

# MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME VE BİLGİ PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PROSOSYAL MOTİVASYONUN ARACI, MÜTEVAZİ LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

THE MEDIATING ROLE OF PROSOCIAL MOTIVATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL IDENTIFICATION AND KNOWLEDGE SHARING AND THE MODERATING ROLE OF HUMBLE LEADERSHIP

Murat BAŞ<sup>1</sup>

## Öz

Bu araştırmanın amacı mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun aracı ve mütevazı liderliğin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde çalışan 356 akademik personelden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Bu veriler, SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS MACRO istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişkinin bulunduğu, bu ilişkide prososyal motivasyonun kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Durumsal aracılık modeli kapsamında ise, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı üzerindeki (prososyal motivasyon aracılığı ile) dolaylı etkisinde mütevazı liderliğin düzenleyici role sahip olduğu saptanmıştır. Literatürde, mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda prososyal motivasyonun aracı, mütevazı liderliğin düzenleyici rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan araştırmadan elde edilen sonuçların literatüre önemli kaynak ve katkı sağlayacağı beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Özdeşleşme, Bilgi Paylaşımı, Prososyal Motivasyon, Mütevazı Liderlik.

## Abstract

The main objective of this research was to examine the mediating role of prosocial motivation in the relationship between professional identification and knowledge sharing, as well as the moderating role of humble leadership. For this purpose, data were collected from 356 academic staff at Erzincan Binali Yıldırım University by survey method. These data were analyzed using SPSS 22, AMOS 23, and SPSS MACRO statistical programs. As a result of the analysis, it was discovered that there is a positive relationship between professional identification and knowledge sharing, and prosocial motivation has a partial mediating role in this relationship. In the context of the moderated mediation model, it was found humble leadership has a moderating role in the indirect effect of professional identification on knowledge sharing (through prosocial motivation). In the literature, no research has been found that examines the role of prosocial motivation as a mediator and humble leadership as a moderator in studies examining the relationship between professional identification and knowledge sharing. In this respect, it is expected that the results of the research will provide an important source and contribution to the literature.

**Keywords:** Professional Identification, Knowledge Sharing, Prosocial Motivation, Humble Leadership

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
[murat.bas@erzincan.edu.tr](mailto:murat.bas@erzincan.edu.tr), Orcid: 0000-0002-9479-4571

## Giriş

Özdeşleme genel olarak kişinin kendi benliğini bir topluluk ya da oluşumun kimliği üzerinden tanımlamasını ifade etmektedir (Sindhav, 2008: 37). Literatürde, örgütsel özdeşleşme (örn.; Edwards ve Peccei, 2010; Ng., 2015), sosyal özdeşleşme (örn., Van Dick ve Vagner, 2002; Steffens vd., 2017), liderle özdeşleşme (örn., Wang ve Rode, 2010; Gu vd., 2015); ve mesleki özdeşleşme (örn., Gümüş vd., 2012; Jeanson ve Michinov, 2020) gibi farklı özdeşleme çeşitlerinin araştırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada, bağımsız değişken olarak mesleki özdeşleşme ve bağımlı değişken olarak bilgi paylaşımı kavramı seçilmiştir. Literatür incelemesinde daha çok örgütsel özdeşleşme ve takım özdeşleşmesinin bilgi paylaşımına etkisinin incelendiği görülmüş, mesleki özdeşleşmenin etkisini inceleyen bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu açıdan, araştırmamızın bu konuda gelecekteki çalışmalar için önemli bir kaynak teşkil edeceği değerlendirilmiştir. Mesleki özdeşleşme literatürde mesleki kimliğini kendi benliğini tanımlamak için kullanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Ashforth vd., 2013: 2427). Başka bir deyişle, meslekiyle özdeşleşen birey kendi benliğini mesleği üzerinden tanımlamaktadır. Birey örgüt değiştirse bile aynı mesleği yaptığı sürece bu kimliği sürdürdüğünden, mesleki kimliğin örgütsel kimlikten daha istikrarlı bir kimlik olduğu söylenebilir (Coppins, 2019: 8). Mesleki özdeşleşme kişinin kariyerine yön vermesini sağlayan, stres ve zorluklarla baş etme yeteneklerini artıran ve kişinin güçlü yönleri, ilgi alanları, tercihleri ve hedefleriyle uyumlu işler bulmasını kolaylaştıran bir durumdur (Hirschi, 2012: 482). Kişiler meslekleriyle ilgili eğitim ve öğretim sürecinde mesleki kimliklerini oluşturmaya başlar (Pham, 2020: 2684). Bireysel kimliğini mesleki kimliğiyle özdeşleştiren kişiler mesleğinin yüklediği sorumlulukları günlük hayatta da yerine getirmeye motive olabilirler. Örnek vermek gerekirse, meslekiyle özdeşleşen bir hâkim veya öğretmen mesleğinin gerektirdiklerini yalnızca mesleğini icra ederken değil, günlük yaşamda da yerine getirmekte, günlük olayları değerlendirirken bir hâkim veya öğretmen gibi davranabilmektedir. Russo (1995) mesleki özdeşleşmenin alt boyutlarını mesleki üyelik, mesleki bağlılık ve mesleki benzerlik olarak belirlemiştir. Buna göre, mesleki üyelik; ortak hedefleri paylaşma, aidiyet hissi ve mesleğin bir üyesi olmayı, mesleki bağlılık; meslekten gurur duyma, mesleği destekleme ve müdafaa etmeyi, mesleki benzerlik ise mesleğin diğer üyeleriyle ortak özellikleri taşıma ya da mesleğe dair tipik özellikleri gösterme olarak ifade edilmektedir (akt. Enli Kalmaz, 2018: 112). İşyerinde bilgi paylaşımı ise çalışanların işle ilgili sahip oldukları örtük ve açık bilgileri, fikirleri ve önerileri birbirlerine gönüllü olarak aktarmasını ifade etmektedir (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004: 118; Srivastava vd., 2006: 1239). Çalışanlar arasında bir bilgi paylaşımından bahsedilebilmesi için, tarafların bilgiyi paylaşmada kendi rızalarının bulunması (Ipe, 2003: 342) ve bilginin alıcıya başarılı bir şekilde aktarılması gerekmektedir (Cummings, 2003: 7).

Öte yandan, bu çalışmada aracılık modeli kapsamında, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisinde prososyal motivasyon değişkeninin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Literatürde, söz konusu aracılık modeli daha önce incelenmediğinden, bu çalışmanın yine gelecekteki çalışmalara ışık tutacağı değerlendirilmektedir. Prososyal davranışlar, başka bir bireye veya bir gruba yardım etmeyi veya fayda sağlamayı amaçlayan gönüllü eylemler olarak tanımlanmaktadır (Eisenberg ve Mussen, 1989: 3). Bireyin prososyal davranışlarda bulunabilmesi için öncesinde gerekli olan (Akduru vd., 2016: 377) prososyal motivasyon ise en genel tanımıyla başkalarının refahını koruma ve geliştirme arzusudur (Grant ve Berg, 2012: 28). Kavrama dair öne çıkan tanımlara göre ise, prososyal motivasyon bireyin bir kayba uğrayacağına dair endişesi bulunmaksızın ve hiçbir çıkar gözetmeksizin başkalarına fayda sağlamaya yönelik gönüllü arzusu (Grant, 2008: 53), ya da kişinin başkalarını mutlu etmek için kendinden beklenenin ötesinde rol davranışında bulunma eğilimidir (Akduru vd., 2016: 376). Prososyal motivasyon bireyde

empati, yardım, iş birliği, bağış yapma gibi prososyal davranışları beslemektedir (Favero ve Pedersen, 2020: 2). Örgütte prososyal motivasyona sahip olan çalışan işyerinde başkalarına fayda sağlamaya ve iyilikte bulunmaya eğilimli olup, bunu tamamen kendi arzusuyla ve hiçbir karşılık beklemezsiniz yapar (Grant ve Berg, 2010: 3).

Araştırmada son olarak durumsal aracılık modeli test edilmiş ve bu kapsamda mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyon aracılığıyla bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde mütevazı liderliğin düzenleyici rolünün varlığı araştırılmıştır. Özellikle yerel yazında mütevazı liderlikle ilgili araştırmaların az sayıda olması dikkat çekmiş olup, bu araştırma yerel literatürdeki bu açığı kapatmaya yönelik önemli bir incelemedir. Literatürde birçok liderlik tarzı dile getirilmektedir. Bunlardan destekleyici liderlik tarzları arasında bulunan ve “tabandan yukarıya liderlik (bottom-up leadership)” olarak da adlandırılan (Owens ve Hekman, 2012: 787) mütevazı liderlik bir liderin kendisini ve astlarını çok yönlü ve objektif bir mercekten değerlendirdiği, astlarının olumlu davranışlarını, güçlü yanlarını ve katkılarını takdir ettiği bir liderlik tarzı olarak tanımlanır (Zhu vd., 2019: 674). Bu tanım kapsamında mütevazı liderlerin üç özelliğinin bulunduğu kabul edilebilir: sınırlılıkları ve hataları kabul etme, çalışanlarının güçlü yönlerini ve katkılarını kabul ve takdir etme ve öğretilebilirlik (Owens vd., 2013: 1518; Kerse vd., 2020: 1771). Buna göre, mütevazı liderler, kendilerini ve çalışanlarını objektif bir şekilde değerlendirerek, gerektiğinde kendilerinin yaptığı hataları, bilgi ve deneyim eksikliklerini kabul eder ve bunları takipçileriyle paylaşmaktan çekinmezler. Ayrıca, yaptıkları işlerin olumlu veya olumsuz sonuçlarını kabullenirler. İkinci olarak, mütevazı liderler, takipçilerinin bir konu veya faaliyete yaptıkları katkıların farkındadır. Onların güçlü yönlerini, çalışmalarını ve çabalarını takdir eder. Son olarak, mütevazı liderler, öğrenmeye, tavsiyeye, geri bildirim ve yeni bilgiye açıktır. Bilgi eksikliği olduğu konularda astlarından öğrenmekten çekinmez, onları dinlerler (Owens ve Hekman, 2012: 794-798; Owens vd., 2013: 1519-1520). Öte yandan, mütevazı liderler sorunları ve hataları bir fırsat olarak görür, kriz ortamlarında çalışanlarını destekleyerek krizi fırsata dönüştürmeyi bilir. Çalışanlarının öğrenme ve gelişmesini teşvik ederek destekleyici bir liderlik sergiler (Zhu vd., 2019: 374).

### **Teorik Çerçeve ve Hipotezler**

Mesleki özdeşleşme ve çalışanlar üzerindeki etkilerini sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) kapsamında açıklamak mümkündür. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, dini bağlılık, cinsiyet ve yaş grubu gibi çeşitli sosyal kategorilere ayırma eğilimindedir (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bireyler değer ve önem atfettiği sosyal gruplara ait olduklarına dair algıya sahip olmakta, kendilerini bu sosyal kimliğe göre tanımlamaktadır (Tajfel, 1972: 292). Bu sosyal gruplar, üyelerine kim olduklarını, neye inanmalarını ve nasıl davranmalarını gerektiğini belirleyen ve değerlendiren ortak bir kimlik sağlar. Sosyal kimlikler ayrıca, kişinin ait hissettiği grubun ilgili dış gruplardan nasıl farklı olduğunu da vurgular (Hogg, 2016: 6). Yani bireyler kendi benliklerini bir grupla ne kadar çok özdeşleştirirlerse, tutum ve davranışlarını o kadar çok o grup üyeliğine göre şekillendirirler (Van Knippenberg vd., 2002: 234). Meslekler de kişilerin kendilerini özdeşleştirdiği sosyal gruplar arasında yer almaktadır. Özellikle toplumda saygınlığı bulunan doktorluk, öğretmenlik ve hakimlik gibi meslekleri icra eden kişiler kendi kişiliklerini meslekleriyle özdeşleştirmeye daha yatkın olmakta, günlük hayatta da bir doktor, öğretmen veya hâkim gibi davranabilmektedir. Meslekle özdeşleşmenin getirdiği, diğer üyelerle birlikte mesleğe duyulan aidiyet duygusu ise kişiyi diğer üyelere yardım ve fayda sağlamaya yönelik prososyal davranışlar göstermeye ve böylece daha çok bilgi paylaşımında bulunmaya itebilmektedir.

## Mesleki Özdeşleşme ve Bilgi Paylaşımı

Mesleki özdeşleşme genel olarak çalışanların mesleklerini sahiplenerek günlük yaşamda da mesleklerini icra ediyor gibi davranmalarını ifade etmektedir. Bu açıdan, yüksek düzeyde mesleki özdeşleşmeye sahip bireyler, meslekleri hakkında daha olumlu değerlendirmeler yapma eğilimindedir ve daha yüksek düzeyde çalışma ilgi ve motivasyonuna sahiptir (Guan vd., 2016: 120). Literatürde mesleki özdeşleşmenin çalışanlarda iş tatmini, verimlilik, yaratıcılık, yenilikçi düşünme, performans, motivasyon ve kariyer memnuniyetini (Loi vd, 2004; Koo ve Bae, 2016; Enli Kalmaz, 2018) artırdığını ortaya koymuştur. Bu kapsamda, mesleki özdeşleşmeye sahip bireylerin bilgi paylaşımı gibi örgüt için olumlu olan davranışı da sergileyecekleri değerlendirilmektedir. Öte yandan, bireyin gözünde meslektaşlar örgüt içindeki bir sosyal kategoriye aittir. Birey meslek grubu ile iletişimi geliştirdiği ölçüde, o meslekle özdeşleşmesini artırmaktadır (Bartels vd., 2010: 214). Ayrıca, Nahapiet and Ghoshal (1998: 252) özdeşleşmenin bilgiyi birleştirme ve değiş tokuş etme motivasyonunu etkileyen bir kaynak olduğunu savunmuştur. Ayrıca, Chiu ve arkadaşları (2006: 1878) Tayvan'da 310 sanal topluluk üyesi üzerinde yaptıkları araştırmada, bir grupta özdeşleşmenin bilgi paylaşımını artırdığını tespit etmiştir. Buna göre, sosyal gruplarda üyeler sorunlarının ve ilgi alanlarının ortak olması nedeniyle birbirlerini yakın ve bağlantılı hissetmektedir. Kişilerin rekabeti artıracığı endişesiyle bilgi paylaşma konusunda isteksiz olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ancak aynı grubun üyesi kişiler birlik ve beraberlik algısıyla birlikte, bilgi paylaşımında bulunabilmektedir. Bu kapsamda, sosyal kimlik teorisi çerçevesinde, mesleğiyle özdeşleşen bireylerin daha fazla bilgi paylaşımında bulunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: Mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişki vardır.

## Prososyal Motivasyonun Aracı Rolü

Mesleki özdeşleşmenin alt boyutlarından mesleki üyelik ve mesleki benzerlik kavramları incelendiğinde bu kavramların özünde kişinin başkalarıyla olan iletişimi yer almaktadır. Yani kişi mesleki üyelikte, meslek grubunun diğer üyeleriyle ortak hedefleri paylaştığını değerlendirmekte ve meslek grubuna aidiyet hissetmekte, mesleki benzerlikte ise meslek grubunun diğer üyeleriyle benzer özellikleri taşıdığını, bu gruba dair tipik özelliklere sahip olduğunu düşünmektedir (Enli Kalmaz, 2018: 112). Bu kapsamda, mesleğiyle özdeşleşen bireylerin diğer meslek üyelerine daha çok yakınlık hissedeceği, böylece onlara yardım etmek veya fayda sağlamak isteyeceği, yani daha çok prososyal motivasyona sahip olacağı tahmin edilmektedir.

Öte yandan, mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyona doğrudan etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte tespit edilen bazı çalışmaların iki değişken arasındaki ilişkiye ışık tutması açısından kayda değer olduğu düşünülmektedir. Örneğin, O'Reilly ve Chatman (1986: 492) 82 üniversite çalışanı ve 162 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada, genel olarak özdeşleşmenin prososyal davranışları artırdığını saptamıştır. Can ve Aykaç (2020: 1836) Türkiye'de 391 otel çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, mesleki özdeşleşmenin alt boyutu olan mesleki bağlılığın çalışanların prososyal motivasyonunu pozitif etkilediğini saptamıştır. Arısoy ve Taç (2021: 842) Türkiye'de 279 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarında bulunmalarını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çalışmalar kapsamında, mesleğini severek icra eden ve mesleğiyle özdeşleşen bireylerin daha çok prososyal davranış göstermek için motive olacağı değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, prososyal motivasyonda kişi kendisi için hiçbir çıkar gözetmeksizin örgütte başkalarının yararına gönüllü olarak çaba gösterme eğilimindedir (Grant, 2008: 49).

Benzer şekilde, bilgi paylaşımı da kişinin kendi rızasıyla sahip olduğu bilgiyi başkalarıyla paylaşması (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004: 118; Srivastava vd., 2006: 1239), böylece başkalarına fayda sağlaması ile ilgilidir. Bu açıdan, bilgi paylaşımının yüksek prososyal motivasyonun bir sonucu olduğu değerlendirilmektedir. Öte yandan, yüksek prososyal motivasyona sahip çalışanlar başkalarıyla koordineli bir şekilde çalışmayı (Le, 2015: 14) ve takım çalışmasında iş birliğini önemsemektedir (Hu ve Liden, 2015: 38). Bu nedenle, prososyal motivasyona sahip bireyler daha az bireyseldir ve bilgi paylaşımına daha fazla eğilimlidir (Xia ve Yang, 2020: 2). Literatürde tespit edilen muhtelif çalışmalar da prososyal motivasyonun bilgi paylaşımı üzerindeki pozitif etkisini teyit etmektedir. Örneğin, Xia ve Yang (2020: 5) Çin’de 302 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, prososyal motivasyon ve bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Tian vd. (2021:1) 320 Çinli çalışan üzerinde, prososyal motivasyon ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolünü inceledikleri araştırmalarında, prososyal motivasyonun bilgi paylaşımını pozitif etkilediğini saptamışlardır. Koskiahho (2017: 53) Finlandiya’da uzmanların bilgi paylaşımına yönelik motivasyonunu incelediği araştırmasında, özerk ve kontrollü motivasyonun yanı sıra prososyal motivasyonun da bilgi paylaşımında etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Yukarıda kayıtlı açıklamalar ve araştırmalar kapsamında, mesleki özdeşleşmenin çalışanların prososyal motivasyonlarını yükselteceği, yüksek prososyal motivasyonun ise bilgi paylaşımını artıracakı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

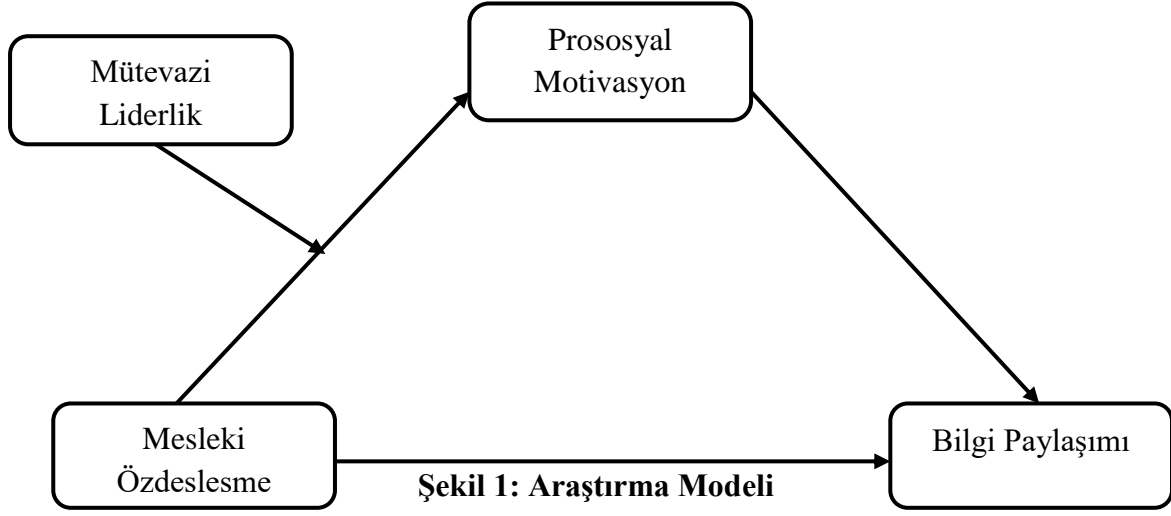
H<sub>2</sub>: Prososyal motivasyon, mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

### **Mütevazı Liderliğin Düzenleyici Rolü**

Mütevazı liderlik bir liderin kendisini ve astlarını çok yönlü ve objektif bir merceklerle değerlendirdiği, kendi eksikliklerini dile getirmekten çekinmediği, astlarının olumlu davranışlarını, güçlü yanlarını ve katkılarını takdir ettiği bir liderlik tarzıdır (Zhu vd, 2019: 674). Görüldüğü üzere, mütevazı liderler “her şeyi en iyi ben bilirim” yaklaşımından ziyade, takipçilerinin de görüşlerine önem vermekte, gerektiğinde onlardan görüş almakta, onların güçlü yönlerini teşvik etmektedir. Mütevazı liderler bu yönleriyle bireysellikten çok kolektif çalışmayı önemsediklerini göstermektedir. Takipçiler de liderlerinin bu tür davranışlarını gözlemledikçe, işbirlikçi ve başkaları odaklı etkileşimi benimsemekte ve kişisel çıkar yerine kolektif çabanın değerini daha çok anlamaktadır (Owens ve Hekman, 2016: 1091). Ayrıca, mütevazı liderler, başkalarının iyiliği için çalıştığından ve onların başarılarına gerçek bir ilgi duyduklarından, böyle bir liderle çalışan ve dolayısıyla liderlerinin değerlerini ve hedeflerini paylaşan çalışanların da başkalarına daha çok yardım etme motivasyonunun bulunması muhtemeldir (Carnevale vd., 2019: 289). Ayrıca literatürde, Carnevale ve arkadaşları (2019: 287) Çin’de 233 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, lider mütevazılığının çalışanların liderle özdeşleşmelerini sağladığını, bunun da çalışanlarda prososyal davranışları artırdığını saptamıştır. Silard ve arkadaşları (2021: 9) ise Hindistan’da 247 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, lider mütevazılığının çalışanların prososyal motivasyonlarını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Buna göre, meslekleriyle özdeşleşen bireylerin aynı zamanda mütevazı bir liderle çalışıyor olmalarının prososyal motivasyonları üzerinde daha çok artışı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Prososyal motivasyonları daha çok artan çalışanlar ise iş yerinde daha çok bilgi paylaşımında bulunacaklardır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>3</sub>: Mütevazı liderlik, mesleki özdeşleşme ve prososyal motivasyon arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

H<sub>4</sub>: Mütevazı liderlik, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde (prososyal motivasyon aracılığı ile) düzenleyici role sahiptir.



## YÖNTEM

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde çalışan yaklaşık 1086 akademik personel oluşturmaktadır. Üniversitelerde çalışan sirkülasyonu sürekli olduğu için, çalışan personel sayısı değişkenlik arz etmektedir ve kesin bir evren söz konusu olmamaktadır. Bu bakımdan araştırmada tesadüfü olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda 1000 ile 1250 arası evren için kabul edilebilir asgari örnekleme büyüklüğü 294 ve %95 güven aralığında örneklemin yeterli olabileceği belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130). Bu bağlamda üniversitenin akademik personeline 370 anket formu dağıtılmıştır. Fakat anket uygulamasında hatalı ve eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra, 356 anket analize tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %37,4'ü bayan, %62,6'sı erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların medeni durum bakımından %74,4 evli, %25,6'sı bekâr olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında %24,4'ü 18-26 yaş grubunda, %45,5'i 27-35 yaş grubunda, %27,8'i 36-44 yaş grubunda ve %2,2'si ise 45 yaş ve üstü oluşturmaktadır. Katılımcıların mezuniyetine göre %3,8'i lisans mezunu, %33,7'si yüksek lisans mezunu ve %62,5'i ise doktora mezunudur. Ayrıca akademisyenlerin aynı iş yerindeki hizmet süreleri incelendiğinde, %24,7'si 1-5 yıl arasında, %46,4'ü 6-10 yıl arasında, %14,2'si 11-20 yıl arasında ve 21 yıl ve üstünde ise, 14,7'si üniversiteye hizmet etmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan akademisyenlere anket tekniği kullanılarak araştırmanın verileri elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket, 5 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini elde etmeye yönelik 5 ifade bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, akademisyenlerin mesleki özdeşleşme düzeyini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) geliştirilen, Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 6 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise,

akademisyenlerin bilgi paylaşımı algısını ölçmek amacıyla Chennamaneni ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümü, katılımcıların prososyal motivasyon düzeyini ölçmek amacıyla Grant ve Sumanth (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kesen ve Akyüz tarafından uyarlanan 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anketin son bölümünde ise, ankete katılanların mütevazı liderlik algısını ölçmek amacıyla, Ovens ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen, Türkçeye Koçak ve arkadaşları (2020) tarafından uyarlanan tek boyut ve 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerdeki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

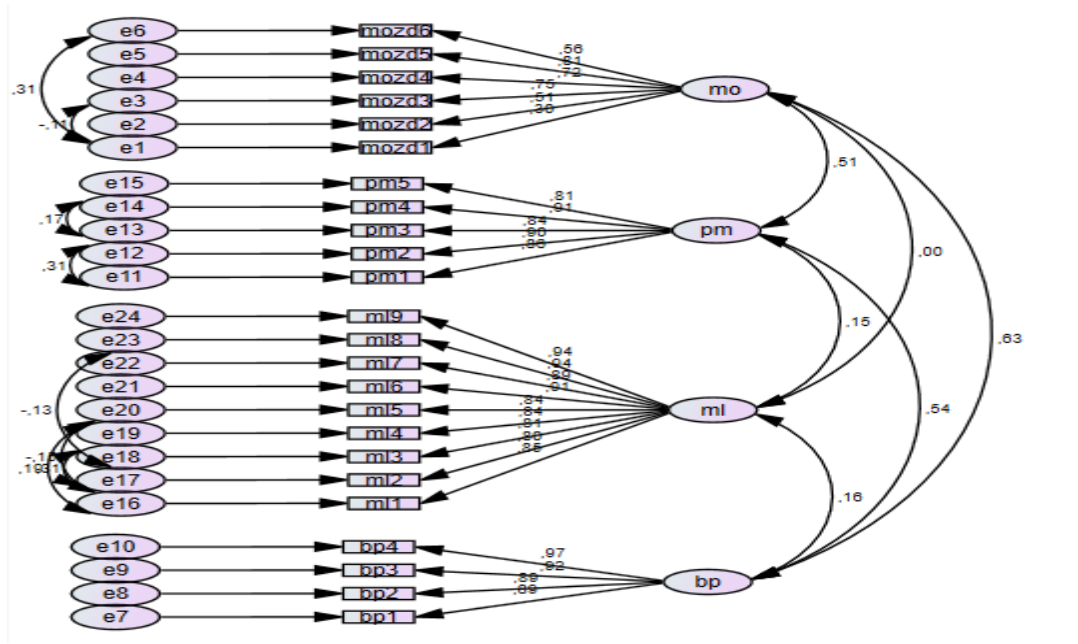
### **Verilerin Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçekleri analiz etmek için SPSS 22, AMOS 23 ve SPSS MACRO analiz programları tercih edilmiştir. Araştırmanın analiz safhasında ilk olarak ölçeklere ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon analizleri SPSS 22 programı kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizlerinin ikinci safhasında AMOS 23 paket programıyla, ortak yöntem varyansı analizi ile araştırmadaki ölçeklerin kullanıldığı modelin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmadaki verilerin analizinin son safhasında ise, araştırmanın hipotezlerini test etmek için PROCESS MACRO analizi kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir.

## **BULGULAR**

### **Ölçüm Modelleri**

Araştırmada ölçeklere ait yapının geçerliliğinin doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ortak yöntem varyansı kullanılarak yapılmıştır. Ortak yöntem varyansı, aynı yöntem içinde ölçülen değişkenler arasındaki sistematik hata sapması olarak tanımlanabilir (Çizel vd., 2020:7). Ortak yöntem varyansı özellikle davranış bilimlerinde ölçme hatasının kaynaklarından biridir. Ortak yöntem varyansı birden fazla ölçeğe ait verinin aynı bireyde toplanıp ve ölçekler arasındaki ilişkinin yorumlanmasıdır (Özyılmaz ve Eser, 2013: 502). Ortak yöntem varyansı, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verinin aynı bireyden aynı zaman diliminde elde edilmesidir (Podsakoff vd., 2012; Gürbüz ve Şahin, 2018). Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklere ait oluşturulan araştırmanın ölçüm modeline ait ortak yöntem varyans tablosu, Şekil 2'de ise araştırmanın ölçüm modeline ait ortak yöntem varyans şeması gösterilmektedir.



Şekil 2: Ölçüm Modeline Ait Ortak Yöntem Varyans Şeması

Tablo 1. Ölçüm Modeli ve Alternatif Modellere Ait Uyum İyiliği Değerleri

Modeller	X <sup>2</sup>	Df	$\chi^2/df$	RMSEA <.08	CFI>.90	TLI>.90	SRMR <.08
Ölçüm modeli, 4 faktör	632	228	2,77	0,07	0,95	0,94	0,04
Model 1, 3 faktör	1024	231	4,43	0,09	0,90	0,88	0,07
Model 2, 3 faktör	1666	249	6,69	0,12	0,83	0,81	0,17
Model 3, 3 faktör	1269	249	5,09	0,11	0,88	0,86	0,08
Model 4, 2 faktör	3732	252	14,81	0,19	0,58	0,53	0,27
Model 5, 1 faktör	4877	252	19,36	0,23	0,44	0,38	0,27

Not: n=356;  $\chi^2/df$ =Ki-Kare Uyum Testi; RMSEA=Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI= Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI= Serbestlik Derecesi; SRMR=Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü

Model 1 (Üç faktörlü model) = Mesleki özdeşleşme ve prososyal motivasyon tek faktörde birleştirilmiştir.

Model 2 (Üç faktörlü model) = Mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı tek faktörde birleştirilmiştir.

Model 3 (Üç faktörlü model) = Prososyal motivasyon ve bilgi paylaşımı yetiştirme tek faktörde birleştirilmiştir.

Model 4 (İki faktörlü model) = Örgütsel özdeşleşme, prososyal motivasyon ve bilgi paylaşımı tek faktörde birleştirilmiştir.

Model 5 (Tek faktörlü model) = Tüm değişkenler tek faktörde birleştirilmiştir.

Tablo 1’de araştırmaya ait ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri verilmiştir. Bu bağlamda Tablo 1’deki veriler incelendiğinde, araştırmanın ölçüm modelinin ( $\chi^2/df = 2,77$  RMSEA=0,07; CFI=0,95; TLI= 0,94; SRMR=0,04) diğer alternatif modellere (Model 1, Model 2, Model 3, Model 4 ve Model 5) göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilen aralıkta olduğu



tespit edilmiştir (Hu ve Bentler, 1999; Nye ve Drasgow, 2011; Mishra ve Datta, 2011; Çakıroğlu ve Öztürk, 2020).

### Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı ( $r = 0,588$ ;  $p < 0,01$ ) ve prososyal motivasyon ( $r = 0,484$ ;  $p < 0,01$ ) üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bulgular prososyal motivasyon ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu doğrulamıştır ( $r = 0,484$ ;  $p < 0,01$ ).

**Tablo 2: Ölçeklerin Ortalama, Cronbach Alfa, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları**

	$\bar{x}$	S.S.	1	2	3	4
<b>1.Mesleki Özdeşleşme</b>	3,68	0,782	(0,786)			
<b>2. Prososyal Motivasyon</b>	4,07	0,751	0,484**	(0,940)		
<b>3.Bilgi Paylaşımı</b>	4,28	0,842	0,588**	0,504**	(0,956)	
<b>4.Mütevazî Liderlik</b>	3,41	1,049	0,026	0,155**	0,138**	(0,965)

Not: (n=356); \*\* =  $p < 0,01$

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra, araştırma hipotezleri ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  ve  $H_4$ ) analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise, Preacher ve Hayes’in (2004) geliştirdiği SPSS Macro analiz programı tercih edilmiştir. Mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisini (prososyal motivasyon aracılığıyla aktarılan) ve mütevazî liderliğin durumsal aracılık rolünü test etmek için Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir (Preacher ve Hayes, 2004; Preacher vd., 2007). Bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny’nin (1986) kullandığı yöntemden ve Sobel testinden daha güvenilir olduğu söylenmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018). Bu bağlamda araştırmada Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir.

**Tablo 3. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

<b>Prososyal Motivasyon</b>						
Değişkenler	$\beta$	SH	T	P	EDGA	EYGA
Mesleki Özdeşleşme	0,452	0,045	10,408	0,000	0,364	0,541
<b>Bilgi Paylaşımı</b>						
Değişkenler	$\beta$	SH	T	P	EDGA	EYGA
Prososyal Motivasyon	0,342	0,054	6,287	0,000	0,235	0,449
Mesleki Özdeşleşme (Direkt Etki)	0,449	0,052	8,617	0,000	0,346	0,551
Mesleki Özdeşleşme	0,603	0,048	12,477	0,000	0,508	0,698

(Toplam Etki)						
	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>EDGA</i>	<i>EYGA</i>		
<b>Dolaylı Etki</b>	0,155	0,046	0,075	0,252		
Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>EDGA</i>	<i>EYGA</i>
<b>Mesleki Özdeşleşme ile Müttevazi Liderliğin Etkileşimi</b>	0,318	0,031	10,387	0,000	0,258	0,378
Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>EDGA</i>	<i>EYGA</i>
-1 <i>SD</i> (-,81)	0,046	0,055	0,833	0,000	0,062	0,154
<i>M</i> (.00)	0,373	0,040	9,435	0,000	0,296	0,451
+1 <i>SD</i> (.81)	0,701	0,046	15,285	0,000	0,611	0,791
	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>EDGA</i>	<i>EYGA</i>		
<b>Durumsal Aracılık İndeksi</b>	0,109	0,025	0,062	0,160		

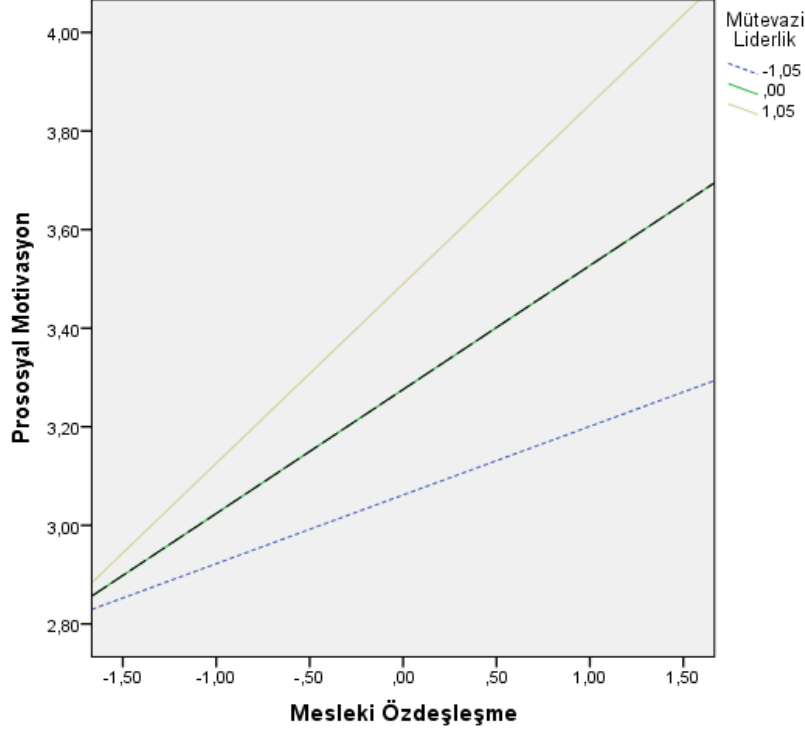
Not: (n=356) EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta = -0,449$ ). Bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 3'teki değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olması aracılık ilişkisini sorgulama imkânı vermiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi olan  $H_2$  hipotezinde, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımına etkisinde prososyal motivasyonun aracılık rolünün olup olmadığını analiz ederken Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizlerin uygulanması safhasında Hayes (2013) tarafından geliştirilen Model 4 seçilerek, Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği seçilmiştir. Bootstrap yöntemiyle uygulanan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmeleri için %95 güven aralığındaki güven aralığı değerlerinin sıfır (0) olmaması kabul görmektedir (Mallinckrodt ve diğerleri, 2006). Tablo 3 incelendiğinde, mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyon vasıtasıyla bilgi paylaşımını pozitif yönde dolaylı etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta = 0,155$ ). Tablo 3'te dolaylı etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralıklarının anlamlı olduğu görülmektedir (%95 GA [0.075, 0.252]). Elde edilen bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın  $H_3$  hipotezinde ise, müttevazi liderliğin mesleki özdeşleşme ve prososyal motivasyon arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynayıp oynamadığı analiz edilmiştir. Bu bağlamda Bootstrap analizi safhasında Hayes'in (2013) geliştirdiği Model 7 kullanılarak, Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği seçilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, müttevazi liderliğin mesleki özdeşleşme ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = 0,318$ ). Ayrıca Tablo 3'te düzenleyici etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralıklarının anlamlı olduğu görülmektedir (%95 GA [0.0258, 0.378]). Bu sonuca göre  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3'te durumsal aracılık etkisine ait sonuçlar gösterilmektedir. Araştırmanın son hipotezi olan  $H_4$  hipotezini test etmek amacıyla düzenleyici etki analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda mesleki özdeşleşmenin aracı değişken prososyal motivasyon vasıtasıyla bilgi paylaşımını üzerindeki dolaylı etkisinin, müttevazi liderliğe bağlı olup olmadığı (durumsal aracılık rolü) test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda durumsal aracılık indeksinin anlamlı olması ( $\beta = 0,109$ , %95 GA [0.062, 0.160]), müttevazi liderliğin mesleki özdeşleşmenin

prososyal motivasyon vasıtasıyla bilgi paylaşımına olan dolaylı etkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bootstrap sonucuna göre durumsal aracılık indeksi anlamlı olduğu için  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Şekil 3: Durumsal Aracılık Etki Grafiği**



Tablo 3'te mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyon aracılığıyla bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinde, mütevazî liderliğin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlar bootstrap tekniği ile anlamlı olup olmadığı durumlar verilmiştir. Mütevazî liderliğin düşük olduğu durumda mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyon aracılığıyla bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı ve zayıf olduğu ( $\beta = 0,046$ , %95 GA [0.062, 0.154]) görülmektedir. Ancak mütevazî liderliğin orta ( $\beta = 0,373$ , %95 GA [0.296, 0.451]) olduğu durumda güçlü, yüksek ( $\beta = 0,701$ , %95 GA [0.611, 0.791]), olduğu durumda ise, mesleki özdeşleşmenin prososyal motivasyon aracılığıyla bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkisi daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar Şekil 3'te durumsal aracılık etki grafiği ile gösterilmiştir.

### SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun aracılık ve mütevazî liderliğin durumsal aracılık rolünü incelenmiştir. Bu çerçevede, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde çalışan 356 akademik personelden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Bu verilere yapılan analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişki tespit edilmiş ve  $H_1$  hipotezinin doğruluğu kanıtlanmıştır. Buna göre meslekleriyle özdeşleşen bireyler, aynı gruba ait olmanın verdiği birlik ve beraberlik algısıyla birlikte meslektaşlarıyla daha çok bilgi paylaşımında bulunacaklardır. Bu bulgu, daha önce bir grupla özdeşleşmenin bilgi paylaşımını artırdığını ortaya koyan Chiu ve arkadaşlarının (2006) çalışmasıyla da uyum göstermektedir.

Araştırmada ikinci olarak mesleki özdeşleşme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun aracılık rolünün bulunduğu saptanmış ve  $H_2$  hipotezi desteklenmiştir.

Buna göre, mesleğiyle özdeşleşen bireyler mesleklerine duydukları aidiyet hissiyle birlikte, mesleğinin diğer üyelerine daha çok yakınlık hissedecekler, böylece onlara daha fazla onlara yardım etmek veya fayda sağlamak isteyeceklerdir. Bu bireyler, sahip oldukları yüksek prososyal motivasyonla ise başkalarına fayda sağlamanın bir yolu olan bilgi paylaşımını daha çok gerçekleştireceklerdir.

Araştırmada üçüncü olarak mesleki özdeşleşme ve prososyal motivasyon arasındaki ilişkide mütevazı liderliğin düzenleyici etkiye sahip olduğu ortaya konulmuş ve H<sub>3</sub> hipotezinin doğruluğu kanıtlanmıştır. Yani, meslekleriyle özdeşleşen bireyler, üstüne liderlerinin de mütevazı olması durumunda, liderlerinin bu yaklaşımını kendileri için esas alarak işbirlikçi ve başkaları odaklı etkileşimi daha çok benimseyecek, böylece prososyal motivasyonları artacaktır.

Araştırmada son olarak durumsal aracılık modeli test edilmiş, bu kapsamda, mesleki özdeşleşmenin bilgi paylaşımı üzerindeki (prososyal motivasyon aracılığı ile) dolaylı etkisinde mütevazı liderliğin düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiş ve H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, meslekleriyle özdeşleşen bireylerin aynı zamanda mütevazı bir liderle çalışıyor olmaları prososyal motivasyonları üzerinde daha çok artış sağlayacak, bu da çalışanların işyerinde daha çok bilgi paylaşımlarını teşvik edecektir.

Araştırma bulgularına göre, örgütler için bazı pratik önerilerde bulunulabilir. Çalışma bulguları bilgi paylaşımında çalışanların mesleklerini sevmelerinin yanı sıra iş yerinde diğer üyelerle etkileşimlerinin önemli etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle örgütler, mesleğini gerçekten severek yapan kişileri işe almalı, işe alımın akabinde ise onlara mesleklerini iyi bir şekilde icra edebileceği bir ortam oluşturmalıdır. Ayrıca, örgüt üyeleri arasındaki etkileşimi sağlamak için sosyal faaliyetler organize etmeli, yüz yüze toplantı ve seminerler düzenlemelidir. Bilgi alışverişini geliştirmek ve sürdürmekte önemli rolü bulunan yöneticiler de takım çalışmasına önem vermeli ve takım içindeki her üyenin fikirlerini özgürce paylaşmasına olanak tanınmalıdır. Ayrıca, çalışma bulguları mütevazı liderliğin çalışanların sosyal etkileşimlerine olan katkısını da ortaya koymuştur. Bu kapsamda, liderler çalışanlarıyla ilişkilerinde mütevazı davranışlar sergilemeli, kendi sınırlılıkları ve hataları olabileceğini kabul etmeli, çalışanlarının güçlü yönlerini ve katkılarını takdir etmeli, takipçilerinin görüşlerine önem vererek onları dinlemelidir. “Her şeyi en iyi ben bilirim” yaklaşımından ziyade çalışanlarıyla birlikte hareket ederek başarıya ulaşmada kolektif çabanın önemini onlara göstermelidir. Çalışanlar liderlerinin bu tür davranışlarını gözlemledikçe, işbirlikçi ve başkaları odaklı çalışmak için daha çok motive olabilir ve böylece örgütün diğer üyeleriyle daha çok bilgi paylaşımında bulunabilirler.

Öte yandan, araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma yalnızca Erzincan ilini ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi’nde çalışan akademik personeli kapsamaktadır. Gelecekte yapılacak olan araştırmalar farklı şehir ve sektörlerden katılımcılardan elde edilecek verilerle daha geniş içerikli çalışmalar gerçekleştirebilir. Ayrıca, araştırma verileri kesitsel yöntemle elde edilmiş olup, katılımcıların anlık duygularını yansıtmaktadır. Bu nedenle, katılımcıların farklı zamanlardaki düşünceleri göz ardı edilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalar boylamsal yöntemi kullanarak daha gerçekçi sonuçlar elde edebilir. Öte yandan, yerel yazında mütevazı liderlikle ilgili araştırmaların azlığı dikkat çekmiştir. Gelecekteki araştırmalar mütevazı liderliğin farklı değişkenlerle ilişkilerini inceleyebilir.

## KAYNAKÇA

- Akduru, H. E., Güneri, S. ve Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda prososyal motivasyon ile iş ve yaşam doyumu düzeyi ilişkisine dair bir araştırma. *ASOS Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, 375-391.
- Arısoy, A. ve Taş, M. A. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Baron, R. M. ve 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.
- Bartels, J., Peters, O., De Jong, M., Pruyn, A., ve Van der Molen, M. (2010). Horizontal and vertical communication as determinants of professional and organisational identification. *Personnel Review*, 39(2), 210-226.
- Can, M. ve Aykaç, E. (2020). Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: Mutfak. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836-1854.
- Carnevale, J. B., Huang, L. ve Paterson, T. (2019). LMX-differentiation strengthens the prosocial consequences of leader humility: An identification and social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 96, 287–296.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T. ve Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test. *Behaviour ve Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chiu, C.M., Hsu, M.H. ve Wang, E.T.G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: an integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-88.
- Coppins, T. T. (2019). Not in my occupation: An examination of occupational identification and unethical pro-organizational behaviour. *Electronic Thesis and Dissertation Repository, The University of Western Ontario, Kanada*.
- Cummings, J. (2003). Knowledge Sharing: A review of the literature. *The World Bank Operations Evaluation Department*, 1-57.
- Çizel, B., Selçuk, O. ve Atabay, E. (2020). Ortak yöntem yanlılığı üzerine sistematik bir yazın taraması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 7-18.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Eisenberg, N. ve Paul H. M. (1989). *The Roots of Prosocial Behavior in Children*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN: 0-521-33771-2.
- Enli Kalmaz, P. (2018). Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma, Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, İşletme Bölümü, Denizli.

- Favero, N. ve Pedersen, M. J. (2020). How to encourage “Togetherness by Keeping Apart” amid COVID-19? The ineffectiveness of prosocial and empathy appeals. *Journal of Behavioral Public Administration*, 3(2), 1-19.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference, *Academy of Management Review*, 32, 393–417.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Grant, A. M. ve Berg, J. M. (2010). Prosocial motivation at work: How making a difference makes a difference. Forthcoming in K. Cameron and G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, 1-45.
- Grant, A. M. ve Berg, J. M. (2012). Prosocial motivation. In K. S. Cameron ve G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 28–44). Oxford University Press.
- Gu, Q., Tang, T. L. P. ve Jiang, W. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader–member exchange (LMX) in the Chinese context. *Journal of business ethics*, 126(3), 513-529.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z. ve Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116-124.
- Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E. ve Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. *Career Development International*, 17(4), 300-313.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis First Edition: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Hirschi A. (2012). Callings and work engagement: Moderated, occupational identity and occupational self efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Hogg, M. A. (2016). Social identity theory. In *Understanding peace and conflict through social identity theory* (pp. 3-17). Springer, Cham.
- Hu, J. ve Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1102-1127.
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Jeanson, S. ve Michinov, E. (2020). What is the key to researchers' job satisfaction? One response is professional identification mediated by work engagement. *Current Psychology*, 39(2), 518-527.
- Karagöz, Y. (2019). *Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatiksel Analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kerse, G., Koçak, D. ve Özdemir, Ş. (2020). Mütevazı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve mütevazı liderliğin seslilik davranışına etkisi: Kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1769-1787.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğe etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Journal of Social Science Institute*, 25(2), 233-250.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Kalemci Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Koo, B. ve Bae, Z.-T. (2016). A Social Identity Perspective on Professional Employee Creativity. *Proceedings*, 2016.
- Koskiahho, K. (2017). Experts' volunteer knowledge sharing motivation—Why to mentor startups without monetary incentives? Yüksek Lisans Tezi. Lappeenranta University of Technology, Finlandiya.
- Le, H. T. T. (2015). The effect of psychological collectivism on creative work involvement: The role of prosocial motivation and leadership style. Yüksek Lisans Tezi, Aalto University, Finlandiya.
- Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2004). The effect of professional identification on job attitudes: A study of lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109-128.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M. ve Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. Brief Report. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Mishra P. ve Datta, B. (2011). Perpetual Asset Management of Customer-Based Brand Equity-The PAM Evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.

- Owens, B. P. ve Hekman, D. R. (2012). Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55(4), 787-818.
- Owens, B. P., Johnson, M. D. ve Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517-1538.
- Owens, B. P. ve Hekman, D. R. (2016). How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1088–1111.
- Özyılmaz, A. ve Eser, S. (2013). *Ortak Metod Varyansı Nedir? Nasıl Kontrol Edilebilir? 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi*. 1. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, 500-508.
- Pham, M. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(11), 2683-2694.
- Podsakoff, P. M., Scott B. M. ve Nathan P. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, ve Computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., ve Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Russo T. C. (1995). Differences in Journalists' Identification with The Newspaper and The Profession. Doktora Tezi. University of Kansas, Kansas.
- Silard, A., Miao, C., ve Owens, B. P. (2021). Watching you descend, I help others rise: the influence of leader humility on prosocial motivation. *Journal of Management ve Organization*, 1-16.
- Sindhav, D. B. (2008). *Experience with a Nonprofit: The Role of Identification*. New Age Marketing: Emerging Realities, 449.
- Srivastava A., Bartol K. M. ve Locke E. A. (2006) Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal* 49(6), 1239–1251.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J. ve Van Dick, R. (2017). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303-335.
- Tajfel, H. (1972). Social categorization. English manuscript of 'La catégorisation sociale'. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la Psychologie Sociale* (Vol. 1, pp. 272–302). Paris: Larousse.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.



- Tian, X., Peng, X., ve Peng, X. (2021). Influence of prosocial motivation on employee creativity: the moderating role of regulatory focus and the mediating role of knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 1-17.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Yenilenmiş 6. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Van Den Hooff, B. ve De Ridder, J.A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC usage on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-30.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., Monden, L. ve de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233-252.
- Wang, P. ve Rode, J. C. (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*, 63(8), 1105-1128.
- Xia, Z. ve Yang, F. (2020). Ethical leadership and knowledge sharing: the impacts of prosocial motivation and two facets of conscientiousness. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10.
- Zhu, Y., Zhang, S. ve Shen, Y. (2019). Humble leadership and employee resilience: exploring the mediating mechanism of work-related promotion focus and perceived insider identity. *Frontiers in Psychology*, 10, 673-682.