve AMOS hazır paket programları kullanılmıştır. Verilerin frekans analizi, betimleyici istatistik, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizinde SPSS programından, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon analizinde AMOS programından yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modelinin uyumuna ilişkin istatistiksel değerler Tablo 2'de gösterilmiştir (Şimşek, 2007; İlhan ve Çetin, 2014: 31):

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İstatistiği	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/sd	≤ 3	4-5
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,10
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85

4. Bulgular

4.1. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular

Ölçeklerin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır.

4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin daha önceden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapıldığından bu araştırma kapsamında ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	1230,507	8,095	0,108	0,671	0,796	0,243
İlişkisiz	1114,399	7,332	0,102	0,706	0,833	0,159
İlişkili	925,510	6,129	0,092	0,763	0,850	0,102
İkinci Düzey Çok Faktörlü	925,510	6,129	0,093	0,762	0,850	0,102
Modifiye Edilmiş Model (İlişkili)	462,701	3,282	0,061	0,902	0,922	0,060

RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI = Goodness of Fit Index.

* $p < 0.05$

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği en iyi uyumu ilişkili yapıda göstermektedir ($\Delta\chi^2/sd=6,129$; $RMSEA=0,092$; $CFI=0,763$; $GFI=0,850$; $RMR=0,102$). Analiz kapsamında yapılan iyileştirmeler neticesinde modifiye edilmiş ilişkili modele ulaşılmıştır ($\Delta\chi^2/sd=3,282$; $RMSEA=0,061$; $CFI=0,902$; $GFI=0,922$; $RMR=0,060$). Bu araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) 0,842 olarak hesaplanmıştır. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı için 0,720 ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı için 0,818 olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 4'te yer almaktadır.

Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, kişilere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışın genel ortalama puanı 5,04 (s.s.=0,56) ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışın genel ortalama puanı 4,49 (s.s.=0,68) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Modifiye Edilmiş Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutları Ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	Std. Sapma
1	Bireye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11	5,04	0,56
2	Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	6, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	4,49	0,68

4.3. Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Algılanan örgütsel adalet ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	3292,490	19,368	0,174	0,711	0,560	0,145
İlişkisiz	2006,552	11,803	0,133	0,830	0,751	0,098
İlişkili	632,559	3,857	0,068	0,957	0,902	0,078
İkinci Düzey Çok Faktörlü	696,828	4,198	0,072	0,951	0,895	0,079

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index.

* $p < 0.05$

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel adalet ölçeği en iyi uyumu ilişkili yapıda göstermektedir ($\Delta\chi^2/sd=3,857$; $RMSEA=0,068$; $CFI=0,957$; $GFI=0,902$; $RMR=0,078$). İlişkili modele göre örgütsel adalet algısının boyutları arasındaki ilişkileri gösteren ölçme modelinde doğrulayıcı faktör analizi sonucunda herhangi bir modifikasyon yapmaya gerek bulunmamıştır. Bu araştırma kapsamında algılanan örgütsel adalet ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) 0,94 olarak hesaplanmıştır. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise dağıtım adaleti için 0,92, prosedür adaleti için 0,92, kişilerarası adalet için 0,42 ve bilgisel adalet için 0,93 olarak bulunmuştur. Özdamar'a (1999: 522) göre Cronbach Alfa katsayısının 0.40–0.60 arasında olması anketin düşük güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Bu şartlarda ölçeğin boyutlarından kişilerarası etkileşimin güvenilirliğinin düşük derecede olduğu tespit edilmiştir. Yapılan duyarlılık analizi neticesinde 15'inci sorunun ölçekten çıkarılması ile güvenilirlik katsayısının 0,94 olduğu hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model üzerinde de düzeltme yapılması sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu değerlendirilmiştir ($\Delta\chi^2/sd=4,212$; $RMSEA=0,073$; $CFI=0,956$; $GFI=0,901$; $RMR=0,078$). Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Modifiye Edilmiş Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin Alt Boyutları Ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	Std. Sapma
1	Prosedür Adaleti	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	3,33	0,86
2	Dağıtım Adaleti	8, 9, 10, 11	3,64	0,95
3	Kişilerarası Adalet	12, 13, 14	3,91	1,07
4	Bilgiye Dayalı Adalet	16, 17, 18, 19, 20	3,46	1,05

4.4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin daha önceden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapıldığından ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	1396,412	5,541	0,086	0,857	0,821	0,089
İlişkisiz	3214,567	12,756	0,139	0,629	0,692	0,102
İlişkili	1163,130	4,728	0,078	0,885	0,854	0,087
İkinci Düzey Çok Faktörlü	1175,821	4,741	0,078	0,884	0,851	0,089
Modifiye Edilmiş Model (İlişkili)	802,369	3,444	0,063	0,929	0,900	0,076

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index.

* p<0.05

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeği en iyi uyumu ilişkili yapıda göstermektedir ($\Delta\chi^2/sd=4,728$; RMSEA=0,078; CFI=0,885; GFI=0,854; RMR=0,087). Analiz kapsamında yapılan iyileştirmeler neticesinde modifiye edilmiş ilişkili modele ulaşılmıştır ($\Delta\chi^2/sd=3,444$; RMSEA=0,063; CFI=0,929; GFI=0,900; RMR=0,076). Ölçek maddelerinden 1-11, 9-14, 9-18, 11-19, 2-20, 6-20, 12-21, 3-4, 4-16, 4-23, 21-23, 7-8 ve 10-13 sorularının ilişkilendirilmesi uyum değerini yükseltmiştir. Araştırma kapsamında psikolojik sermaye ölçeğine ait elde edilen güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) 0,93 olarak hesaplanmıştır. Boyutlar bazında güvenilirlik değerleri ise iyimserlik için 0,61, umut için 0,83, öz-yeterlilik için 0,91 ve dayanıklılık için 0,77 olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda geçerliği doğrulanan ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, ortalama ve standart sapmaları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Modifiye Edilmiş Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutları Ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası	Ort.	Std. Sapma
1	İyimserlik	1*, 9, 11*, 14, 18, 19	4,41	0,70
2	Umut	2, 6, 12, 17, 20, 24	4,84	0,73
3	Öz-yeterlilik	3, 4, 15, 16, 21, 23	5,05	0,77
4	Psikolojik Dayanıklılık	5, 7, 8*, 10, 13, 22	4,76	0,70

* Ters kodludur.

4.5. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmamızın bu kısmında akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adalet algıları ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Korelasyon analizinin yapılabilmesi için ölçek boyutlarının genel ortalama puanları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre değişkenlerin neredeyse hepsinin arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$). Yalnızca birey temelli örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgiye dayalı adalet arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır ($r = ,073$). Boyutlar arasındaki korelasyonlara ilişkin detaylı bilgi Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Değişkenler Arası Korelasyon Bulguları

BOYUTLAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İyimserlik	1									
Umut	,662**	1								
Öz-yeterlilik	,599**	,791**	1							
Psikolojik Dayanıklılık	,640**	,753**	,759**	1						
Dağıtım Adaleti	,491**	,245**	,292**	,316**	1					
Prosedür Adaleti	,447**	,311**	,273**	,282**	,582**	1				
Kişilerarası Adalet	,414**	,221**	,260**	,274**	,692**	,481**	1			
Bilgiye Dayalı Adalet	,392**	,146**	,169**	,208**	,725**	,444**	,805**	1		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Birey	,218**	,261**	,290**	,284**	,111**	,083*	,094*	,073	1	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Örgüt	,510**	,466**	,491**	,473**	,391**	,377**	,316**	,270**	,469**	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

4.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirleyicilerini tespit etmek üzere iki aşamalı yapısal regresyon analizi yapılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen metodolojiye uygun olarak ilk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılmış, daha sonra aracı değişken modele dâhil edilerek model bütüncül bir şekilde ele alınmış ve etkilerin tamamı belirlenmiştir. Bu çerçevede birinci model kapsamında H1 incelenmiştir.

Bu doğrultuda yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 10'da gösterilmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde GFI ve RMR değerlerinin kabul edilebilir sınır içerisinde yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle, daha yüksek uyum değerinin varlığı araştırılmış ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir.

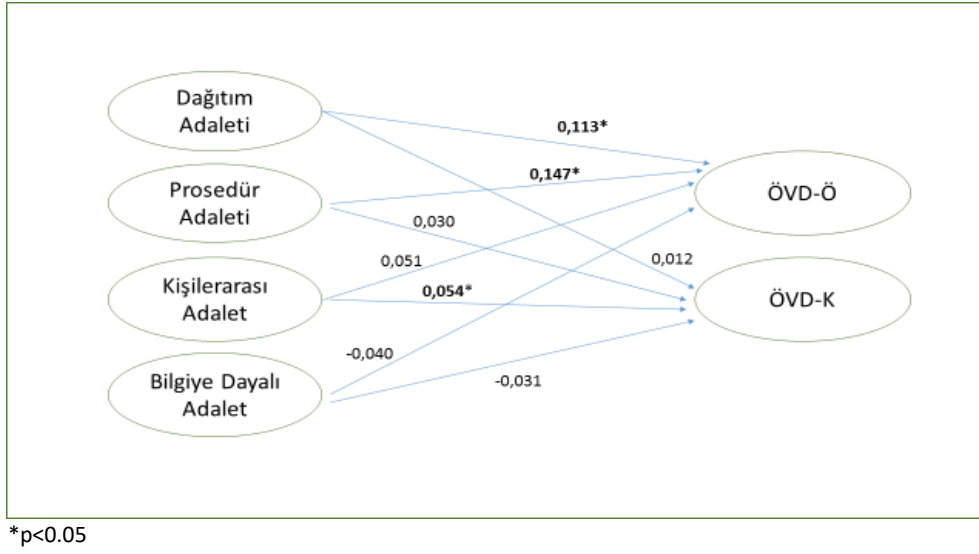
Tablo 10. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Yönelik Bulgular

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	1927,638	3,007	0,057	0,910	0,854	0,081
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	1268,771	2,027	0,041	0,955	0,902	0,056

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index.

* $p < 0,05$

Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini tespit etmek için Tablo 10'da oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

H1. Algılanan örgütsel adalet arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları artar:

Şekil 2’de yer alan algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelendiğinde bilgiye dayalı adaletin herhangi bir etkisi bulunmadığı, prosedür ve dağıtım adaletinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta=0,113$; $\beta=0,147$, $p<0,05$) üzerinde, kişilerarası adaletin ise bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta=0,054$, $p<0,05$) anlamlı ve pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle H1’in kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

Analizin ikinci aşamasında psikolojik sermaye analize aracı değişken olarak dâhil edilmiştir. Bu çerçevede ikinci model kapsamında H2, H3 ve H4 incelenmiştir. Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri ve modelde yapılan iyileştirmeler sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolüne Yönelik Bulgular

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Model	4209,791	2,400	0,048	0,895	0,810	0,081
Modifiye Edilmiş Yapısal Model	3401,574	1,961	0,040	0,929	0,848	0,078

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index.

* p<0.05

H2. Psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiler:

Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolünü tespit etmek için oluşturulan yapısal model kullanılarak AMOS paket programı yardımıyla yol analizi yapılmıştır. Yapılan analizde, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi araştırıldığında, psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserliğin ve öz-yeterliliğin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=1,055$; $\beta=0,358$, $p<0,05$). Buradan hareketle H2’nin kısmen desteklendiği sonucuna varılabilir.

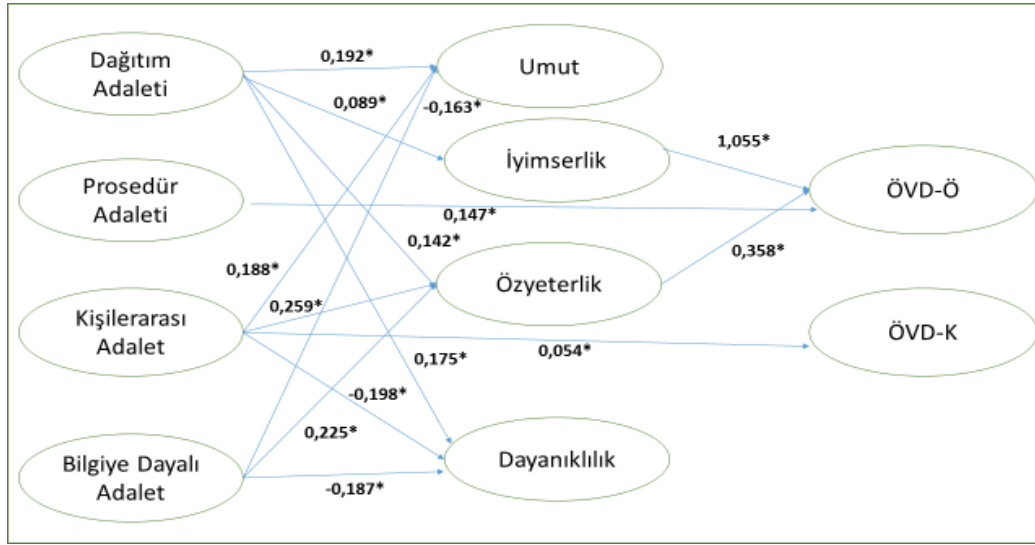
H3. Algılanan örgütsel adalet arttıkça, çalışanların psikolojik sermayeleri artar:

AMOS paket programı yardımıyla yapılan analizde algılanan örgütsel adaletin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi incelendiğinde dağıtım adaletinin iyimserlik ($\beta=0,089$, $p<0,05$), umut ($\beta=0,192$, $p<0,05$), öz-yeterlilik ($\beta=0,142$, $p<0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta=0,175$, $p<0,05$) üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Kişilerarası adaletin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi incelendiğinde ise umut ($\beta=0,188$, $p<0,05$), öz-yeterlilik ($\beta=0,259$, $p<0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta=0,225$, $p<0,05$) üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, bilgiye dayalı adaletin ise umut ($\beta=-0,163$, $p<0,05$), öz-yeterlilik ($\beta=-0,198$, $p<0,05$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta=-0,187$, $p<0,05$) üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte prosedür adaletin psikolojik sermaye üzerinde herhangi bir etkisine rastlanılmamıştır. Buradan hareketle H3'ün kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

H4. Psikolojik sermaye, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynar:

Psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi yönünde yapılan analizde elde edilen bulgular ise psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesiyle dağıtım adaletinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin kaybolduğunu göstermektedir. Bu sebeple dağıtım adaletinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iyimserliğin ve öz-yeterliliğin tam aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle H4'ün kısmen desteklendiği belirtilebilir. Hipotezlere ilişkin yapılan analiz sonuçları Şekil 3'te verilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan yollar burada gösterilmiştir.

Şekil 3. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü



5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada örgütsel bir öncül olan algılanan örgütsel adaletin ve kişisel bir öncül olan psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sermayenin modelde aracı bir değişken olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde en yüksek değer bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu olduğu görülmüştür (Tablo 4). Bu sonuçtan hareketle akademik personelin, çalışma arkadaşlarına verdiği değer yüksek olduğu ve onlara yönelik yardım davranışları gösterdikleri ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç literatürle aynı doğrultudadır. Fehr'e göre bir örgütteki çalışan bireyler arasındaki arkadaşlık; yardımlaşma, işbirliği, dostluk, samimiyet gibi duyguları beraberinde getirir (Fehr, 1996: 14). Uzun saatler, aynı ortamda, birlikte çalışmak kişilerin yakınlaşmasını, birbirlerini daha iyi tanımalarını, bilgi paylaşımında bulunmayı ve gerektiğinde birbirlerine yardımcı olmayı sağlayacaktır.

İşbirliği, üniversitelerde bilgi paylaşımını da beraberinde getirir. Bilimin ve bilginin ön planda olduğu bu örgütlerde bilginin paylaşımına yönelik işbirliği o örgütü yukarı çıkaran bir kaldıraçtır. Hangi bilim söz konusu olursa olsun gelişimi, işbirliğine ve bilgi paylaşımına dayanır (Hendriks, 1999: 91).

Araştırmadan ortaya çıkan diğer bir sonuç üniversitelerde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algılarının oldukça yüksek olduğu yönündedir. Benzer bir çalışmada akademik personelin adalet algılarına ilişkin yapılan çalışma sonuçlarının ortalamasının üzerinde çıktığı görülmüştür (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016: 103). Çalışanların örgütleri için yüksek adalet algısına sahip olması çalışan performansının da yükselmesine ve çalışma arkadaşları ile işbirliğinin sağlaması sonucunu doğuracaktır (Pfeffer ve Langton, 1993: 382). Alt boyutlar içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyut ise kişilerarası adalet algısıdır (Tablo 6). Araştırmadan elde edilen bu sonuç Pfeffer ve Langton'un görüşünü de desteklemiştir. Akademik personel, karar alma sürecinde yöneticisinin kendisine karşı gerekli saygıyı, hoş görüyü ve nezaketi gösterdiğini düşünmektedir. Bu durum, örgütün düzeni için oldukça önemli bir sonuçtur. Kişilerarası adaletin bir örgüt içerisinde düşük olması, çalışanların yöneticilerine karşı olumsuz tavır ve tepkilerde bulunması sonucunu doğurur (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002: 326).

Diğer taraftan akademik personelin, psikolojik sermaye alt boyutlarına bakıldığında tüm alt boyutların ortalamasının üzerinde sonuçlar verdiği ve bunların arasından öz-yeterlilik alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (Tablo 8). Başarılı deneyimler ve olumlu geribildirimler bireyin öz-yeterlilik algısının yükselmesinde etkili olabilir (Uysal, 2013: 144). Öz-yeterlilik alt boyutunun yüksek çıkmasından hareketle akademik personelin başarılı bir geçmişe, güçlü kişilik yapısına, kendine güvene ve inanca sahip oldukları düşünülebilir. Başarılı akademik personel, çalışma arkadaşlarına da üniversite içerisinde örnek olacaktır. Özellikle genç akademisyenler, başarılı işlere imza atan kıdemli akademisyenleri rol modeli olarak almak isteyebilirler. Çankır, araştırma görevlileri üzerinde yaptığı bir çalışmada benzer bir sonuca ulaşmış ve araştırma görevlilerinin işinde iyi olarak nitelendirdiği kişileri örnek alarak kendilerini geliştirdikleri sonucuna ulaşmıştır (Çankır, 2016: 27). Kutanis ve Oruç (2015) akademisyenler üzerine yaptıkları bir çalışmada öz-yeterlilik boyutunun önemi üzerinde durmuşlardır. Literatür taramasında akademisyenler üzerinde yapılan araştırmalarda öz-yeterliliğe vurgu yapan ve bu alt boyut için ortalamasının üzerinde sonuçlara ulaşan araştırmaların olduğu görülmüştür (Uysal, 2013: 144; Çankır, 2016: 27).

Araştırma modeli çerçevesinde test edilen dört hipotezle ilgili elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

H1, algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu yönündedir. Korelasyon bulgularından elde edilen sonuçlara göre, bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgiye dayalı adalet arasında anlamlı ve pozitif ilişkiye rastlanamazken; diğer alt boyutlarla arasında anlamlı ve pozitif ilişkiye rastlanmıştır (Tablo 9). Regresyon sonuçlarına bakıldığında ise prosedür ve dağıtım adaletinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; kişilerarası adaletin ise bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Şekil 2). Dağıtım adaleti ve prosedür adaleti örgütün geleceği için oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin ortaya çıkması şaşırtıcı bir sonuç olmamıştır. Örgüt içerisinde dağıtım adaletinin varlığı çalışanların sorumluluklarını zamanında ve etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacaktır. Skarlicki ve Folger'e göre dağıtım adaletinin düşük olması çalışanların örgüte karşı negatif tutum ve davranışlarda bulunmasına sebep olacaktır (Skarlicki ve Folger, 1997: 439). Prosedür adaletinin temelinde ise çalışma sırasında akademisyenlerin kendilerine karşı dürüst davranıldığını ve herkese karşı işlemlerin adil işlediğine ilişkin algıları yatmaktadır. Diğer taraftan kişilerarası adaletin temelinde birey olduğu için, birey temelli örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde bu alt boyutun etkili olduğu sonucunun çıkması şaşırtıcı olmamıştır. Bu sonuçlardan hareketle H1'in kısmen desteklendiğini söylemek mümkündür.

H2, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı etkisi olduğunu yönündedir. Korelasyon bulgularından elde edilen sonuçlara göre, bireye yönelik ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ile psikolojik sermayenin alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 9). Yapılan literatür taramasında da benzer sonuçlara rastlanmıştır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Pradhan, Jena ve Bhattacharya, 2016; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010). Regresyon sonuçlarına göre

ise, iyimserlik ve öz-yeterlilik alt boyutlarının örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Şekil 3). Örgütlerde kendini öz-yeterli gören çalışanlar, yeterli performansı göstererek örgütlerinde olumlu davranışta bulunurlar ve örgütleri için çıktılar vermek isterler (Stajkovic ve Luthans, 1998). Kiremit'in (2006) öğretmenlerle yaptığı araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarının yüksek olması, görevlerini başarıyla yerine getirmelerini sağlamaktadır (aktaran Korkut ve Babaoğlu, 2012: 271). Psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimser kişilik özelliğine sahip olan bireyler çalışma hayatlarında daha başarılıdır (Baltaş, 2002: 185). Bu başarının sebebi üstlerine düşen her tür görevi yerine getirmelerinin yanı sıra bu amaç uğruna gerektiğinde örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları da göstermeleridir. Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında, H2'nin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

H3, algılanan örgütsel adaletin, psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi olduğu yönündedir. Korelasyon bulgularından, algılanan örgütsel adaletin ve psikolojik sermayenin tüm alt boyutları arasında beklendiği gibi anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 9). Literatür taraması yapıldığında farklı çalışmaların da benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür (Nandan ve Azim, 2015; Bakri ve Ali, 2015). Regresyon sonuçlarına bakıldığında dağıtım adaletinin, psikolojik sermaye alt boyutlarının tümü üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Şekil 3). Dağıtım adaletinin, psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının üzerinde anlamlı olması bireyin ödül beklentisinin örgüt tarafından yerine getirilmesi sonucunda bireyin kendini daha yeterli görmesi, geleceğe dair daha olumlu düşüncelere sahip olması, başarmak için daha azimli olması ve sıkıntılı durumlara karşı daha dayanıklı olması sonuçlarını beraberinde getirecektir. Çalışanların istekleri gerçekleştiğinde mutlu olmakta ve pozitif duygularla hareket ettirmektedirler (Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014: 566). Regresyon analizinin bir diğer sonucu ise kişilerarası adaletin ve bilgiye dayalı adaletin, psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları üzerinde etkili olduğu şeklindedir. Etkileşim adaletini oluşturan kişilerarası adalet algısıyla bilgiye dayalı adalet algısının, iyimserlik üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmaması, bireyler arası etkileşimin akademisyenlerde oluşabilecek olumlu düşünceleri etkilemediğini göstermiştir. Oysaki bir örgüt çalışanlarına karşı ne kadar adil olursa, çalışanların iyimserliklerinden de o oranda yararlanabilirler (Çalışkan, 2014: 379). Elde edilen sonuç bu düşünceden farklı olmuştur. H3'ün kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

H4, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün olduğuna ilişkindir. Şekil 3'ten de görülebileceği gibi psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz-yeterlilik alt boyutlarının algılanan örgütsel adaletin dağıtım adaleti alt boyutu ile örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolünün olduğu; fakat diğerlerinde olmadığı tespit edilmiştir. Dağıtım adaleti algısına sahip olan akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde hayata karşı göstermiş oldukları olumlu bakış açısının etkili olduğu ifade edilebilir. Korelasyon analizinde dağıtım adaleti ile iyimserlik arasında aynı yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Dağıtım adaleti algısı akademisyenleri iyimser bir bakış açısına sürüklemektedir ve bu durum da akademisyenlerin hiçbir fayda beklemeksizin üniversite yararına çalışmalarını sağlamaktadır. Bu durum psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun aracılık etkisinden kaynaklanmıştır. İyimser bir eğitmen yönetiminin, öğrencilerinin, toplumun olumlu özelliklerine odaklanacağı için örgüt yararına çalışmaktan kaçınmayacaktır (Çağlar, 2013: 260). Diğer taraftan özyeterlilik de dağıtım adaleti yüksek olan akademisyenlerin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde benzer bir etki oluşturmuştur. Korelasyon analizine bakıldığında dağıtım adaleti ile özyeterlilik arasında aynı yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Yüksek dağıtım adaletine sahip olan akademisyenlerin kendilerine ve yeteneklerine olan inancı artar. Böylece bu akademisyenlerin örgüt temelli örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye meyilli oldukları ifade edilebilir. Bu durum psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyutunun aracılık etkisinden ileri gelmektedir. Bu sebeple H4'ün kısmen desteklendiğini söylemek mümkündür. Literatür taramalarında bu üç değişkenle ilgili çeşitli çalışmalara rastlanmıştır; fakat örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin alt boyutları bu derece detaylı inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmanın sınırlılıkları da vardır. Bu araştırma örnekleme giren üniversitelerdeki akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmada kullanılan değişkenler, zamanla değişiklik gösterebilir. Bu nedenle araştırmadan elde edilen sonuçlar yalnızca araştırmanın uygulandığı zaman dilimi için geçerlidir.

Araştırma bulgularına dayanarak şu öneriler getirilebilir: Temel görevleri ders verme ve araştırma yapma olarak bilinen akademik personelin, yönetici ve meslektaşlarla iletişim kurmaya önem vermesi, onlarla bilgi alışverişi ve işbirliği yapması gerekir. Ortak ders verip, ortak araştırmalar yapmalıdır. Olumsuzluklara takılmamayı, olaylara iyimser bakabilmeyi, azimli olmayı, kendine ve başkalarına güven duymayı ve bunu karşdakilere yansıtabilmeyi felsefe edinmelidir. Üretici olmalı ve yeni gelişmeleri takip etmelidir. Yaptığı çalışmalar sadece kendine ve görevde yükselmesine ilişkin olmamalı üniversiteye, topluma ve ülkeye de katkı sağlayıcı olmalıdır. Üniversiteyi içerde ve dışarıda temsil edecek iş ve gruplarda görev almalıdır. Akademisyenlerin tüm bu davranışları gerçekleştirebilmesi için yöneticiler de akademisyenlere gerekli ortamı sağlamaya özen göstermelidir. Gelecekte yapılacak araştırmalar için de şu önerilerde bulunulabilir: Model değişkenleri ve katılımcılar değiştirilebilir. Aynı çalışma devlet ve özel üniversiteler karşılaştırılarak tekrarlanabilir.

Kaynaklar

- Akyüz, Ü., Demirkasımoğlu, N., & Erdoğan, Ç. (2013). Milli eğitim bakanlığı merkez örgütündeki yöneticilerin örgütsel adalet algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38 (167), 273-288.
- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing: An empirical study. *International Business Research*, 4(3), 221-227.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., 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.
- Badu, C. A., & Asumeng, M. (2013). Perceived organizational justice and employees' organizational citizenship behaviour in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 5(19), 144-150.
- Bakri, N., & Ali, N. (2015). Relationship between organizational justice, psychological capital and job burnout: Empirical evidence from health care sector. *Asian Social Science*, 11(25), 84-89.
- Baltaş, A. (2002). Ekip çalışması ve liderlik. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- 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(6), 1173-1182.
- Barroso Castro, C., Martín Armario, E., & Martín Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 6(4), 83-101.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Begenirbaş, M., & Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1-24.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, S., & Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Büyükyılmaz, O., & Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 89-114.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y., (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organizational Management*, 27(3), 324-351.

- Çağlar, C. (2013). Okulların akademik iyimserlik düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363- 382.
- Çankır, B. (2016). Geri bildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterlilikleri üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 21-30.
- Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Ellis, K. M., Reus, T. H., & Lamont, B. T. (2009). The effects of procedural and informational justice in the integration of related acquisitions. *Strategic Management Journal*, 30, 137-161.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Fehr, B. (1996). Friendship processes. Newbury Park, CA: Sage
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. & McCarty, C. (1990). The interpersonal aspects of procedural justice: A new perspective on pay fairness. *Labor Law Journal*, 41(8), 580-586.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Hassan, S., & Hassan M. U. (2015). Testing the mediating role of perceived organizational support between leadership styles, organizational justice and employees' behavioral outcomes. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 131-158.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ict on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 47, 1815-1820.
- Karacelil, S. (2013). Ailede adalet eğitimi. *The Journal of Academic Social Studies*, 6(8), 253-278.
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135.
- Kappagoda, S., Othman, P., Fithri, H. Z., & Alwis, G. D. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: Genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- Korkut, K., & Babaoğlu, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-282.
- Kutanis, Ö.R., & Oruç, E. (2015). The views of academic staff on psychological capital: A qualitative study in the Turkey. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 1-9.

- Lee, J., & Peccej, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Lilly, J., Virick, M., & Wipawayangkool, K. (2015). Recency effects in justice and organizational citizenship behavior: The impact of coping style. *Journal of Business Strategies*, 32(2), 71-109.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 41-62.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nandan, T., & Azim, A. M. M. (2015). Organizational justice and organizational citizenship behavior. mediating role of psychological capital. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 148-156.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational citizenship and deviance behavior. *Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. (1.Ed.). Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Özer, P. S., & Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 107-125.
- Özmen, Ö.N., Arbak, Y., & Özer P. S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, production, and working collaboratively: evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 382-407.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S., & Ceep C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Poyraz, K., Kara, H., & Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 71-91.
- Pradhan, R. K. Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-16.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65-78.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Relationship in the workplace: the role of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991a). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder and D. R. Forsyth (Ed.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*, Elmsford. New York: Pergamon, 285-305.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991b). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

- Turgut, T., & Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism: The mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Vey, M. A. & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring?. *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Walker, H. J., Helmuth, C. A., Feild, H. S., & Bauer, T. N. (2015). Watch what you say: Job applicants' justice perceptions from initial organizational correspondence. *Human Resource Management*, 54(6), 999-1011.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- 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.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2016). <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim tarihi, 20.04.2016).
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*, 60(3), 321-331.