Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
55(3) 2020, 1997-2011
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.09.1417

Araştırma Makalesi

Psikolojik Sermaye ve Geri Çekilme Davranışı ilişkisi: Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü

Relationship between Psychological Capital and Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Ownership

Mehtap ÖZTÜRK
Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
mehtapfindik@selcuk.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-8513-9842

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
08.07.2020	26.08.2020	29.08.2020

Öz

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin geri çekilme davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada Konya örnekleminde özel sektörde çalışan 557 katılımcıdan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS 23 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerine yönelik analizler Process Makro aracılığıyla test edilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin geri çekilme davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında psikolojik sermayenin geri çekilme davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sahiplenme, Geri Çekilme Davranışı, Aracı Etki.*

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of psychological capital on the withdrawal behavior and to investigate whether psychological ownership has a mediating effect in this relationship. In the study, data was collected from 557 employees of a private sector in Konya using simple random sampling method and survey technique. The data collected in the study were analyzed through SPSS 23 package program. Analysis for the research hypotheses was tested through Process Macro. As a result of the research, it has been determined that psychological capital has a positive and significant effect on psychological ownership. In addition, the study concluded that psychological capital has a negative and significant effect on the withdrawal behavior. Within the scope of the study, it was determined that psychological ownership has a mediating role in the effect of psychological capital on the withdrawal behavior.

Keywords: *Psychological Capital, Psychological Ownership, Withdrawal Behavior, Mediator Effect.*

Giriş

Örgütlerde çalışanların pozitif özelliklerine önem verilmesi çalışan performansını ve dolayısıyla örgüt performansının artırılması sonuçlarına sebebiyet verdiği için hem uygulamacıların hem de örgüt araştırmacılarının odak noktası haline gelmiştir. Çalışanların pozitif davranışsal sonuçları erken dönemlerde iş tatmini, iş performansı gibi motivasyon ve liderlik temelli konular üzerinde

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Öztürk, M. 2020. Psikolojik Sermaye ve Geri Çekilme Davranışı ilişkisi: Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi,* 55(3), 1997-2011

şekillenirken, zamanla araştırmacılar pozitif örgütsel davranış türleri arasında örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi güncel örgütsel davranış biçimlerini de araştırmalarına dahil etmişlerdir. Bu doğrultuda, hem çalışanların hem de örgütün performansının iyileştirilmesine katkı sağlayan, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik iyi oluş gibi örgüte psikolojik katkıda bulunan ve güncel araştırma konuları içerisinde sıkılıkla yer alan pozitif örgütsel davranışlardan biri de psikolojik sermaye davranışıdır. Psikolojik sermaye davranışı, birçok teori çerçevesinde incelense de özellikle yönetim literatüründe İş Talepleri-Kaynakları Modeli, bu tür davranışların açıklanmasında önemli rol oynayan yaklaşımlardan birisidir. Bu yaklaşım, örgütte bir kaynak olarak ele alınan psikolojik sermaye gibi psikolojik kaynakların da istenilen iş sonuçlarının karşılanmasında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermayeye benzer şekilde örgütlerde psikolojik kaynak olarak ele alınabilecek davranışlar arasında psikolojik sahiplenme davranışı da yer almaktadır. Psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme arasındaki bu ilişki sıklıkla literatürde incelenmiş olmasına rağmen (Ugwu ve Amazue, 2014; Adil ve Kamal, 2018) özellikle bu tür davranışların çalışanda yetersiz düzeyde oluştuğu durumlarda veya örgütte bu davranışsal sonuçlara neden olan kaynakların yeterli düzeyde sağlanamaması durumunda bu tür pozitif örgütsel davranışlar her zaman pozitif örgütsel sonuçlara sebep olamamaktadır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilen bu davranışların üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütsel sapma davranışı, geri çekilme davranışı, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti gibi negatif sonuçları olabilmektedir. Bu noktada psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve negatif sonuçları yine benzer şekilde literatürde ele alınsa da (Norman ve Diğ., 2010; Wang ve Lian, 2015; Manzoor, Khattak ve Hassan, 2015) özellikle geri çekilme davranışına yönelik yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır (Abdelwahab, 2013). Bu doğrultuda bu çalışmada iş talepleri-kaynakları modeli kapsamında psikolojik sermaye, psikolojik sahiplenme ve geri çekilme davranışları arasındaki ilişkiler ele alınacaktır. Ayrıca çalışma kapsamında psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü incelenecektir.

Kavramsal Çerçeve

Psikolojik Sermaye

Örgütlerde çalışanların pozitif özelliklerinin, duygularının ve davranışlarının geliştirilmesine yönelik daha odaklı teori oluşturma çabaları pozitif örgütsel davranış teorilerine olan ilgiyi artırmıştır (Bakker ve Schaufeli, 2008; Cabanas Díaz ve Sánchez González, 2016, s. 112; Yetgin, 2017). Bireylerin zayıflıklarından ziyade güçlü ve olumlu yönlerine odaklanan pozitif örgütsel davranış, örgütlerde olumsuz davranışlara yönelik çalışanların duygularını kontrol etmelerini sağlayarak negatif sonuçların azaltılması ve pozitif davranışların geliştirilmesine yönelik örgütsel çabaları açıklamaktadır (Tamer, 2015, s. 20). Pozitif örgütsel davranış örgütlerde çalışan ve örgütsel performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönlendirilmiş insan kaynağının güçlü ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması ile ilişkilendirilir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006, s. 26). Pozitif örgütsel davranış kapsamında ele alınan örgütsel davranış türlerinden birisi de psikolojik sermaye kavramıdır. Psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişim durumudur. Psikolojik sermaye, bireylerin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermesi ve özgüvene sahip olması, başarılı olabilmesi için iyimserlik göstermesi, bireylerin hedeflerine doğru yönelmesi ve gerektiğinde hedeflerine yönelik yeniden değerlendirme yapması, hedeflerine ulaşmak için zorluklarla karşılaştığında bile hedeflerini sürdürmeye yönelik esnekliğe ve dayanıklılığa sahip olması ile karakterize edilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 3). Luthans, Youssef ve Avolio'a göre (2007) tanımda belirtilen kişisel özellikler umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olarak pozitif psikolojik sermayenin boyutları olarak ele alınmaktadır (Cheung, Tang ve Tang, 2011, s. 351).

Psikolojik sermayenin umut boyutu veya bileşeni, etkileşimli olarak türetilmiş, hedefe yönelik enerji ve hedeflere ulaşmaya yönelik başarılı bir duyguya dayanan, olumlu bir motivasyon durumudur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015, s. 28). İyimserlik, bireyin olumlu beklentiye sahip olması ve artan sıkıntı karşısında bile çaba göstermeye devam etmesini ifade eder (Luthans ve Diğ., 2010, s. 46). Bu tanım iyimserliğin beklenti kuramı çerçevesinde ele alınması sonucuna

dayanmaktadır. İyimserlik boyutunun tanımlanmasında ele alınan bir başka bakış açısı ise atıf kuramıdır. Atıf kuramı, bireyin olumlu olayları; kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler olarak değerlendirmesi ve genellikle başarıyı içsel nedenlere bağlaması olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü olarak nitelendirmesini ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015, s. 29). Her iki kuram açısından da iyimserlik, bireyin şimdi veya gelecekte başarılı olabilmesi ve zorlukların üstesinden gelebilmesi için olumlu bir tutum sergilemesi olarak belirtilir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009, s. 678). Diğer bir ifade ile iyimserlik bireylerin geçmiş olumsuz olaylara karşı hoşgörülü olması, şu anki durumunu takdir etmesi, olumlu ve esnek bir bakış açısı kullanarak gelecek için fırsatlar aramasıdır (Hur, Rhee ve Ahn, 2016, s. 481). Luthans, Luthans ve Luthans (2004, s. 47) öz yeterliliği; bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilmesi için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirmeye yönelik yetenekleri hakkındaki inancı olarak tanımlamaktadır. Dayanıklılık veya rezilyans olarak adlandırılan son boyut ise en genel tanımıyla bireyin ve/veya çalışanın ciddi olumsuzluk veya risk durumunda olumlu adaptasyonu olarak ifade edilir. Psikolojik dayanıklılık bireyin zorluk, çatışma, başarısızlık veya artan sorumluluk gibi negatif durumlara yönelik bireyin kendini yeniden toparlayabilmesi için ihtiyaç duyduğu geliştirilebilir psikolojik kapasitesidir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006, s. 26; Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013, s.32).

Psikolojik sermaye çalışmaları genellikle pozitif örgütsel davranış literatürü çerçevesinde değerlendirilmiş ve psikolojik sermayenin çalışan performansı (Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; Luthans ve Diğ., 2007; Luthans ve Diğ., 2008), örgütsel güvenlik iklimi (Eid ve Diğ., 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Norman ve Diğ., 2010) gibi bir çok iş sonucu üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış literatürünün yanı sıra İş Talepleri-Kaynakları Modeli/Teorisi çerçevesinde de açıklanmıştır. İş talepleri-kaynakları modeline göre çalışma ortamlarının özellikleri, incelenen bağlama bağlı olarak farklı spesifik talep ve kaynakları içermektedir (Xanthopoulou, Bakker ve Schaufeli, 2007, s.121). İş talepleri, işin sürekli fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel veya duygusal) çaba gerektiren ve dolayısıyla belirli fizyolojik ve/veya psikolojik maliyetlerle ilişkili olan fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanların iş taleplerini karşılamaları için yüksek düzeyde fiziksel veya psikolojik çaba sarf etmesi gerekmektedir. İş kaynakları ise iş talepleri ile ilgili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2004, s.296). İleri sürülen modele göre çalışanların iş taleplerini karşılayabilmesi için gerekli iş kaynaklarına sahip olması gerekir. Sosyal destek, performans ve özerklik gibi iş kaynakları, işle ilgili öğrenme, iş katılımı ve örgütsel bağlılığa yol açan motivasyonel bir süreci tetikleyebilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007, s. 309). Model kapsamında psikolojik sermaye de, ekonomik, sosyal ve beşeri sermaye gibi bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilen ve pozitif psikolojik kaynak olarak ele alınan bir diğer kavram ise psikolojik sahiplenmedir (Avey ve Diğ., 2009, s. 174). Çalışanların iş kaynaklarına bağlı olarak çalışanın işiyle veya örgütüyle ilgili olumlu duygu ve düşünceleri psikolojik sermayelerini geliştirerek çalışanın örgütüne karşı psikolojik sahiplenme düzeyini artırabilecektir (Adil ve Kamal, 2018).

Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme çalışanın örgütte herhangi bir yasal veya finansal sahipliği bulunmamasına rağmen psikolojik olarak örgütünü sahiplenmesi durumudur (Vandewalle, Van Dyne ve Kostova, 1995, s. 211). Psikolojik sahiplenme duygusu, yasal veya finansal sahipliğin var olmadığı durumlarda gerçekleşir (Uçar, 2017, s. 175). Psikolojik sahiplenme finansal veya yasal sahiplenme üzerinden tanımlansa da temelde farklı kavramlara işaret etmektedir. Yasal veya finansal sahiplik, toplum tarafından tanınmaktadır. Dolayısıyla sahiplikle birlikte gelen haklar yasal sistem tarafından belirlenen ve finansal sahiplik yasalar sonucu korunan sahipliği ifade eder. Oysa psikolojik sahiplenme, sadece sahiplenme duygusunu hisseden kişi tarafından tanınır. Psikolojik sahiplikle ilişkili haklar ise sadece bu hakka sahip olan kişi tarafından belirlenir (Pierce, O'Driscoll ve Coghlan, 204, s. 509). Psikolojik sahiplenme, psikolojik olarak bir nesneye (örgüte, gruba, işe veya fikre yönelik) bağlı olma hissidir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001, s. 299). Bu doğrultuda psikolojik sahiplenme örgüte yönelik ve işe yönelik olarak iki şekilde ele

alınabilmektedir. Örgüt-temelli psikolojik sahiplik, çalışanın kendisini örgütün bir üyesi gibi hissetmesine bağlı olarak örgütle psikolojik bağlantısı ile ilgilidir. Bu nedenle örgüt kültürü ve iklimi, üst yönetimin tutumları, kurumsal hedefler ve vizyon, kurumsal itibar, kurumsal politikalar ve prosedürler çalışanın örgüt-temelli psikolojik sahiplik algısını etkileyebilmektedir. İş-temelli psikolojik sahiplik ise, çalışanların işlerine sahip olma duyguları ile ilgili bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Mayhew ve Diğ., 2007, s. 478).

Ayrıca psikolojik sahiplik, bireyin psikolojik olarak hedefine bağlı olma hissini ifade eder (Pierce ve Rodgers, 2004). Bu tanımda belirtilen hedef, bireyin bir başka bireye veya gruba bağlanma aracıdır. Bu noktada örgütlerde çalışanlar için psikolojik sahiplenme nesnesi veya hedefi; örgütte çalışanın işini yaparken kullanılan bir araç gibi küçük bir nesneyi ifade edebileceği gibi katılmalı yönetim ve kendi kendini yöneten takım iklimi gibi örgütsel uygulamalar ve hatta bireyin yakın bağlantı kurduğu ya da sahiplenme duygusu hissettiği örgüt kadar geniş bir olguyu da içermektedir (Liu ve Diğ., 2012, s. 872). Bu kapsamda memnuniyet ve bağlılık gibi işle ilgili olumlu tutumlar, örgüt temelli öz saygı ve ekstra rol davranışı gibi pozitif örgütsel davranışsal sonuçlara neden olan psikolojik sahiplenme; etkililik ve etkileme, öz-kimlik, bir alana sahip olma gibi çalışanların temel sahiplik ihtiyaçlarının karşılamasına izin verir (Van Dyne ve Pierce, 2004). Pierce, Kostova ve Dirks (2001) temel ihtiyaçlar olarak nitelendirilen etkililik ve etkileme, öz-kimlik, bir alana sahip olma kavramlarını psikolojik sahipliğin temel boyutları olarak tanımlamıştır. Etkililik ve etkileme, bir bireyin sahiplik sonucu çevresini keşfetme ve değiştirmesine izin veren haklardır. Bu durum bireyin veya çalışanın çevresini kontrol etme isteğinden kaynaklanabileceği gibi çevresini değiştirme isteğinden de kaynaklanabilmektedir. Bireylerin kontrolü veya davranışları yoluyla etkililik ve etkilemeye sahip olması dışsal tatmin oluşturarak psikolojik sahiplik oluşmasına neden olmaktadır. Psikolojik sahiplenme öz-kimlik ve bireysellik ile yakından bağlantılı olduğu için, diğer bir boyut olan öz-kimlik sahipliğin sembolik ifadesini temsil eder. Bir alana sahip olmak ise, bireyin temel ihtiyaçlarının bir sonucu olarak herhangi bir kişisel alana veya bölgeye sahip olma güdüsü ile açıklanabilmektedir. Bireyin benim evim, benim örgütüm vb. ifadelerini içeren bu boyut, herhangi bir nesnenin bireyin bir parçası haline gelmesini sonucunda oluşur (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001, s. 300). Bir alana sahip olma boyutu Avey ve Diğ. (2009) tarafından bölgesellik olarak ifade edilmiş ve Pierce, Kostova ve Dirks'e (2001) benzer şekilde açıklanmıştır. Ancak Avey ve Diğ. (2009) bir alana sahip olmanın bir sonucu olarak bölgeselliğin örgütlerde her zaman olumlu sonuçlara neden olmadığını bu kapsamda aşırı sahiplenme duygusunun bir sonucu olarak olumsuz örgütsel sonuçlara sebebiyet vereceğini belirtmiştir. Bu boyutların yanı sıra Avey ve Diğ. (2009) psikolojik sahiplenmenin hesap verilebilirlik boyutuna da dikkat çekmiştir. Hesap verilebilirlik, bireyin başkalarını ve kendini sahiplenmenin hedefi olan nesne üzerindeki etkilerden sorumlu olmasını sağlayan algılanan hakkın örtülü veya açık beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Olckers, 2013, s. 3). Bu doğrultuda, Avey ve Diğ. (2009) pozitif örgütsel psikoloji kapsamında psikolojik sahiplenme davranışını psikolojik sermaye gibi geliştirilebilir, ölçülebilir ve yönetilebilir bir kaynak olarak ele almıştır. Bu nedenle, çalışma kapsamında psikolojik sermayelerinin yüksek olan çalışanların örgütlerini veya örgütsel uygulamaları daha çok benimseyerek örgütlerine karşı sahiplenme hedefi olan nesnenin farkındalığını artırarak psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerinde etkisi olacağı düşünülmektedir (Ugwu ve Amazue, 2014; Adil ve Kamal, 2018).

H1: Psikolojik sermayenin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkisi vardır.

Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı, örgütsel davranış literatüründe yaygın bir şekilde işten ayrılma niyeti (Ferris, 1985; Graen, Liden ve Hoel, 1982; Deery, Iverson ve Walsh, 2002) ile aynı anlamada kullanılsa da kavramı işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti (Pelled ve Xin, 1999; Fugate, Prussia ve Kinicki, 2012) ile birlikte değerlendiren çalışmalar olduğu kadar bu kavramlardan ayrı bir şekilde farklı bir örgütsel davranış türü olarak değerlendiren yaklaşımlar da mevcuttur (Podsakoff, LePine ve LePine, 2007). Geri çekme davranışı, bir çalışanın işten kaçınmaya çalıştığı veya işe/örgüte olan ilgisini, sosyo-psikolojik cazibesini azaltmaya yönelik herhangi bir davranış türü (Sliter, Sliter ve Jex, 2012, s.123) olarak tanımlanmıştır. Geri çekilme davranışı, çalışanın örgütte yerine getirmesi gereken görevlerinden kaçınmasını veya fiilen iş yerinde

bulunmaktan kaçınma girişimlerine yönelik bir dizi davranışı içerir. Geri çekilme davranışı, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti olarak üç temel davranış biçimini içermektedir. İşe geç gelme davranışı genel olarak iş saatinin başlangıcında işe geç kalma veya iş bitiminden önce işten ayrılma olarak tanımlanabilmektedir. Devamsızlık veya işe devam etmeme ise tüm iş günü boyunca çalışanın işe gitmemesi olarak ifade edilir. İşten ayrılma niyeti ise çalışanın gönüllü veya gönülsüz bir şekilde kalıcı olarak işine devam etmemesi olarak ele alınır (Koslowsky ve Diğ., 1997 s. 79). Lehman ve Simpson ise (1992, s. 312) geri çekilme davranışını psikolojik geri çekilme davranışı ve fiziksel geri çekilme davranışı olarak farklı bir şekilde ele almıştır. Psikolojik geri çekilme, çalışma durumundan psikolojik olarak geri çekilmeyi içeren öğelerden oluşur. Bu davranışlar, işyerinde kişisel görevleri yerine getirmeme, iş arkadaşlarıyla aşırı sohbet etme, işine yönelik çok fazla çaba sarf etmeme veya işini başkalarının yapmasına izin verme gibi davranışlardan oluşur. Fiziksel geri çekilme ise, çalışanın iş yerinden veya örgütünden fiziksel olarak kaçınmasını ifade eden eylemleri içermektedir. Çalışanın işten erkenden ayrılması, uzun öğle molaları vermesi, işte uyuması bu tür davranışlar arasında sayılabilmektedir.

Bu davranuşların yanı sıra geri çekilme davranışı literatürde genellikle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir boyutu olarak ele alınmış (Spector ve Fox, 2002; Miles ve Diğ., 2002; Penney ve Spector, 2005; Spector, Fox ve Domagalski, 2006) ve çalışanın örgütüne veya örgütte çalışan bir başka çalışana zarar veren (veya zarar vermeyi amaçlayan) eylem olduğu ifade edilmiştir (Spector, 2011). Bu doğrultuda geri çekilme davranışı genellikle çalışanın iş tatminsizliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir (Spector ve Diğ., 2006, s. 450). İş tatminsizliğinin yanı sıra geri çekilme davranışı, iş-aile çatışması (Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001; Hammer, Bauer ve Grandey, 2003; Wang ve Diğ., 2004), iş stresi (McKee, Markham ve Scott, 1992; Williams ve Diğ., 2001), iş performansı (Sheridan, 1985; Somers ve Birnbaum, 2000) gibi çeşitli iş sonuçları ile de ilişkilendirilmiştir. İş talepleri-kaynakları modeli, çalışanların bireysel düzeydeki psikolojik kaynaklarının, olumlu sonuçlar elde etmek, diğer kaynakları yönetmek ve uyarlamak için kullandığı temel kaynaklar olduğunu belirtmektedir (Winkel ve Diğ., 2011, s.79). Bu doğrultuda, çalışanlar hangi talepleri hangi kaynaklarla karşılayacağı konusunda belirsizlik yaşadığında veya iş talepleri sonucunda ortaya çıkabilecek kaynak-talep dengesizliği örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütsel sapma davranışı veya geri çekilme davranışı gibi olumsuz iş sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Emre, 2018, s. 1619). Bu nedenle, örgütlerde çalışanların iş talepleri yeterli düzeyde karşılanmadığında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir boyutu olarak değerlendirilen geri çekilme davranışına neden olabilecektir. Bu noktada çalışanın iş kaynakları olarak ele alınan psikolojik sermaye (Norman ve Diğ., 2010; Wang ve Lian, 2015; Manzoor, Khattak ve Hassan, 2015) ve psikolojik sahiplenme davranışı (Chung ve Moon, 2011; Yıldız ve Diğ., 2015) yetersiz düzeyde kaldığında geri çekilme davranışına neden olabilecektir. Ayrıca psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin bu ilişkiye aracılık edebileceği düşünülmektedir (Abdelwahab, 2013).

H2: Psikolojik sermayenin geri çekilme davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

H3: Psikolojik sahiplenmenin geri çekilme davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

H4: Psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü vardır.

Yöntem

Nicel araştırma yöntemi benimsenen bu araştırmada verilerin analizinde SPSS 23 programı kullanılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında geliştirilen modelin test edilebilmesi için Bootstrap yöntemine dayanan regresyon analizi yapılmıştır. Bu regresyon analizlerinde diğer analiz yöntemlerine göre daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği gerekçesiyle Process Makro uygulaması kullanılmıştır (Hayes, 2018; Preacher ve Diğ., 2007). Ayrıca araştırmada incelenen değişkenler tek bir anket formu üzerinden değerlendirilmesi ortak yöntem varyansı eğilimi olasılığı artırmaktadır. Bu nedenle Harman'ın tek faktör testi uygulanmış, her bir ölçeğe ilişkin tüm ifadeler döngüsüz faktör analizine tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den yüksek olan üç boyutlu bir yapı elde edilmiş ve birinci boyutun toplam varyansın %38.509'unu, ikinci boyutun %11.974'sini, üçüncü boyutun

%7.727'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada ortak yöntem varyansı sorununun olmadığı gözlemlenmiştir (Podsakoff vd., 2003: 889).

Araştırmanın evrenini Konya ilinde özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirleme sürecinde özel sektör içerisinde çeşitli alt sektörlerin yer alması nedeniyle evren büyüklüğü net olarak tahmin edilememekle birlikte +-0.05 örnekleme hatasında 384 kişilik bir örneklemin 100000 kişilik evreni temsil yeteneğine sahip olduğunu belirtilmiştir (Coşkun ve Diğ., 2015). Bu doğrultuda, araştırmada Konya ilinde özel sektörde 557 çalışandan oluşan örneklem basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Anket verileri Eylül-Ekim 2019 tarihinde toplanmıştır. Ankete katılan çalışanların büyük bir kısmının erkek (%62), 25-35 yaş arası (%54), lise mezunu (%46) olduğu ve 1-5 yıl arasında (%56) bulundukları işletmede çalıştıkları tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin kullanılan ölçekler aşağıda belirtilmiştir.

- *Psikolojik Sermaye Ölçeği*: Luthans ve Diğ. (2007) tarafından geliştirilen ve Akçay (2014) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan 24 ifade ve 4 boyuttan oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.
- *Psikolojik Sahiplenme Ölçeği*: Avey ve Diğ. (2009) tarafından geliştirilen İspirli (2014) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan 16 maddelik psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılmıştır.
- *Geri Çekilme Davranışı Ölçeği*: Spector ve Diğ. (2006) tarafından geliştirilen ve Öcel (2010) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin geri çekilme boyutuna ait olan 6 ifadesi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her bir değişkene ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo-1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Psikolojik Sermaye	**Psikolojik Sahiplenme**	**Geri Çekilme Davranışı**
KMO ve Barlett Uygunluk Testi	0.869	0.842	0.811
	p <0.001	p <0.001	p <0.001
Faktör Yüklerine Göre Faktör Sayısı ve Toplam Açıklanan Varyans	24 ifade 4 Faktör	16 ifade 4 Faktör	6 ifade 1 Faktör
	78.105	85.430	99.290

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin 4 boyutlu yapıda, psikolojik sahiplenme ölçeğinin 4 boyutlu yapıda ve geri çekilme davranışının ise tek boyutlu yapıda olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçların Akçay (2014), İspirli (2014) ve Öcel (2010) çalışmalarında ileri sürdükleri yapı ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Değişkenlere ilişkin pearson korelasyon, ortalama, standart sapma ve güvenilirlik analizi (cronbach alpha) sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	**St. Sapma**	**1**	**2**	**3**
Psikolojik Sermaye (1)	3.93	0.45	(0.908)		
Psikolojik Sahiplenme (2)	3.41	0.72	0.499**	(0.907)	
Geri Çekilme Davranışı (3)	1.85	0.91	- 0.409**	-0.258**	(0.925)

Not: *p<.05, **p<.01.

Araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin Cronbach's Alpha (α) değerlerinin 0.70'den büyük olduğu (Coşkun ve Diğ., 2015) ve bu nedenle değişkenlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde ise, ankete katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme ifadelerine orta düzeyde katıldıkları geri çekilme davranışı ifadelerine ise düşük düzeyde katıldıkları ifade edilebilir. Ayrıca korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme arasında (r=.499, p<.05) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasında (r=-.409, p<.05) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sahiplenme ve geri çekilme davranışı arasında ise (r=-.258, p<.05) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

	Psikolojik Sahiplenme			**Geri Çekilme Davranışı**		
Tahmin Değişkenleri	**b**	**S.H.**	**95% CI**	**b**	**S.H.**	**95% CI**
Psikolojik Sermaye	0.7908*	0.0371	[.72, .86]	-.7507**	.0571	[-.86,-,63]
Psikolojik Sahiplenme	-	-	-	-.0901**	.0360	[-.16,-.02]
Sabit	0.7032*	0.3023	[.014, .56]	5.1113**	.195	[4.72, 5.49]
R=0.4992, R^2=0.2492, F=453.9612				*R=0.4093, R^2=0.1676, F=275.367*		

Not: *p<.05, **p<.01, S.H.= Standart Hata, b=Standardize edilmemiş beta katsayısı.

Çalışanların psikolojik sermaye algılarının geri çekilme davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenme davranışının aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin (cofidence interval, CI) sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Tablo 3 değerlendirildiğinde psikolojik sermayenin psikolojik sahiplenmeyi anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir (b=.79, p<.05). Psikolojik sermaye çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerindeki değişimin %24.92'sini açıklamaktadır (R^2=.2492). Bu sonuçlar itibariyle araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir. Tablo 3'de aracı değişken olan psikolojik sahiplenme ve psikolojik sermayenin geri çekilme davranışını birlikte açıkladıkları görülmektedir. Psikolojik sermayenin geri çekilme davranışını anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmektedir (b=-.75, p<.01). Psikolojik sahiplenmenin de geri çekilme davranışını anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmektedir (b=-.09, p<.01). Psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme çalışanların geri çekilme davranışlarındaki değişimin % 16.76'sini açıklamaktadır (R^2=.1676). Bu sonuçlar itibariyle araştırmanın H2 ve H3 hipotezlerini desteklemektedir.

Çalışanların psikolojik sahiplenme algılarının geri çekilme davranışı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre, psikolojik sahiplenme algılarının geri çekilme davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla psikolojik sahiplenmenin psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= -.712, %95 BCA CI [-.1184, -.0316]). Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralıkları değeri (BCA CI) sıfır değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (k^2) -.0355 olup bu değerin düşük değere yakın bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın H4 hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç

Bu araştırmada pozitif örgütsel davranış literatüründe önemli iş davranışları olarak nitelendirilen psikolojik sermaye, psikolojik sahiplenme ile bu davranışların negatif örgütsel sonucu olan geri çekilme davranışı arasındaki ilişkiler iş talepleri-kaynakları modeli çerçevesinde değerlendirilmiştir. İş talepleri-kaynakları modeli perspektifinde psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme davranışları örgütsel bir kaynak olarak değerlendirilmiş ve çalışanların örgütlerinden bekledikleri ve bu davranışların şekillenmesinde rol oynayan bazı talepler karşılanmadığı durumlarda çalışanların bu kaynakları yönetmelerinin yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda çalışanların psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme düzeylerinin yeterli düzeyde oluşmadığı durumlarda bu davranışların örgütlerde istenmeyen ve örgütsel performansı azaltıcı iş sonuçlarına neden olabileceği düşüncesinden hareketle, çalışmada psikolojik sermaye, psikolojik sahiplenme ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Mevcut çalışmada elde edilen sonuç, düşük düzeyde psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenmeye sahip olan çalışanların neden daha yüksek düzeyde geri çekilme davranışı gösterdiğini açıklamaktadır. Bu sonuç, literatürde mevcut olan Norman ve Diğ. (2010), Chung ve Moon (2011), Wang ve Lian (2015), Manzoor, Khattak ve Hassan (2015) Yıldız ve Diğ. (2015) çalışmaları destekler niteliktedir. Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı role sahip olduğudur. Bu bulguya göre, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların daha yüksek düzeylerde örgütlerini veya işlerini psikolojik olarak sahiplenerek daha düşük düzeyde geri çekilme davranışı sergileyeceğini ifade etmektedir. Elde edilen bu sonuç, Abdelwahab'ın (2013) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların hakim olduğu batı toplumları göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmanın batı toplumlarından farklı olarak Türkiye gibi toplulukçu kültüre sahip olan bir bağlamda incelenmesinin mevcut örgütsel davranış ve özellikle pozitif örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ancak bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışmada anket tekniği kullanıldığı için çalışma kesitsel bir çalışmadır. Psikolojik sermaye ve psikolojik sahiplenme gibi psikoloji temelli davranışların zaman içerisinde değişim göstereceği gerekçesiyle gelecekteki çalışmalarda daha güçlü sonuçlar elde edilebilmesi için boylamsal çalışmalara ihtiyaç vardır. İkinci olarak, araştırmada kullanılan psikolojik sermaye, psikolojik sahiplenme ve geri çekilme davranışı ölçeklerinden elde edilen veriler sadece çalışanların kendi değerlendirmesiyle elde edildiğinden, ortak yöntem varyansı olasılığı bulunmaktadır. Harman'ın tek faktör testi sonuçlarına göre ortak yöntem varyansı sorunu olmadığı istatistiki olarak tespit edilmiştir. Ancak tek başına Harman'ın tek faktör testi ortak yöntem varyansı sorununa çözüm değildir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda veriler farklı zamanlarda toplanmalı ve istatistiki olarak farklı yöntemler (Smart PLS, AMOS, LISREL gibi) kullanılmalıdır. Üçüncü olarak bu çalışmada psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolü incelenmiştir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda özellikle psikolojik sermayenin ve psikolojik sahiplenmenin alt boyutlarının da çalışma kapsamına dahil edilmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik iyi oluş, üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi örgütsel davranış konularının aracı veya düzenleyici etkilerinin de analize dahil edilerek yeniden incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

Abdelwahab, M. (2013). The Direct and Interactive Effects of Psychological Capital and Psychological Ownership on Work Attitudes and Withdrawal Behaviors. *New Horizons for Business Studies, Faculty of Monifia, 3*(4), 1-28.

Adil, A., & Kamal, A. (2018). Impact of perceived authentic leadership and psychological capital on burnout: Mediating role of psychological ownership. *Psychological Studies, 63*(3), 243-252.

Akçay, V. H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi,* 49(2), 72-84.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173–191.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, *48*(5), 677-693.

Avey, J.B., Nimnicht, J.L., & Pigeon, N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Developmental Journal*, *31*, 384-401.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *29*(2), 147-154.

Bitmiş, M., Sökmen, A., & Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 27-40.

Cabanas Díaz, E., & Sánchez González, J. C. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Psicothema, 28 (2),* 107-113.

Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, *18*(4), 348-371.

Chung, Y. W., & Moon, H. K. (2011). The moderating effects of collectivistic orientation on psychological ownership and constructive deviant behavior. *International Journal of Business and Management*, *6*(12), 65-77.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work relationships in telephone call centres: Understanding emotional exhaustion and employee withdrawal. *Journal of Management Studies*, *39*(4), 471-496.

Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, *50*(1), 55-61.

Emre, O. (2018). İş yolculuğunun kavramsal anlamda incelenmesi ve geri çekilme davranışları. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1613-1633.

Ferris, G. R. (1985). Role of leadership in the employee withdrawal process: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, *70*(4), 777-781.

Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Journal of Management*, *38*(3), 890-914.

Graen, G. B., Liden, R. C., & Hoel, W. (1982). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology*, *67*(6), 868-872.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, *6*(2), 91-100.

Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *17*(3), 419-436.

Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management.* Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Hur, W. M., Rhee, S. Y., & Ahn, K. H. (2016). Positive psychological capital and emotional labor in Korea: the job demands-resources approach. *The International Journal of Human Resource Management*, *27*(5), 477-500.

İspirli, D. (2014). *Knowledge as an object of psychological ownership and knowledge hiding via territoriality among knowledge workers*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology, 82(1), 79–88.*

Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 309–321.

Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, *49*(5), 869-895.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(1), 41-67.

Luthans, F., Avolio, B .J. , Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology***,** 60, 541-572.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons,* 47 (1), 45–50.

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*(1), 25-44.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. USA: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. USA: Oxford University Press.

Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the ındirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.

Manzoor, S. R., Khattak, A.I., & Hassan, S. (2015). Psychological capital and counterproductive work behaviour with intrusion of employee performance: Study from KP, Pakistan Universities. *City University Research Journal*, *5*(2), 372-383.

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, *147*(5), 477-500.

McKee, G. H., Markham, S. E., & Scott, K. D. (1992). *Job stress and employee withdrawal from work.* J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health* (153–163), American Psychological Association.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*(1-2), 51-57.

Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *17*(4), 380-391.

Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. *SA Journal of Industrial Psychology*, *39*(2), 1-13.

Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26), 18-26.

Pelled, L. H., & Xin, K. R. (1999). Down and Out: An Investigation of the Relationship between Mood and Employee Withdrawal Behavior. *Journal of Management, 25(6), 875–895.*

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(7), 777-796.

Pierce, J. L. & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organization Management*, 29, 588–613.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, *26*(2), 298-310.

Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, *144*(5), 507-534.

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 438-454.

Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315.

Sheridan, J. E. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, *28*(1), 88-109.

Sliter, M., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(1), 121-139.

Somers, M., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, *29*(3), 353-366.

Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, *21*(4), 342-352.

Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 269-292.

Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. *Handbook of Workplace Violence*, 29-46.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), 446-460.

Tamer, I. (2015). The effect of positive psychological capital on emotional labor. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, *4*(2), 20-34.

Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: Örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *32*(1), 167-200.

Ugwu, F. O., & Amazue, L. O. (2014). Psychological ownership, hope, resilience and employee work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business and Management*, *6*(10), 98-106.

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, *20*(2), 210-226.

Wang, P., Lawler, J. J., Walumbwa, F. O., & Shi, K. (2004). Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences. *International Journal of Stress Management*, *11*(4), 392-412.

Wang, X., & Lian, X. (2015). Psychological capital, emotional labor and counterproductive work behavior of service employees: The moderating role of leaders' emotional intelligence. *American Journal of Industrial and Business Management*, *5*(06), 388-395.

Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., McMurray, J. E., Gerrity, M. & Schwartz, M. (2001). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, *26*(1), 7-19.

Winkel, D. E., Wyland, R. L., Shaffer, M. A., & Clason, P. (2011). A new perspective on psychological resources: Unanticipated consequences of impulsivity and emotional intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84(1), 78–94.*

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121-141.

Yetgin, M. A. (2017). Çalışanların cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye algıları üzerine yönelik görgül bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi,* 52(2), 120-139.

Yıldız, B., Alpkan, L., Ateş, H., & Sezen, B. (2015). Determinants of constructive deviance: the mediator role of psychological ownership. *International Business Research*, *8*(4), 107-121.

Research Article

Psikolojik Sermaye ve Geri Çekilme Davranışı ilişkisi: Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü

Relationship between Psychological Capital and Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Ownership

Mehtap ÖZTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

mehtapfindik@selcuk.edu.tr

https://orcid.org/0000-0001-8513-9842

Extensive Summary

Introduction

Paying attention to the positive characteristics of employees in organizations has become the focal point of both practitioners and organization researchers, as this results in increasing employee performance and thus organizational performance. While positive behavioral results of employees have been shaped on motivation and leadership-based issues such as job satisfaction, job performance in the early stages, researchers have included current organizational behavior styles such as organizational commitment, organizational citizenship behavior among positive organizational behavior types. Accordingly, psychological capital is one of the positive organizational behaviors that contributes to the improvement of the performance both employees and the organization, at the same time, contributes psychologically to the organization such as organizational citizenship behavior and psychological well-being, and frequently included in current research topics. Although psychological capital behavior is examined within the framework of many theories, the Job Demand-Resources model, especially in the literature, is one of the approaches that plays an important role in explaining such behaviors. This approach states that psychological resources, such as psychological capital, which are considered as a resource in the organization, play an important role in meeting the desired business results. In this context, similar to psychological capital, psychological ownership behavior is among the behaviors that can be considered as a psychological resource in organizations. Although this relationship between psychological capital and psychological ownership has been frequently examined in the literature (Ugwu and Amazue, 2014; Adil and Kamal, 2018), especially in cases where such behaviors occur in insufficient employees or if the resources that cause these behavioral results in the organization are not sufficiently provided, such positive organizational behavior does not always lead to positive organizational results. These behaviors, which are evaluated within the scope of positive organizational behavior, may have negative consequences such as organizations anti-productivity work behavior, organizational deviation behavior, withdrawal behavior, late work, intention to leave work. At this point, although the relationship and negative results between psychological capital and psychological ownership are examined in the literature, (Norman et al., 2010; Wang and Lian, 2015; Manzoor, Khattak and Hassan, 2015) are particularly limited in studies on withdrawal behavior (Abdelwahab, 2013). Accordingly, in this study, the relationships between psychological capital, psychological ownership and withdrawal behaviors will be discussed within the scope of the job demands-resources model. In addition, the mediating role of psychological ownership in the relationship between psychological

capital and withdrawal behavior will be examined. Accordingly, the hypotheses of the research are listed below:

H1: Psychological capital has a positive effect on psychological ownership.

H2: Psychological capital has a negative effect on the withdrawal behavior.

H3: Psychological ownership has a negative effect on withdrawal behavior.

H4: Psychological ownership has a mediating role in the relationship between psychological capital and withdrawal behavior.

Methodology

In this research, in which quantitative research method was adopted, SPSS 23 program was used to analyze the data. In addition, regression analysis based on the Bootstrap method was performed to test the model developed within the scope of the research. Process Macro application was used on the grounds that these regression analysis gives more validity and reliability results than other analysis methods (Hayes, 2018; Preacher et al., 2007). The universe of the research consists of private sector employees in Konya. Although the size of the universe cannot be clearly estimated due to the presence of various sub-sectors in the private sector in the process of determining the sample of the research, it was stated that a sample of 384 people has the ability to represent the universe of 100000 people in the sampling error of + -0.05 (Coşkun et al., 2015). Accordingly, in the research, the sample consisting of 557 employees in the private sector in Konya was selected by simple random sampling method. Survey data were collected in September-October 2019. It was determined that most of the employees surveyed were male (62%), 25-35 years old (54%), high school graduate (46%) and worked in the organization between 1-5 years (56%). The scales used for the research variables are given below.

• *Psychological Capital Scale*: The psychological capital scale consisting of 24 expressions and 4 dimensions, which was developed by Luthans et al. (2007) and valid in Turkish by Akçay (2014), was used.

• *Psychological Ownership Scale*: The 16-item psychological ownership scale, which was validated in Turkish by İspirli (2014), developed by Avey et al. (2009), was used.

• *Withdrawal Behavior Scale*: 6 expressions, which are developed by Spector et al. (2006) and which are valid in Turkish by Öcel (2010), belong to the withdrawal dimension of the counterproductive work behavior scale.

Findings

Cronbach's Alpha (α) values of the scales belonging to the research variables were found to be greater than 0.70 (Coşkun et al., 2015) and therefore the variables were highly reliable. When the average and standard deviation values of the variables are examined, it can be stated that the participants who participated in the questionnaire participated in psychological capital and psychological ownership expressions at a medium level, while they expressed a low level of withdrawal behavior expressions. In addition, when the correlation analysis results are evaluated, there is a positive and significant relationship between psychological capital and psychological ownership (r=.499, p <.05), while between psychological capital and withdrawal behavior (r=-.409, p <. 05) It was determined that there is a negative and significant relationship. A negative and significant relationship was found between psychological ownership and withdrawal behavior (r =-. 258, p <.05).

As a result of the research, it is seen that psychological capital affects psychological ownership significantly and positively (b = .79, p <.05). Psychological capital explains 24.92% of the change in the psychological ownership level of the employees (R^2 = .2492). As a result of these results, the H1 hypothesis of the research was supported. In addition, it has been determined that psychological ownership and psychological capital, which are intermediary variables, explain the withdrawal behavior together. It is seen that psychological capital significantly and negatively affects the withdrawal behavior (b=-.75, p<.01). In addition, psychological ownership affects the

withdrawal behavior significantly and negatively (b=-.09, p<.01). Psychological capital and psychological ownership explain 16.76% of the change in employees' withdrawal behavior (R^2 = .1676). As a result of these results, it supports the H2 and H3 hypotheses of the research.

Whether the psychological ownership perceptions have an indirect effect on the withdrawal behavior was determined according to the confidence intervals obtained with the Bootstrap technique. Accordingly, it was determined that the indirect effect of the perceptions of psychological ownership on the withdrawal behavior was significant, and therefore psychological ownership mediated the relationship between psychological capital and withdrawal behavior (b = -.712, 95% BCA CI [-.1184; -.0316]). The intermediate effect is the fully standardized effect size (k^2) -.0355, which can be said to be a near-low effect size. In the light of these results, the H4 hypothesis of the research was supported.

Conclusion and Discussion

In this research, the relationships between psychological capital, psychological ownership, and the withdrawal behavior that is the negative organizational outcome of these behaviors, are described within the framework of the job demands-resources model. In the perspective of job demands-resources model, psychological capital and psychological ownership behaviors were evaluated as an organizational resource and it was stated that employees expect to manage these resources when they expect their employees from their organizations and some demands that play a role in shaping these behaviors are not met. In this regard, the relationship between psychological capital, psychological ownership and withdrawal behavior was examined in the study, considering that these behaviors may lead to unwanted and organizational performance decreasing work outcomes in cases where the level of psychological capital and psychological ownership of employees is not sufficiently formed. The result obtained in the current study explains why employees with low levels of psychological capital and psychological ownership show a higher level of withdrawal behavior. This result is available in the literature, Norman et al. (2010), Chung and Moon (2011), Wang and Lian (2015), Manzoor, Khattak and Hassan (2015) Yıldız et al. (2015) supports the studies. Another finding of the study is that psychological ownership plays a mediating role in the relationship between psychological capital and withdrawal behavior. According to this finding, he states that employees with a high level of psychological capital will exhibit a lower level of withdrawal behavior by psychologically embracing higher levels of their organizations or businesses. This result is similar to that of Abdelwahab (2013). In addition, when organizational behavior literature in consideration of the western societies is dominated by the field of research, organizational behavior available to examine in a context with collectivistic cultures as different as Turkey for the work of the western society and are thought to contribute to positive organizational behavior literature.

However, this study has some limitations. First of all, the study is a cross-sectional study since the survey technique was used in this study. Longitudinal studies are needed to achieve stronger results in future studies on the grounds that psychological behaviors such as psychological capital and psychological ownership will change over time. Secondly, there is the possibility of a common method variance since the data obtained from the scales of psychological capital, psychological ownership and withdrawal behavior used in the research are obtained only by the self-evaluation of the employees. According to the single factor test results of Harman, it was statistically determined that there is no common method variance problem. However, Harman's single factor test is not a solution to the common method variance problem. For this reason, data should be collected at different times in future studies and statistically different methods (such as Smart PLS, AMOS, LISREL) should be used. Thirdly, in this study, the mediating role of psychological ownership in the relationship between psychological capital and withdrawal behavior was examined. In future studies, it is suggested that especially the sub-dimensions of psychological capital and psychological ownership are included in the scope of the study, and the mediator or regulatory effects of organizational citizenship behavior, psychological well-being, and anti-productivity business behavior are also included in the analysis.