

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KİŞİ-İŞ UYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof.Dr. Rifat İRAZ

HAZIRLAYAN

Sevilay GÜL

Konya-2019



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Adı Soyadı	: Sevilay GÜL
Numarası	: 134227011013
Ana Bilim/ Bilim Dalı	: İşletme / Yönetim Organizasyon
Programı	: Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tezin Adı	: KİŞİ İŞ UYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


Sevilay GÜL

Yüksek Lisans Öğrencisi
İmza



SELÇUK
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Adı Soyadı	: SEVILAY GÜL
Numarası	: 134227011013
Ana Bilim / Bilim Dalı	: İşletme / Yönetim Organizasyon
Programı	: Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Rifat İRAZ
Tezin Adı	: KİŞİ İŞ UYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Kişi İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi” başlıklı bu çalışma 19/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Prof. Dr. Rifat İRAZ	Danışman	
Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ	Üye	
Dr. Öğretim Üyesi Burcu Doğanalp	Üye	

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Çetin rekabet koşulları işletmelerin nitelikli insana duyulan ihtiyacını her geçen gün artırmaktadır. Bilgi ve yetenekleri doğrultusunda çalışanların iş gücünden rasyonel faydalanma işletmelere rekabet avantajı sağlamaktadır. Günümüz iş dünyasında kişi-iş uyumunun sağlanması çalışanların iş verimliliğini artırmaktadır. Dolayısıyla bu durum çalışanların işlerinden memnun olmasını ve yüksek bir performansla çalışmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde işletmeler için önemi gittikçe artan diğer önemli bir kavram da örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgüt içinde çalışanların kendi işlerinin dışında sosyal sorumluluk davranışları içerisinde hareket etmeleri bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu bir şekilde etkilemesine vesile olmaktadır. Buradan hareketle kişi-iş uyumunun sağlanması bireyin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmek ve kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki etkiyi sorgulamaktır.

Tez çalışması sürecinde benden desteğini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Rifat İRAZ ile değerli zamanlarını ayırarak çalışmamda katkıda bulunan jüri üyelerim Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ ve Dr. Öğr. Üyesi Burcu DOĞANALP' e saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde yardımlarını esirgemeyen beni destekleyen ve yönlendiren başta Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ hocama ve Arş. Gör. Gazi KURNAZ ile Arş. Gör. Nusret ÇİFTÇİ' ye teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca benim her zaman yanımda olan anne ve babama, her zaman olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan eşim Reşit GÜL' e, beni hep cesaretlendiren ve moral veren kızım Nisa ile oğlum Harun'a teşekkür ederim.

Sevilay GÜL
Konya,2019



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Sevilay GÜL
	Numarası	134227011013
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Rifat İRAZ
	Tezin Adı	Kişi – İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi

ÖZET

Kişi iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı genel tarama modelinde ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma çalışma evreni Konya ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ($n=21.428$) olarak tespit edilmiştir. Araştırmada Konya ilinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ($n=377+$) evrenden basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmada, Uçanok' un (2008) hazırlamış olduğu kişi iş uyumu ölçeği ve Sadıç'ın (2019) hazırlamış olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği kullanılmıştır. Araştırma genelinde, kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, kişi iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişi İş Uyumunu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Etki



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Sevilay GÜL
	Numarası	134227011013
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Rifat İRAZ
	Tezin İngilizce Adı	The Effect Of Individual-Work Harmony On Organizational Citizen Behaviours

SUMMARY

This research, which aims to determine the impact of person work adjustment on organizational citizenship behaviors, is a study in the general screening model and relational screening model based on quantitative data. The research study Universe has been identified as public servants ($\alpha=21.428$) working in various public institutions and organizations operating in the Central Districts of Konya province. In the study, public officials working in various public institutions and organizations in Konya province ($n=377+$) were selected by simple random sampling method from the universe. In the study, Uçanok's (2008) organizational citizenship behavior scale and Sadıç's (2019) organizational citizenship behavior scale were used. The study concluded that there is a significant relationship between the mean values of organizational citizenship behavior and job compliance, that there is a significant impact on organizational citizenship behavior of people, and that there are significant differences between demographic variables.

Keywords: Person Work Fit, Organizational Citizenship Behavior, Impact

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	ii
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. KİŞİ-İŞ UYUMU KAVRAMI.....	3
1.1. Kişi-İş Uyumunun Tanımı	4
1.2. Kişi-İş Uyum Türleri	6
1.3. Kişi-İş Uyum Öncüleri.....	7
1.4. Kişi-İş Uyum Kriterleri.....	8
1.5. Kişi-İş Uyum Çıktıları	10
İKİNCİ BÖLÜM.....	12
2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	12
2.1. Vatandaşlık	12
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Tanımı ve Önemi	14
2.3. Örgütsel Vatandaşlığın Tarihçesi.....	17
2.4. Örgütsel Vatandaşlığın Öncüleri	19

2.5. Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkili Olan Kavramlar	22
2.5.1. Prososyal Örgütsel Davranış.....	25
2.5.2. Biçimsel Rol ve Ekstra Rol Davranışı	26
2.5.3. Örgütsel Spontanlık Davranışı.....	27
2.5.4. Psikolojik Sözleşmeler.....	28
2.6. Örgütsel Vatandaşlığı Etki Eden Faktörler	28
2.6.1. Kişisel Faktörler.....	28
2.6.2. Çevresel Faktörler	30
2.7. Örgütsel Vatandaşlığın Özellikleri	30
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	32
2.8.1. Diğergamlık	34
2.8.2. Vicdanlılık	35
2.8.3. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme	36
2.8.4. Sivil Erdem	37
2.8.5. Sportmenlik.....	37
2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	38
2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yol Açan Etkenler	40
2.10.1. Kurum Özellikleri	43
2.10.1.1 Liderlik.....	46
2.10.1.2. İş Özellikleri	48
2.10.1.3. Kişilik.....	50
2.10.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Olan Diğer Örgütsel Davranışlar.....	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. YÖNTEM	55

3.1. Araştırma Modeli	55
3.2. Araştırmanın Amacı.....	56
3.3. Araştırmanın Önemi	57
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
3.5. Araştırmanın Varsayımları	57
3.6. Evren ve Örneklem	57
3.7. Araştırmaya Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri.....	59
3.8. Veri Toplama Aracı	59
3.9. Bulguların Yorumlanması ve Verilerin Analizi.....	60
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	63
4. BULGULAR ve YORUM	63
4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	63
4.2. Ana Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
4.3. Birinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	65
4.4. İkinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
4.5. Üçüncü Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	67
4.6. Dördüncü Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
4.7. Beşinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	74
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	74
5.1. Sonuç	74
5.2. Öneriler	77
KAYNAKLAR	79
Ekler.....	94

Ek-1 Kişi İş Uyumunu Ölçeği	94
Ek-2 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	95



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kişi-İş Uyumu	5
Şekil 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Tarihsel Gelişimi	18
Şekil 3: Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	26
Şekil 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları.....	34
Şekil 5: Araştırmanın Kurgulanan Kuramsal Modeli	55
Şekil 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri ile Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Saçılım Grafiği	64



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılım Tablosu.....	59
Tablo 2: Ölçek Modelleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	60
Tablo 3: Veri Seti Normallik Testi Analiz Sonuçları	61
Tablo 4: Veri Seti Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	61
Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Betimsel İstatistikler	63
Tablo 6: Korelasyon Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 7: Basit Regresyon Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 8: Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları	67
Tablo 9: Statü Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları	68
Tablo 10: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	69
Tablo 11: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Analiz Sonuçları ...	69
Tablo 12: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	70
Tablo 13: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	71
Tablo 14: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Analiz Sonuçları	72
Tablo 15: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	72

KISALTMALAR DİZİNİ

vb : Ve Benzeri

vs : Vesaire

spss : Statistical Package for the Social Sciences

hsd : Honestly Significant Difference



GİRİŞ

Günümüzde her alanda olduğu gibi iş alanlarında da her gün yeni gelişimler ve değişimler olmaktadır. İşletmeler; bu değişimlere ayak uydurabilmek, bu zor süreçte ayakta kalabilmek, daim olabilmek için çalışanları ile bir uyumun meydana gelmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bir işletmenin ayakta kalabilmesi, o işletmede çalışan kişilerin işletmeyi sahiplenmeleri, işletme ile çalışanlar arasında kalbi birlik ve ruhi ahengin oluşmasıyla mümkündür. Bir nevi çalışanların işletmenin kültürüne tam olarak uyumu ile başarılı neticeler elde edilebilir de diyebiliriz.

Her insanın kendine özgü kapasite, yetenek, beceri ve kabiliyetleri vardır. İşletmelerde yönetimler çalışanına herhangi vazife taksimatı yaparken bütün bunlara dikkat ederek çalışmalar yaparsa o işletmenin başarılı olma durumu daha yüksektir. Yapılan araştırmalarda çalışanların işi ile uyum içinde olduğunda hem çalışanın işletmeye daha fazla adapte olduğunu, hem de çalışmaların daha hızlı ve daha kaliteli bir şekilde ortaya konduğu belirtilmiştir. Günümüzde işletmeler sürekli bir rekabet durumu içindedirler. Bu durum işletmelerin özellikle çalışanlarından daha fazla verim almasını da zorunlu hale getirmiştir. Çalışmamızın konusu olan kişi-iş uyumunun sağlanmasının işletmeler için ne kadar önemli olduğu maddeler halinde izah edilmeye çalışılmıştır. Kişi-iş uyumunda yapılacak iş için uygun şahsın belirlenmesi o işin daha kısa sürede tamamlanmasına vesile olacaktır. Ayrıca işletmelerdeki çalışanların bu uyum vesilesiyle işlerinde daha verimli ve daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Birçok bilim adamı bir şahsın sahip olduğu kabiliyetlerin o işin gerekliliklerini sağlaması durumu veya yapılacak olan işin o şahsın beklentilerine cevap vermesi halinin de kişi-iş uyumu durumu içerisinde değerlendirilmesi şeklinde izahatlarda bulunmuşlardır. Görüldüğü üzere bu uyum işletme için her açıdan önemlidir ve bu uyumun meydana geldiği işletmelerde başarı kaçınılmaz hale gelir.

Örgütsel vatandaşlık kavramı bir işletmenin muvaffak olmasında ne kadar önemli ise yine ülkenin refahının sağlanmasında o denli önemlidir. Çünkü bir ülkenin vatandaşları, görevlerinin dışında bazı durumları gönüllük prensibiyle ve hiçbir menfaat beklemezsizin gerçekleştirmekte ise o ülkede huzur ve mutluluğun sağlanması da o derece ziyadeleşecektir. Örgütsel vatandaşlık kavramının ortaya çıkmasına sebep olan durumlardan birisi de bireylerin bütün etkinliklerinin ve kapasitelerinin iş odaklı olarak daha verimli kullanılmasıyla işletmelerin daha başarılı olacağına duyulan inançtır.

Örgütsel vatandaşlığın temelinde gönüllülük vardır. Bu gönüllülük sayesinde birçok sıkıntılar kolayca giderilir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KİŞİ-İŞ UYUMU KAVRAMI

Teşkilatların muvaffak olmasında kişi-iş uyumu son derece önemlidir. Kişi-iş uyumu, kişi-çevre konusu çerçevesinde ele alınır. Birey-çevre uyumu kavramı ise altında birçok bölüm barındırmaktadır. Bu kavramın kişi-iş uyumuna göre kapsam alanının daha geniş olduğu görülür. Birey-çevre uyumunun alt dalları genellikle şu şekilde sınıflandırılmıştır: Birey-grup uyumu, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve birey-görev uyumu şeklindedir (Kristof, 1996: 2-3). Kişi-çevre uyumu, bir şahsın çalıştığı alanda her yönden uyumlu olmasını, çalıştığı ortamla her yönden iç içe olmasını belirten bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha kısa bir deyişle, şahsi değişimlerle, duruma bağlı olarak meydana gelen değişimlerin birbiriyle tam olarak uyuşmasıdır (Bayramlık ve ark, 2015: 4-5; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013:300-301).

Özellikle günümüzde şirketlerin rekabet halinde oldukları aşikârdır. İşletmeler varlıklarını devam ettirebilmek için ve koymuş oldukları hedeflere ulaşmak maksadıyla çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Eğer bir işletme günümüz iş dünyasında saygı duyulan bir yer elde etmek istiyorsa bazı şeylere dikkat etmelidir. Mesela, çalışanlarının yapmış olduğu işlerde muvafık olması (uyum içinde olması) çok önemlidir. Bir çalışana herhangi bir vazife verilirken, bu vazifeyi yerine getirip getiremeyeceği konusu o işletme için oldukça önemlidir. Çalışma vereceğimiz çalışanın, vereceğimiz çalışmayı yapabilecek donanımına sahip olması o işletme için birçok anlamda kolaylıklar sağlayacaktır. İşletmeler, yapılması icap eden bir çalışmaya, o işi yapabilecek kişiyi en güzel şekilde belirleyerek kişi-iş uyumunu sağlamış olurlar. Netice olarak şu şekilde özetleyebiliriz ki; “işlerin icap ettiği halleri karşılayabilmek” olarak izah edeceğimiz bu uyum vesilesiyle yani çalışanların ihtiyaç duydukları şeyleri onlara vererek işletmeler istedikleri başarıları elde etmiş olurlar (Kristof-Brown, 2000: 643-671). Bir işletme donanım olarak sadece teknik bir yapıdan müteşekkil değildir. Bir işletme, sosyal yapısı ile teknik yapısını cem edip her alanda başarılar elde edebilir. Ayrıca işletmelerdeki çalışanların bu birleşme vesilesiyle işlerinde daha verimli ve daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Akat ve ark, 1994: 315-316).

1.1. Kişi-İş Uyumunun Tanımı

Geçmişten günümüze hayatımızda birçok alanda gelişmeler ve değişimler olmaktadır. Bazı kavramlar geçmişte taşıdığı anlamı zamanla yitirebilir ve yeni anlamlar kazanabilir. Günümüzde sıkça söz edilen iş ve çalışma kavramlarının da bu değişimlerden nasibini aldığı görülmektedir. İlk olarak, insanların birlikte yaşamaya mecbur olduğu dönemlerde, sadece temel ihtiyaçları elde etmeye yönelik anlamlar içeren bu kavramların, günümüzde sosyal ve ekonomik halleri de içine dâhil ederek geniş sınırlara ulaştığı gözlemlenmektedir. Sadece yaşamımızı devam ettirmek maksadıyla istimal edilen iş kavramının, zamanla değişimlerden etkilenerek kişilerin ücret mukabilinde çalıştığı ve kişiyi sosyal birçok anlamda tatmin eden bir değer şekline ulaştığı görülecektir.

Günümüzde iş kavramı ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Bazı insanlar iş kavramını; hem zihnin hem de bedeninin ortaya koyduğu çaba olarak tanımlarken, bazıları ise; bir kişinin zihinsel ve bedensel çalışma sonucunda elde ettiği kazanç şeklinde tanımlamışlardır (Şimşek, 2002: 21). Yapılan bazı iş tanımlarında yukarıda da görüldüğü üzere ekonomiklik yönüne de temas edilse de, iş kavramının şahısların üzerinde farklı yönlerden etkileri vardır. Şahısların şahsi gelişimlerini sağladığı gibi, insanların sosyal ve psikolojik yönlerine de olumlu tesirleri vardır. Hatta sahip olduğu ailesine bile sosyal bir statünün oluşmasında etkisinin varlığı üzerinde durulmaktadır (Yazıcı, 1987: 12).

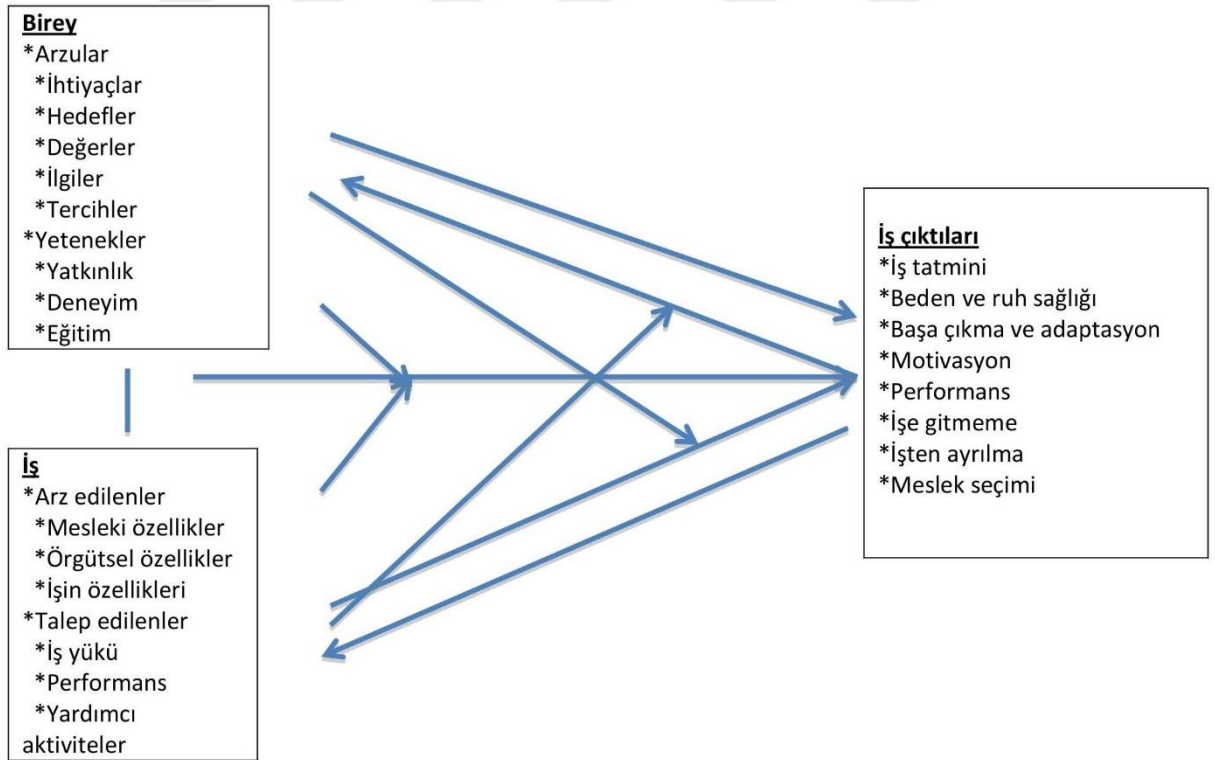
Bir insanın kendi mesleğinde sosyalleşmesi adına yaptığı iş ile uyum içinde olması oldukça önemlidir. Bu mühim olma durumu, daima bir değişim sürecinde yaşamlarını devam ettiren firmalar açısından kaynaklarını etkili bir şekilde kullanılmasını sağlar (Hellriegel ve ark, 1995: 651). Bir firmanın her yönden muvaffakiyetini sağlamanın en önemli yönü, o firmada çalışan şahısların kendisine uygun, yapabileceği bir işte çalışması ile mümkündür.

Kişi-iş uyumu umumi olarak şahısların yaptığı işlerle ne kadar uyum içinde olduğunu gösterir, Edwards'a (1991: 286) göre kişi-iş uyumu bir şahsın ilim ve kabiliyetlerinin o şahsın o işten beklentileri ile muvafık olması ile mümkündür. Kristof-Brown'a (2000: 53) kişi-iş uyumu ile ilgili şu izahatta bulunmuştur: Bir şahsın sahip olduğu kabiliyetlerin o işin gerekliliklerini sağlaması durumudur veya yapılacak olan işin o şahsın beklentilerine cevap vermesi hali de kişi-iş uyumu durumu içerisinde değerlendirilir. Shane'nin bu uyuma perspektifinin farklı yönde olduğu görülür. Ona göre kişi-iş uyumu, yapılacak olan bir iş için doğru şahsın seçilmesi gerektiği gibi, o şahısların

teşkilatın kültürüne adaptasyonlarının sağlanması biçiminde de tanımlanabilir. Shane, bir işletmenin başarılı olmasının en önemli yönlerinden birinin de firma felsefesine uygun şahıslarla çalışmak olduğunu belirtmiştir. Bu tür bir çalışma, o işletmenin başarısını ziyade edecektir. (Shane, 2010: 200). Uçanok' a (2008) göre ise bir kişinin işiyle uyum içinde olabilmesi o kişinin gösterdiği performans ve o işten önce göstermiş olduğu kariyer başarıları ile doğrudan ilgilidir. Yani bir şahsın kabiliyetleri ile o işin gerekleri arasında bir uyumun varlığından söz edebiliriz. Bu uyum terimsel olarak “ kaynak-değer uyumu” şeklinde ifade edilir ve bir işin meydana gelebilmesi için o işin icap ettirdiği yeteneklere o işi yapacak olan şahsın sahip olması gerekir.

Kişi - iş uyumunu, bir kişinin sahip olduğu ilim, yapabilme durumu ve kabiliyetleri arasında eşleştirebildiğimiz gibi işin istekleri ya da bir kişinin ihtiyaç duyduğu şeyler şeklinde de sınıflandırabiliriz. Netice olarak şunu diyebiliriz ki, kişi-iş uyumunun kariyer gelişimi ve iş performansı gibi pek çok alana tesiri vardır. Bu unsuru önemseyen firmaların başarısı da kaçınılmazdır.

Şekil 1: Kişi-İş Uyumu



Kaynak: Çelebi ve Ülker, 2013: 129

1.2. Kişi-İş Uyumu Türleri

Kişi-iş uyumu, firmalarda çalışan şahısların meydana getirmiş oldukları etkinliklerle uyumunu içerir ve bu uyumun birkaç çeşidi vardır. Kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-ekip uyumu, kişi-yönetim uyumu bu çeşitlendirmelerden bazılarıdır (Kristof-Brown, 2005: 191). Bir şahsın içerisinde yer aldığı grup ile uyum içerisinde olması, kendisine o teşkilatın bir üyesi olarak görmesi ve o teşkilat ile iç içe olması ve yaptığı iş ile uyum içinde olması gibi durumlar kişi-çevre uyumu dairesinde değerlendirilirken (Kristof, 1996: 1-49), bir şahsın teşkilatın hedeflerine, misyonuna uygun ve bağlı olması derecesi ise kişi-örgüt uyumu içerisinde değerlendirilir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 455). Bir şahsın bir şirkete tam olarak bağlı olmasının sağlanması için o şahsın şahsi ihtiyaçlarının giderilmesi lazımdır. Yine bir işletmenin muvaffak olabilmesi için gaye, misyon gibi değerlerinin tam olarak tespit edilip belirlenmiş olması icap etmektedir. (Cable & Edwards, 2004: 822).

Her işletmenin kendine has kuralları, kültürleri, kendine özgü bir havası vardır, ayrıca işletme çalışanları da şahsi hedef, tutum ve davranışlara sahiptirler. İşletmeye ait bütün bu unsurlar, tamamlayıcı uyum içerisinde değerlendirilir. (Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof-Brown ve ark, 2005: 288).

Kişi-iş uyumu çeşitlerini bir kişinin çevreyle olan uyumunu öngören “istek-beceri uyumu ve arz-ihtiyaç uyumu” şeklinde de ifade edebiliriz. “Arz-ihtiyaç uyumu” bir teşkilatın, kişilerin isteklerini ve tercih etmiş oldukları şeyleri yerine getirmesini içerir (Kristof, 1996: 36). Edwards bu uyumla ilgili şöyle bir tespitte bulunmuştur: Bir kişinin istekleri ve yapacağı işin hususiyetleri arasındaki uyumun da arz-ihtiyaç uyumunu teşkil ettiğini belirtmiştir. “Arz-ihtiyaç uyumu” bir faaliyetin kişinin muhtaç olduğu, fiziksel ve psikolojik yararları sağlayıp sağlayamadığı ve yine kişinin gelişimine olanaklar sunup sunmadığıyla da doğrudan bağlantılıdır.

Her insanın yetkin olduğu bir iş vardır. Bir şahsın yetkin olduğu işte olması o işe ayak uydurabilmesi istek-beceri uyumu içerisinde değerlendirilir. Bir kişinin yapmak için talep ettiği iş ile şahsi becerilerinin örtüşmesi icap eder. İşte bu örtüşme istek-beceri uyumu sınıflandırması içindedir (Cable ve Edwards, 2004: 822). Meydana getirilen birtakım çalışmalarda bu uyumla kişi-iş uyumu birbirine eş değer olarak görülmüştür.

Kişilerin istedikleri işi elde etmelerini sağlamak maksadıyla, o kişilere kafi derecede bilgi, beceri ve kabiliyetler sağlandığı an, kişilerin talep etmiş oldukları şeylerle yetenekleri arasında bir uyum meydana gelmektedir. Kısacası iyi bir işin ortaya çıkabilmesi için sadece iyi malzeme kullanmak yeterli değildir. Kişinin istekleri, tercihleri ve kullandığı araçlar uyum içerisinde olduğu zaman her zamankinden daha kaliteli ürünlere erişmek mümkündür (Kristof, 1996: 1-49).

Kristof-Brown ve arkadaşları uyum çeşitlerini; algılanan uyum, sübjektif uyum ve objektif uyum şeklinde kısımlara ayırmışlardır. Bir şahsın çevresi ile olan uyumu, algılanan uyumu ifade ederken, şahsın çevresiyle olan ilişkilerin değerlendirilmesi ve karşılaştırılmasıyla elde edilen uyum ise sübjektif kişi-iş uyumunu izah eder. Farklı kaynaklardan istifade ederek kişi-çevre uyumunun şekillendiği uyum ise objektif kişi-iş uyumu içerisinde görülür (Kristof-Brown ve ark, 2005: 191). Bu durumu şu şekilde de ifade edebiliriz ki; bir şahsın kendisinde var olduğunu tespit ettiği beceriler ile işin gerektirdiği durumları tam manasıyla karşılaması durumudur.

Pek çok kişi daha birçok kişi-iş uyumunun çeşitliliğinin varlığından söz etseler de bir işletmedeki çalışanın çalışmalarında başarılı olabilmesi yönünden kişinin iş yeri uyumu ve kişinin yaptığı işle uyumu diğer uyum çeşitlerinden daha mühim olduğu izah edilmiştir (Hamid ve Yahya, 2011). Bir kişinin çalıştığı firma ile uyum sağlaması daha kolay iken çalıştığı işte göstermiş olduğu uyum birbirine denk olmayabilir (Ehrhart, 2006: 195).

1.3. Kişi-İş Uyumu Öncüleri

Alanında uzmanlaşmış kişiler, bir işletmenin çalışanlarının yapmış oldukları işlerde muvaffak olmalarında doğru işi seçmelerinin ve anlaşabilecekleri işverenlerle hareket etmelerinin çok mühim olduğunu belirtmişlerdir. Doğru iş ve işveren iş performansında artışa vesile olacaktır. İyi bir yönetici bir çalışanına iş verirken çalışanın becerilerini, zekâsını, umumi yapısını göz önünde bulundurmalıdır. (Shane, 2010: 199-200). İşe alınacak olan bir çalışanın işe alınma aşamalarında çalışacağı ortama ayak uydurup uyduramayacağı işverenler için oldukça mühimdir. Bu yüzden işe alınması düşünülen şahıslar birçok değerlendirmelere tabi tutulurlar (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 203).

Jansen ve Kristof-Brown kişinin işle muvafık olmasına tesir eden birçok kavramın varlığından söz etmişlerdir. Kişinin iş ortamında başka kişiler ile iyi ilişkiler kurabilmesi,

yalandan uzak durması, ona göre başarının ne olduğu gibi unsurlar “Kişisel Farklılıklar” kısmında değerlendirilir. Çevresiyle olan uyumu ve alt- üst ilişkileri dikkat etmesi ise “Çevresel Farklılıklar” kısmında değerlendirilir. Ayrıca işe alınma süreci öncesinde ve sonrasında göstermiş olduğu davranışlar ve uzun bir zaman aynı iş yerinde daim olabilmek gibi durumlar “Zamansal Aşama” kısmında ele alınır (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 199).

1.4. Kişi-İş Uyumu Kriterleri

İnsanoğlu kısa bir yaşam anına sahiptir. Sahip olduğu bu zamanın önemli bir kısmını ise çalışma hayatı meydana getirmektedir. Yine bu çalışma hayatında çalışmanı birçok çalışma şartları beklemektedir. Bir kişinin çalıştığı firmanın şartları kişinin yaşamında mutluluğuna ve çalışma hayatının kalitesine de etki etmektedir. Şayet bir insanın çalıştığı çalışma alanı kaliteli olursa, o insan çalıştığı işte daha verimli olacaktır. Ayrıca çalıştığı işletmeye ve işletme kültürüne sahip çıkacak her zaman işinden memnun olacaktır. İş yerine olan bu bağlılığı işi ile hayatı arasında olumlu bir dengenin oluşmasını sağlayacaktır. (Tınar ve Ulusoy, 2017: 116).

Çalışma kavramı, bu kavramı şu şekilde izah edebiliriz: Karşılığında yaptığımız işe bedel olarak bir ücret almamızı sağlayan unsurdur, yine elde ettiğimiz ücret ile birçok sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarımızı gidermemizi sağlayan bir etkidir (Tınar, 1999: 93). Eğer çalışan çalışma ortamına uyum sağlayabiliyorsa, çalışma şartları o şahıs için uygunsa o kişinin çalışmadan aldığı tat üst seviyede iken, çalışan çalışma şartlarından memnun değilse çalıştığı işten tat alması mümkün değildir. Bu durum hem çalıştığı iş yeri için, iş verimi alamadığından dolayı büyük bir sıkıntıdır hem de çalışan için, mutlu olmadığı bir işte çalıştığı için büyük bir problemdir. Bu sebepten dolayı bir iş yeri çalışma şartlarını en üst seviyelere taşıyabilmelidir, bu durum o işletmenin daim olması adına oldukça önemlidir. (Çevik ve Korkmaz, 2014: 127).

Çalışma şartlarının iyileştirilmesinde, çalışmanın başarılı olabilmesi için kişi-iş uyumunun sağlanması en mühim konudur. Bu uyumu tertip etmek amacıyla işletmenin üst yöneticilerinin bütün çalışanları da dikkate alarak oluşturulması icap eden bazı hususlar vardır. Bu hususları şu şekilde sayabiliriz:

Kültürel Uyum: İşe alınacak olan kişinin işletme ile uyumunun üst seviyede olması işe almada önemli bir kıstas olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin çalıştığı işletme ve kültürü ile uyum içinde olması kişi-iş uyumundan ortaya çıkmış bir olgudur.

Günümüzde bir işi tarif etmek gittikçe zor bir hal almaktadır. Yine işletmeler işe alacakları kişilerde farklı görevler verildiğinde yapabilecek kapasitede olanları işe almaktadırlar. İşe alınacak bir şahsın sadece kalifiye eleman olması önemli değildir, ayrıca işletme kültürü ile iç içe olmaları da istenen bir durum haline gelmiştir (Kristof-Brown ve ark, 2005: 325). Kişiler psikolojik yönden kendisine yakın veya kendisine benzeyen bir şahısla iletişim halinde olmayı istemesi durumu daha ziyadedir. Bu durumun sebebi, kişiler arasında oluşan etkileşimler sayesinde kişi kendisine inanç ve değerleri daha rahat ifade edebilecektir ya da ifade etmesine olanaklar sağlayacaktır (Muchinsky, 2008: 83).

Objektiflik: Bir işletmenin çalışanlarını sübjektif ve bilim dışı unsurlar ile değil, çalışanlarının zekâsı, ilgisi ve becerilerini temel alarak bilimsel çalışmalarla takip mekanizması oluşturması, o işletmenin faaliyetlerini olumlu bir şekilde devam ettirmesine olanak sağlayacaktır. İşletme içerisinde sorumluluk alma bilincine erişmiş kimselerin varlığı, işletmede rekabet ortamının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Çalışan performansları bilimsel ve objektif verilerle değerlendirildiğinde daha fazla başarının elde edilmesi sağlanır. Ayrıca işletme içerisinde adaletli bir ücret yapısının şekillenmesine de etki edecektir. (Dessler, 2005: 330).

Kişilik Yapısı Testleri: Bir işletmede amaç her zaman kaliteli bir işin ortaya konmasıdır. İşletmelerde verilecek işle, kişinin yapısı arasında bir uyumun olması icap etmektedir. Kişilik özellikleri dikkate alınarak iş olanakları oluşturmak firma açısından önemlidir. (Barutçu ve Öktem, 2003: 41-49). Eğer vereceğiniz işi yapması icap eden kişinin aktif yapıda biri olması gerekirken, o işi pasifize olmuş bir çalışana verirseniz o işin kalitesi yerle yeksan olur.

İyi Bir Yönetim: Bir iş yerinde yönetimin çalışanların şahsi hususiyetlerine dikkate alarak, dengeli bir şekilde iş dağıtımını yapması işletmelerin başarısı için önemlidir. Ayrıca şirket içi olumsuzlukların giderilmesinde etkin bir yönetimin varlığı önemlidir (McKenna, 1987: 369-370).

Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler: Bir işletme için çalışanlarının huzur ve mutluluğu çok önemlidir. İşletme yöneticileri onları birer makine gibi değil sosyal bir varlık olarak görebilmelidir. Eğer bir işletme çalışanlarının sosyal ve toplumsal bir fert olarak görebilirse o işletmede iş-kişi uyumu da sağlanmış olacaktır. İstek-beceri uyumuna göre, her insan kendisini diğer insanlardan ayırt eden farklı beceri, kültür ve yetkinlikleri

elde etmiş olabilir. Kişiler elde etmiş oldukları bu hallere yönelik iş seçiminde bulunurlar, bu durum seçecekleri mesleğe dahi etki edebilir. Bazı meslekler bu şahıslar için ilgi çekice hale gelebilir. (Gillan ve Starks, 2007: 61). Bir kişinin çalıştığı işle uyum içinde olması, mesleğin icap ettirdiği durumlarla, işi yapacak olan bireyin bilgi ve yeteneklerinin uyum içinde olması lazımdır.

Kişisel Algı: Ehrhart ve Makransky (2007: 209) yaptığı çalışmalarda bir insanın işi ile uyumunun sağlanmasında şahsi algıların ne kadar mühim olduğunu ifade etmiştir. Bir kişinin birçok hususiyeti mevcuttur. Bilgisi, yeteneği, kapasitesi bir işin meydana gelmesinde önemli hususlar olsa da bunlar tek başlarına kâfi olmaz. Bireyin işinde başarılı olmasında işine tam olarak motive olması ve işiyle içsel bir bağ kurması ziyadesiyle önemlidir.

Değer Olgusu: Her insan içinde bulunduğu kültüre ve değere uygun bir işte çalışmak ister. Bu duruma aykırı olan bir işte insanlar çalışmak istemezler. Bu durumda şirket içerisindeki birtakım olumsuzların ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Kişiler iş ortamlarında birbirlerini psikolojik olarak çok çabuk etkileyebilirler. Bu yüzden iyi bir iş ortamının oluşması için şahısların durumları dikkate alınmalı ve insanların birbirleriyle etkileşiminde daha dikkatli olunmalıdır (Aktaş, 2011: 149).

1.5. Kişi-İş Uyumu Çıktıları

Firmalarda çalışan şahısların yaptıkları işlerle bir uyum içerisinde olmasını öngören kişi-iş uyumu, şirketlerde şahsa ait ve şirkete ait birçok çıktıyı ortaya çıkarır (Ehrhart, 2006: 194). Ortaya çıkan bu çıktıların bazıları şirket adına pozitif neticeler oluştururken bazıları ise olumsuz neticeler doğurabilmektedir.

Bir işletmede çalışanların nitelikleriyle işin icap ettirdiği durumların uyumu kişi-iş uyumunun öncelikli amacıdır. Bir iş yerinde çalışanların performanslarında düşüklük yaşanması, çalışanlardan verim alamama gibi olumsuz durumlar yaşanacağı gibi yine çalışanların işlerinden memnun olmama, işletmeye güvenmeme, işe katılmak istememe gibi birtakım olumsuz çıktılar da ortaya çıkacaktır. (Edwards, 1991: 307). Şayet bir işletmede güzel bir kişi-iş uyumu oluşturulmuşsa birçok iyi çıktılar elde edebiliriz ve bu çıktıları şu şekilde kısımlara ayırıp izah edebiliriz:

Performans Düzeyinde Artış: Bir işletmenin ulaşmak istediği gayelerle çalışanın bu hedeflere ulaşmak adına göstermiş olduğu uyumu ifade eden bir çıktıdır.

İşletmede yer alan üst düzey yöneticiler çalışanlarının yetenek, bilgi ve becerilerini de dikkate alarak onlara vazifeler verirler, böylece işletmede hem başarı artmış olur hem de bu işletmenin çalışanları kendilerine uygun vazifelerle uğraştıkları için durumlarından memnun olurlar. Demir' in (2015: 57-71) meydana getirdiği etkinliklerde de kişinin istediği işi yapması durumunda performans artışlarının meydana geleceği ifade edilmiştir. Şayet yöneticiler doğru işi, doğru insana verebilirlerse başarıların gelmesi de tesadüf olmaz.

İşin Çekiciliği Ve Motivasyonel Artış: İşletmelerde şahısların uğraştıkları işle uyum içerisinde olmaları sağlanarak o işin talep edilme olasılığı da artacaktır. Bu çalışan şahıslarının motive olmalarına olanak sağlayacaktır. (Scott ve Reynolds, 2010: 22).

Çalışanların Değer Kazanımı: İnsanların sahip oldukları değersel yargılarla iş yerinin değerlerinin uyumunun oluşmasına vesile olan durum kişinin işiyle olan uyum halidir. Eğer bir çalışanda işletmenin değerleri ile kendi değerleri arasında bir uyum söz konusu olmamışsa o kişi yavaş yavaş işten uzaklaşır ve zamanla da o işten ayrılır. (Shane, 2010: 200).

Tecrübe: Bir çalışanın kendi işinde tecrübe kazanması oldukça uzun bir zamana mal olur. Kişi çalıştığı firmada işi ile bir uyum sağlayabilmişse, bu kişinin zamanla işinde tecrübe sahibi olması da tesadüfi olmayacaktır. (Edwards, 1991: 327).

Kısaca özetlemek gerekirse bir iş yerinde çalışanlar ile iş arasında pozitif uyum sağlanmışsa, o iş yerinde çalışanların şirkete bağlılıkları artar, maddi ve manevi anlamda birçok olumlu gelişmeler yaşanır ve çalışanların işe katılma performanslarında kayda değer olumlu gelişmeler yaşanır ve olumlu neticeler elde edilir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çalışmanın bu bölümünde vatandaşlık kavramı, örgütsel vatandaşlığın tarihçesi, öncüleri, ilişkili olan kavramları, etki eden faktörler, özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları, sonuçları ve örgütsel vatandaşlık davranışına yol açan etkenler yer almıştır.

2.1. Vatandaşlık

Vatandaşlık, genellikle bir ülkenin parçası olmak demektir. Anayasal ülkelerde, o ülkede yaşayanların devlet tarafından anayasada vaat edilen haklardan yararlanmaları için o ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmaları gereklidir. Bu kişilere vatandaş denir. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde Vatandaşlık, "kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ" olarak tanımlanmıştır. Her vatandaşın toplumda uyum içinde yaşamını devam ettirebilmesi için kanunlara gerek duyulmaktadır. Devlet, toplumun düzenini sağlamak için kanunlar koyar ve her vatandaş kanunlara uymak zorundadır. Aile, okul ve toplum içinde kurallara uymak gerekir. Kanunlara uymayanlar suçlu duruma düşerler ve cezalandırılırlar. Kanunlara uyulmadığı zaman toplumun düzeni bozulur. Örneğin, kanunlar verginin ödenmesini zorunlu kılar. Devletin, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için belirli bir gelire ihtiyacı vardır. Bu geliri gelir vergisi, kurumlar vergisi, emlak vergisi, damga vergisi ve katma değer vergisi gibi vatandaşlardan toplanan vergilerden elde eder. Devlet, toplanan vergiler sonucu yol, okul, hastane, köprüler için harcamalar yapabilir ve vatandaşlarının medeni bir şekilde ve refah içinde yaşama hakkını sağlayabilir. Bir ülkede yaşayan vatandaşlar öncelikle seçme ve seçilme hakkına sahiptirler. 18 yaşını dolduran her Türk genci, milletvekili, muhtar, belediye başkanı seçimlerinde oy kullanmak mecburiyetindedir. Seçimlerde oy kullanma kanununa uyan her vatandaş da istediği kişiyi seçme hakkına sahip olabilmektedir. Yurtta ve dünyada geleceğimizi güvence altına almak için güçlü bir orduya ihtiyaç vardır. Türk Silahlı Kuvvetleri ülkeyi korumak için çalışır ve bunu da hava, kara ve deniz kuvvetleri ile sağlar. TC vatandaşı ve sağlıklı olan 20 yaşındaki her erkeğin askere gitmesi kanunlarla belirlenmiştir. Askere gitme kanununa uyulduğu müddetçe ülkemiz korunabilecek ve vatandaşların da düşmanlara karşı güven içinde yaşama hakkı sağlanacaktır.

İyi bir vatandaş olan her birey bu kanunlarla belirlenmiş görevlerini yerine getirir. Bir ülkenin kalkınması ve diğer ülkeler yanında güçlü olabilmesi için vatandaşların ülkelerini sevmeleri ve ülkenin refah seviyesini arttırmak için ellerinden geleni yapmaları gerekir. Yani, sadece kanunlara uymak değil, bunun dışında da bazı görevler üstlenmeleri gerekmektedir. Vatandaşlar görev tanımları içinde yer alan ve kanunlarla belirlenmiş görevlerinin dışında gönüllü olarak toplum yararına bazı faaliyetlerde bulduklarında ve toplumun refahını arttırmak için işbirliği yaptıklarında bundan en çok o ülke ve o ülkenin vatandaşları fayda sağlayacaktır. Sonuçta o ülke daha çok gelişecek, refah seviyesi artacak ve tabii ki bu ülkede yaşayan vatandaşların da yaşam şartları iyileştiği için kendileri de bu tip davranışlardan fayda sağlayacaklardır. Örneğin, bir ülke vatandaşı vergisini tam ve zamanında ödemenin yanı sıra o ülkenin kaynaklarını (elektrik, su gaz vb.) kullanırken dikkatli davranıyor, israftan kaçınıyor, gönüllü olarak sosyal toplum örgütlerinde çalışarak ihtiyacı olanlara yardımda bulunuyor, sokağını temiz tutmaya özen gösteriyor, yere çöp atmıyor ise vatandaşlık görev tanımları dışında davranışlarda da bulunuyor demektir. Bu tip davranışlar da kişinin iyi bir vatandaş olduğunu göstermektedir. Ülkeler, ayakta kalabilmek için böyle vatandaşlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu tip davranışlarda bulunan vatandaşlar çevrelerindeki diğer kişilere de örnek olabilirlerse sonuçta bundan ülke yarar görecektir ve böyle bir toplumda yaşama şansı elde eden vatandaş da daha mutlu ve huzurlu olacaktır.

Graham (1991) vatandaşlık davranışını politik açıdan ele almış ve klasik felsefe ve modern politika teorilerinin ortaya attığı üç başlık altında toplamıştır. Bu üç başlık Inkeles'in (1969) ortaya koyduğu "aktif vatandaşlık sendromu" adı altında toplanmıştır. Birinci başlık "itaat" veya "düzene saygı"dır. İtaat, vatandaşların onları koruyan kanunlara uyma sorumluluklarını vurgular. İkinci başlık "sadakat" olarak adlandırılmış ve kişilerin, herkesin çıkarlarını ve ülkeyi ve ülke değerlerini de göz ardı etmeden toplumun refah seviyesini arttırmak için gerekli çabayı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Sadık vatandaşlar toplumlarını korumak, geliştirmek ve herkesin iyiliği için fazladan çaba harcamak konusunda gönüllüdürler. Üçüncü başlık "katılım" olup yönetim faaliyetlerine katkıda bulunmayı, her konuda bilgilenme ve başkaları ile bilgi ve fikirleri paylaşmayı, tartışmalarda düşüncelerini açık olarak ortaya koymayı ve seçimlere katılmayı ve diğerlerini de bu şekilde davranmaya teşvik etmeyi içermektedir (Graham, 1991; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Graham bu üç tip davranışın kurumlar için de geçerli olduğunu ve kurumların da fazladan çaba harcayan, sadece kendini değil herkesin

çıkarlarını gözeterek hareket eden çalışanlara ihtiyacı olduğunu savunmaktadır. Vatandaşlık davranışı bir kurum içinde ortaya çıktığında örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Tanımı ve Önemi

Vatandaşlık olgusu insanoğlunun topluluklar halinde ve yerleşik hayata geçerek siyasal güç politikasının egemenliği altına yaşamaya başlamasıyla meydana gelmiştir. Ancak vatandaşlık kavramı karmaşık ve değişken bir yapıya sahip olduğu için toplumlararası farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla farklı her toplumun farklı vatandaşlık anlayışı vardır. Bütünlük halinde yaşayan insanların gelişimleri için üretim birimlerinde önemli adımlar atmaları ve sanayinin gelişmesiyle endüstriyel toplumlar ortaya çıkmıştır. Böyle bir gelişim beraberinde endüstriyel vatandaşlık olgusunun oluşmasına neden olmuştur. Rekabet, pazar ve pazarlama kavramlarının günümüzde iş hayatının olmazsa olmaz parçaları olmasından dolayı yalnızca bir toplumun üyeliğine ve metalaşmanın oluşumuna engel olunmuştur. Böylelikle bireylerin bütün etkinliklerinin ve kapasitelerinin iş odaklı olarak daha verimli kullanılması maksadıyla örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya çıkmıştır (Serinkan ve Erdiş, 2014:71).

Literatürde ilk olarak Organ ve arkadaşları tarafından ortaya konulmuş, boyutları ve teorisi yine Organ tarafından geliştirilmiş olan örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenlerin örgütün fonksiyonlarını yeterli ve etkili biçimde uygulamasına yardımcı olan, gönüllülük esaslı davranıştır (Efeoğlu ve ark, 2014:112). Diğer bir ifadeyle, örgütte çalışan bir kişinin, resmi görev tanım formunda bulunmamasına ve yapması durumunda olası bir yaptırımla karşı karşıya gelmemesine rağmen, kendi inisiyatif anlayışı sonucu, örgüt bünyesinde alınan kararları destekleme, örgüt uygulamalarını örgüt dışında da destekleme, yardımlaşma ve örgüt içinde gördüğü bir problemi çözme yönünde gayret etme gibi tümüyle gönüllülük temeline dayanan bir davranış yöntemi göstermesini ifade etmektedir (Koçel, 2015:530). Kısaca toparlayacak olursak, bir çalışanın organizasyon stratejisinin ve görev tanımının sınırları ötesine geçen davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kişisel tercihlere bağlı olarak sergilenmemesi durumunda herhangi bir ceza gerekmez. Örneğin bir öğretmenin anlatacağı derse yönelik hazırlık yapması ve sonuçlarını çıkarması gibi davranışların hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı niteliği taşımamaktadır. Bu durumda öğretmenin işini ne derecede iyi yaptığının bir değeri yoktur. Çünkü öğretmen biçimsel görev tanımındaki yükümlülüklerini

gerçekleştirmektedir. Elbette ki çok yüksek performansla çalışması takdir edilmeye değerdir, ancak övülmeye değer her performans örgütsel vatandaşlık davranışı nitelikleri arasına girmeyebilir (Karaman ve Aylan, 2012:38). Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışı olarak görülebilecek bir davranış, örgüt tarafından doğrudan cezalandırılmayan ve ödüllendirilmeyen davranış olmalıdır.

Örgütün verimliliğini yükseltmeye çalışan örgütsel vatandaşlık davranışları, etkin bir koordine içerisinde girerek çalışanların kabiliyetlerini ve kapasitelerini geliştirmeyi, örgütü istenmeyen davranışlardan korumayı amaçlamaktadır. Verimliliği ve etkisi yüksek örgütlerde çalışanlar, resmi görevlerinin üzerinde çalışırlar. Zorunlu bir beklenti olduğundan görev ve sorumluluklarını, telafi etme ya da emre istinaden yerine getirmezler (Baş ve Şentürk, 2011:34).

İş tanımı içerisinde yer almayan bu özverili eylemler, çalışanlar tarafından düzeni tesis etmek için devam ettirilir. Bu tür davranışlardan ve tanımlardan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel hususta ortaya çıktığını görmekteyiz. Birincisi, isteğe bağlı ve gönüllülük esaslı olması, ikincisi, resmi iş tanımlarında olmayan, ekstra rol davranışları içermesi, üçüncü ve sonuncusu ise, örgütün başarısına ve etkililiğine katkıda bulunmasıdır. Genel anlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapısı ele alındığında bu tip davranışların iki grup altında değerlendirilebileceğini görmekteyiz. Bunlardan birincisi, örgüte zarar verebilecek bütün davranışlardan uzak durma ve böylesi davranışların örgüt bünyesinde oluşmasına engel olmaya yönelik davranışlardır. İkincisi ise, örgüt için doğrudan katılım ve fayda sağlamaya yönelik davranışlardır. Her iki türün genel özellikleri, örgüt için zararlı olabilecek davranışlardan kaçınarak örgüte fayda getirmesi ve bireyin örgüte doğrudan katkı sağlaması, örgüt yapısında aktif olarak bulunması, fedakârlık yaparak ve çalışarak örgüte destek vermesidir (Avcı, 2015:193). Bu iki tip davranışın temelinde her ne kadar farklılıklar görülse de, temelde yatan faktör, örgütün verimliliğini ve başarısını artırmaktır.

Chattopadhyay'ın da genel anlamda belirttiği gibi, günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışının önemi görmezden gelinemez bir konuma taşınmış, bir örgütün gelişiminde ve hayatta kalmasında “olmazsa olmaz” bir noktaya gelmiştir (Dinçer ve Öksüz, 2011:5). Bu yaklaşımdan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışının önemi, boyutları ve öncülleri incelenerek, örgüt için gerekli olan iyileştirmelerin, örgütsel gelişimin, bireysel farkındalığın ve örgütsel bağlılıktan örgüt kimliğine birçok konunun

yeniden incelenmesi mümkün olabilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında yapılan tanımlarda ve incelemelerde de görüldüğü gibi, organizasyonlarda fayda sağlamaya, örgütün amacına ulaşmasına ve işleyişini etkili bir biçimde devam ettirmesine yönelik davranışları içeren, iş görenlerin görev tanımında bulunmaması ve yapmak için hiçbir eğitim almamasına rağmen örgütsel hedeflere yönelik gerçekleştirdiği davranışlar olarak da açıklanabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, artan önemi ile pazarlama, insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim ve psikoloji gibi birçok alanda araştırma yapılan ve üzerinde çalışılan bir konudur (Güven ve Gürsoy, 2014:93). Araştırmacılar tarafından sıklıkla bu kavramın üzerinde durulması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının verimlilik, etkililik, bireysel ve örgütsel performansla ilişkili olduğunu göstermektedir (Yılmaz, 2009:477). Böylelikle örgütlerin yaşamını devam ettirebilmeleri için olumlu yönde vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlara duyduğu ihtiyaç da gözlemlenmektedir.

Günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışının önem kazanmasının ve çok işlenmesinin bazı sebepleri vardır. Çalışanların, yöneticilerin ve işletmelerin başarısına ve verimliliğine doğrudan etki eden bu sebeplerden birkaçını şu şekilde açıklayabiliriz (Serinkan ve Erdiş, 2014:76);

- Örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda meydana gelen ürünlerin çalışanların performansını değerlendirmede ücret ve terfi uygulamalarında dikkate alınmaktadır. Bu davranışların gösterilmesi için yöneticiler tarafından çalışanlara herhangi bir yaptırım veya güç uygulanmazlar. Aynı şekilde çalışanlar tarafından gösterilen bu davranış sonucunda herhangi bir ödül beklentisi içerisine girilmez.

- Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin etkinliğine ve başarısına olan katkısı yüksektir. Bu davranışın örgütün performansını ve etkinliğini yükseltmesi için uzun dönemler sonucunda bütün davranışlar toplamının dikkate alınması gerekmektedir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışının öneminin görüldüğü diğer bir unsur da örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, işten ayrılmalar ve vatandaşlık karşıtı davranışlarla yakın ilişki içerisinde olmasıdır. Biçimsel rol davranışları, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı birbirleriyle ilişkilidir. Bu nedenle doğrudan ya da dolaylı olarak işten ayrılmalarla karşılaşmaktadır.

- İş tatmini ise örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir belirleyicisidir.

Tatmin olan çalışanların örgüt hakkında olumlu yönde konuşarak yardımlaşması, iş performansının beklenenden daha ötede görülmesine neden olmaktadır. Birçok gözlem ve çalışma neticesinde iş tatmininin, bireysel çabaya ve performansa katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bu sebeple iş tatmini vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün düzenli biçimde işleyişinin önüne geçen, istenmeyen ve yıkıcı davranışlardan uzak durmayı, iş görenlerin beceri ve yeteneklerini ileri seviyeye taşımayı, aktif bir koordine içerisinde girilerek örgütün performansını ve verimliliğini artırmayı hedeflediğinden dolayı önemlidir. Bunlarla birlikte müşteri memnuniyetini artırma, işten ayrılmayı ve maliyetleri azaltma, çalışanlar arasında yardımlaşma ve bilgi paylaşımını artırma gibi birçok katkısı da bulunmaktadır.

2.3. Örgütsel Vatandaşlığın Tarihçesi

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ilk kez 1980’li yıllarda Organ ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırıldığı daha önceki bölümlerde ifade edilmiştir. Bununla birlikte kurum yararına gönüllü davranışları, ilave gayret sarf edilmesini kapsayan vatandaşlık davranışlarının felsefesi 1930’lu yıllara kadar uzanmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1’de bu gelişimin tarihsel süreci gösterilmektedir.

Ünlü yönetim bilimcisi ve düşünür Barnard 1938 yılında kaleme aldığı kitabında ilk kez “ekstra rol davranışları” kavramından bahsetmektedir. Barnard “Functions of the Executive” isimli söz konusu kitabında örgütlerin işbirliği yapma istekliliği sonucunda ortaya çıkan kolektif yapılar olduğunu belirtmektedir (Bolat, 2008: 120). Barnard ayrıca işgörenler arasındaki işbirliği ve dayanışmanın örgütün başarısı noktasında sinerji meydana getireceğini ileri sürmektedir. Ancak Barnard beklenen sinerjinin ortaya çıkabilmesinin ön şartı olarak tüm bu gayretlerin “gönüllülük” esasına göre yapılması gerektiğini ifade etmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının tarihsel gelişim sürecindeki bir diğer önemli kilometre taşı Katz ve Kahn tarafından yapılan çalışmalarıdır. Katz ve Kahn 1966 yılında yayınladıkları “Sosyal Psikoloji” isimli eserlerinde bir kurumun etkin ve verimli çalışabilmesi için işgörenlere üç görevin düştüğünü belirtmektedirler. İşgören kuruma katılmalı ve kurum üyeliğini devam ettirmeli, kendisinden beklenen tavır ve sorumlulukları yerine getirmeli ve son olarak da işgören resmi olarak üzerine düşen görevlerinin üstünde ve ötesinde davranışlar sergilemelidir. İşgörenin özellikle bu

sonuncu görevi vatandaşlık davranışları ile paralellik arz etmektedir. Katz ve Kahn “biçimsel-resmi rol davranışları” ile “yaratıcı-spontane rol davranışlarını” birbirinden ayırt etmekte ve ikinci tür davranışların örgütsel etkinlik açısından önemine vurgu yapmaktadırlar (Bolat, 2008: 121).

Şekil 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Tarihsel Gelişimi

Yazarlar	Görüşleri
Organ (1988-1990)	-Başkalarını düşünme -Nezaket tabanlı bilgilendirme -Destekleme ve barışı koruma -Gönüllülük ve centilmenlik -Geleceği görme bilinci -Kurumun gelişimine destek verme
Graham (1991)	-Örgütsel sadakat -Örgütsel itaat
George ve Brief (1992)	-İş arkadaşlarına yardım -Diğer çalışanlara yardım etme ve beraber çalışma -İyi niyetin yayılması -Tavsiyelerde bulunma -Kurumu koruma -Kişisel gelişim
Moorman ve Blakely (1995)	-Sadakatin artışı -Personel çalışkanlığı -Kişisel inisiyatif
Podsakoff vd.(2000)	-Yardım davranışı -Gönüllülük ve centilmenlik -Örgütsel sadakat -Örgütsel kabullenme -Kişisel inisiyatif -Kurumun gelişimine destek -Kişisel gelişim

Kaynak: Acar, 2006: 6

Katz ve Kahn ilave rol davranışlarını, örgütsel vatandaşlık davranışına benzer bir davranış şekli olarak ele alıp incelemişlerdir. Yazarlara göre bu tür davranışlar yeniliği ve spontaneliği içeren aşağıda belirtilen beş boyuttaki davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar (Acar, 2006: 5);

- Başkalarıyla birlikte çalışma,
- Olumlu fikirler konusunda gönüllü olma,
- Kurumu koruma,
- Kendini geliştirme,
- Kuruma karşı uygun tavır takınma.

Örgütsel vatandaşlık kavramını literatürde ilk kez kullanan kişi olan Organ yaptığı çalışmalarda, Barnard'ın "işbirliği yapma istekliliği ve gönüllülük" ve Katz ve Kahn'ın "yaratıcı-spontane rol davranışları" başka bir ifade ile ilave rol davranışları kavramlarından geniş ölçüde yararlanmıştı (Bolat, 2008: 121).

2.4. Örgütsel Vatandaşlığın Öncüleri

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt için hayatiliğini göz önüne aldığımızda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörleri de göz ardı etmemek gerekmektedir (Karaman ve ark, 2008:51).

Bu faktörlerden bazıları kısaca açıklanmıştır.

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, tüm üyeler tarafından paylaşılan alışkanlık, tutum ve davranış kalıplarından oluşur. Yani örgüt kültürü bir örgütte paylaşılan temel değerlerin ve inançların bütünüdür. Bu değerler o örgüte bir kişilik ve özellik kazandırır (Örücü, 2003: 97).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı pozitif, olumlu yönde etkilediğine inanılmaktadır. Örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005: 1).

Örgütsel Stres: Örgütsel stres bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen, onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden ortaya çıkan bir durumdur (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 61).

İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz tutumların derecesidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6). İş tatmini ve örgütsel bağlılık; çalışanların, örgüt etkinliğini arttırmak üzere gönüllü olarak gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etki oluşturur (Altaş ve Çekmecioğlu, 2007: 54).

Liderin Özellikleri: Lider davranışlarının astların rol gereklerini aşan davranışları sergilemelerinde büyük etkisi vardır. Liderin yanında çalışanlarına yardım etmesi ve yol göstermesi kendisi açısından bir vatandaşlık sayılabileceği gibi, gösterdiği bu destek çalışanların kendisini model alarak hangi tip davranışın uygun olduğunu anlamalarına yardımcı olacaktır. Böylelikle çalışanların da vatandaşlık davranışı göstermelerine neden olacaktır. Lider desteği genel olarak örgüte yarar sağlayan vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan, kimi örgüt üyelerine yarar sağlayan vatandaşlık davranışları üzerinde de dolaylı olarak iş tatmini yoluyla etkili olmaktadır (Kamer, 2001: 20).

Motivasyon: Motivasyon odaklı bir örgütsel vatandaşlık davranışı modeline göre; başarıya odaklanan birey örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için ısrarcı olur. Örgütsel vatandaşlık davranışı onay alarak ilişkileri korumak ve pozitif etki sunma şeklinde ortaya çıkabilir (Çetin, 2004: 86-87).

Örgütsel Adalet: Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok üzerinde durulan bilişsel faktör çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Örgüt üyesi bireyler adaletsizliği algıladıkları zaman üretim hızını ve kalitesini düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi göstermektedirler (İşbaşı, 2000b: 23-24). İşgörenler ve yöneticiler arasında gelişen ve örgütsel adaletin varlığına duyulan inançla pekişen güvene dayalı sosyal değişim ilişkisi, bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olmaktadır. Ayrıca yöneticilere duyulan güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet arasında aracı rolündedir (Özdemir, 2005:106).

Örgütsel Güven: Çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticilerin güven oluşturmak için ortaya koydukları davranışın karşılığıdır. Örneğin çalışanları savunmasız bir durumda iken onlara sadakatle yaklaşan bir yönetici çalışanlar tarafından olumlu algılanarak örgüt içindeki çabalarının takdir edileceğine inanır ve sonuç olarak önemsiz davranışları şikâyet etmekten kaçınır (centilmenlik davranışı).

Çalışan üstlerinden gördüğü davranışın olumlu olduğunu düşünürse rol sınırlarını genişleterek örgütsel vatandaşlık davranışı gibi rol üstü davranışları sergileyecektir (Gürbüz, 2007:50-51).

Kişilik Özellikleri: Kişilik özelliklerinden içe-dışa dönük kişilik yapısı ve olumlu-olumsuz ruh hali, moral gibi özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının öncüleri olduğu konusunda araştırmalar mevcuttur. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanların çevrelerine ve sosyal gruplara daha duyarlı olduklarından örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye eğilimli oldukları söylenebilir. İçe dönük özelliğe sahip çalışanlarda ise tersi durum söz konusudur. Çalışanların yaşadığı olumlu duygular onun çalışma ortamında örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde önemli bir faktördür. Olumlu ruh haline sahip kişilerin özgecilik davranışı göstermeye eğilimli oldukları görülmektedir, buna karşı olumsuz ruh haline sahip kişilerde ise aksi yönde bir eğilim göstermektedirler (Gürbüz, 2007:54).

İhtiyaçlar: Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye iten esas nedenlerinin; bireyin başarılı olma, yararlı olma, ait olma, iftihar etme, ödüllendirilme gibi birçok ihtiyacının şekillendirdiği güdüleriyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu güdüler çalışanları kendi görev tanımları içinde yer almayan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelterek, hem çalışanın ihtiyaçlarını karşılamasını mümkün kılmakta, hem de örgüte talep edilmeyen ve herhangi bir maliyete yol açmayan bir yarar sağlamaktadır (Sırıklıgil, 2015: 26).

Rol Algısı: Rol çatışması ve rolün belirsizliği örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumsuz ilişki içerisindedir. Diğer taraftan ise rolün açıklığı ve kolaylığı örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde ilişki içerisindedir. Sonuç itibari ile rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanların iş tatminini etkilemekte, iş tatmini de örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Hem rol belirsizliği hem de rol çatışması özgecilik, nezaket ve sportmenlik boyutlarıyla önemli ölçüde ters yönlü bir ilişkiye sahiptir (Gürbüz, 2007:56).

Demografik Değişkenler: Demografik bazı veriler dolaylı yoldan olsa da örgütsel vatandaşlık davranışının kimi boyutlarına etkide bulunabilirler. Örneğin eğitim düzeyinin genel sosyal sorumluluk ile doğrusal bir ilişkisi bulunduğu ve özgecilik davranışı üzerinde etkisi olan bir değişken olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:17).

Örgütün Özellikleri: İş görenler örgütlerinin kaliteli ürün ve servislere değer

verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olan davranışları daha çok sergilerler. Katılıma önem verildiğini düşünürlerse, bağlanma ve katılımsı vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok eğilimli olurlar. Sosyal olarak istenilen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgüt içinde daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecektir (Kamer, 2001:21).

İşin Özellikleri: Organ (1990)'a göre; İşin kapsamı, görevin önemi, özü itibarıyla işle ilgili geri bildirim ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir sebep-sonuç ilişkisinin var olduğu tespit edilmiştir.

Yaş, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey: Yaşın örgütsel vatandaşlığa ne gibi bir tesirini varlığı net olarak bilinmese de insanın yaşının, çalıştığı sürenin örgütsel vatandaşlıkla pozitif bir bağ kurduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin yaşlarının artmasına bağlı olarak teşkilata bağlılıkları da ziyadeleşmektedir. Bu şahıslar teşkilatın menfaatini düşünürler ve olumlu davranışlar sergilerler. (Sırıklıgil, 2015: 26).

2.5. Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkili Olan Kavramlar

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından ortaya konulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı teorisi ve boyutları Organ (1988) tarafından yazılmıştır (Arslantaş, 2005: 208). Bateman ve Organ (1983)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı başlangıçta alanında çok önemli etki yaratmamasına rağmen takip eden yıllarda bu alandaki teori hızla gelişmiş ve hatta örgütsel davranış alanından insan kaynakları yönetimi, pazarlama, sağlık kurumları yönetimi, iletişim psikolojisi, endüstri ve iş ilişkileri, stratejik yönetim, uluslararası yönetim, askeri psikoloji, iktisat ve liderlik gibi çok çeşitli alanlara kadar genişlemiştir. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel davranış araştırmaları arasında son yıllarda en geniş çapta araştırılan konulardan birisi haline gelmiştir (Acar, 2006: 2).

Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışın bireyin rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı aksine kişisel tercihinin bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmiştir (İşbaşı, 2000a: 360). Organ (1988)'a göre bir profesörün ders öncesi hazırlık yapmak, araştırmalarını sürdürmek, araştırma sonuçlarını yazmak vb. davranışlarının hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilemez. Çünkü profesör biçimsel iş tanımlarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmektedir. Bu noktada işini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur. Çok yüksek bir performansta çalışması övülmeye değerdir. Fakat övülmeye değer tüm iş performansları örgütsel vatandaşlık

davranışı için belirtilen kriterlere uymayabilir (Sırıklıgil, 2015: 8).

Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilecek bir davranış; iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, yapılmaması, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ya da gerçekleştirildiğinde ödül sisteminde doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen daha çok kişisel tercihe bağlı, bütünsel olarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaya dönük biçimsel rol tanımlarının ötesinde gerçekleştirilen davranışlardır (Köse ve ark, 2003: 2). Örneğin bir satış sorumlusunun belli bir düzeyde iş bilgi, becerisine sahip olması ve işinin gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirebilecek çabayı göstermesi beklenir. Ancak bu standartları aşması yönünde baskı yapılamaz. Buna rağmen pek çok satış sorumlusu satış hacimlerini arttırabilmek amacıyla fazladan çaba sarf eder. Ancak ücret ve promosyon olanakları satış hacimlerine bağlı olduğu sürece, satış hacimlerini arttırmak üzere gösterdikleri gönüllü çabanın örgütsel vatandaşlık davranışı kriterlerini karşılamadığını belirtmek gerekir (İşbaşı, 2000a: 360).

Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen basit davranışlardır; fakat bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştirir (Köse ve ark, 2003:2). Organ (1988)'a göre bir bütün olarak tanımlanması burada önemlidir. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı tek başına organizasyonun genel performansını geliştirici nitelikte olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını küçük görmek hiç de uygun olmayan bir davranıştır. Nitekim çok küçük görülen oy verme işlemi bile herkes tarafından meydana getirildiğinde o ülkenin demokratik yapısını teşkil ettiği sarihdir. (İşbaşı, 2000b: 5).

Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ ve bazı araştırmacılar tarafından “iyi asker sendromu” veya “iyi asker davranışı” olarak da adlandırılır. Çünkü iyi bir asker, bulunduğu askeri kısımda, vazifesini en iyi şekilde ifa etmeye çalışır ve kalbi duygularla birliğine tabidir. Emir komuta sistemini takip etmek bir asker için oldukça mühimdir. Yine bu durumlar o askerin bilgi, yetenek ve becerilerini göstermesine de mani değildir. (Gürbüz, 2007:7).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel etkinlik amacıyla olumlu davranışları yapmayı ve olumsuz olanlardan kaçınmayı içerir (Sırıklıgil, 2015: 9). İki tür örgütsel vatandaşlık davranışından söz edilebilir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütsel yapı, uygulamalar hedeflere aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise; uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir. Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık

vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde davranışlarda, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması katkıda bulunması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktif, üretken ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan türden davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006:3). Örneğin bir futbol maçına çıkarken yenmek düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı anlama gelmez. Teoride farklılık bulunsa da uygulamada her iki davranış da arzulanır davranıştır. İster aktif katılım ister kaçınma şeklinde ortaya çıkmış olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlarda bulunmaktır. Bu iki tür davranış arasındaki farklılıkların nedeni kişisel veya örgütsel farklılıklardır (Özdevecioğlu, 2003:119).

Yapılan açıklamalardan hareketle çalışanların davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekir (Bolat, 2008:119):

- Davranış gönüllülüğe dayalı ve isteğe bağlı olmalıdır.
- Davranış örgütün biçimsel ödül sisteminde tam olarak yer almamalıdır.
- Davranış iş tanımlarında zorunlu tutulmayan davranışlar olmalıdır.
- Davranışın ihmali halinde cezai işlem uygulanmamalıdır.
- Davranış bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olmalıdır.
- Davranış örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçmeli ve istenenden daha fazlasını kapsamalıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarda bu kavramın rol üstü davranışı (ekstra rol), prososyal davranış, örgütsel spontanlık davranışı gibi kavramlarla benzer anlamda; biçimsel rol davranışı ile karşıt anlamda kullanıldığı tespit edilmektedir (Gürbüz, 2007:8).

Günümüzde örgütleri olumlu yönde etkilediği ifade edilen biçimsel olmayan davranışlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel rol davranışı, ekstra rol davranışı, örgütsel spontanlık davranışı, psikolojik kontratlar ve bu tür davranışları genel olarak kapsayan prososyal örgütsel davranışlar sayılabilir. Çalışmanın bu bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili benzer kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

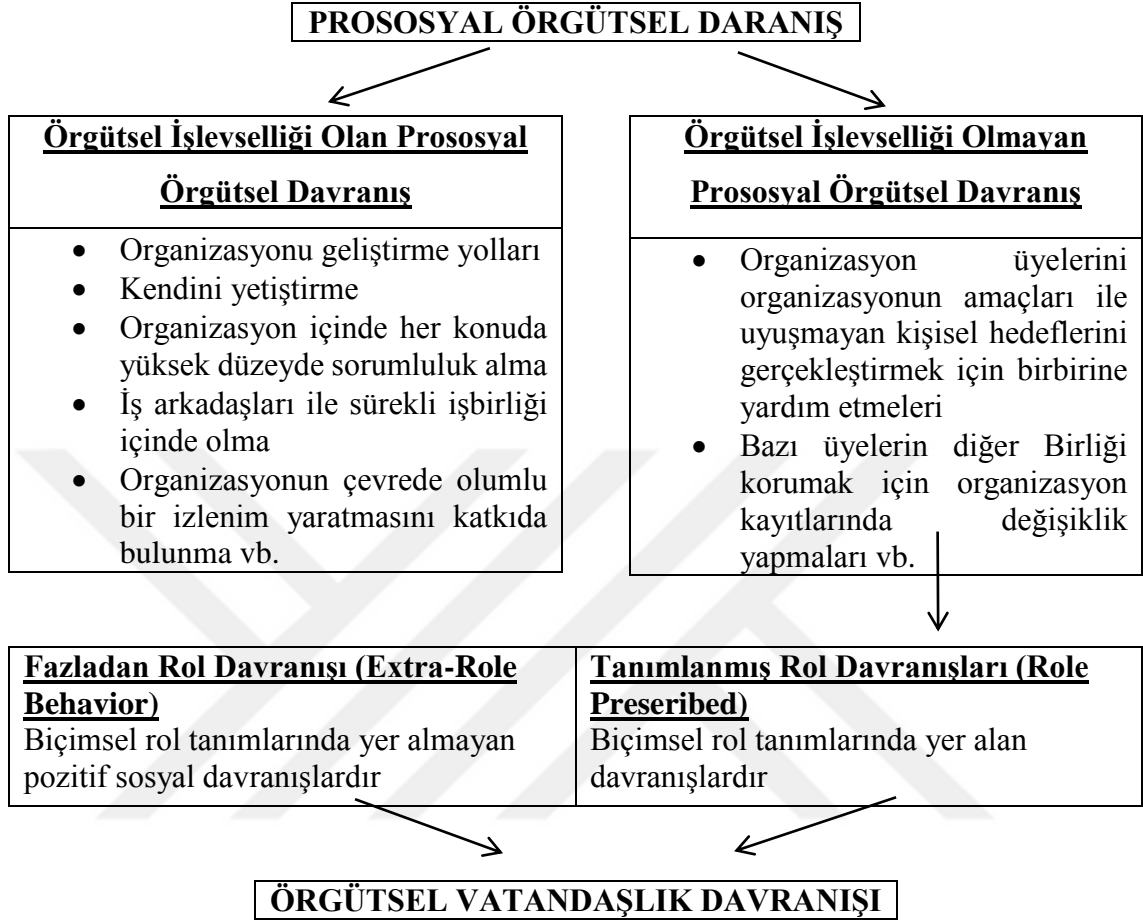
2.5.1. Prososyal Örgütsel Davranış

Brief ve Motowidlo (1986) prososyal örgütsel davranışları; organizasyon üyelerinin, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup veya organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar topluluğu olarak tanımlamışlardır. Başka bir deyişle, bu tür davranışlar, bireyin etrafındaki kişilerin birlikteliğini, huzurunu sağlamak ve korumak amacıyla sergilediği olumlu sosyal davranışlardır. Yardımlaşma, paylaşma, işbirliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal örgütsel davranış şekilleridir (İşbaşı, 2000b: 15).

Prososyal örgütsel davranışların bir kısmı örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine olumlu katkı sağladığından işlevsel prososyal örgütsel davranış olarak nitelendirilir. Örneğin örgütün gelişmesine katkı sağlayan öneri ve tekliflerde bulunma, iş arkadaşları ile işbirliği içinde olma, kendini geliştirme vb. Bunun yanında prososyal örgütsel davranış türü sayılan; ancak örgütsel işlevselliği olmayan davranışlarda mevcuttur. Bu davranışlar örgütün etkinliğine ve işlevselliğine hiçbir katkısı olmayan ancak kişisel çıkarlara hizmet eden prososyal örgütsel davranışlardır. Bunlara örnek olarak, iş arkadaşlarını korumak için organizasyon kayıtlarında değişiklik yapma, örgütün amaçlarına uymayan kişisel hedefleri gerçekleştirmek için işbirliği yapma gibi davranışlar verilebilir (Gürbüz, 2007:10).

Örgütsel işlevselliği olan yani bir bakıma örgüt açısından olumlu örgütsel prososyal davranışlar iş tanımlarında tanımlanmalarına göre rol üstü davranış ve biçimsel rol davranışı olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki diğer bir fark, prososyal örgütsel davranışların rol davranışlarını da kapsamasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise rol davranışlarını kapsamamaktadır

Şekil 3: Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



Kaynak: İşbaşı, 2000b:20

2.5.2. Biçimsel Rol ve Ekstra Rol Davranışı

Biçimsel rol davranışı, örgütte hiyerarşinin gerektirdiği gibi olması gereken davranışlardır. Bu davranışlar olmazsa örgüt yaşamını sürdüremez. Organ, biçimsel rol davranışını; biçimsel örgütlerdeki organizasyonel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak ifade etmiştir (Çetin, 2004: 4). Dyne ve Lepine (1988)'e göre biçimsel rol davranışları örgütlerde yönetim tarafından belirlenen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için iş tanımlarında belirtilen ve biçimsel ödül sistemi tarafından desteklenen davranışlar olarak tanımlanabilir. Biçimsel rol davranışı organizasyondaki biçimsel ödül sistemi tarafından desteklenmesi nedeniyle, çalışanlar eğer kendilerinden istenen biçimsel rol davranışlarını sergilemezler ise örgütsel ödüllerden (ücret, pirim, terfi vs.) mahrum kalabilecek, hatta yerine göre işlerini dahi

kaybetmeleri söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla çalışanlar biçimsel rol davranışlarını yerine getirmediği takdirde, çeşitli maddi ve manevi yaptırımlarla karşılaşacaklardır (Gürbüz, 2007: 14).

Ekstra rol davranışları, işin gereklerini yerine getirmede önemi olmayan ve sergilenmeleri üstler tarafından beklenmeyen davranışlardır. Bu davranışlar örgütün sosyal yapısını sağlamlaştırırken, görev performansını doğrudan etkilemez. Örneğin; iş arkadaşlarına işle ilgili bir sorunda destek olma, iş yerinin temizliğinin ve tertipliliğinin korunmasında yardımcı olma, üstlere işle ilgili zamanında ve yapıcı önerilerde bulunma, örgütsel kaynakları koruma gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilebilir (Taşçı ve Koç, 2007: 374).

2.5.3. Örgütsel Spontanlık Davranışı

George ve Brief (1992)'e göre örgütsel spontanlık davranışı, örgütün etkinliğine katkı sağlayan, kişinin özgür iradesiyle sergilenen ve rol tanımlarında yer almayan rol üstü davranışlar olarak tanımlanabilir. George ve Brief tarafından literatüre kazandırılan bu kavram tanım itibarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı ile büyük paralellik göstermektedir. İş arkadaşlarına yardımcı olma, örgütü koruma, yapıcı tekliflerde bulunma, kendi kendini geliştirme ve çevreye iyilik yayma örgütsel spontanlık davranışına örnek olarak gösterilebilir (Gürbüz, 2007:15).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel spontanlık davranışı arasındaki fark, davranışların aktif veya pasif olması ile ilgilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif veya pasif davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışı formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel spontanlık davranışı bu noktada birbirinden ayrılır. Örneğin bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli görüşler arasından seçilecek olan davranış ödüllendirilecekse, bireylerin öneride bulunmaları örgütsel spontanlık davranışına örnektir. Örgütsel spontanlık davranışı aktif bir davranıştır ve biçimsel ödül sistemi tarafından dikkate alınabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise; bireyler şikâyet etme hakkına sahipken, iş ortamında önemsiz konuları şikâyet etmeme gibi pasif olabileceği gibi, başkalarına yardım etme gibi aktif davranışlarını da içerir (Kamer, 2001:9).

2.5.4. Psikolojik Sözleşmeler

Örgüte katılan birey; örgütle, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklar, yetki, görev ve sorumluluklarını belirten yazılı bir anlaşma imzalar. Bunun dışında, örgüt ve bireyin, yazılı olmayan bir anlaşmaya da imza atmış oldukları varsayılır. Somut olarak mevcut olmayan ve “psikolojik anlaşma” olarak tanımlanan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin “ekonomik anlaşma” ya bir ektir. Bu anlaşma ile çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; bunun karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra; güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Örgüt, sadece yazılı olan ekonomik anlaşmayı dikkate alır, yazılı olmayan psikolojik anlaşmayı önemsiz görmesi halinde çalışanlar, kurumuna olan ilgilerini ve bağlılıklarını kaybetmeye başlarlar (Sırıklıgil, 2015: 14).

Rousseu (1989), psikolojik sözleşmenin özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı gibi zorunlu olmayan davranışların ortaya konulmasında anahtar rol oynadığını belirtmiştir. Psikolojik sözleşme gereği çalışan örgüt içinde olumlu ilişki kurar ve örgütün yararına davranışlar sergiler. Bu davranışlar; örgütsel sadakat, amirlere itaat ve işbirliğine yönelik davranışlar olabilecektir. Buna karşın işgörenler, psikolojik sözleşmeyi olumsuz yönde algıladıkları zaman, örgüt için daha az çalışacak ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi rol üstü davranışları sergilemekten kaçınabilecektir (Gürbüz, 2007:24).

2.6. Örgütsel Vatandaşlığı Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunda etkili olabilecek faktörlerin, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere iki kategoride sınıflandırıldığı görülmektedir (Atalay, 2010: 45).

2.6.1. Kişisel Faktörler

Literatürde; işletmeye bağlılık, işe karşı tutumlar ve iş tatmini, insan kaynağının ruhsal durumu, kişilik özellikleri, gereksinimler, adalet algıları ve demografik değişkenler faktörlerinin kişisel faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 45).

İşletmeye bağlılık kavramıyla, çalışanın örgütte kalma ve örgüt için gayret gösterme isteğiyle örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, işletmeye bağlı çalışanların, mevcut durumlarını muhafaza etmek ve kişi ya

da kurumlar arasında karşılıklı fayda sağlamak gibi maksatlarla vatandaşlık davranışı sergileme olasılıklarının, bağlılığı olmayanlara kıyasla daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Zira işletmeye bağlı çalışanların işletme açısından faydalı davranışları gönüllü bir biçimde göstermeye daha fazla eğilimli oldukları belirtilmektedir (İplik, 2015: 93).

İşe karşı tutumlar ve iş tatmini kavramıyla, çalışanların; kendilerine iyiliği dokunanlara karşılık verme eğilimi gösterecekleri ve işlerinden duydukları etkinin olumlu olması halinde, bir diğer deyişle iş tatmininin söz konusu olması halinde, etrafındakilere karşı daha yardımsever olacakları ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 45-46).

İnsan kaynağının ruhsal durumu kavramıyla ise, olumlu ruhsal duruma sahip kişilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği ve kişilerin olumlu ruh hallerinin sağlandığı örgütsel koşullarda özgecilik davranışının sergilenmesinde artış yaşandığı belirtilmektedir (Duran, 2014: 10). Literatürde, kişilik özelliğinin de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Singh ve Singh yapmış oldukları araştırmada dışadönük kişilik tipinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu belirtirken, nevrotik kişilik tipinin ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif bir ilişkisi olduğuna yer vermiştir (Singh ve Singh, 2009: 295-296).

Gereksinim kavramıyla ise; bireylerin içsel bir güdüyle meydana gelen bir takım ihtiyaçlara sahip oldukları ve bu ihtiyaçların bireyleri belirli davranışlara yönelttiği belirtilmekle birlikte, bireyin davranışını etkileyen bu ihtiyaçlardan olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin de örgütsel vatandaşlık davranışına yol açabileceği ifade edilmektedir (Duran, 2014: 11).

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen unsurların incelenmesine yönelik çalışmalarda en fazla odaklanılan faktörün, çalışanların adaletle ilişkin algılamaları olduğuna değinilmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların örgütteki adaletle ilişkin algılamalarının düşük olması halinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekten kaçınacakları belirtilmektedir (İplik, 2015: 95-96).

Demografik değişkenler kavramıyla ise; bireylerin yaş ve kıdemleri arttıkça örgüt içindeki hiyerarşik düzende konumlarının daha da iyileşeceği ve dolayısıyla işletmeye yönelik bağlılıklarının artacağı, bu durumun da işletme yararına daha çok davranış sergilemelerine sebep olacağı belirtilmektedir (Duran, 2014: 11).

2.6.2. Çevresel Faktörler

Literatürde; işin özellikleri, işletmenin özellikleri, yönetici-liderin özellikleri ve işletme vizyonu faktörlerinin çevresel faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 47).

İşin özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda; bir işin düzenli şekilde geri bildirim ve otonomi sağlar nitelikte olmasının, çalışanların davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu oluşturmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, kontrol duygusu kazanan çalışanların da işlerinde daha verimli olacaklarına değinilmektedir (Karaman ve ark, 2008: 51).

İşletmenin özellikleri kavramıyla ise; bireylerin, sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü içinde bulunduğunu ve söz konusu bu değerlerin işletme için önem arz ettiğini algılaması halinde örgütsel vatandaşlık davranışını daha sık gösterecekleri ifade edilmektedir (Duran, 2014: 11).

Yönetici-liderin özellikleri kavramıyla; yöneticilerin düzenli bir biçimde bilgi alışverişinde bulunmaları, kararlara katılmaya imkan tanıyan bir örgüt ortamı oluşturmaları, karşılıklı etkileşime açık olmaları, adil ve dürüst davranmaları, çalışanlara güven duymaları, çalışanlara vizyon oluşturmaları ve tutarlı davranış sergilemeleri gibi özelliklerin çalışanların yöneticilerine duydukları güveni ve örgüte olan bağlılıklarını artıracığı ifade edilmekte ve bu doğrultuda sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu yönde etkileneceği belirtilmektedir (Atalay, 2010: 48).

İşletme vizyonu kavramıyla ise; işletme amaçlarıyla ortak bir vizyona sahip olan çalışanların daha fazla çalışma eğilimi gösterebildikleri, yaptıkları işe daha iyi motive oldukları ve bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebildikleri belirtilmektedir (Duran, 2014: 11).

2.7. Örgütsel Vatandaşlığın Özellikleri

Örgüt içerisinde formel iş sözleşmesinin gerektirdiği biçimsel rol davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı birbirinden farklıdır. Biçimsel rol davranışları, önceden belirlenmiş iş tanımına uymak için bilgi ve beceri gerektirdiği için faaliyet alanı sınırlıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, iş görenin yapmak istediği ve yapmaya gücü yettiği davranışları kapsadığından, faaliyet alanı daha geniştir. Örgütte iş görenler tarafından

sergilenen davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında yer alabilmesi için öncelikle davranışın gönüllü olarak yapılması gerekir. İkinci olarak davranış örgüt için bir yarar sağlamalıdır (İplik, 2010: 54). İş gören davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekir (Bolat, 2008: 119):

- Gönüllülüğe dayalı ve isteğe bağlı olmalıdır.
- Örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan yer almamalıdır.
- İş tanımlarında zorunlu tutulmayan davranışlardan olmalıdır.
- İhmal halinde ceza uygulanmamalıdır.
- Bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olmalıdır.
- Örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçmeli ve istenenden daha fazlasını kapsamalıdır.

Örgüte ait etkinliklere, örgüte tabi olan bir şahsın meydana getirmiş olduğu bir davranışı, işte bu örgütsel bir davranıştır diyebilmemiz için bazı hususiyetlerinin olmasını icap eder. Bu hususiyetleri şu biçimde sıraya koymak mümkündür (Serinkan ve Erdiş, 2014: 78:79):

- İşin tanımlanmasında önemli bir parçadır, diyemeyiz.
- Bir ödül almak maksadıyla veya ceza almaktan korkmak sebebiyle oluşturulan bir davranış şekli de değildir.
- İşin tanımında belirtilen hususlarla ilgisi yoktur ve yazılı davranış kısmında yer almaz.
- Bu tür davranışların eğitimle daha iyi şekle gelmesi diye bir şeyden bahsetmek mümkün değildir. Bu çalışmalar tamamen gönül ilişkisinin bir neticesidir.
- Kişiler bu davranışları istedikleri için yerine getirmektedirler yoksa zorunluluk yoktur. Eğer bir kimse yöneticilerinin emirlerine noksansız bir şekilde yerine getiriyorsa veya kendisine verilen vazifeleri içtenlikle yapıyorsa bu iş sözleşmesinin devamını sağlamakla ilgilidir. Oysa vazifesi olmadığı kendi rızasıyla oluşturulan pozitif davranışlar ise örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmektedir.
- Kişiler bu işlerde hudutlarını kendisi belirlerler. Günümüzde çalışan kesimin yüklendiği yükler gün geçtikçe artmaktadır. Birçok şey çalışanların sorumluluk alanlarına dâhil olmaktadır. İşverenler iş gücü arzını gün geçtikçe arttırmaktadır. Sınırları belirlemek gitgide imkânsız bir hal almaktadır.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı neden önemlidir? Çünkü bir işletmenin verim olarak üst seviyelere çıkması ve çalışanların huzurunun sağlanmasında doğrudan tesir eden bir kavramdır. Şirketler bazı zamanlar gelir ki çok sıkıntılı anlar geçirirler, işte bu anlar çalışanların birbirleriyle yardımlaşmalarına olanak sağlarlar. İstikbalde zuhur edecek olan tehlikelere karşı arkadaşlarını ikaz etmeyi görev olarak kabul ederler. Örgüte her daim sahip çıkıp, gönüllülükle sorumlulukları üstlenmeleri ve sosyal faaliyetlerdeki etkinliği ile örgüte birçok yönden mühim katkılar sağlamaktadırlar.

- İnsansı değerlere sahiptirler. Toplumlar zamanla birçok alanda geliştirme göstermişlerdir. Bu gelişmelerden birisi de ahlaki yönden olmuştur. Ahlak, yardımlaşma duygunu da sağlamaktadır. İnsanlar bu davranışları sergilemesinde birtakım sebepler yer almaktadır. Bunlardan birincisi; toplumun uygun görmediği davranışlardan uzak durma eylemidir. İkinci bir sebep ise; insanların kendi iç dünyaları arasında manevi bir bağ oluşturmalarıdır. Bu davranışların meydana getirilmesinde korku yoktur. İnsanlar bir beklenti içine de girmezler. İnsan vicdanen rahatlamak adına kendi malını diğer şahıslarla paylaşabilir. Bu davranışları toplumla bir bütün içinde olan örgütlere iletirsek; korku temelli olmayan sadece içsel inancı sebebiyle oluşturulan davranışlar, örgüte ait vatandaşlık davranışlara içerisinde yer alır.

Tüm bu özelliklerden yola çıkarak örgüt bünyesinde örgütsel vatandaşlık davranışının üç önemli özelliğine vurgu yapabiliriz. Bunlardan birincisi, iş görenlerin vatandaşlık davranışı organizasyon içerisinde yardım etme eğilimini artırmaktadır. İkincisi, iş görenlerin sorumluluk duygusunu geliştirmektedir. Üçüncüsü ise, iş görenlerin pozitif tutumlarını geliştirerek iş başarısı düzeylerini artırmaktadır.

2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilerin yapmak zorunda oldukları davranışlar kısmında yer almayıp, kişinin kendi istek ve arzusuyla gönüllü bir biçimde oluşturduğu davranışlardır. Bir kişi bu davranışları yapmayı kendisi istemiştir, bu yüzden bu tür davranışların sınırlarını belirlemek hiç de mümkün değildir. İnsanlar bu sınırları belirlemek istemiş, fakat müşterek bir karar ortaya çıkmamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının tespit edilmesi maksadıyla bazı insanlar tarafından çalışmalar ortaya konmuştur. Smith ve arkadaşları da bu konu da ilk araştırma yapan grup olarak göze çarpmaktadır. Smith ve arkadaşları bire bir, baş başa görüşmeler yapmış ve yöneticilere hangi davranışların ilave rol davranışı olduğunu

sormuşlardır. Yine yöneticilerden yapılan anketlerden istifade ederek alt kısımdaki çalışanları değerlendirmeleri talep edilmiştir. Yapılan tüm bu değerlendirmeler ve analizler neticesinde iki ayrı sonuca hükmedilmiştir. Bunlardan birisi özgecilik diğeri ise genelleştirilmiş uyum olarak karşımıza çıkar (Basım ve Şeşen, 2006: 86).

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının başı olarak kabul edilmektedir. Organ, öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışının iki kısımdan müteşekkil olduğunu beyan etmiştir. Bunlardan birisi umumi uyum, diğeri ise diğergamlıktır diye belirtmiştir. Fakat 1988 senesinde yaptığı bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlı olma, naziklik, kibarlık, sivil erdem ve diğergamlık olmak üzere beş kısmının olduğunu belirtmiştir. Daha sonraki yıllarda yaptığı çalışmalarda ise örgütsel vatandaşlık davranışını üç kısımda incelemiştir. Bunlar; insanları yardım etme, nazik olmak ve ileri vazife bilincine sahip olma boyutlarıyla ele almıştır (Gürbüz, 2006: 53).

Graham'ın da örgütsel vatandaşlık davranışına bakış açısının farklı olduğu görülmektedir. Graham, örgütsel vatandaşlık davranışını üç kısımda incelemiştir. Bunlara itaat, sadakat ve katılım olarak isimler vermiştir. Dyne, Graham ve Dienesch, Graham'ın yaptığı çalışmalardan istifade ederek bu davranışların sınırlarını şu şekilde sınıflandırmıştır: sosyal katılım, savunmacı katılım, itaat, sadakat gibi isimler vermiştir ve gerekli tanımlamaları yapmıştır. Çalışmalarından yola çıkarak örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını; itaat, sadakat, Moorman ve Blakely ise örgütsel vatandaşlık davranışının sınırlarını şu şekilde izah etmeye çalışmışlardır: çalışanlar arasında yardımlaşmanın meydana gelmesi, şahısların girişimci olması, arkadaşlarına içtenlikle, ihlasla destek olma şeklinde kısımlara ayrılma çalışmışlardır (Özler, 2012: 106).

Podsakoff ve arkadaşları ise çeşitli çalışmalardan istifade etmişler ve örgütsel vatandaşlık davranışının sınırlılıklarını izah etmeye çalışmışlardır. Bu izahlarda yedi farklı kısmın oluştuğundan söz edebiliriz. Kendini geliştirme, insanlara yardımda bulunma, şirkete sadakat gösterme, şirkette uyum içinde olma, bireysel kararlar alabilme, sivil erdem gibi kısımlarının varlığından söz etmişlerdir (Podsakoff ve ark, 2000: 515).

Günümüzde birçok çalışmada farklı sınıflandırmaların olduğu gözlemlenmiştir. Fakat bunlar arasında Organ'ın çalışması ve sınıflandırması bir adım öndedir. (Salihoğlu, 2013: 303):

Şekil 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları



2.8.1. Diğergamlık

Örgütsel vatandaşlık davranışının en mühim kısmıdır şeklinde niteleyebileceğimiz, başkalarının yararını önemli gören ve yardım etmeyi amaçlayan, fedakârlığı öne çıkaran bir durumdur. Diğer bir ismi altruizmdir (Özler, 2012: 107), bir kişinin karşı taraftan hiçbir beklenti içinde olmaksızın, gönüllü bir şekilde yardım etmeyi amaçlayan davranışları içerir. Padsokoff diğergamlığı şu şekilde izah etmeye çalışmıştır: Herhangi bir problem oluştuğunda çalışanlar, o işletmenin uzmanlarına ellerinden geldiğince yardımcı olmaya çalışırlar ve o işletmede istenilen verimli çalışmalar ortaya çıkar diyerek, diğergamlığın yardımlaşma ve birliktelik yönüne vurgu yapılmıştır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

Diğergamlık, planlı şekilde oluşmayan, herhangi bir arkadaşının görevini gönüllü bir biçimde ele alma biçiminde de ele alınmıştır. İşe yeni girmiş bir kişiye iş arkadaşlarının bilgisel anlamda ona destek vermesi ve yardımcı olmaya çalışması da bu başlık altında incelemeye uygundur.

Diğergamlığın bir işletmeye birçok katkıları vardır. İşletme içerisinde oluşabilecek olumsuzluklar en aza indirilmiş ve şirkette oluşan olumlu hava sayesinde işletmeye olan bağlılıkta da artış olmuştur. Daha duyarlı bireylerin topluma

kazandırılmasına da vesile olmaktadır. Neticede örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönü sayesinde insanların birbirlerini daha iyi anlamaları sağlandığı gibi, iyi bir iletişimin oluşmasına da katkı sağlar (Özler, 2012: 107).

2.8.2. Vicdanlılık

Vicdanlılık kavramının literatürde birçok tanımı yer almaktadır. Vazife bilincinin en üst sınırı olarak tabir edilen vicdanlılık, bir işletmede çalışan şahısların kendilerinden işletmenin beklediği seviyenin daha üstünde davranış ortaya koyması olarak açıklanabilir (Sezgin, 2005: 324). Organ ise bu durumu farklı şekilde yorumlamaktadır. Ona göre bir davranışın vicdanlılık kısmına dâhil olabilmesi için biçilmiş davranış alanından çıkması icap edecektir. Davranışın bu boyutu hiç de kolay değildir. Organ bunun nedenini ise şu şekilde izah ediyor: Bir davranışın vicdanlılık kısmına girmesi, yapılan diğer davranışlardan farklı olması değil, meydana getirilen davranışın ölçüsündeki aşırılıktan kaynaklanmaktadır.

Belli bir vicdana sahip bireyler, çalışmalarında daha faydalı olabilmek adına çalışmalarında artış yaparlar ve kendilerine verilen zamanı da iktisatlı çalışmanın peşine düşerler. Onlar için bir mesai mefhumu da yoktur. Onlar ayrıca çalıştıkları işletmeden bir mesai ücreti talep etmedikleri halde bazen sırf işi bitirmek adına çalışmalar yapabilirler. Bazen hava koşulları elverişli olmasa da işlerine devam etmeye ve zor koşullarda iş yerlerine gitmeye özen gösterirler. Yine bu vicdanlılık sahibi bireyler; sağlığı yerinde olmadığı zamanlarda dahi işlerini aksatmamaya özen gösterirler. İşletmenin her yönden tasarrufunun sağlanması hususu da bu kişiler için oldukça önemlidir. İşletmenin yaptığı veya yapacağı toplantılara da yine düzenli katılım gösterirler gibi birçok güzel davranışlarını ortaya koyabiliriz (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

Vicdanlılık kavramının örgütsel vatandaşlık davranışı diye benimsenmesinin sebebi, bir işletmenin bütün çalışanlarından özverili çalışma, kurallara uyma gibi durumları meydana getirmesi beklenirken, hakikatte birçok insanın bunları meydana getirmemesinden ötürüdür. Vicdanlılığın birçok hususiyetleri mevcuttur: Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranış biçimi olarak kabul edilmesinin nedeni, muvaffak olabilmek adına gayretli olunması, güvenilirliğin sağlanması gibi durumları ihtiva etmektedir. Vicdanlılık sahibi bireyler, hiç kimsenin kendisini denetlemediği hallerde bile işletmenin kurallarına uygun olarak hareket ederler. Meydana getirdikleri bu tür davranışlar işletmeye menfaatler sağlayacaktır (Gürbüz, 2006: 55).

Organ'ın vicdanlılık konusundaki görüşü, bir çalışanın kendinse verilen vazifeleri en güzel biçimde yerine getirmesi, ihmale meydan bırakmaması, yaptığı bütün işlerde gönüllülük kavramına muvafık olarak hareket etmesi biçiminde ele alınabilir. İşletme yöneticileri, bir işletme vazifeli bir şahsın hastalık veya hava şartları sebebiyle izin istemesi durumunu eğer izin isteyen şahıs sıklıkla bunu yapmıyorsa hoşgörü ile karşılayabilir. Bu hoşgörü havası işletmede mevcut iken çalışanların işletme ile ilgili tüm hususlara içtenlikle dikkat etmesi hususu ise vicdanlılık kısmında ele alınabilir. (Demirci ve ark, 2007: 758).

Vicdanlılık kavramı tamamen yardım etmeye dayalı olduğu için, bazen diğergamlık kavramı ile karıştırılmaktadır. Bazı araştırmacılar bu tür davranışları tek boyutlu düşünmüşlerdir. Fakat birçok husus itibariyle farklılıklar söz konusudur (İplik, 2010: 61). Eğer siz belli bir kişiye yardımcı olmayı talep ediyorsanız, bu diğergamlık kapsamına dâhildir. Şayet şahıslar değil de işletmenin kendisine fayda sağlamak isteniyorsa bu ise vicdanlılıktır (Özler, 2012: 109). Soğğun çok olduğu bir günde bir işletmede çalışan kişinin işletmeye zamanında katılmak isteği dahi vazife şuuruyla ilgilidir. (Demirci ve ark, 2007: 758).

2.8.3. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme

Nezaket kelimesi; bir işletmede çalışan bir bireyin aynı işletmede çalışan bireylerle kurduğu iletişim, işbirliği ve birlikte hareket etme dürtüsüdür. Yine bu şahıslar, diğer çalışanlarla işbirliğindeyken kendi vazifelerini de ifa ederler (Yılmaz, 2010: 4). Umumi bir izahatla nezaket, iş bölümünün icap ettirdiği durumlar neticesinde çalışanlar arasında pozitif bir havanın oluşmasıdır (Gürbüz, 2006: 53). Bir işletmede çalışanlarla alakalı kararlar almadan evvel onlara bilgilendirme yapmak da nezaketin getirdiği unsurların başında gelir. Nezih davranmanın bir işletme adına pek çok önemi vardır. Bir işletmede ortaya çıkabilecek pek çok problem daha ortaya çıkmadan çözülmüş olur, yine çalışanların verimli çalışmasına ve zamanı etkili kullanmasına zemin hazırlar (Atalay, 2010: 43).

Temeli yardım etmeye dayalı olan nezaket bu yönüyle diğergamlık kavramıyla benzeşmektedir. Fakat şu kadar var ki bu iki kelime arasında yardım etmenin zaman kısmı ile ilgili farklar mevcuttur. Diğergamlık; bir işletmede ortaya çıkan problemlerin çözümü için uğraş verirken, nezaket; problemler meydana gelmeden önlem almak ve işletme çalışanlarının birbirine çeşitli hususlarda yardım etmesini kapsar (Atalay, 2010: 43).

Netice olarak şunu diyebiliriz ki, nezaket tabanlı bilgilendirme sayesinde bir işletmede çalışan kişiler, kurulan olumlu iletişim sayesinde doğru ve kendisine uygun faaliyetler icra eder (İplik, 2010: 64).

2.8.4. Sivil Erdem

Literatürdeki sivil erdemle ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmaya çalışılmıştır. Bir işletmeye dâhil olan şahsın o işletmeyi her yönü ile muhafaza etmesi şeklinde ifade edilen bu kelime, yine o teşkilata gönüllü olarak katılmayı ve aktif bir rol üstlenmeyi de içerir (Terzi, 2011: 6). Sivil erdem, işletmeye birçok faydası vardır. İşletmedeki çalışmaların gelişmesine olanak sağladığı gibi çalışanların işletmeyi ilgilendiren hususlarda istişare etmesini, problemlere çözüm odaklı yaklaşılmasını, alınan kararlara özümseyip anlayış gösterilmesini de kapsar. Sivil erdem, işletme toplantılarına dâhil olmayı ve işletmeyi geliştirmek ve muhafaza etmek adına çalışmalar yapmayı, işletme menfaatlerini her şeyden üstün tutmayı da içeren davranış biçimleridir (Gürbüz, 2006: 56).

Sivil erdem, bir işletmedeki çalışanların işletme faaliyetlerinde etkin bir rol oynamasını sağladığı gibi, işletme meydana gelen değişimlere daha kolay uyum sağlanmasını da sağlar (Özler, 2012: 112).

2.8.5. Sportmenlik

Edebiyatta centilmenlik (sportmanship), gönüllü olma, çalışanlar arasında yardım etme ve işbirliği davranışlarının oluşması şeklinde izah edilebilir. “Bir işletmede çalışan bireylerin, kendi aralarında ve yöneticileri ile ortaya çıkabilecek problemlerden uzak durulmasına yönelik oluşturdukları hal ve hareketlerdir.” Organ bu kelimeyi şu şekilde ifade etmiştir: gönüllülük ve arkadaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği davranışı olarak adlandırılan sportmenlik, “çalışanların örgütsel ortamda çalışan-çalışan, çalışan- yönetici arasındaki gerginliğe ve çatışmaya sebep olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarına yönelik sergiledikleri tutum ve davranışları ifade etmektedir.” Organ’a göre sportmenlik, bir işletme içerisinde meydana gelebilecek tüm olumsuzlukların çalışan bireyler tarafından ortadan kaldırılması eylemidir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170).

Sportmenlik işletme içerisinde oluşabilecek problemleri daha büyük problemler haline dönüştürmek yerine, çözümsel odaklı davranabilmeyi, şahıslar arasında oluşabilecek saygısız davranışlardan kaçınmayı, işletmedeki olumsuz havanın giderilmesi gibi hususları içerir (Karaman ve Aylan, 2012: 40).

Bir işletmede şayet sportmenlik varsa o işletmenin göstermiş olduğu performansın da pozitif olduğu görülmüştür. Bu da şunu gösterir ki, centilmenlik ile işletme performansı arasında olumlu bir bağ vardır. Bir işletmede verilen vazifeleri zamanında ve isteyerek yapan çalışanlar mevcut ise, o işletmenin değişmelere ve gelişmelere de kolay ayak uydurduğu gözlemlenmiştir. Bu tür işletmelerden alınan verim de oldukça yüksektir. İşletme yönetimi, böyle çalışanların varlığı sayesinde daha az enerji sarf ederler kendilerini daha çok işlerine verirler. Şayet bir işletmede işbirliği, sportmenlik gibi kavramlardan yoksun ise, bu işletmede çalışanlar arası iletişimde sıkıntılar yaşanacaktır, bu da işletmenin havasını olumsuz etkileyecektir. İşyerine duyulan sadakatin azalması da işletme çalışanlarının verim olarak negatif olmalarına sebep olacaktır (Acar, 2006: 7-8).

2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yapılan ilk ve son çalışmalarda farklılıklar vardır. İlk çalışmalar; örgütsel davranışın boyutsallığı ile ilgili iken, son çalışmalar; örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşkilata kattığı neticelerle ilgili olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının birçok önemli konuya tesiri vardır. Bir işletmede çalışan şahısların göstermiş oldukları performanslar, işletmenin yeni düzene ayak uydurması, etkin olması, işletmenin verimliliğin sağlanması, iş gücü ve iş ahlakı gibi önemli unsurları içermektedir (Gürbüz, 2007: 65).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının talep edilmesin sebebi, işletmeye ait etkinliklerin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilmesidir. Bu durum verimliğe tesir eden pozitif ve negatif hareketlerin ortaya çıkmasına vesile olur. Yine bu durum sayesinde çalışanların işletmeye olan bağlılıkları artar, kendini işe veren, işe adapte olmuş bireylerin artmasına da olanak sağlar. En önemlisi de kişilerin kendilerini gerçekleştirmesine zemin hazırlar. Bir insanın tüm enerjisini işine verebilmesi, çalışmalarda gönüllülüğün var olması, şirketin varlığını sürdürmesine olanak sağlar. (Serinkan ve Erdiş, 2014: 107).

İşletmeler günümüzde her alanda gelişmeyi ve başarılı olmayı talep etmektedirler. Başarının yollarını arayan işletmeler, işletmede takım ruhunu oluşturmak, yönetimin çalışanlar üzerinde etkin olmasını sağlamak, işletmenin faaliyetlerinin ses getirecek düzeyde etkin olmasını sağlamak gibi amaçları gerçekleştirmek maksadıyla büyük paralar sarf etmektedirler (Acar, 2006: 13).

Bir işletmedeki örgütsel vatandaşlık davranışları, o işletmenin birçok yönüne tesir

etmektedir. Hususiyetle işletmede çalışanların davranışları, performansları ve daha verimli olmalarını temin açısından son derece etkili olmuştur. Yönetim örgütsel vatandaşlık davranışları sayesinde; hedeflerin ulaşılmasını kolaylaştırabilir, işletmedeki üretimin arttırılmasını sağlar, işletmede birlik ve beraberliğin, takım ruhunun oluşmasını sağlar, çalışanların performanslarında ve motive oluşlarında artışı gerçekleştirir. Yine bu durum sayesinde işletme içinde koordineli çalışmanın önü açılmış olur, birlik ve beraberlik şuuru başarıyı da beraberinde getirir. Örgütsel vatandaşlık davranışları yine bir işletmenin günümüzde meydana gelen hızlı gelişim ve değişimlere ayak uydurulmasını da kapsamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 86).

Örgütsel vatandaşlık davranışının işletmeye sağladığı katkıları saymakla bitiremeyiz. Fakat bazı katkılarının işletme için ve işletme çalışanları için öneminden bahsetmeye çalışacağız. İşletme çalışanları işletmenin kendilerinden daha yüksek performans göstermesini arzu ettiğinde bir negatiflik ortaya çıkar, hatta bu olumsuzluk çalışanın işten çıkmayı talep etmesine kadar da gitmektedir. Örgütsel vatandaşlık işletmede takım ruhunu oluşturması, birlikte hareket etmeyi önemsemesi, iş bölünümünün varlığı, işletme çalışmalarının koordineli çalışarak uyumluluğu sağlaması yönünden oldukça önemlidir. İşletmede oluşan bu manevi, huzurlu ortam yavaş yavaş herkese yansıtacaktır (Gürbüz, 2007: 69-70).

Podsakoff ve diğerleri (2000), meydana getirdikleri çalışmalarda yönetim kadrosunun neden örgütsel vatandaşlık davranışına önem verdiğini, çalışan kişilerin performans değerlendirmelerinde neleri dikkate aldıklarını yapmış oldukları çalışmalarla izaha çalışmışlardır. İzah edilen nedenlerden bazıları karşılık verme ve adilliğin meydana gelmesi normlarıyla, bazıları da yönetimin değerlendirmesi yoluyla. İçinde bulunan durum ne olursa olsun, örgütsel vatandaşlık davranışı, hakikaten yönetimin performans değerlendirmelerine tesir etmektedir (Köse ve ark, 2003: 9).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel prensibi yardımlaşmak ve paylaşmak üzeredir. Bu durum çalışanlarında bu yönde eğilim göstermesine olanak sağlamaktadır. Yardımlaşmanın ziyadeleşmesi sayesinde işletme içerisindeki çalışanların kendi aralarında bilgi aktarım sürecinin hızlanmasına da etki edecektir. Yardımlaşmanın mühim olmasının birkaç sebebi vardır. Çünkü yardımlaşma sayesinde işe yeni girmiş olan çalışanların işletmeye adaptasyonu daha kolay sağlanır. İşletmeye olan bağlılıkları ziyadeleşir, çalışanların işletmede daha pozitif olmalarına olanak sağlar. Vatandaşlık

davranışı işletmeyi düşünmeyi ve işletme için elinden geleni yapıp bazı zamanlarda işletme için fedakar olmayı da icap ettirebilir. Eğer bir işletme çalışanlarının sorumluluk bilinci en üst seviyeye çıkarsa, o işletmenin hedeflerini sağlaması da o denli kolaydır. Sorumluluk bilincine sahip çalışanların olduğu işletmeler, işletme yönetimi açısından oldukça önemlidir, onların yükünün azalmasına belki de bitmesine vesile olacaktır. Sıkıcı denetimlerin yerini bireysel denetimler almaktadır. Olumlu düşünme, sadece işsel başarıyı sağlamaz, aynı zamanda şirket içi olumlu havanın oluşumuna katkı sağlar (Özdevecioğlu, 2003: 119-120).

Örgütsel vatandaşlık davranışının ne gibi neticelerinin olduğunu aşağıda izah etmeye çalıştık (Podsakoff vd, 2000: 543-546):

- İş yerindeki verimlilik artar, yönetimin çalışan üzerindeki etkisi ve verimliliği artar.
- Az olan kaynaklarımızın verimli işler için kullanımı meydana gelir.
- İşletme çalışanları arasında ekipsel çalışmayı ve birlikteliği oluşturur.
- İşletme farklı işletmelerden kalifiye elemanları kendi bünyesine katar ve kendi bünyesindeki kaliteli elemanların örgütte kalmalarını sağlar.
- İşletme performanslarında ziyadeleşme olur.
- Çevrede oluşan değişim süreçlerinden işletme daha az etkilenir ve bu değişimlere uyum sağlar.

Günümüzde bazı araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışlarının menfi yönlerinin de olduğunu beyan etmektedirler. Bunun bir sebebi de bazen kendi menfaatlerini korumak ve bazen de siyasi davranmaktan kaynaklı olmaktadır. Bir işletmede sadece kendi nefisini düşünen bireyler için başarının elde edilmesi bir hayaldir. Bir kimsenin işletmeye katkı sağlayabilmesi için şahsi menfaatlerin ortadan kaldırılması icap etmektedir. Bazı olumsuz sonuçlara da sebep olabildiğini vurgulamaktadır (Gürbüz, 2007: 70-71).

2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yol Açan Etkenler

İşletme yönetimi yazınında çoğu kavramın nedenleri ve sonuçlarının açıklanmasında bazı temel teorilere atıf yapılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı 1980'li yıllarda yazma girmesine rağmen daha önce ortaya atılmış çeşitli teoriler

bu kavramın anlaşılmasında yardımcı olmaktadır. Bu teorilerin ilki Sosyal Takas teorisi olup (Social Exchange Theory) 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir (Blau, 1964). Sosyal Takas Teorisi, "sosyal takas" ve "ekonomik takas" olmak üzere iki çeşit sosyal ilişki olduğunu ve bu iki ilişki arasında önemli farklılıklar bulunduğunu vurgulamaktadır. Sosyal takas ilişkisi, kişilerarası ilişkilerde belirli bir zorunluluk gerektirmediği için örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzerlik göstermektedir. Yani, bir kişi diğer kişiye bir yardım yaptığında karşı tarafın da aynı şekilde karşılık vermesi beklenirken bu karşılığı ne zaman ve nasıl yapacağı kişinin kendine bırakılmakta yani gönüllülük esasına dayanmaktadır (Foa ve Foa, 1980). Takas sonucunda kimin ne elde edeceği pazarlık konusu olamaz, para ile ifade edilemez ve bu karar tamamen kişilerin takdirine bırakılır. Takas sonucu elde edilen sonuçlar karşılıklı güven ve arkadaşlığın bir göstergesidir (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Ekonomik takasta ise, bireylerin elde edebilecekleri sonuçlar maddi olup, önceden belirli işlem ve sözleşmelere dayandırıldığı için gönüllük esasına dayanmaz tamamen mecburi olup, Örgütsel vatandaşlık davranışından bu noktada farklılık göstermektedir (Moideenkutty, 2005).

Thibault ve Kelly'e (1959) göre ise kişiler, diğer kişiler, gruplar veya kurumlarla istedikleri somut sonuçları elde etmek için işbirliği yaparlar. Bu açıdan bakıldığında Sosyal Takas Teorisi, kurumların bireylere nasıl davrandığının ve çalışan ihtiyaçlarının nasıl karşılandığının önemini vurgular, Eisenberger, Hurtington, Hutchison ve Sovva'ya (1986) göre çalışanlar kurumlarından onları korumaları ve ihtiyaçlarını karşılamaları beklentisi içindedirler. Kendileri kurumun gelişmesi, etkililiğinin ve verimliliğinin artması için maddeten ve manen çaba içindeyken kurumların da onların bu çabalarını görüp değerlendirmesi ve karşılığını vermesi gerektiğini düşünürler. Sonuçta, çalışanların beklentilerinin karşılanması kuruma bağlılığı ve memnuniyeti artırır ileri görev bilinci, diğerkâmlık, görev-dışı davranışlar olarak sergileyecekleri davranışlara yansıtacaktır (Igbaria ve Wormley, 1992). Kısaca, kurum çalışanın iş memnuniyetini artırır kuruma bağlılığını sağladığı müddetçe karşılığını çalışandan örgütsel vatandaşlık davranışı olarak alacaktır.

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturan teoriler ve araştırmalar bağlamında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme nedenleri aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

Çalıştığı kurumda yöneticilerinden adil ve eşit uygulamalar gören çalışanlar kuruma karşı olumlu tutum geliştirecek ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebileceklerdir.

Psikolojik sözleşme gereği çalışan çalıştığı kurumdakilerle olumlu ilişki kurar ve kurumun yararına davranış sergiler, İşe girerken kurumun verdiği sözleri tutacağı inana ile elde edeceği geliri veya alacağı terfiyi hak edebilmek için, karşılık olarak görevini özveri ile yerine getirir. Kuruma duyulan sadakat, yöneticilere gösterilen itaat, diğerleri ile işbirliği içinde çalışma bu tip davranışlara örnek verilebilir. Eğer çalışan karar almada söz sahibi ise, yani yöneticiler önemli konularda karar alırken çalışana danışıyor ve onun düşüncelerine önem veriyorlarsa çalışan da bu doğrultuda psikolojik sözleşmeyi olumlu algılayıp örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilir.

Çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği zaman sosyal onay alacağına ve kendini kabul ettireceğine inanıyorsa örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı fazladır.

Olumlu ve gönüllü davranışların ileride karşılıksız kalmayacağı ve örgütsel vatandaşlık davranışının kişiye kariyeri boyunca çeşitli ödül ve terfi getireceği inancı varsa örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı artacaktır.

İş tanımında belirtilen, işinde yapması gereken görevleri tam olarak bilmeyen ve bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışının zaten gösterilmesi gereken davranışlar olarak iş tanımlarında yer aldığını düşünen çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecektir.

Çalışan sahip olduğu kültür, değer yargılan ve inançlardan dolayı içinden geldiği için, karşılıksız olarak iyilik amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyebilecektir. Yani, kişi sadece işyerinde değil özel hayatında da çok verici bir kişiliğe sahiptir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yürütülen birçok araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini (Bateman ve Organ, 1983), işe bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986), adalet algısı (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993), ücret adaleti (Organ ve Konovsky, 1989) ve iş tutumları (Organ ve Ryan, 1995) arasında önemli ilişkiler ortaya konulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği belirtilen bu önceller ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakmak yararlı olacaktır.

2.10.1. Kurum Özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaran unsurların incelendiği çalışmalarda (Organ, 1990) en çok vurgulanan unsur, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Bireyler, adaletsizlik algıladıkları zaman üretim hızını ve kalitesini düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da yapmaktan sakınılmaktadırlar (İşbaşı, 2000). Örgütsel adaletsizlik algılayan birey, resmi iş tanımında belirtilen görevleri tam olarak yerine getirirse de ödüllere mahrum kalabileceğini bildiği için örgütsel vatandaşlık davranışlarından da vazgeçmektedir çünkü ne yaparsa yapsın çalıştığı kurumun adil olmadığını düşünmekte ve gönüllü olarak yaptığı davranışları kurumun hak etmediğini düşünmektedir (Konovsky ve Organ, 1996)

Organ (1990)'a göre ise, bir kuruma girerken çalışanlar sosyal takası kabul ederek işe başlamakta yani kurumda çalıştığı müddetçe çabalarının görüleceği ve takdir edileceğini düşünerek gönüllülük esasına dayanarak çalışmaktadır. Karşılıklı güvene dayanan bu ilişkide kişi elde edeceği sonuçları pazarlık konusu yapmaz ve istekli olarak vatandaşlık davranışı gösterir. Bu bağlamda, çalışanlar, kurum kendilerini ekonomik takas davranışı göstermeye zorlayana kadar örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceklerdir. Yani karşılığında hiçbir maddi beklenti içinde olmadan gönüllü olarak görev dışı davranışlar gösterecektir. Organ'a (1988) göre Sosyal Takas Teorisi açısından bakıldığında kurum adil bir çalışma ortamına ve çalışanları tatmin edici çalışma şartlarına sahip ise, çalışanlar da örgütsel vatandaşlık davranışı göstererek karşılık vermektedir. Gouldner'm (1960) Karşılıklılık Normu da (Norm of Reciprocity) aynı şekilde insanların elde ettikleri yararları karşılık olumlu davranış göstereceği temel anlayışına dayanmakta ve öncelikle kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenlere zarar vermemeleri görüşünden yola çıkmaktadır. Önemli olan karşılığın, karşılaşılan durumun şartlarına, kişilerin karakter özelliğine ve belirlenen normların sonuçlarına verilen değere göre değişebileceğidir. Herhangi bir çalışanın bir aylık çalışması sonucu elde ettiği maaşın değeri, kişinin o maaşa ne kadar ihtiyacı olduğu ile yakından ilgili olduğu kadar bu maaşı veren kurumun kaynakları da Karşılıklılık Norm'unu etkileyecektir (Gouldner, 1960). Yani; kurumun imkânlarının (kaynakların) kısıtlı veya böl olması çalışanın verdiği emeğin karşılığını alıp almadığı kararını vermesinde etkilidir. Özetlemek gerekirse, bir kurum içinde çalışanlar, yöneticilerinin

onlara gösterdikleri adil ve eşit davranışlara bir karşılık vererek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilirler. (Smith, Organ ve Near, 1983; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998). Kurumun çalışanlarını takdir etmeyip adil davranmadığı durumlarda çalışanlar da karşılık olarak daha az çaba gösterip, devamsızlık ve işten ayrılmaya başvurabilir. Burada üstünde en çok durulan etkenler adalet ve iş tatminidir.

Organ ve Konovsky (1989) çalışanlara bir kurum içinde adil davranıldığı zaman çalışanların da sosyal takas ilişkisindeki karşılıklılık ihtiyacı doğrultusunda karşılık verdiklerini çünkü bu adil davranışın sürekliliğinden emin olduklarını belirtmişlerdir. Birçoğunun görev dışı davranış gösterdikten sonra bir ödül beklentisinde olmadığı düşünülmektedir. Ancak, çalışanlar bir haksızlık gördüklerinde kurumla ilgili algıları sosyal takas değil, ekonomik takas doğrultusunda olup verdiklerinin karşılığını biran önce elde etmek isteyeceklerdir. Çalışanların haklarına saygı göstermek örgütsel vatandaşlık davranışı olasılığını arttırmaktadır. Ancak, adaletsizlik ile karşılaşıldığında ise çalışan ekonomik takas anlayışından hareket ederek örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyerek karşılık verir. Özetle, hak ve adalet yerini bulduğu zaman sosyal takas çerçevesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmektedir

Birçok ampirik çalışma sonucu, adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki doğrulanmıştır (Niehoff ve Moorman,1993; Organ ve Konovsky,1989). Ancak çalışmalar adalet uygulamalarının farklı şekilleri olduğunu göstermektedir. Dağıtım adaleti, kaynakların ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmasıdır. Yöntemsel adalet ise kısaca karar almada herkese eşit imkân yermek olarak tanımlanmaktadır. Tansky'nin (1993) hakkaniyet algısı ile sadece diğerkâmlığın ilişkili olduğunu savunmasına rağmen yöntemsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da bir ilişki olduğu bir çok ampirik çalışmada da doğrulanmıştır (Farh, Earley ve Lin,1997; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Niehoff ve Moorman,1993). Sadece Schappe (1998) yöntemsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicisi olmadığına inanmaktadır. Farh ve ark. (1997), Konovsky ve Pugh (1994) ve Niehoff ve Moorman (1993) ise dağıtım adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha güçlü bir ilişkisi olduğunu vurgulamaktadırlar. Çalışan, kurumun dağıtım adaleti, yani kurumun ödül dağıtımında adil olduğunu algıladığında, kurumun etkili ve verimli çalışması için çaba harcayan, gerektiğinde uzun süre işte kalarak işini bitirmeye çalışan veya işin bir an önce sonuçlanabilmesi için iş arkadaşlarından desteğini esirgemeyen kişi ile sadece kendi çıkarlarını düşünen ve

arkadaşlarının yardıma ihtiyacı olup olmadığına bakmadan sadece kendi işini bitirip işden zamanında çıkmayı düşünen kişiyi ayırt edebildiğini ve ödüllendirmeyi hakkaniyet ile yaptığını gördüğü zaman örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme daha fazla olacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda kişi ödül beklentisinde olmadığı halde kurum içinde adalet algısı önemlidir. Kurum, insanların harcadıkları çabaya ve ortaya koydukları performansa bakmadan herkesi aynı şekilde ödüllendirdiği zaman, yani çalışan ile çalışmayanın ayırt edilmediği durumlarda dağıtım adaletinden bahsedilemez ve bu tip bir kurumda örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkma olasılığı düşüktür. Yöntemsel adalet ise, çalışanın amirine olan inancını olumlu etkilemekte ve sonucunda çalışan amirine karşı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (Konovsky ve Pugh,1994).

Peelle (2007) Kuzey Amerika'da bir üretim firmasında 93 çalışanla yaptığı çalışma sonucu algılanan kurumsal destek seviyesi ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı (kuruma karşı) arasında olumlu bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ancak, aynı çalışmada algılanan örgütsel destek ile çalışma arkadaşlarına karşı örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmadan çıkan sonuca göre çalışanlar çalıştıkları kurumun kendilerine destek olduğunu, her durumda arkalarında olduğunu, kendilerinin ve yaptıklarının kurum için bir değeri olduğunu hissettikleri zaman kuruma karşı örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecektir, ancak destek kurumdan geldiği için karşılıklılık teorisi kapsamında ele alındığında, çalışan kuruma karşı vatandaşlık davranışı sergileyecek, muhatabı çalışma arkadaşı olmayacaktır.

Van Dyne, Graham ve Dienesch'a göre (1994) çalışanlar, kurumlarının kaliteli ürün ve servislere değer verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olacak davranışları daha çok gösterirler; katılıma önem verdiğini düşünürlerse, bağlanma ve katılımcı vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterirler. Yine çalıştığı kurumun yeniliğe ve işbirliğine önem verdiğini düşünürlerse yenilikçi ve işbirlikçi davranışları artırırlar. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterecektir (Kamer 2001).

Buluç'un (2008) Ankara'da bulunan 12 ortaöğretim okulunda çalışan toplam 215 öğretmen ile yaptığı araştırma sonuçlarına göre okulların örgütsel sağlık derecesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Miles (1969) örgütsel sağlığı okul sisteminin gelişme ve büyüme işlevini etkili bir şekilde yerine

getirme yeteneği olarak tanımlamıştır. Sağlık, kurumun sadece içinde bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmesi ile ilgili olmayıp aynı zamanda uzun dönemde ve sürekli olarak zorlukların üstesinden gelme yeteneğini geliştirmeyle ilgilidir (Hoy, Tarter ve Bliss,1990). Ayrıca bu çalışmada örgütsel sağlığın bir alt boyutu olan akademik önem ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da güçlü bir ilişki bulunmuştur. Akademik önem, okulların başarıya odaklanması, öğrenciler için yüksek fakat ulaşılabilir amaçlar oluşturulmasıdır. Akademik öneme sahip okullarda öğrenme çevresi düzenli ve ciddi olup öğretmenler, öğrencilerin başarabileceğine inanır, öğrenciler çok çalışır ve akademik olarak iyi yapılan işlere saygı duyarlar (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Sonuç olarak, başarıya odaklı, herkesin çok çalışıp iyi işlere saygı duyulan ortamlarda çalışanlar da her zaman kendisinden beklenenden daha fazlasını yaparak bu mükemmelliğe erişmeye çalışacaktır.

Örgüt yapısının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini savunan araştırmacılar bu tip davranışların resmiyetin düşük olduğu kurumlarda grup üyeleri arasında etkileşim ve bağlılığın yüksek olması sonucu daha çok ortaya çıktığını savunmaktadırlar, Ancak bürokratik yapılar çalışanlar arası yabancılaşmaya yol açtığı için örgütsel vatandaşlık davranışının görülmediğini belirtmektedirler (George ve Bettenhausen, 1990; Podsakoff ve MacKertzie, 1995). Kısaca örgüt yapısı örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmekte ya da engelleyebilmektedir.

2.10.1.1 Liderlik

Liang, Ling ve Hsieh (2007) Taivvan'da orduda 215 yönetici ve 430 ast ile yaptıkları çalışma sonucu babacan liderliğin boyutları olan yardımsever (benevolent) liderlik ve ahlâklı (moral) liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ancak otoriter liderlik tarzının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu saptamışlardır. Babacan liderler, çalışanları ile yakından ilgilendikleri için onların ihtiyaçlarını fark edip onları destekledikleri ve tıpkı bir aile babası gibi çalışanlarının ailevi sorunları ile de yakından ilgilendikleri ve onları kollayıp sorunlarını çözmeye gerekli desteği verdikleri için çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinde etkili olabilirler. Ayrıca, yöneticinin yardımsever olarak algılanmasının lider-üye etkileşiminin kalitesini de olumlu yönde etkileyip örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkmasına yol açacağı belirtilmektedir.

Dönüşümsel liderler ise astlarının gelişimine çok önem verdiklerinden çalışanların da gördükleri bu anlayış sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı daha yüksek olabilmektedir, Burns'a (1978) göre dönüşümsel liderler değişimin ustasıdır ve vizyon sahibidir. Sahip olduğu vizyonu çalışanlarına benimsetir ve vizyonu hayata geçirmek için çalışanlarda istek uyandırır. Dönüşümsel liderler için kurumun hedeflerine ulaşırken çalışanların kendilerini geliştirmeleri de Önemli olduğu için çalışanlar kendilerini güçlendirilmiş hissetmekte ve kurumun hedeflerine ulaşmasında çok önemli bir rol oynadıklarını da düşünmektedirler. Kurum içinde kendilerini önemli hisseden bu çalışanlar kurumun iyiliği için gerekli davranışları da göstermektedir. Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) de dönüşümsel liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır.

Podsakoff, MacKenzie ve Bommer (1996) lider davranışlarının çalışanların görev-dışı davranışı göstermelerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Smith, Organ ve Near (1983) lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının ileri görev bilinci boyutuyla doğrudan, diğerkâmlık boyutuyla da iş memnuniyeti aracılığıyla (yani önce iş memnuniyetine yol açarak bunun da örgütsel vatandaşlık davranışına yol açması) dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kısaca, liderinden beklediği desteği gören çalışan kurumdaki görevlerini yerine getirirken kendinden beklenilenin gönüllü olarak dışına çıkıp bütün kurumun başarısına katkıda bulunacak örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunacaktır. Ayrıca, liderden alınan destek çalışanın iş tatminini artırıp diğer çalışanlara kurum ile ilgili sorunları çözmede veya yapılan bir iş ile ilgili çıkan bir sorunda çalışma arkadaşlarına karşı yardımsever davranışlarda bulunarak sonuçta kurumun yararına hizmet etmeye yönelik davranışlara yol açacaktır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkarması karşılıklı ilkesine dayandırılarak açıklanmaktadır (Kamer, 2001). Bu görüş, çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme nedeninin liderden aldığı desteğe karşılık verme isteğinden kaynaklandığını savunmaktadır. Moorman, Niehoff ve Organ (1993) çalışanların, yöneticilerini dürüst ve adil algılamaları sonucu onların bu davranışlarına karşılık vermek amacıyla farklı bir performans sergileyip vatandaşlık davranışları gösterdiklerini belirtmişlerdir (İşbaşı, 2000).

İşletmede vazifeli yöneticiler, çalışanlarına değer verdiklerinde ve onlarla sürekli iletişim halinde olduklarında, çalışanların işletmeye bakış açılarında olumlu anlamda

değişiklikler olacaktır. Güven duygusunun biri işletme için olmazsa olmazlardandır. Yöneticiler, çalışanların olumlu davranışlar sergilemesinde etkilidirler. Bir yöneticide var olması beklenen bazı hususiyetler mevcuttur. Bu hususiyetleri şu şekilde sıralayabiliriz: Çalışanlarına verdiği sözleri yerine getirebilmelidir. Adil olmalı ve çalışanlarına asla yalan söylememelidir. Çalışanlar arasında tarafsız olmalı ve çalışanın yanında olan, ona destek veren bir yönetici profili çizebilmelidir. Çalışanlarla bilgi alışverişinde bulunmaya dikkat etmeli ve onların da fikirlerine özen göstermelidir. Çalışanlarının yaptıkları çalışmalarının dikkatli şekilde incelenmesi ve değerlendirilmesi icap etmektedir. İyi bir çalışmanın takdir edilmesi son derece önemlidir. İyi bir yönetici küçük sorunları büyütmez ve yeri geldiğinde bazı şeyleri görmezden gelebilirler. Bütün bu durumlar sayesinde çalışanların işyerine olan bağlılıkları artar ve alınan verimde artışlar gözlemlenir. (İşbaşı 2000).

Türk kültürü güç aralığının ve toplulukçuluğun yüksek olduğu bir kültür olarak tanımlanmıştır (Hofstede, 1980). Yapılan çalışmalar, Türkiye'de toplulukçuluğun yüksek (Göregenli,1997) hiyerarşiden (Ayçan, Kanungo, Mendonca, Yu, Deller, Stahl ve Khursid, 2000) ve belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğunu göstermiştir (Kabasakal ve Bodur, 2002). Ayçan ve arkadaşları (2000) daha sonraki yıllarda yaptıkları çalışmada, Türk kültürünü orta seviyede toplulukçu bulmuşlardır. Conger ve Kanungo'nun (1998) yaptıkları bir çalışmada da otorite düzeyinde kişilerin ana-baba rolünü üstlenmesi ve maiyetindeki kişilere destek ve koruma vermesi gerektiği inancına dayanan "babacan liderlik" tarzı da Türk kültüründe astlar tarafından tercih edilen liderlik tarzı olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar da bu destek ve korumaya sadakat, güven ve saygı göstererek karşılık verirler. Türkiye'de babacan liderlik beklentisi ile çalışanlar yöneticilerinden kendilerini korumalarını beklemekte ve bunu bulamadıklarında da kurumdan uzaklaşmaktadırlar. Ayrıca, uygulamalarda ve politikalarındaki hakkaniyet de yöneticiye karşı duyulan güveni olumlu etkileyip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinde de etkili olmaktadır.

2.10.1.2. İş Özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı için sahip olduğu özelliklere göre de ortaya çıkabilmektedir. Feather ve Rauter'in (2004) Victoria, Avustralya'da okul öğretmenleri ile yaptıkları çalışmaya 101 kadrolu, 53 sömestr bazında kontratlı öğretmen katılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda sözleşmeli çalışan öğretmenlerin iş güvencesi düşük

olmasına rağmen daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Sözleşmeli öğretmenler için iş güvencesi, başkalarını etkileme gücü ve beceri çeşitliliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin işlerine devam edip etmeyecekleri belli değildir yani iş güvenceleri yoktur, kararlara katılıp başkalarını etkileme şansına sahip değildirler ve işlerinde kullanmaları gereken beceriler fazla olmamasına rağmen sözleşme yenileme zamanında işlerini kaybetme korkusu ile kendilerinden beklenilenden daha fazla işler yapıp kendilerini gösterme çabası ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilirler. Bu durumda iş kaybetme korkusu ile gösterilen bu görev dışı davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak sınıflamak yanlış olabilir çünkü kişi kendi çıkarlarını koruma amacı taşıdığından politik davranış göstermektedir diyebiliriz. Kadrolu öğretmenler için ise kuruma sadakat, kurumla özdeşleşme, iş çeşitliliği ve beceri kullanma özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Yani kadrolu öğretmenlerin kuruma sadakatleri arttıkça, kurumla özdeşleştikçe ve okul içinde değişik işler yapıp değişik beceriler kullanma şansı yakaladıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme çabası da artmaktadır.

Chiu ve Chen (2005) de 24 elektronik firmasında 270 çalışanla yaptıkları araştırma sonucunda iş çeşitliliği ve işin önemi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çok güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmada ki önemli bulgu, işin çeşitliliği ve işin önemi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki olumlu ilişkidir. Kısaca, bir işi yapabilmek için birçok beceri gerekiyor ve farklı işleri bir arada yapmak durumunda kalınıyor ise ye çalışan işini önemli buluyor ise iş tatmini artmakta bu da örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkarmaktadır. Demek ki örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkabilmesi için kurumlarda çalışanın iş tatminini arttırabilmek ve bu amaçla da çalışanın işini zenginleştirmek gerekmektedir.

Morrison'a (1994) göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene olan güven ve bağlılık artmakta ve buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük hisseden birey daha fazla faaliyeti rol kapsamında algılayarak örgütsel vatandaşlığa yönelik davranışlar göstermektedir.

Yerine getirilen görev sonucu gösterilen performansa göre alman geribildirim de örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Örneğin, yapılan bir iş hakkında geribildirim zamanında verilmesi çalışanların daha çok

örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesine yol açabilir çünkü çalışanlar davranışlarında neyin doğru neyin yanlış olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans değerlendirmede etkili olup olmadığını zamanında anlayıp performans değerlendirmelerini olumlu etkilemek için daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilirler. Ancak, yine bu durumda ödül beklentisi olduğu için davranış örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına girmemektedir.

Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) ile Farh, Podsakoff ve Organ'a (1990) göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı özerk ortam ve geribildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını yükselterek örgüte bağlılığı artırır. Örneğin, bireyin çalışmasının örgütsel performans üzerindeki etkisini anlaması aidiyet ve sorumluluk duygusu oluşturarak vatandaşlık davranışlarının oluşmasını sağlar (Kamer, 2001).

Bütün bu bulgular göstermektedir ki yaptıkları işlerde çeşitli becerilerini kullanabilen, kendini geliştirme imkânı bulan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergi- temektedir. Bu durumda kurumların da çalışanlara verdikleri işlerde bu özelliklere dikkat etmeleri kurum yararına olabilir çünkü bir kurumda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışan ne kadar çok ise kurum da o kadar etkili ve verimli olacaktır. Sonuçta bundan kurum fayda sağlayacaktır.

2.10.1.3. Kişilik

Yapılan birçok araştırma çalışanın kişiliğinin performansını etkilemede çok önemli bir rol oynadığını kanıtlamaktadır. Organ (1990) çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermeyeceği konusunda kişiliğin önemli bir unsur olduğunu belirtmektedir. Ayrıca meta analiz çalışmaları, dışa dönük, sorumluluk sahibi, uyumlu ve duygusal dengeye sahip olmanın performans üzerinde olumlu etkisi olduğuna işaret etmektedir (Organ ve Ryan, 1995).

Smith, Organ ve Near'a (1983) göre dışa dönük kişiler, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkındırlar. İçe dönük ve duygusal dengesi daha düşük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve kurumun gerekleriyle ilgilenmek için gerekli güce sahip olmadıkları içi örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler. Tabii ki, sonuç olarak bu kişiler sadece

kendi işlerini bir an evvel tamamlamak, işyerini iş bitim saatinde terk etmekten başka bir şey ile ilgilenmemektedirler.

Sorumluluk sahibi kişiler güvenilir ve yaptıkları işi ciddiye alıp görevlerini tam anlamıyla yapmak isteği taşıdıklarından sadece, kendi işlerini değil arkadaşlarının işlerini tamamlamada da yardımcı olmaları çok doğaldır. Sorumluluk sahibi kişiler detaylara önem veren, başarı odaklı, kararlı, her işi inceden inceye düşünen, planlı ve programlı kişiler olmaları nedeniyle sadece kendi görevlerini değil arkadaşlarının da yardımına koşup onların yükümlülüklerini de hafifletmeye çalışacaklardır.

Hiyerarşik regresyon analizi yapıldığında, diğerkâmlığa en çok etki eden kişilik özelliğinin sorumluluk sahibi olma, yurttaşlık erdemine en fazla etki eden kişilik özelliğinin deneyime açıklık olduğu ve sorumluluk sahibi olma kişilik Özelliğinin iteri görev bilinci davranışı üzerinde en yüksek etkisi olduğu ve yine deneyime açıklık kişilik özelliğinin centilmenlik davranışı üzerinde en fazla etkisi olduğu bulunmuştur. Kısaca, sorumluluk bilinci yüksek kişiler işin bitmesi için sadece kendi işleri ile ilgilenmeyip çalışma arkadaşlarına da yardımcı olmaya çalışacak, onların anlayamadıkları şeyleri anlatarak yol gösterip işleri zamanında tamamlamaları için onlara gönüllü olarak destek olacaklardır. Ayrıca bu kişiler, işleri bitmedikçe işyerinde kalıp geç vakitlere kadar çalışacak, zamanını boşa geçirmemeye iş saatleri içinde sadece işleri ile ilgilenmeye özen göstereceklerdir. Deneyime açık kişiler ise, sadece günlük işleri yapıp işini teslim etmekle yetinmeyip kurum ile ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışarak ve geliştirdiği fikirleri başkaları ile paylaşarak kurumun yararına davranışlarda bulunacaklardır çünkü kişilik özellikleri nedeniyle yeni şeyler denemekten kaçınmamaktadırlar (Moorman ve Blakely, 1995).

Yücel ve Kaynak'ın (2008) Niğde il merkezi, merkez köyleri ve ilçelerinde bulunan 42 ilköğretim okulunda görev yapan 339 öğretmen ile yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan en önemli kişilik faktörünün enerjiklik olduğu saptanmıştır. Kendini enerjik hisseden öğretmenlerin yoğun işler ve spor dâhil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alacakları ve buna bağlı olarak yardımsever, erdemli ve gönüllü davranışlar sergilemekte daha etkin olacakları vurgulanmıştır. İkinci önemli özellik hırs ve başarı tutkusu olarak çıkmıştır. Başarı tutkusu yüksek olan kişilerin, hırslı, sıkı çalışan, rekabetten hoşlanan kişiler olduğu ve sosyal durumlarını geliştirmek konusunda daha istekli olup üretkenliğe ve yaratıcılığa

çok değer verecekleri sadece kendi başarıları için değil kurumun başarısını da çok önemseyip başkalarına yardım etme konusunda çok titiz davranacakları ve kurumun problemleri konusunda daha ayrıntılı düşünecekleri belirtilmiştir. Araştırmanın bir ilginç bulgusu güçsüzlük özelliğini gösteren yani bir işi baştan savma yapan ve bir işe başlaması uzun süre alan Öğretmenler ile sosyal eziklik özelliğini gösteren yani toplum içinde kendilerinin geri plana itildiğini düşünen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını göstermeleridir. Araştırmacılar bu iki özelliğe sahip öğretmenlerin kendilerini kuruma kabul ettirmek için az da olsa bu davranışları gösterdiklerini düşünmektedirler. Buradaki güçsüzlük kişilik özelliği sorumluluk kişilik özelliğinin tersi bir özellik olup bu bulgu da diğer bulgularla benzerlik göstermektedir çünkü sorumlu kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı yüksek olduğu için sorumluluk sahibi olmayan güçsüz kişilerin çok az örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenen bir sonuçtur. Ayrıca, daha önce bahsi geçen (iş özellikleri bölümünde) Feather ve Rauter'in (2004) Victoria, Avustralya'da okul öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada da benzer bir sonuç ortaya çıkmış ve sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri bulunmuştur. Sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesi olmadığı için işlerini kaybetmeme endişesiyle örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri sonucuna varılmış olsa da aslında bir bakıma sosyal olarak ezik hissettikleri için de örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri düşünülebilir çünkü kadrolu öğretmenlere göre sözleşmeli öğretmenler geri planda kalmaktadırlar. Bu durumda yine gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı değil izlenim yönetimi veya politik davranış olarak sınıflanabilir çünkü kuruma yarar sağlamak için kendi pozisyonunu sağlama almak için göz boyama çabasındadır. Aynı şey işini baştan savma yapan ezik kişiler için de geçerlidir.

Özetlemek gerekirse sorumluluk sahibi, dışadönük, deneyime açık ve enerjik kişilik özelliklerine sahip kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı yüksektir.

2.10.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Olan Diğer Örgütsel Davranışlar

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkış nedenlerini ilk araştıran Smith, Organ ve Near (1983) ile Bateman ve Organ (1983) olmuştur. Bu araştırmalarda iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışında önemi ortaya çıkmıştır. Daha sonra, Organ ve Ryan (1995), benzer bir sonuç bulmuşlar ve örgütsel vatandaşlık

davranışının temelinde iş tatmininin yattığını belirlemişlerdir. Organ ve Konovsky (1989) de değişik tutumlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye bakıldığında en güçlü ilişkinin iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olduğunu belirtmektedirler. 15 farklı çalışmada iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki doğrulanmıştır (Organ ve Ling, 1995), Bateman ve Organ'ın (1983) üniversite çalışanları ile yaptıkları çalışmada iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Smith, Organ ve Near (1983), iş tatmininin küçük ve büyük ölçekli kurumlarda diğerkâmlık ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yapılan bir çok ampirik çalışmada kuruma bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki de desteklenmiştir (Morrison, 1994; O'Reilly ve Chatman,1986). Kuruma bağlılık, kurumun amaçlarını ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü şekilde inanma, kurum için fazladan çaba harcama isteği, kurumun üyesi olarak kalma yönünde güçlü bir arzu hissetme olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Bu şekilde kurumu ile bütünleşen ve kendini kurumu ile özdeşleştiren bir çalışan kurumu için fazladan işler yapmaktan, arkadaşlarına yardım etmekten de yani örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekten kaçınmayacaktır. Gürbüz (2006) tekstil, otomotiv ve yiyecek sektöründe yaklaşık 150 çalışanla yaptığı araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların kuruma duygusal bağlılıkları arasında bir ilişki bulmuştur.

Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde çalışan öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve idari personel arasında Köse, Kartal ve Kayalı (2003) tarafından yürütülen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve kuruma bağlılık, Örgütsel adalet, lider desteği, iş tatmini arasındaki ilişkiler ve bunların çalışanların demografik özellikleri (cinsiyeti, yaşı, görevi, çalışma süresi) ile ilişkisi ölçülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışının bütün boyutları toplanıp ortalaması alınarak yapılan analizlerde en güçlü ilişki örgütsel vatandaşlık davranışı ile kuruma duyulan bağlılık arasında ortaya çıkmıştır.

Bolat ve Bolat'ın (2008) İstanbul'da beş yıldızlı otelde çalışan 283 kişi ile yaptığı çalışma sonucunda ise örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli öncel olarak minnet bağlılığı çıkmıştır. Araştırmacılar, minnet bağlılığının ahlaki değerleri ve inançları kapsamakta olduğunu ve kurumda çalışıp kuruma bağlı kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından dolayı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı

gösterdiklerini belirtmektedirler. Kısaca, çalışan sadakat, görev, yükümlülük gibi duygularından dolayı kurumda kalmayı ve buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyi tercih eder. Burada yine karşımıza Karşılıklılık Kuramı çıkmaktadır, çünkü kurum ona iş verdiği için ve bu sayede bazı ihtiyaçlarını karşılama imkânını sağlayan çalışan, minnet duygusu ile kurumda kendisinden beklenenden daha fazla çalışıp kurumun iyiliğine karşılık vermektedir.

Örgütsel davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi konu alan araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanların işlerinde tatmin oldukları, kurumlarına içten bağlılık hissettikleri yani kendilerini kurumun bir parçası olarak görüp kurumla özdeşleştikleri ve kurumdaki ayrılma isteği taşımadıkları, kurumda işlerin adil bir şekilde yürütüldüğü, çalışanların adil şekilde ödüllendirildiği, yönetmeliklerin ayrımcılık yapılmadan herkese hak ettiği şekilde uygulandığını düşündükleri zaman görev tanımları dışına çıkıp kendilerinden beklenenden daha fazla çaba harcayıp kurumun etkililiğini ve verimliliğini artırıcı davranışlar sergileyebileceklerini vurgulamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli; evren ve örnekleme, deneklerin demografik dağılımları, veri toplama araçları ve özellikleri, araştırma verilerinin toplanması ve çözümünü ili ilgili açıklamalar yer almıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Model, bir sistemin temsilcisidir. Modeller, temsil ettikleri sisteme oranla daha yalın olurlar. Model, “ideal” bir ortamın temsilcisi olup, yalnızca “önemli” görülen değişkenleri içine alacak şekilde, gerçek durumun özetlenmiş halidir. Araştırma modeli, “...araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Bu koşulların düzenlenmesinde iki temel yaklaşım vardır. Bunlar tarama modelleri ve deneme modelleridir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2000:76-77).

Kişİ iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı genel tarama modelinde ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrenden, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelleridir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. (Karasar, 2000:79).

Şekil 5: Araştırmanın Kurgulanan Kuramsal Modeli



Araştırmanın kurgulan kuramsal modeline göre oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Ana Hipotez

H_{null} = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,01$).

H_a = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<,01$).

Alt Hipotezler

H_{null} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi yoktur ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon$, $p>,05$).

H_{a1} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon$, $p<,05$).

H_{null} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a2} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

H_{null} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a3} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

H_{null} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a4} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

H_{null} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a5} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, kişi iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda;

- a) Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki,
- b) Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisinin varlığı,

- c) Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeylerinin demografik değişkenlerle karşılaştırılması yapılacaktır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Kişi iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamayan bu araştırma ilgili literatür incelendiğinde alan yazına ve bilim dünyasına katkı sağlaması düşünüldüğünden önemlidir. Çünkü ilgili alan yazında kişi iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilere kısmen değinilmiştir. Yine kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisinin varlığı net olarak ortaya konulamamıştır. Bu araştırma ile ilgili alan yazındaki eksiklikler de giderilmiş olacaktır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- a) Araştırma, Konya ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ile sınırlıdır.
- b) Araştırma çalışma evreninden alınan örneklem hacmi ile sınırlıdır.
- c) Araştırma, kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçekleri ile sınırlıdır.

3.5. Araştırmanın Varsayımları

- a) Araştırmaya katılan denekler anketlere verdikleri cevaplarda samimidirler.
- b) Araştırma yüzde doksan beş güven düzeyinde yürütülmüştür.
- c) Araştırma örneklem hacmi evreni temsil etme kabiliyetine sahiptir.

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmalarda iki tür evren vardır. Birisi genel evren, öteki ise çalışma evrenidir. Çalışma evreni, ulaşılabilen evrendir. Bu yönü ile somuttur. Araştırmacının, ya doğrudan gözleyerek ya da ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak, hakkında görüş bildirebileceği evrendir. Pratikte araştırmalar, çalışma evreni üzerinde yapılmakta olup sonuçların da, yalnızca bu sınırlı evrene genellenmesi kaçınılmazdır (Karasar, 2000:110). Araştırma çalışma evreni Konya ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ($n=21.428$) olarak tespit edilmiştir.

Örneklem, belli bir evrenden, belli kuralara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Örneklem almanın, yani örneklemenin belli ve bilinen kuralları vardır. Ancak o zaman alınan örneklemin evreni temsil edebileceği kabul edilir (Karasar, 2000:110-111). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, örnek bir kütleden elde edilen verilerden yola çıkarak evren hakkında genellemeler yapmak, olasılığına dayanır. Bu sebepler, örnek kütle büyüdükçe evren hakkında yapılan genellemelerde yanılma olasılığı azalır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, araştırmacının uygun bir örnek kütle için, hem temsil yeteneği sağlayan bir örneklem büyüklüğünü, hem de maliyet, zaman ve veri analizi şartlarını dikkate alarak bir dengeye ulaşması gerekir (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010:134).

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı, Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z_{α} : $\alpha= 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir (sd=n-1). $t_{\alpha, sd}$ kritik değerleri sd= n-1 → 5000 olduğunda Z_{α} değerlerine eşit alınabilir (Özdamar, 2003, s.116-118).

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{d^2} \quad n = \frac{P \cdot Q \cdot Z_{\alpha}^2}{d^2}$$

Örnekleme tekniklerini iki kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar olasılığa dayalı olan ve olasılığa dayalı olmayan örnekleme teknikleridir. Olasılığa dayalı örnekleme tekniklerinden olan *basit tesadüfi örnekleme*, tanımlanan evrendeki her elemanın, “eşit” ve “bağımsız” seçilme şansına sahip olmasıdır. Yani, her eleman eşit seçilme şansına sahip olmalı ve aynı zamanda birisinin seçilmesi, diğerinin seçilmesine kesinlikle engel olmamalı, etki etmemelidir. (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010:138). Araştırmada Konya ilinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri (n=377+) evrenden basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir.

3.7. Araştırmaya Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri

Anket çalışmaları sonucunda Konya ilinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinden 377 geçerli anket formu elde edilmiştir. Bu anketlerin demografik verilerine ilişkin istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılım Tablosu

Değişkenler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	176	46,7
Erkek	201	53,3
Statü		
Yönetici	91	24,1
Çalışan	286	75,9
Yaş		
22-29 Yaş	86	22,9
30-34 Yaş	83	22,0
35-44 Yaş	85	22,5
45 Yaş ve Üzeri	123	32,6
Gelir Durumu		
2800 TL'den Az	109	28,9
2801-4000 TL	91	24,1
4001 TL ve Üzeri	177	46,9
Toplam	377	100 (%)

Araştırmaya katılan deneklerin demografik özellikleri Tablo 1’de incelendiğinde; cinsiyet dağılımlarının oranları kadınlar % 46,7 erkekler % 53,3’ür. Statü dağılımlarının oranları yöneticiler % 24,1 çalışanlar % 75,9’dur. Yaş dağılımlarının oranları 22-29 yaş aralığı % 22,9 30-34 yaş aralığı oranları % 22,0 35-44 yaş aralığı oranları % 22,5 45 yaş ve üzeri oranları % 32,6’dır. Gelir durumu dağılımları oranları 2800 TL’den az geliri olan kamu çalışanları % 28,9 2801-4000 TL geliri olan kamu çalışanları oranları % 24,1 4001 TL ve üzeri gelir olan kamu çalışanları oranları % 46,9’dur.

3.8. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki adet anket kullanılmıştır. Kişi iş uyumu ölçeği anket formunda katılımcıların yaptıkları işle uyumlarını ölçmek için 9 sorudan oluşan, Uçanok’ un (2008) hazırlamış olduğu kişi iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Anket çalışmasının bu bölümünde ifadelerin değerlendirilmesinde 5’li Likert tipi ölçek kullanılmaktadır. 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-

Tamamen Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermişlerdir. Kişi iş uyumu ölçeğinden alınan puanların artması, kişinin işle uyumunun iyi olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık ölçeği anket formunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için 19 sorudan oluşan, Sadıç'ın (2019) hazırlamış olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği kullanılmıştır. Anket çalışmasının bu bölümünde ifadelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmaktadır. 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Kısmen Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Kısmen Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden alınan puanların artması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının iyi olduğunu göstermektedir. Bu iki ölçeğin geçerliliğini test etmek için, her iki ölçeğe de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçek Modelleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Modeli	ΔX^2	sd	p	$\Delta X^2/sd$	GFI	CFI	RMSEA	RMR
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği	150.102	74	.00*	2.03	.90	.98	.08	.05
Kişi İş Uyumu Ölçeği	117.632	52	.00*	2.26	.94	.98	.06	.03

(i) n=377 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.956, Intraclass Korelasyon ,953 F=19.459, p=.000, Friedman's testi $X^2= 333.914$, p=.000

(ii) n=377 Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.913, Intraclass Korelasyon ,907 F=27.298, p=.000, Friedman's testi $X^2= 204.143$, p=.000

(iii) *p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Genel olarak sonuçlara bakıldığında; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği ve kişi iş uyumu ölçeği uyum iyiliklerinin oldukça iyi olduğu görülmektedir (Bayram, 2013:78; Meydan ve Şeşen, 2015:37; Karagöz,2016:975).

3.9. Bulguların Yorumlanması ve Verilerin Analizi

Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0, paket programına kaydedilip ve veriler analiz edilecektir. Normallik için Ki-kare uygunluk, Kolmogorov Simirnov (K-S) testi kullanılmıştır. Araştırmada basıklık ve çarpıklık kritik değeri $\pm 2,58$ olarak belirlenmiştir. Bu değerlerin dışında kaldığında veriler dönüştürülerek parametrik analizlerin yapılması sağlanacaktır. Sağlanmaması durumunda ise parametrik olmayan analizlere başvurulacaktır. Veri seti grubunun normallik testleri Kolmogrov-Simirnov ve

Shapiro Wilk testlerine bakılarak anlaşılabilir. Gözlem sayısı $n=377$ olduğu için veri seti için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Veri Seti Normallik Testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	Anlamlılık
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği	,197	377	,000
Kişİ İş Uyumu Ölçeği	,182	377	,000

Tablo 3 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov İstatistik değerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Ölçüm Veri Seti için ,197 ve anlamlılık değerinin $p<0,05$ olduğu; Kolmogorov-Smirnov İstatistik değerinin Kişİ İş Uyumu Ölçeği Ölçüm Veri Seti için ,182 ve anlamlılık değerinin $p<0,05$ olduğu görülmektedir. % 5 anlamlılık düzeyine göre veri setinin anlamlılık değerleri % 5'ten küçük olduğu için veriler normal dağılmamaktadır. Bu nedenle çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Veri setlerinin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Veri Seti Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Veri Seti		
Çarpıklık	-1,633	,126
Basıklık	-1,904	,126
Kişİ İş Uyumu Ölçüm Veri Seti		
Çarpıklık	1,077	,251
Basıklık	1,816	,251

Tablo 4 incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Veri Seti ve Kişİ İş Uyumu Ölçüm Veri Setinin çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 2,58$ arasında olduğu görülmektedir. Bu nedenle Tip I ve Tip II hataya düşülmemesi için normal dağılım, parametrik analizlerin yapılmasının uygun olacağı görülmektedir.

Betimsel istatistik bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemleri tanımlar. Bir örneklem üzerinde ya da ulaşılabilen durumlarda evrenin tamamından gözlem yaparak elde edilen verileri kullanarak, araştırmaya katılan bireylerin ya da objelerin özelliklerini belirlemeyi amaçlayan süreçtir (Büyüköztürk, 2005:5).

İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için "t testi" kullanılır (Büyüköztürk, 2005:39).

İkiden fazla grup karşılaştırıldığında ilişkisiz örneklemelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmektedir. Anlamlı farkın bulunduğu durumlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için çoklu karşılaştırma testlerinde (post hoc test) testi kullanılır (Büyüköztürk, 2005:48).Bu araştırmada varyans homojenliği sağlandığında Tukey HSD testi sağlanamadığında ise Tamhane's T2 testi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır ($r=-,30$ ile $+,30$ düşük ilişki, $r=-,31$ ile $+,69$ orta ilişki, $r=-,70$ ile $+,1,0$ yüksek ilişki) (Büyüköztürk, 2005:32).

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Kalaycı, 2009:199).

Araştırmanın anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verileri dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçüm Verileri	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	1,29	5,00	4,50	0,43
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	1,56	5,00	4,46	0,59

Notlar:

(i) n=377 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri, Ölçekte 1=Hiç Katılmıyorum ve 5= Tamamen Katılıyorum anlamındadır

(ii) n=377 Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri, Ölçekte 1=Hiç Katılmıyorum ve 5= Tamamen Katılıyorum anlamındadır

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri $4,50 \pm 0,43$ Kişi İş Uyumu ölçüm verileri $4,46 \pm 0,59$ bulunmuştur. Bu bulgu, araştırmaya katılan deneklerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu algılarının yükselme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Her iki ölçüm verilerini standart sapma değerleri incelendiğinde, verilerin aşırı sapmadan uzak ve homojenliğe yakın olduğu söylenilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verilerine cevap veren deneklerin ortalaması minimum 1,29 maksimum 5,00; kişi iş uyumu ölçüm verilerine cevap veren deneklerin ortalaması minimum 1,56 maksimum 5,00’dır.

4.2. Ana Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı ilişkiye ait korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Korelasyon Analiz Sonuçları

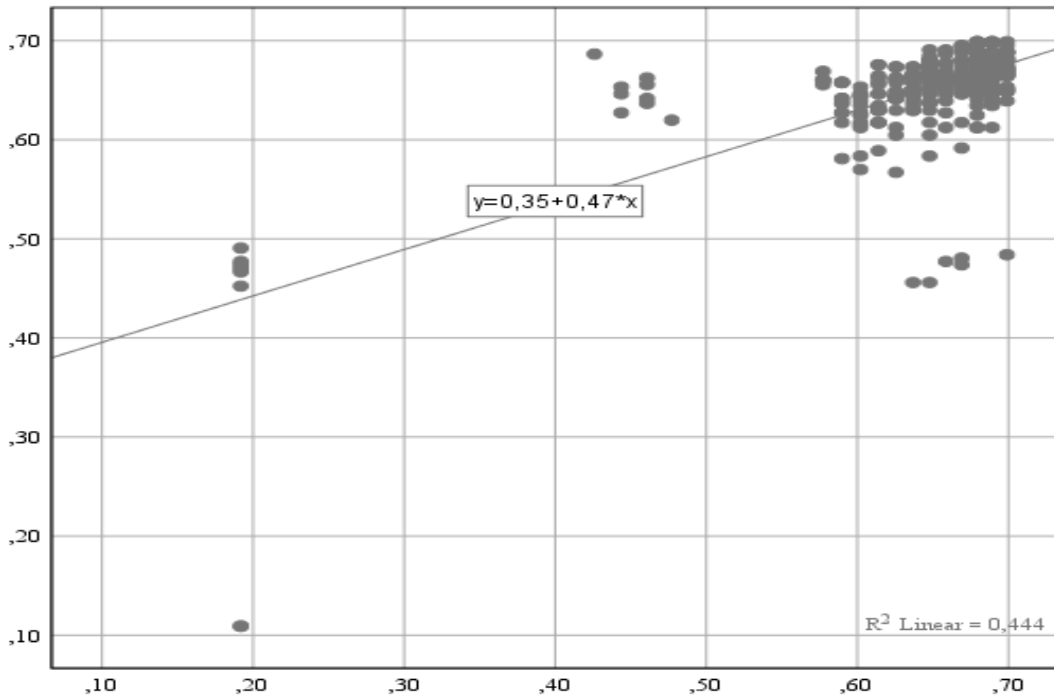
		(Y ₁)	(Y ₂)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri (Y ₁)	Korelasyon	1	
	Anlamlılık		
	N	377	
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri (Y ₂)	Korelasyon	,666**	1
	Anlamlılık	,000	
	N	377	377

Notlar:

(i)** p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı ilişkiye ait yapılan basit korelasyon analizi (Pearson) sonuçları Tablo 6'da incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri ile Kişi İş Uyumu ölçüm verileri arasında ($r=+.666$, $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin (Şekil 6) olduğu görülmektedir.

Şekil 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri ile Kişi İş Uyumu Ölçüm Verilerine İlişkin Saçılım Grafiği



Şekil 6 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık ölçüm verileri ile kişi iş uyumu ölçüm verileri arasında doğrusal bir saçılım ilişkisi olduğu görülmektedir.

Genel olarak Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde; % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.01'den küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,01$).

H_a = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<,01$).

4.3. Birinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisine ilişkin basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Basit Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit*	,349	,018	-	19,889	,000*
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri (Log)	,468	,027	,666	17,309	,000*

Notlar:

(i) Determinasyon Katsayısı $R= ,666$ $R^2= ,444$ Regresyon Modeli Önemlilik Testi $F_{(1-375)}= 299.597$ $p=,000^*$

(ii) Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri

(iii) * $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı,

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere F testinin önemlilik değeri 0,05'ten küçük olduğundan ($0,00<0,05$) regresyon modeli önemlidir [$F_{(1-375)}= 299.597$, $p=,000$]. Dolayısıyla bulunan regresyon modeli, tahmin için kullanılabilir.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + \varepsilon \quad (1)$$

Yukarıdaki tabloda, β_0 parametresinin (sabit) değeri ,349 β_1 parametresinin değeri ,468 olduğundan regresyon denklemi (2) aşağıdaki gibidir.

$$\hat{Y} = ,349 + ,468 X_1 \quad (2)$$

β_0 parametresinin pozitif olması, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ile kişi uyum ölçüm verileri arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, yani bu iki değişkenden birinin artması durumunda diğersinin de artacağını göstermektedir.

β_0 parametresi için, t testinin önemlilik değeri 0,05'ten küçük olduğundan ($0,00 < 0,05$), β_0 parametresi önemlidir [$t=19.889, p=,000$].

β_1 parametresi için, t testinin önemlilik değeri 0,05'ten küçük olduğundan ($0,00 < 0,05$), β_1 parametresi önemlidir [$t=17.309, p=,000$].

Tabloda yer alan R^2 değeri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki değişimin % 44,4'ünün kişi iş uyumu ile açıklanabildiğini göstermektedir. Bütün bulgular birim ve yüzde olarak değerlendirildiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları diğer parametreler baz alınmadan doğrudan % 34,9'luk bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kişi iş uyumu ölçüm verileri % 46,8'lik bir etkiye sahiptir. Bütün parametreler denkleme (2) yazıldığında kişi iş uyumunda meydana gelebilecek bir birimlik artış genelde 0,8 birimlik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde artış sağlayacaktır.

Genel olarak regresyon modeli katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde; % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi yoktur ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon, p>,05$).

H_{a1} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon, p<,05$).

4.4. İkinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamaları arasında anlamlı farklılığa ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

		N	\bar{X}	S	t	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	Kadın	176	4,46	0,43	1,568	,118
	Erkek	201	4,53	0,43		
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	Kadın	176	4,38	0,61	2,364	,019*
	Erkek	201	4,52	0,57		

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri [$t=1.568$, $p>0.05$] cinsiyet değişkenine göre istatistik olarak anlamlı farklılık yoktur. Öte yandan Kişi İş Uyumu ölçüm verileri [$t=2.364$, $p<0.05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kişi iş uyumu ölçüm verilerinde erkek kamu görevlilerinin iş uyumları 4,52 kadın kamu görevlilerinin iş uyumlarına göre yükselme eğilimindedir.

Genel olarak cinsiyet değişkenine göre t testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verileri ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a2} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

4.5. Üçüncü Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamaları arasında anlamlı farklılığa ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Statü Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

		N	\bar{X}	S	t	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	Yönetici	91	4,51	0,48	,384	,701
	Çalışan	286	4,49	0,41		
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	Yönetici	91	4,57	0,52	2,031	,043*
	Çalışan	286	4,42	0,61		

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri [$t = .384$, $p > 0.05$] statü değişkenine göre istatistik olarak anlamlı farklılık yoktur. Öte yandan Kişi İş Uyumu ölçüm verileri [$t = 2.031$, $p < 0.05$] statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kişi iş uyumu ölçüm verilerinde yönetici olarak çalışan kamu görevlilerinin iş uyumları 4,57 yönetici olmayan kamu görevlilerinin iş uyumlarına göre yükselme eğilimindedir.

Genel olarak statü değişkenine göre t testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verileri ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a3} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

4.6. Dördüncü Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları arasında anlamlı farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 10: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	S	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	22-29 Yaş	86	4,34	0,60	5,151	,002*
	30-34 Yaş	83	4,51	0,33		
	35-44 Yaş	85	4,57	0,20		
	45 Yaş ve Üzeri	123	4,54	0,45		
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	22-29 Yaş	86	4,20	0,77	7,591	,000*
	30-34 Yaş	83	4,48	0,57		
	35-44 Yaş	85	4,52	0,36		
	45 Yaş ve Üzeri	123	4,58	0,54		

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Deneklerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi uyum ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(3-373)}=5.151$, $p < 0.05$]. Kişi İş ölçüm verileri [$F_{(3-373)}=7.591$, $p < 0.05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çoklu mukayese testinin seçimi için yapılan varyans homojenlik testi analiz sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Analiz Sonuçları

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	6,775	3	373	,178
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	4,946	3	373	,752

Notlar:

(i) $p > 0,05$ anlamlılık seviyesinde varyans homojenliği sağlanmaktadır.

(ii) $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde varyans homojenliği sağlanmamaktadır.

Tablo 11 incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu ölçüm verilerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Varyans homojenliği sağlandığından Tukey HSD testi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12: Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P
Örgütsel Vatandaşlık Ölçüm Verileri	22-29 Yaş	30-34 Yaş	-,16975*	,06528	,047
		35-44 Yaş	-,22992*	,06488	,003
		45 Yaş ve Üzeri	-,19735*	,05963	,006
	30-34 Yaş	22-29 Yaş	,16975*	,06528	,047
		35-44 Yaş	-,06017	,06546	,795
		45 Yaş ve Üzeri	-,02760	,06026	,968
	35-44 Yaş	22-29 Yaş	,22992*	,06488	,003
		30-34 Yaş	,06017	,06546	,795
		45 Yaş ve Üzeri	,03257	,05984	,948
	45 Yaş ve Üzeri	22-29 Yaş	,19735*	,05963	,006
		30-34 Yaş	,02760	,06026	,968
		35-44 Yaş	-,03257	,05984	,948
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	22-29 Yaş	30-34 Yaş	-,27463*	,08901	,012
		35-44 Yaş	-,31347*	,08848	,003
		45 Yaş ve Üzeri	-,37283*	,08131	,000
	30-34 Yaş	22-29 Yaş	,27463*	,08901	,012
		35-44 Yaş	-,03884	,08927	,972
		45 Yaş ve Üzeri	-,09820	,08217	,630
	35-44 Yaş	22-29 Yaş	,31347*	,08848	,003
		30-34 Yaş	,03884	,08927	,972
		45 Yaş ve Üzeri	-,05936	,08159	,886
	45 Yaş ve Üzeri	22-29 Yaş	,37283*	,08131	,000
		30-34 Yaş	,09820	,08217	,630
		35-44 Yaş	,05936	,08159	,886

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tukey HSD testi sonuçları incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının yaş değişkenine göre 22-29 yaş arası ile 30-34; 35-44; 45 yaş ve üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verilerinde 35-44 yaş grubu lehine bir artış söz konusudur. Öte yandan kişi iş uyumu ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının yaş değişkenine göre 22-29 yaş arası ile 30-34; 35-44; 45 yaş ve üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde kişi iş uyumu ölçüm verilerinde 45 yaş ve üzeri yaş grubu lehine bir artış söz konusudur.

Genel olarak F testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verilerinde ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a4} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

4.7. Beşinci Hipoteze İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları arasında anlamlı farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 13, Tablo 14 ve Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 13: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	S	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçüm Verileri	2800 TL'den Az	109	4,42	0,52	2,290	,103
	2801-4000 TL	91	4,53	0,33		
	4001 TL ve Üzeri	177	4,53	0,41		
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	2800 TL'den Az	109	4,31	0,75	4,932	,008*
	2801-4000 TL	91	4,49	0,39		
	4001 TL ve Üzeri	177	4,53	0,56		

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Deneklerin gelir durumu değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi uyum ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(2-374)}=2.290$, $p > 0.05$]. Kişi İş ölçüm verileri [$F_{(2-374)}=4.932$, $p < 0.05$] gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çoklu mukayese testinin seçimi için yapılan varyans homojenlik testi analiz sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Analiz Sonuçları

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	2,477	2	374	,085

Notlar:

(i) $p > 0,05$ anlamlılık seviyesinde varyans homojenliği sağlanmaktadır.

(ii) $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde varyans homojenliği sağlanmamaktadır.

Tablo 14 incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişi İş Uyumu ölçüm verilerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Varyans homojenliği sağlandığından Tukey HSD testi sonuçları Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15: Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Gelir Durumu	(J) Gelir Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	p
Kişi İş Uyumu Ölçüm Verileri	2800 TL'den Az	2801-4000 TL	-,17509	,08341	,091
		4001 TL ve Üzeri	-,22126*	,07152	,006
	2801-4000 TL	2800 TL'den Az	,17509	,08341	,091
		4001 TL ve Üzeri	-,04617	,07577	,815
	4001 TL ve Üzeri	2800 TL'den Az	,22126*	,07152	,006
		2801-4000 TL	,04617	,07577	,815

Notlar:

(i) * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tukey HSD testi sonuçları incelendiğinde; kişi iş uyumu ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının gelir durumu değişkenine göre 2800 TL’den az geliri olan kamu çalışanları ile 4001 TL ve üzeri geliri olan kamu görevlileri gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde kişi iş uyumu ölçüm verilerinde 4001 TL ve üzeri gelir grubu lehine bir artış söz konusudur.

Genel olarak F testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verilerinde ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05’ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a5} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç

Örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verileri dağılımlarına ilişkin betimsel istatistik analiz sonuçları incelendiğinde bağımlı değişkenlerin hepsinin aritmetik ortalama değeri tamamen katılıyorum yönünde bir artış göstermektedir. Ayrıca uygulama verileri üzerinde yapılan analizlerle veri setinin güvenilirlik düzeyi yüksek çıkmıştır. F ve Friedman testleri de anlamlı çıkmıştır. Yapılan araştırmadık en fazla yükselme eğilimi değerler birbirine yakın olmakla birlikte kişi iş uyumu ölçüm verilerindedir.

Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı ilişkiye ait yapılan basit korelasyon analizi (Pearson) sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri ile Kişi İş Uyumu ölçüm verileri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç bütün bağımlı değişkenlerin birinin artması halinde diğer bağımlı değişkenlerden birisinin de artış göstereceği anlamına gelmektedir. Genel olarak Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki yönlü değeri anlamlılık değerinden küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>,01$).

H_a = Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<,01$).

Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde regresyon modeli F testi anlamlı çıkmıştır. Bu da kurulan modelin önemli olduğunu göstermektedir. Regresyon varsayımlarının tamamı sınanmıştır. Regresyon modelindeki β_0 - β_1 parametreleri pozitif çıkmıştır. Bu da değişlerin aynı yönlü bir ilişki de ve birisinin artması durumunda diğerinin de artacağını göstermesidir. Determinasyon katsayısı incelendiğinde R^2 değeri

örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki değişimin yaklaşık yüzde kırk beşinin kişi iş uyumu ile açıklanabildiğini göstermiştir. T değerleri bütün parametrelerde anlamlı çıkmıştır. Bu da bütün parametrelerin önemli ve etkili olduğunu göstermektedir. Kişi iş uyumunun tek başına örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde yaklaşık yüzde kırk yedilik bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak regresyon modeli katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde; % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi yoktur ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon$, $p>,05$).

H_{a1} = Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon$, $p<,05$).

Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri cinsiyet değişkenine göre istatistik olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Öte yandan Kişi İş Uyumu ölçüm verileri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verilerinde erkek kamu görevlilerinin iş uyumları, kadın kamu görevlilerinin iş uyumlarına göre yükselme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak cinsiyet değişkenine göre t testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verileri ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1-\mu_2=0$).

H_{a2} = Cinsiyet değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$).

Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri statü değişkenine göre

istatistik olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Öte yandan Kişi İş Uyumu ölçüm verileri statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verilerinde yönetici olarak çalışan kamu görevlilerinin iş uyumları, yönetici olmayan kamu görevlilerinin iş uyumlarına göre yükselme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak statü değişkenine göre t testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verileri % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir. Kişi iş uyumu ölçüm verileri ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a3} = Statü değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

Deneklerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi uyum ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kişi iş ölçüm verileri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Çoklu mukayese Tukey HSD testi sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının yaş değişkenine göre 22-29 yaş arası ile 30-34; 35-44; 45 yaş ve üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları ölçüm verilerinde 35-44 yaş grubu lehine bir artış söz konusudur. Öte yandan kişi iş uyumu ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının yaş değişkenine göre 22-29 yaş arası ile 30-34; 35-44; 45 yaş ve üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde kişi iş uyumu ölçüm verilerinde 45 yaş ve üzeri yaş grubu lehine bir artış söz konusudur. Genel olarak F testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verilerinde ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a4} = Yaş değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

Deneklerin gelir durumu değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi uyum ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçüm verileri gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kişi İş ölçüm verileri gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Çoklu mukayese testi Tukey HSD testi sonuçları incelendiğinde; kişi iş uyumu ölçüm verilerinde kamu çalışanlarının gelir durumu değişkenine göre 2800 TL'den az geliri olan kamu çalışanları ile 4001 TL ve üzeri geliri olan kamu görevlileri gruplarından kaynaklanmaktadır. Betimsel istatistikler incelendiğinde kişi iş uyumu ölçüm verilerinde 4001 TL ve üzeri gelir grubu lehine bir artış söz konusudur. Genel olarak F testi anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişi iş uyumu ölçüm verilerinde ise % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

H_{null} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları eşittir ($\mu_1 - \mu_2 = 0$).

H_{a5} = Gelir durumu değişkenine göre kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeyleri evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

5.2. Öneriler

Bu bölümde; araştırmanın betimsel ve çıkarımsal istatistik sonuçlarına ilişkin öneriler yer almaktadır.

• Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı etkisine ilişkin, açıklanamayan varyans parametrelerinin de tespit edilmesi önem arz etmektedir.
- Kamu çalışanlarının iş uyumlarının daha da artırılması için kamu kurum ve kuruluşlarında gerekli önlemler alınabilir.
- Kamu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha da artırılması için gerekli bürokratik düzenlemeler yapılabilir.

- **Araştırmaya Yönelik Öneriler**

- Kişi iş uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki nicel araştırma deseninde yürütülmüştür. Aynı araştırma nitel desende çoklu bütüncül durum çalışması ile yinelenebilir.
- Kişi iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, bağımsız değişken sayısı artırılarak nicel desende yinelenebilir.



KAYNAKLAR

- Acar AZ, (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi. 7(1): 1-14.
- Akat İ, Budak G, (1994). İşletme Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Aktaş M, (2011). Kültürel Değerler Ve Kişi Örgüt -Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26 (1), 13-21.
- Altaş SS, Gündüz ÇH, (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma, Öneri, 7(7), 47-57.
- Altunışık, R ve Diğerleri (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (6.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Altunışık, R ve Diğerleri (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (6.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Arslantaş C, (2005). Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaş Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, Balıkesir Üniversitesi Yayınları, Sayı 4, 205-218.
- Atalay C, (2010). Giderler, Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Avcı A, (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşler, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 42, 191-206.
- Aycan Z, Kanungo RN, Mendonca M, Yu K, Deler J, Stahl G, Kurshid A, (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. Applied Psychology: An International Review, 49 (1),192–221.

- Bakan İ, Büyükbeşe T, (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler, Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 1-30.
- Bakan İ, Büyükbeşe T, (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler, Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-30.
- Balcı, A (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler, Ankara: Pegema Yayıncılık
- Balcı, A (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler, Ankara: Pegema Yayıncılık
- Barutçu E, Öktem Ş, (2003). İş-İşgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama. Kongre Kitapçığı.
- Basım H, Şeşen H, (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlıma Ve Karşılaştırma Çalışması, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 61(4), 83-101.
- Baş G, Şentürk C, (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 29-62.
- Bateman TS, Organ DW, (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”. Academy of Management Journal, 26(4), 587-595.
- Bayram L, (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Sayıştay Dergisi, Sayı: 59, 125-139.
- Bayram, N. (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Bayramlık H, Bayık Me, Güney G, (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25(2), 1-28.
- Blau PM, (1964). Exchange And Power İn Social Life. New York: Wiley.
- Bolat T, (2008). Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme Ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bruce RB, Allen CB, (1999). The Relationship Between Corporate Entrepreneurship And Strategic Management'', Strategic Management Journal, 1999, Cilt: 20, 421-444,
- Buluç B, (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(4), 571- 602.
- Burns JM, (1978). Leadership, Harper & Row Publishers, New York,
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık (Gözden Geçirilmiş 5. Baskı)
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık (Gözden Geçirilmiş 5. Baskı)
- Cable Dm, Edwards Jr, (2004). Complementary And Supplementary Fit: A Theoretical And Emprical İntegration. Journal Of Applied Psychology, 89(5), 822-834.
- Chiu SF, Chen HL, (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. Social Behavior and Personality: an international journal, 33(6), 523-540.
- Conceptualizations, Measurement, And İmplications. Personnel Psychology, 49(1), 1-49.
- Conger JA, Kanungo RN, (1998). Charismatic Leadership in Organizations Sage Publications. Thousand Oaks, CA.

- Çelebi N, Ülker N, (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı Ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar. Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 127-139.
- Çetin M, (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel.
- Çevik N, Korkmaz O, (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi, 7(1), 126-145.
- Demir M, (2015). Konaklama İşletmelerinde Birey-Örgüt Uyumunun İş Performansı Ve İşte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi. Journal Of Tourism Theory And Research, 1(2), 57-71.
- Demirci K, Erbaş A, Atalay C, (2007). Üniversite Öğrencilerinin STK’lara Katılım Potansiyellerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarından Sivil Erdem Boyutu Çerçevesinde İncelenmesi, Journal Of Azerbaijani Studies, 12(1-2), 754.
- Dessler G, (2005). Personel Management, Fourth Edition, Prentice- Hall International Editions, USA.
- Dinçer KM, Öksüz B, (2011). Hizmetkar Liderlik Anlayışı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Geliştirmek, Erciyes İletişim Dergisi, 2(2), 2-18.
- Duran E, (2014). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Vatandaşlık, Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Edwards Jr, (1991). Person–Job Fit: A Conceptual İntegration, Literature Review, And Methodological Critique, International Review Of Industrial And Organizational Psychology, 6, 283–357.
- Efeoğlu İE, İplik E, İplik FN, (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü, Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, 6(12), 109-122.
- Ehrhart Kh, (2006). Job Characteristic Beliefs And Personality As Antecedents Of Subjective Person-Job Fit, Journal Of Business And Psychology, 21(2), 193-226.

- Ehrhart KH, Makransky G, (2007). Testing Vocational Interests And Personality As Predictors Of Person-Vocation And Person-Job Fit. *Journal Of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D, "Perceived Organizational Support", *Journal Of Applied Psychology*, 1986, Cilt 71, Sayı 3, S. 500 - 501.
- Farh J, Podsakoff PM, Organ DW, (1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Farh JL, Earley PC, Lin SC, (1997). "Impetus For Action: A Cultural Analysis Of Justice And Organizational Citizenship Behavior In Chinese Society". *Administrative Science Quarterly*, 42(3). 421-444.
- Feather NT, Rauter KA, (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Foa UG, Foa EB, (1980). Resource Theory: Interpersonal Behavior As Exchange. *Social Exchange: Advances In Theory And Research içinde*, Gergen, K.S., Greenberg, M.S., ve Willis, R.H. (Eds.). New York: Plenum Pres, 77-94.
- George JM, Bettenhausen K, (1990). Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance And Turnover: A Group-Level Analysis In A Service Context. *Journal Of Applied Psychology*. 75(6). 698.
- George JM, Brief AP, (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Gillan SL, Starks L, (2007), The Evolution Of Shareholder Activism In The United States. *Journal Of Applied Corporate Finance* 19(1), 55-73.

- Gouldner AW, (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. American Sociological Review, 25(2), 161-178.
- Göregenli M, (1997). Individualist-Collectivist Tendencies İn A Turkish Sample, Journal Of Cross-Cultural Psychology, 28 (6), Ss. 787-794.
- Graham JW, (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4, 249-270.
- Gümüştekin GE, Öztemiz AB, (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23, 61-85.
- Gürbüz S, (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(2), 48-75.
- Gürbüz S, (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini Ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven B, Gürsoy A, (2014). A Study On The Organizational Justice And Organizational Citizenship Dimensions And Behaviors, Beykent University Journal Of Social Sciences, 7(1), 92-110.
- Hamid SN, Yahya KK, (2011). Relationship between person- job fit and person-organization fit on employees’ work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia, Annual Conference on Innovations in Business & Management, London, U.K.
- Hellriegel D, Slocum Jw, Woodman Rw, (1995). Organizational Behavior. Seventh Edition, West Publishing Company, St. Paul.
- Hofstede G, (1980). Culture’s Consequences: International Differences in Work Related Values. London: Sage Publication.

- Hoy WK, Tarter CJ, Kottkamp RB, (1991). *Open Schools / Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park: Sage.
- Igbaria M, Wormley W, (1992). Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers: an examination of race differences, *MIS Quarterly*, Vol. 16 No. 4, pp. 507-29.
- Inkeles A, (1969). Participant Citizenship In Six Developing Countries. *The American Political Science Review*, 63(4), 1120-1141.
- İçerli L, Yıldırım MH, (2012). Örgütsel Sinisizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İplik F, (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, 1. Baskı, Adana: Nobel Yayın Dağıtım.
- İplik FN, (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İşbaşı Ö, (2000a). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Mayıs 25-27, Nevşehir, 359-372.
- İşbaşı Ö, (2000b). Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jansen KJ, Kristof-Brown AL, (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit, *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Kabasakal H, Bodur M, (2002). Arabic cluster: A bridge between east and west. *Journal of World Business*, 37 (2002) 40-54.
- Kalaycı, 2009:199 SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri

- Kamer M, (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu K, Güney Y, (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği, Öneri Dergisi. 9(34), 137-153.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamaları. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamaları. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karaman A, Aylan S, (2012). Örgütsel Vatandaşlık, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 35-48.
- Karaman K, Yücel C, Dönder H, (2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 53, 49-74.
- Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi (10.Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi (10.Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Koçel T, (2015). İşletme Yöneticiliği, 16. Baskı, Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Konovsky MA, Pugh SD, (1994). Citizenship behavior and social exchange. Academy of management journal, 37(3): 656-669.
- Konovsky MA, Organ DW, (1996). Dispositional And Contextual Determinants Of Organizational Citizenship Behavior. Journal Of Organizational Behavior, 17, 253-266.

- Köse S, Kartal B, Kayalı N, (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 1-19.
- Kristof AL, (1996). Person-Organization Fit: An İntegrative Review Of İts Conceptualizations, Measurement, And İmplications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof, A.L. (1996). Person-Organization Fit: An İntegrative Review Of İts
- Kristof-Brown A, (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters Perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Kristof-Brown Al, Zimmerman Rd, Johnson Ec, (2005). Consequences Of İndividuals’ Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lauver Kj, Kristof-Brown A, (2001). Distinguishing Between Employees’ Perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit, *Journal Of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470.
- Liang SK, Ling HC, Hsieh SY, (2007). The Mediating Effects Of Leader- Member Exchange Quality To İnfluence The Relationships Between Paternalistic Leadership And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of American Academy Of Business*. 10(2), 127–137
- McKenna EF, (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Chanceny House, London.
- Meydan CH, Şeşen H, (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miles MB, (1969). Planned Change And Organizational Health: Figure And Ground. İn F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) *Organizations And Human Behavior: Focus On Schools*, New York, Mcgraw Hill, 375-391.

- Moorman RH, Blakely GL, (1995), Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Moorman RH, Niehoff BP, Organ DW, (1993), Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behaviors: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.
- Morrison EW, (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy Of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Mowday RT, Porter LW, Steers RM, (1982). *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, Inc, New York.
- Muchinsky PM, (2008). *Psychology Applied To Work: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*, Ninth Ed. Hypergraphic Press, Inc., Summer Field, North Carolina.
- Near JP, Organ DW, Smith CA, (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its nature And An Tecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Niehoff NP, Moorman RH, (1993). Justice As A Mediator of the Relationship Between methods of Monitor in Gand Organizational Citizenship Behavior, *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Reilly C, Chatman J, (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Organ DW, (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books, 4.

- Organ DW, (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior. B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.), Research In Organizational Behavior (Vol. 12, P. 43-72). Greenwich, Ct: Jai Press.
- Organ DW, (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.), Research in organizational behavior (vol. 12, p. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ DW, (1998). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Issues In Organization And Management Series. Lexington, Ma, England: Lexington Books/ D. C. Health And Com.
- Organ DW, Konovsky MA, (1989), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Applied Psychology, 74(1). 157-64.
- Organ DW, Lingl A, (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. The Journal of Social Psychology, 135 (3), 339-350.
- Organ DW, Ryan K, (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personel Psychology, 48, 775-802.
- Ölçüm ÇM, (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Örücü E, (2003). Modern İşletmecilik, 3. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdamar, K. (2004). Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir Y, (2005), Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Özdevecioğlu M, (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2), 113-130.
- Özler DE, (2012). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özler ND, (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, (1995), Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness, Journal of Marketing Research, 31(3), 351-63.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Bommer WH, (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. Journal of management, 22 (2), 259-298.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH, Fetter R, (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2): 107-142.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG, (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research, Journal Of Management, 26(3), 513-563.
- Polatçı S, Cindiloğlu M, (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), 299-318.
- Rousseau D, Shenal T, (1989). Assessing Psychological Contract: Issues, Alternatives And Measures” Journal Of Organizational Behavior, V. 19, 1989.
- Salihoğlu G, (2013). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması), Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1), 300-310.

- Schappe SP, (1998). Understanding Employee Job Satisfaction: The Importance of Procedural and Distributive Justice, *Journal of Business and Psychology*, 12(4): 493-503.
- Scott J, Reynolds C, Douglas H, (2010). *Workplace Assessment: Evidencebased Practices For Selecting And Developing Organizational Talent*. New Jersey: Pfeiffer.
- Serinkan E, Erdiş YÜ, (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet*, Birinci Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sezgin F, (2005). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar*, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shane S, (2010). *Born Entrepreneurs, Born Leaders: How Your Genes Affect Your Work Life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Sırıklığıl E, (2015). *Özel Ve Kamu Sektöründe Çalışan Öğretmenlerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Singh AK, Singh AP, (2009). Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior Among Managerial Personnel, *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*, 35(2), 291-298.
- Smith CA, Organ DW, Near JP, (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Şimşek M, (2002). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Konya: Günay Ofset.
- Tansky JW, (1993). Justice and organizational citizenship behavior: what is the relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 195-207.
- Taşçı D, Koç U, (2007). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma*”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.

- Terzi A, (2011). Denetim Odağı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Eğitim Ve Bilim, 36(162), 3-15.
- Thibaut JW, Kelley HH, (1959) The Social Psychology Of Groups. John Wiley & Sons, New York
- Tınar MY, (1999). Çalışma Yaşamı Ve Kişilik, Mercek Dergisi, Sayı:14.
- Tınar MY, Ulusoy T, (2017). Çalışma Koşullarının İnsanlaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü - Uygulamadan Bir Örnek Analizi Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi, Özel Sayı: 22, 115-125.
- Tokgöz E, Seymen O, (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, Öneri Dergisi, 10(39), 61-76.
- Uçanok B, (2008). The Effects Of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Dyne L, Graham JW, Dienesch RM, (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. Academy of management Journal, 37(4): 765-802.
- Yazıcı R, (1987). İnsan İlişkileri Ve Personel Yönetimi. Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz K, (2009). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Educational Administration: Theory And Practice, 15(59), 471-490.

Yılmaz K, (2010). Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(1), 1-16.

Yücel C, Kaynak S, (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20). 685.



Ekler

Ek-1 Kişi İş Uyumu Ölçeği

KİŞİ İŞ UYUMU ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
Şu anda yaptığım iş aslında beni hiç yansıtmıyor.					
Bu iş gerçekte yapmak istediğim iş değil.					
Bu iş her anlamda bana uygun.					
Yaptığım işin doğru bir iş olmadığını düşünüyorum.					
Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığını düşünüyorum.					
Mevcut işim beni motive ediyor					
Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğunu düşünüyorum.					
Başka bir işin bana çok daha uygun olduğuna eminim.					
Mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					

Ek-2 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK SORULARI		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Günlük izin alan bir çalışanın günlük işlerini ben yaparım.	0	0	0	0	0
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	0	0	0	0	0
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	0	0	0	0	0
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	0	0	0	0	0
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	0	0	0	0	0
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	0	0	0	0	0
7	Çalıştığım kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	0	0	0	0	0
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	0	0	0	0	0
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	0	0	0	0	0
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	0	0	0	0	0
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	0	0	0	0	0
12	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	0	0	0	0	0
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	0	0	0	0	0
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	0	0	0	0	0
15	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	0	0	0	0	0
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	0	0	0	0	0
17	Kurumumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	0	0	0	0	0
18	Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	0	0	0	0	0
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	0	0	0	0	0