

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

HAZIRLAYAN
HATİCE ESRA ERYÜREK

TEZ DANIŞMANI
YRD.DOÇ.DR. AYLİN ÜNAL

MANİSA
2010

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

HAZIRLAYAN
HATİCE ESRA ERYÜREK

TEZ DANIŞMANI
YRD.DOÇ.DR. AYLİN ÜNAL

MANİSA

2010

ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışı; formel iş tanımında yer almayan ve formel otorite tarafından ölçülemeyen; isteğe bağlı olarak, karşılık beklemeden yapılan ve örgüt verimliliğine katkı sağlayan bireysel davranışlardır. Bu davranışlar, bireyin kişiliğine, liderin davranışlarına, örgütün özelliklerine ve işin niteliklerine göre şekillenmektedir. Çalışmalarda çoğunlukla çalışanların bireysel özelliklerinin, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın, örgütsel adaletin ve örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi araştırılmıştır. Yapılmış olan araştırmalarda demografik değişkenlerin çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını farklı şekillerde etkilediği görülmektedir. Çalışmaların bir kısmında örgütte geçirilen süre, yaş, cinsiyet ve eğitim gibi değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki kurulmuşken diğer bir kısmında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir.

Bu araştırmada, demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmek üzere İstanbul'da faaliyet gösteren bir tekstil firmasının 200 çalışanına anket uygulanmıştır. Demografik değişkenleri belirlemek üzere hazırlanan anketle çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, işletmede çalışma yılı, buldukları pozisyonda geçirdikleri süre ve işletmede faaliyette buldukları bölüm belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile çalışanların işletmede sergiledikleri, Organ tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem ortaya konmuştur. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma yılı, bulunulan pozisyonda çalışma yılı ve çalışılan bölüm), bağımlı değişkenlerini örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) oluşturmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki 20 soruya ve ayrı ayrı her bir boyuta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Kullanılan ANOVA Testi ve T-Testi ile demografik değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında geliştirilen hipotezler analiz edilmiştir. Bağımlı değişkenlerimizi oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının kendi içinde her bir boyutun birbiriyle olan ilişkinin gücü ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Elde edilen bulgularda, çalışanlar işletme içinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından en fazla nezaket davranışını sergilemektedirler. Katılımcıların erkek veya kadın olmaları ve yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “nezaket” ve “erdemlilik” boyutları arasında, işyerindeki çalışma yılları ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “vicdanlılık” ve “nezaket “ boyutları arasında ve işletmede çalıştıkları bölümler ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “centilmenlik” ve “erdemlilik” boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

Bağımlı değişkenlerimizi oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının kendi içinde her bir boyutun birbiriyle olan ilişkinin gücü ve yönünü belirlemek için korelasyon analizinden elde edilen bulgularda, özgecilik boyutu ile nezaket boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Nezaket boyutu ile erdemlilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Demografik Değişkenler

ABSTRACT

A STUDY ON DETERMINING CITIZENSHIP BEHAVIOR OF THE WORKERS BASED ON THE DEMOGRAPHICAL VARIABLES

Organizational citizenship behaviors are individual behaviors contributing to organizational productivity and being performed voluntarily without expecting any benefit, not included in formal definition of job and that can't be measured by the formal authority. These behaviors are formed depending on character of the individual, behavior of the leader, characteristics of the organization and features of the job. The studies usually investigated the effects of individual characteristics of the workers, job satisfaction, organizational loyalty, organizational judgment and organizational trust on the organizational citizenship behavior. It is seen in the studies carried out so far that demographical variables affect the organizational citizenship behavior the workers exhibit in different ways. A significant correlation was found for some workers between such variables as time spent in job, age, gender, and educational level and organizational citizenship behavior whereas no significant relationship was for other workers.

In the present study, a survey was carried out on 200 workers of and textile company in Istanbul in order to evaluate the organizational citizenship behavior of workers based on their demographical variables. Gender, age, educational level, duration of job, time spent at the current position and the division in which the worker work were determined through the survey prepared to determine the demographical variables. Altruism, conscience, attention, gentleman likeness and civil virtues, which are domains of organizational citizenship behavior, exhibited by the workers in the organization and developed by the Organ were addressed by scale of organizational citizenship behavior. Independent variables of the study consisted of demographical variables (age, sex, education, work years, time spent at the current position and division in which the worker work), and the dependent variables consisted of domains of organizational citizenship behavior (altruism, conscience, attention, gentleman likeness and civil merits). Twenty questions on the scale of organizational citizenship behavior as well as each domain were subjected to reliability analysis. Hypotheses

developed between domains of organizational citizenship behavior and demographical variables were analyzed by ANOVA test and T test. Correlation analysis was performed in order to determine power and direction of the relationship between each domain of organizational citizenship behaviors constituting our dependent variables.

According to the results obtained, the workers mostly exhibit attention behavior in the organization among the domains of organizational citizenship behavior. No significant difference was found between the answer given by the workers to domains of organizational citizenship behavior according to their being male or female, or their age. It has been seen that a significant difference exists between “altruism”, “attention” and “civil virtues” domains of organizational citizenship behavior and educational level of the workers, between “altruism”, “conscience” and “attention” domains of organizational citizenship behavior and work years in the organization, and “altruism”, “gentleman likeness” and “civil virtues” domains of organizational citizenship behavior and the division in which the worker works.

A significant positive relationship was found between altruism and attention domains in the findings obtained to determine power and direction of the relationship between each domain of organizational citizenship behaviors constituting our dependent variables. No significant relationship was found between attention and civil virtues domains.

Key words: *Organizational Citizenship Behavior, Demographic Variables.*

Yüksek Lisans olarak sunduğum “Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2010

Hatice Esra ERYÜREK

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 21.06.2010 tarih ve 13/22 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 24. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice Esra ERYÜREK'in "Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" Konulu tezi incelenmiş ve aday 15.07.2010 tarihinde saat 14:00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra...7.5 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna



OY BİRLİĞİ



DÜZELTME yapılmasına

*



OY ÇOKLUĞU



RED edilmesine

**



ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN

Yrd.Doç.Dr. Aylin ÜNAL

(Danışman)



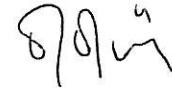
ÜYE

Prof.Dr. Sevinç KÖSE



ÜYE

Doç.Dr. Gonca GÜNAY



Evet

Hayır

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir



Tez, mutlaka basılmalıdır



Tez, mevcut haliyle basılmalıdır



Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.



Tez, basımı gereksizdir.



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL'a; fikirlerine değer vererek kendime örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Sevinç KÖSE'ye; bilimsel araştırmada istatistiksel bilgilerini bizlerle paylaşan Yrd. Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA'ya; bu yola baş koymamı destekleyen değerli hocalarım Prof. Dr. Hüseyin KARAKAYALI ve Prof. Dr. Canan AY'a teşekkürü bir borç bilirim.

Her zaman her konuda olduğu gibi tez çalışmalarım sırasında da benden destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili aileme ve arkadaşlarıma da şükranlarımı sunarım.

Hatice Esra ERYÜREK

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
YEMİN METNİ	vii
TUTANAK	viii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	xvi

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	1
1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TEMELİNİ OLUŞTURAN TEORİLER	5
1.2.1. SOSYAL DEĞİŞİM TEORİSİ (SOCIAL EXCHANGE THEORY)	5
1.2.2. KARŞILIKLILIK TEORİSİ (THE NORM OF RECIPROCITY)	6
1.2.3. EŞİTLİK TEORİSİ (EQUITY THEORY)	6
1.2.4. LİDER-ÜYE DEĞİŞİMİ TEORİSİ (LEADER-MEMBER EXCHANGE THEORY)	7
1.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞIYLA BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR	8
1.3.1. ÖRGÜTSEL SPONTANLIK	8
1.3.2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	8
1.3.3. BİÇİMSEL ROL DAVRANIŞLARI	9
1.3.4. PROSOSYAL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	10
1.3.5. EKSTRA ROL DAVRANIŞI	10
1.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI	11
1.4.1. DENNİS ORGAN'IN SINIFLAMASI	11
1.4.1.1. ÖZGECİLİK (ALTRUIZM)	12
1.4.1.2. NEZAKET	13

1.4.1.3. VİCDANLILIK.....	14
1.4.1.4. CENTİLMENLİK (SPORTMENLİK)	15
1.4.1.5. SİVİL ERDEM	15
1.4.2. PODSAKOFF, MACKENZİE, PAİNE VE BACHRACH'IN SINIFLAMASI	16
1.4.2.1. YARDIMSEVERLİK DAVRANIŞI	16
1.4.2.2. CENTİLMENLİK.....	16
1.4.2.3. ÖRGÜTSEL SADAKAT.....	17
1.4.2.4. ÖRGÜTSEL İTAAT	17
1.4.2.5. BİREYSEL İNSİYATİF	17
1.4.2.6. YURTTAŞLIK ERDEMİ	17
1.4.2.7. KİŞİSEL GELİŞİM.....	18
1.4.3. GRAHAM'IN SINIFLAMASI.....	18
1.4.3.1. ÖRGÜTSEL İTAAT	18
1.4.3.2. ÖRGÜTSEL SADAKAT.....	18
1.4.3.3. ÖRGÜTSEL KATILIM.....	19
1.4.4. WILLIAM VE ANDERSON'NIN SINIFLAMASI.....	19
1.4.4.1. ÖRGÜTE YÖNELİK ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	19
1.4.4.2. BİREYE YÖNELİK ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	20
1.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL YAŞAMLA İLİŞKİSİ.....	20
1.5.1. BİREYSEL (İŞGÖREN) ÖZELLİKLER VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ.....	21
1.5.2. ÖRGÜTÜN ÖZELLİKLER VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ.....	24
1.5.3. İŞİN (GÖREVİN) ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ.....	27
1.5.4. LİDERİN ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ.....	28
1.6 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	29

1.6.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ YÖNETSEL KARAR VE DEĞERLEMELERE ETKİSİ.....	30
1.6.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜT PERFORMANSI VE BAŞARISINA ETKİSİ.....	31
1.7. TÜRKİYE’DE YAPILMIŞ BAZI ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARAŞTIRMALARI.....	34
1.8. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ	41

İKİNCİ BÖLÜM

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	49
2.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	49
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	50
2.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	50
2.5. İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLER VE VERİ ANALİZİ.....	51
2.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	52
2.7. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇLARI.....	54
2.7.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	54
2.7.1.1. FREKANS ANALİZİ	54
2.7.1.2. GEÇERLİLİK ANALİZİ.....	57
2.7.1.3. GÜVENİRLİLİK ANALİZİ	57
2.7.1.4. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	59
2.7.1.5. T-TESTİ.....	59
2.7.1.6. ANOVA TESTİ	60
2.7.1.6.1. Çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi	60
2.7.1.6.2. Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi.....	61

2.7.1.6.3. Çalışanların işyerindeki çalışma yıllarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi.....	67
2.7.1.6.4. Çalışanların şu anki pozisyonda çalışma yıllarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi.....	73
2.7.1.6.5. Çalışanların görev yaptıkları bölüme göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi.....	74
2.7.1.7. KORELASYON ANALİZİ	80
2.8. GENEL SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	82
EKLER.....	87
KAYNAKLAR	121

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yöneticilerin Değerlemelerini Niçin Etkileyebileceklerinin Sebepleri
- Tablo 2 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Performansı Etkileme Nedenleri
- Tablo 3: Demografik değişken Yaş ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki
- Tablo 4: Demografik Değişken Cinsiyet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki
- Tablo 5: Demografik değişken Eğitim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki
- Tablo 6: Örgütte Geçirilen Süre ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki
- Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı
- Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı
- Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Bölümlere Göre Dağılımı
- Tablo 11: Araştırmaya Katılanların İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Dağılımı
- Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Şuan ki Pozisyonunda Çalışma Yılına Göre Dağılımı
- Tablo 13: Boyutlar Bazında Güvenirlik Analizi
- Tablo 14: Tanımlayıcı İstatistikler
- Tablo 15: Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin T- Testi;
- Tablo 16: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi
- Tablo 17: Çalışanların Almış Oldukları Eğitim Gruplarına Göre ANOVA Testi
- Tablo 18: Değişkenlerin Eğitim Grubuna göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri
- Tablo 19: Eğitim Durumu için Varyans Homojenliği Testi
- Tablo 20: Özgecilik Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Games-Howell Testi
- Tablo 21: Nezaket Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Games-Howell Testi
- Tablo 22: Erdemlilik Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Tukey HSD Testi
- Tablo 23: Çalışanların İşyerinde Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi

- Tablo 24: Değişkenlerin İşyerindeki Çalışma Yıllarına göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri
- Tablo 25: Eğitim Durumu için Varyans Homojenliği Testi
- Tablo 26: Özgecilik Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Games-Howell Testi
- Tablo 27: Vicdanlılık Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Tukey HSD Testi
- Tablo 28: Nezaket Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Games-Howell Testi
- Tablo 29: Çalışanların Şuan ki Pozisyonda Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi
- Tablo 30: Çalışanların Görev Yaptıkları Bölüme Göre ANOVA Testi
- Tablo 31: Değişkenlerin Görev Yapılan Bölümlere göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri
- Tablo 32: Görev Yapılan Bölüm için Varyans Homojenliği Testi
- Tablo 33: Özgecilik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme ilişkin Tukey HSD Testi
- Tablo 34: Centilmenlik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme ilişkin Games-Howell Testi
- Tablo 35: Erdemlilik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme ilişkin Tukey HSD Testi
- Tablo 36: Bağımsız Değişkenlerin Korelasyon Analizi

GİRİŞ

Sürekli gelişen ve farklılaşan şartlar karşısında örgütün öneminin artması, örgüte yönelik çalışmaların da yoğunluk kazanmasına neden olmuştur. Bilindiği üzere, işletmelerin sahip olduğu teknoloji ve sistemler ne kadar iyi ve gelişmiş olursa olsun, bu kaynaklar etkin ve verimli kullanılmadığında beklenen yararı getirmeyecektir. Bu sistemleri kullanacak, geliştirecek, sistemlerin çıktılarını yorumlayacak olan işletmelerin insan kaynağıdır. Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri belirleyen, örgüt içinde oluşturulmuş biçimsel rol davranışları bulunmaktadır. Günümüzde çalışanlardan sadece kendilerinden beklenen rol davranışlarını değil, bunun ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirilen (rol ötesi) davranışları da sergilemeleri beklenmektedir. Örgüt yazınında bu tür davranışlar “örgütsel vatandaşlık davranışı” olarak isimlendirilmektedir.

Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan “örgütsel vatandaşlık davranışı” ise; örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Karşılık beklemeden yapılan ve örgüt verimliliğine katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları üzerinde çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Dennis Organ örgütsel vatandaşlık davranışını, özgecilik, sportmenlik, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, yardımseverlik davranışı, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, yurttaşlık erdemi, kişisel gelişim; Graham, örgütsel itaat, örgütsel sadakat, örgütsel katılım son olarak da William ve Anderson, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olarak boyutlara ayırmışlardır.

Bireyin performansının bir parçası olarak görülen örgütsel vatandaşlık davranışlarının, her hangi bir maliyete katlanmaksızın örgüt performansının artırılmasını sağlayabilecek bir kaynak olarak değerlendirilmesiyle birlikte bu davranışların örgütte oluşmasını etkileyen koşulları belirlemek üzere birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların büyük çoğunluğu bireysel göstergeler üzerine

yoğunlaşmışken bazı araştırmalar da örgüt, lider ve görev özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki ilişkilerini ortaya koymuştur.

Bu doğrultuda iki bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde; örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımına, örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturan teorilere, örgütsel vatandaşlık davranışıyla benzer nitelikte olan davranışlara, örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli boyut sınıflandırmasına, örgütsel yaşam üzerindeki etkilerine, sonuçlarına, Türkiye’de yapılmış olan örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmalarına ve son olarak da demografik değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemek için yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; İstanbul’da faaliyet gösteren bir tekstil firmasında demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmek üzere yapılan bir araştırma yer almaktadır. Çalışmanın sonuç kısmında ise; elde edilen sonuçların değerlendirilmesine ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturan teorilere, örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli sınıflandırmalar yapılarak geliştirilen boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışıyla benzer nitelikte olan kavramlar, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt yaşamına etkisi, sonuçları ve Türkiye’de yapılmış araştırmalar ile bu araştırmalarda demografik değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ele alınmıştır.

1.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1930’larda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard (1938) biçimsel rol davranışı dışında, “ekstra rol davranışları” kavramını ilk kez kullanmıştır (Çetin, 2004: 3). Biçimsel rol davranışı; örgütlerdeki organizasyonel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Biçimsel rol davranışı, örgüt hiyerarşisinin bir sonucudur ve örgüt yaşamının sürekliliğini sağlar. Ayrıca bu davranış örgütlerde, biçimsel ödül sistemi olarak da adlandırılır. Çalışanlar, işin gerektirdiği davranışlarda buldukları ölçüde örgüt tarafından ödüllendirilirler (Organ, 1997: 88). Ekstra rol davranışı ise; rol davranışlarının tersine, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır (İşbaşı, 2000: 359). Başka bir tanımla ekstra rol davranışı organizasyon tarafından önceden belirlenmemiş, işverenin vereceği ödüle bakmaksızın, işgörenlerin gönüllü olarak örgüt adına faaliyetlere katılmalarıdır (Moorman ve Blakely, 1995: 127). Biçimsel örgütsel davranışlardan farklı olarak, geleneksel iş davranışlarının ötesine geçen ve emre dayalı olmayan, fakat uzun vadeli örgütsel başarı için fayda sağlayan davranış ve hareketler biçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Resmi görev tanımlarının ötesine geçen bu tip biçimsel olmayan davranışlar genel olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak adlandırılmaktadır (Dyne vd., 1994: 765).

Katz’a göre; örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların üç hususa riayet etmeleri gerekmektedir. Bunlardan ilki; çalışanların işlerine zamanında gelmeleri,

ikincisi; çalışanların sözleşmelerinde belirtilen görevleri eksiksiz, zamanında ve istenildiği şekilde yapmaları, üçüncüsü ise; çalışanların örgüt lehine sözleşme dışı faaliyetler yapmaları ve bu konuda gönüllü olmalarıdır (Çelik, 2007: 82).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk kez 1983 yılında Organ ve meslektaşları tarafından kullanılmıştır (Köse vd., 2003: 2). Örgütlerde, ekstra rol davranışının ortaya çıkması için işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle biçimsel iş değerlendirmesi tarafından ölçülmeyen, biçimsel ödül sistemi ile bağlantılı olmayan ve örgütsel olarak istenenden daha fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol davranışını ortaya koyan örgütsel vatandaşlık davranışının , biçimsel olmayan ve gönüllü bir örgüt davranışını ortaya koyduğu ilk kez Organ ve bazı araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını bu yönüyle tanımlayan bazı araştırmacılar ve Organ tarafından, örgütsel vatandaşlık davranışı yerine “iyi asker sendromu” ve/veya “iyi asker davranışı” terimleri kullanılmaktadır. (Turnipseed, 2002: 1-15). İyi asker davranışının yapısı Organ’a göre; diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikâyet etme gibi istenmeyen davranışların gerçekleşmemesi olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma, diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı da içermektedir (Turnispeed ve Murkinson, 1996: 42). Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı’nın kaynağını, kişilerin yardım etme isteklerinin bir sonucu olarak tespit etmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışını “bir bireyin sosyal durumuna veya kişiliğine bağlı olarak örgüte ya da işyerindeki çalışanlara yardım etme isteğinin sonucunda ortaya çıkan, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan; ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı” olarak tanımlamaktadır. (Podsakoff vd., 2000: 513).

Organ’ın tanımlarını değerlendirdiğimizde bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olup olmadığını anlamak için üç önemli unsurun varlığının şart olduğunu tespit etmekteyiz. İlk unsuru ele aldığımızda, örgütsel vatandaşlık davranışının en temel özelliğinin zorlayıcı olmayan davranışlar olduğunu belirtebiliriz. Tanımlarda da geçen zorlayıcı olmayan ifadesi ile bu davranışlardan, iş sözleşmesinde açıkça tanımlanan iş tanımı ve rol gereklerini yerine getirmek değil; kişisel seçime dayanan ve yerine

getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmasını içermeyen davranışlar olduğu açıklanmaktadır. Vurgulanmak istenilen ana düşünce; örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde gönüllülük ilkesi ve bireysel davranışların olduğudur (Bolon, 1997: 223).

İkinci unsuru ele aldığımızda örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün ödül ve ceza sisteminden etkilenmediğini söyleyebiliriz. Yani çalışanlar, ödül kazanmaktan veya bir cezaya uğramaktan korunmak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilememektedirler (Turnipseed, 2002: 2). Ödül sistemini etkilememesine rağmen tüm bunlar örgüte uzun vadeli kalıcılık ve gelişim için gerekli olan uyum ve değişimi sağlar (Farh vd., 1990: 421). Çünkü işletmelerde uygulanan ödül sistemlerinin asıl amacı işgörenin resmi tanımlarda belirtilen rol gereklerini yerine getirmede motiveyi sağlamaktır.

Üçüncü unsuru ele aldığımızda örgütsel vatandaşlık davranışının bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil ettiğini söyleyebiliriz. “Bir bütün olarak” tanımlaması burada önemli bir unsurdur. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Ancak bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren ve geleceğe yönelik olan davranışlar bütünüdür. (Deluga, 1995: 1-16). Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü oy verme davranışıyla karşılaştırarak önemini ve temel yapısını daha iyi anlamak mümkündür. Bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde seçmenlerin oyları demokratik sistemin ve süreçlerin temellerini oluşturmaktadır. (İşbaşı, 2000: 20).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için diğer araştırmacıların yaptığı tanımları incelemek yararlı olacaktır. Bu konuda çalışma yapan Greenberg ve Baron örgütsel vatandaşlık davranışını, bir işgörenin örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamaktadırlar (Özdevecioğlu, 2003: 118).

Bogler ve Somech; örgütsel vatandaşlık davranışlarının, formal görev tanımlarıyla karşılanması mümkün olmayan, isteğe bağlı, yararlı çalışan davranışlarını sağlayarak

örgütün yeniden yapılanma ihtiyacını azaltacak ek bir kaynak oluşturması yoluyla örgütün başarısına önemli ölçüde katkı sağladığını belirtmektedir (Bogler ve Somech, 2004: 421).

LePine, Erez ve Johnson'a göre örgütlerin, katı hiyerarşik yapılardan ve standart iş tanımlarından uzaklaşmasıyla birlikte çalışanların bireysel inisiyatiflerini kullanmaları ve işbirliğinin büyük önem taşıdığı takım çalışmasına dayalı yapılar ön plana çıkmıştır. Bu beraberinde örgütün gelişimine katkıda bulunduğu kabul edilen ve çalışanın inisiyatifine dayalı olan örgütsel vatandaşlık davranışlarına gösterilen ilgiyi de arttırmıştır (LePine vd., 2002: 52).

Kidder ve Parks; örgütlerin, çalışanların formal görevleri gereği sergiledikleri davranışların dışındaki davranışlarına duyduğu ihtiyacın ilk olarak 1938 yılında Barnard tarafından dile getirildiğini belirtmektedir (LePine vd., 2002: 52). Rioux ve Penner ise, Katz'ın 1964 yılında örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmeleri için kendilerine verilen görevin ötesinde davranışlar sergileyecek çalışanlara ihtiyaçları olduğunu belirtmesinin örgütsel vatandaşlık davranışına olan ilgiyi arttırdığını ve bu kavramın daha fazla geliştiren sonraki çalışmaların temelini oluşturduğunu belirtmektedirler (Kidder ve Parks, 2001: 942). Perlow ve Weeks'in bildirdiğine göre Katz ve Kahn; 1966 yılında gerçekleştirdikleri çalışmayla, örgüt içerisinde her çalışanın olağan kabul edilen fakat, sıradan görüntüsünün ötesinde örgütün varlığı için büyük önem arz eden ve örgüt tarafından belirlenen formal görev tanımlarının ötesinde olan davranışlar sergilediğini açığa çıkarmıştır (Perlow ve Weeks; 2002: 345). Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham ve Cummings çalışmalarında örgüte katkı sağlayan bu gönüllü görev ötesi davranışlara yönelik ilginin Barnard, Katz ve Kahn ile başladığını ve 1980'lerde Organ ve meslektaşlarının örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmayla derinleştiğini belirtmektedir (Dyne vd., 2000: 4).

Somech ve Drach-Zahavy örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamaya yönelik tanımlardan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının tamamen çalışanın isteğine dayalı olduğunu ve herhangi bir görev öncelikli olarak gerçekleştirilmesi gereken davranış olmamasına karşın toplamda örgütün başarısını sürdürmesini ve faaliyetlerini

etkin bir şekilde gerçekleştirmesini büyük ölçüde etkilediğini ve gelişigüzel değil, örgüte fayda sağlama amacı doğrultusunda gerçekleştirildiğini ifade etmekte; ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedirler (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 282).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt içerisindeki dinamiğini anlamak için örgütsel vatandaşlık davranışını bugüne getiren ve örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesini sağlayan bir takım kuramların altını çizmek gerekir.

1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TEMELİNİ OLUŞTURAN TEORİLER

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile doğrudan ilişkili olmamakla birlikte örgütlerde bu davranışın nasıl ortaya çıktığını açıklamada yardımcı olan bazı sosyal kuramlar bulunmaktadır. Bunlar, Sosyal Değişim Teorisi, Karşılıklılık Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Lider-Üye Değişim Teorisidir.

1.2.1. SOSYAL DEĞİŞİM TEORİSİ (SOCIAL EXCHANGE THEORY)

“Sosyal Değişim Teorisi” ni geliştiren Blau (1964) “Exchange and Power in Social Life” adlı eserinde, sosyal değişimi ekonomik değişimden ayıran ilk sosyal bilimcidir. Blau sosyal mübadele teorisini, “en fazla ödül alma arzusuyla motive edilme yoluyla kayıpları en aza indirme arasındaki sürecin gerçekleştiği insan davranışının ekonomik modelidir” şeklinde tanımlamıştır (Konovsky ve Puggy, 1994: 657).

Örgütlerde bu ilişkinin varlığından söz edebilmek için ortak işbirliğini seçen veya seçmeyen iki kişinin olması gerekmektedir. Bu ifadeden anlaşılacağı üzere, sosyal mübadele ilişkisinde taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamıştır. Bu teoriye göre, bir taraf diğer tarafa kaynak sağladığında diğer tarafın da bu kaynağa aynı şekilde cevap vermesi beklenir. Bu mübadeleden elde edilen sonuçlar, karşılıklı güven ve arkadaşlığın göstergesidir ve elde edilen kazanımları maddi olarak tanımlamak, para ile ifade etmek mümkün değildir. Yöneticiler ve çalışanlar

arasındaki sosyal mübadele ilişkisi çalışanları görevlerinde daha aktif ve yaratıcı olmaya, daha fazla sorumluluğa ve işi için daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönlendirir. (İşbaşı, 2000: 14-15).

1.2.2. KARŞILIKLILIK TEORİSİ (THE NORM OF RECIPROCITY)

Sosyal mübadele ilişkisinin oluşturduğu karşılıklı ilişkilerin içindeki sosyal etkileşim, örgütsel işbirliğinin gelişmesinde temel kural olarak kabul edilmektedir. Sosyal mübadele ilişkisi içerisinde oluşan sosyal ilişkiler Gouldner'ın karşılıklılık normuna da temel oluşturmaktadır.

Gouldner, "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement" baŐlıklı makalesinde, karşılıklılık teorisiyle ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Ona göre, karşılıklılık normunun evrensel biçiminde ortaya çıkması, birbiriyle ilişkili iki durumu gerektirmektedir (Kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri). Örgütsel vatandaşlılıkla ilgili yapılan çalışmaların bazılarında karşılıklılık normu kavramına yer verilmiştir (İşbaşı, 2000: 362).

Örgütlerde işgörenler iki nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilirler: Birincisi, kişiler örgütleri kendilerine çeşitli olanaklar sunduğu için buna karşılık verme zorunluluğu hissedebilirler ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler. İkincisi, kişiler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri durumunda örgütlerinin buna mutlaka karşılık vereceğini düşünebilirler. abalarının rgt tarafından karŐılıksız kalmayacağını bilirler (Bolat, 2008: 125).

1.2.3. EŞİTLİK TEORİSİ (EQUITY THEORY)

Adams'ın eşitlik teorisi, çalışanların işyerinde yüksek motivasyonla çalışabilmelerini; emeklerini, bağlılıklarını, becerilerini, yeteneklerini, uyumluluklarını ve gnlllklerini gösterebilmeleri için güven duymalarını, destek görmelerini, itibarlarının korunmasını ve takdir edilmelerini içermektedir. Bu teori, örgütsel adalete dayanmaktadır (elik, 2007: 96). Bu teorinin ana fikrinde işgörenlerin iş ilişkilerinde

eşit bir şekilde davranış görme arzusunda oldukları ve eşit çabanın eşit sonuç getirmesi görüşü vardır (Öztürk ve Teber, 2006: 73). İşgörenler eşitliği girdi ve çıktılara göre değerlendirmektedirler. Girdiler; eğitim, deneyim, yetki ve yetenek iken; çıktılar ise alınan maaş ve ücretler, yan ödemeler, takdir, tanınma ve terfilerdir. İşgörenler değerlendirdikleri bu durum sonucunda eşitlik olduğu kanısına varırlarsa doyum sağlanacaktır (Greenberg, 1990: 400). Örgütte eşitsizlik hisseden işgören daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecek, örgüte katkısı azalacak ve dolayısıyla örgütten uzaklaşacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması örgütte memnuniyetsizlik ortaya çıkaracaktır. Eğer çalışanlar eşitliğe dayanmayan uygulamalar ile karşılaşılırsa, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekte ilgisiz kalacaklardır. Çünkü bu tür davranışlar çalışanların biçimsel görev tanımlarının gereği olmayan davranışlardır. Eşitliğe dayanmayan uygulamalara tepki olarak çalışanlar kendilerinden beklenen fakat zorlayıcı olmayan, örgütsel etkinliği artırıcı davranışlarda bulunmak için gönüllü olmayacaklardır.

1.2.4. LİDER-ÜYE DEĞİŞİMİ TEORİSİ (LEADER-MEMBER EXCHANGE THEORY)

Lider-üye değişim teorisi, Blau'nun geliştirdiği sosyal değişim teorisi kapsamında incelenebilen ve Fred Fiedler tarafından geliştirilen "Durumsal Lider Etkinliği" (Contingency Theory of Leader Effectiveness) teorisinin bir parçası olan yaklaşımdır. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar ile yöneticiler arasında değişime dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Lider-üye değişim teorisi ise, yönetici ve çalışan arasında gelişen ve sosyal değişime dayanan modellerden biridir. Bu modele göre, görevlerin yerine getirilmesi sürecinde yönetici ve çalışanlar arasında bir tür değişim gerçekleşmektedir (Wayne ve Green, 1993: 1431-1432).

Lider üye değişim teorisi, çalışanların göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışının sebeplerini yöneticileri ile olan ilişkilerine dayandırmakta ve bu ilişkinin seviyesine göre örgütsel vatandaşlık davranışının seviyesinin değiştiğini iddia etmektedir. Liderlerin her çalışana göre farklılaşan ilişkileri, çalışanlar ile aralarında bir gönül bağı oluşturmakta ve çalışanların performanslarında artış meydana gelmektedir.

1.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞIYLA BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR

Başarılı örgütler resmi görev tanımlarının ötesine geçerek çaba gösteren ve beklenenin üzerinde performans sağlayan çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Resmi görev tanımlarının ötesine geçen bu tip biçimsel olmayan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmış olmakla beraber aralarındaki kritik farklılıklar zaman zaman göz ardı edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer nitelikte olan ancak aralarında kritik farklılıkların olduğu kavramlardan bazıları şunlardır.

1.3.1. ÖRGÜTSEL SPONTANLIK

Örgütsel spontanlığı, “kişinin özgür iradesine ve gönüllülüğe dayalı olan, rol tanımlarında yer almayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır”, şeklinde tanımlayabiliriz (Sayılı, <http://www2.aku.edu.tr/~halilsayli/sayfalar/dersnot.htm>: 4). Davranışı örneklemek gerekirse iş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara verilebilecek örneklerdendir. Örgütsel spontanlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki temel fark; örgütsel vatandaşlık davranışının formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif nitelikteki davranışları içermesi, örgütsel spontanlık davranışlarının ise formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermesidir. Tanımlar çerçevesinde oluşan farkı örneklersek; bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli öneriler arasından seçilecek olan öneri ödüllendirilecekse, bireylerin burada öneride bulunmaları örgütsel spontanlıktır ve aktif bir harekettir. Diğer taraftan ise; örgütsel vatandaşlıkta bireyler şikâyet edebilecekken etmeme gibi pasif davranışlar gösterirler (Samancı, 2007: 29-30).

1.3.2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik sözleşme, bir çalışanın kendisi ve örgütü arasında varolan bir sorumluluk inancıdır. Bu inanç, kişilerin örgüte olan belirli katkılarının karşılığı olarak örgütün yükümlülüklerini içermektedir. Çalışanların yükümlülükleri çok çalışmak

olabileceği gibi, sadakat ve fedakarlık davranışları da olabilmektedir. İşveren ise; iş güvenliği, ücret artışı, terfi ettirme gibi yükümlülükler altına girmektedir. Çalışanların ve işverenin beklentilerine ve bu beklentilerin süresine bağlı olarak iki farklı psikolojik sözleşme yapılmaktadır. Bu sözleşmelerden birincisi; örgüt ve çalışan arasında kısa dönemli ekonomik bir ilişkiyi ifade eden işlemsel sözleşmedir. Diğeri ise; uzun dönemli bir sorumluluğu işaret eden, hizmet ve ücret değişiminde diğtar tarafların itaatine ve desteğine dayanan ilişkiyel sözleşmedir. İlişkiyel sözleşme, duygusal bir bağılılığı gerektirmektedir. İşlemsel sözleşme ise, ya devam bağılılığına ya da duygusal bağılılığa yol açmaktadır (Çelik, 2007: 115). Sonuç olarak; psikolojik sözleşmeyi örgütsel vatandaşlık davranışından ayıran en önemli özellik işğörenin yaptığı işe karşılık maddi bir beklenti içerisinde olmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışında ise yapılan davranış için tanımlanmış maddi kazanım ve beklenti yoktur.

1.3.3. BİÇİMSEL ROL DAVRANIŞLARI

Biçimsel rol davranışları, örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan, gerekliliği örgüt yönetimince kabul edilen ve çalışanlara yerine getirmeleri emredilen, sözleşmelere de konu olan davranışlardır. Bu davranışlar, örgütün resmi ödül ve ceza sistemi tarafından tanınmakta ve bu davranışları yerine getirmeyenler cezalandırılmakta, yerine getirenler ise ödüllendirilmektedir (Çelik, 2007: 110).

Organ ise, biçimsel rol davranışını; biçimsel örgütlerdeki organizasyonel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak tanımlamıştır. Organ'a göre; biçimsel rol davranışı, bir işte yönetim tarafından belirlenen ve işletmenin etkin bir şekilde işleyebilmesi için yerine getirilmesi zorunlu olan gereksinimlerdir. Bu anlamda; bu tarz davranışlar, işletme yönetimlerince çalışanlardan yerine getirilmesi beklenen, organizasyonel düzenin temelini oluşturan ve bu düzenin işlerliğini sağlayan davranışlardır. Katz ve Kahn'ın tanımında belirtildiği gibi, biçimsel rol davranışı, işletmelerdeki biçimsel ödül sistemi tarafından tanınma özelliğine sahiptir. Dolayısıyla çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirememeleri durumunda, organizasyonun tanımladığı ödülleri alamamaları ya da işletme ile olan iş akitlerinin tehlikeye girmesi söz konusu olabilmektedir (Organ, 1997: 88).

Örnelemek gerekirse; işgörenin işini bitirmek için hafta sonu mesai gününden sayılmamasına ve bunun karşılığında maddi bir bedel ödenmemesine rağmen işine geldiğini varsayalım, işgören için bu durum yetişmesi gereken bir iştir ve ekstra gayret göstermek gerekmektedir. Diğer taraftan bu durum işveren için; işgörenin sorumluluğu alanında olan bir iştir ve ne şarta olursa olsun yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla birey tarafından rol davranışlarının sınırlarının çizilmesi gerçekten zor bir olgudur.

Özetle; örgütsel vatandaşlık davranışının sınırları subjektif olup, sınırı belirleyen etkenler bireylerin kişilik, algı ve psikolojik durumlarıdır. Birine göre örgütsel vatandaşlık davranışı olan bir durum, diğer tarafa göre rol davranışı olarak algılanabilir.

1.3.4. PROSOSYAL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımına temel oluşturan prososyal örgütsel davranışlar, fazladan rol ve tanımlanmış rol olmak üzere iki bölümde incelenmektedir. Bunlardan ilki olan tanımlanmış prososyal davranışlar, bireyin biçimsel iş tanımında ayrıntılı biçimde belirtilen davranışları içermektedir. Bu tür davranışların temelinde yardım etme, paylaşma ve işbirliği kurma gibi davranışlar olup, bu tür davranışlar da iş performansının bir gereği olarak görülmektedir. Bunlardan ikincisi olan fazladan rol davranışları ise, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışları içermektedir. Başkalarıyla işbirliği kurma, örgütü beklenmeyen tehlikelere karşı koruma, örgütü geliştirici fikirler ortaya atma vb. davranışlar işlevsel fazladan rol davranışlarıdır. Diğer taraftan kişilerin birbirlerine yaptıkları kişisel yardımların örgütün maliyetini arttırması ve etkinliğini azaltması söz konusu olduğunda da bu davranışların işlevselliğinden söz edilemez (İşbaşı, 2000: 16).

1.3.5. EKSTRA ROL DAVRANIŞI

Örgütsel vatandaşlık kavramıyla büyük ölçüde benzerlik arz eden bir diğer kavram ise ekstra rol davranışı kavramıdır. Somech ve Drach Zahavy, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile büyük ölçüde örtüşen ekstra rol davranışı kavramının, çalışanların görev tanımında yer almayan, yapılması ödüllendirilmeye, yapılmaması ise

cezalandırılmaya neden olmayan, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve amacı örgüte fayda sağlamak olan davranışları yansıttığını belirtmektedirler (Somech ve Drach Zahavy, 2000: 650).

Rol fazlası davranışlar, biçimsel rol davranışlarından farklı olarak ödüllendirmenin haricinde gerçekleşen ve yerine getirilmediği takdirde herhangi bir cezai yaptırımın gündeme gelmediği davranışlardır. Bu davranışlar aynı zamanda örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak faaliyetleri, gönüllü davranışları ve çalışanların yardımseverliğini içermektedir. Çalışanların örgüt adına katıldıkları ve katılırken örgüt yararını gözettikleri bu gönüllü faaliyetler, örgütte vatandaşlık duygularından kaynaklanmaktadır (Organ, 1997: 86). Örgüt çalışanlarının bu gönüllü davranışları, sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre; işletmeleri tarafından iyi muamele gören ve yönetim ile olan çalışma ilişkilerinin adil bir sosyal değişim temeline dayandığına inanan çalışanlar, bunun bir karşılığı olarak rol fazlası davranışlarda bulunmaktadır (Turnley vd., 2003: 21).

Bu gibi benzer kavramlardan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı, çeşitli sınıflandırmalar yapılarak çeşitli boyutlara ayrılmıştır.

1.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Pek çok boyut altında yapılandırılan örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili fikir birliği bulunmamaktadır. Geniş bir yazın taraması sonucunda otuz farklı vatandaşlık davranışı tanımlanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışının çok boyutlu yapısına dikkat çekilmiştir (Podsakoff vd., 2000: 516).

1.4.1. DENNİS ORGAN'IN SINIFLANDIRMASI

Organ'ın sınıflaması literatürde en çok referans gösterilen sınıflamadır. Çünkü Organ ve arkadaşları bu davranışları ilk kez “örgütsel vatandaşlık davranışları” adıyla tanımlayanlardır.

Organ'ın örgütsel vatandaşlık boyutlarına ilişkin yaptığı bu tanımlamadan sonra, birçok araştırmacı bu davranış türlerini araştırmış ve aynı boyutlar için farklı terimler kullanmışlardır (Bolat, 2008: 125).

Graham tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının babası olarak nitelenen Organ; 1988 yılında yayımlanmış olduğu "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome" eseri ile, kendisinden sonra yapılan çalışmalara kaynaklık etmiştir. Organ kendi çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta incelemektedir. Bunlar; Özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı alanında yapılan araştırmalara bakıldığında birçok araştırmacının (Köse vd.,2003; Bolat, 2008; İşbaşı, 2000) Organ'ın beş boyutlu ölçeğini kullandığı görülmektedir.

1.4.1.1. ÖZGECİLİK (ALTRUİZM)

Alman düşünürü Arthur Schopenhauer'e göre; insanlarda erdem olarak kabul edilen önemli bir değer "acıma" duygusudur. "Acımak" haricindeki bütün değerler, insanların kendi hayatlarını devam ettirebilmek için gösterdikleri davranışlardır. Sadece acıma duygusu, insanları başkalarının acılarına ve sıkıntılarına ortak olmaya zorlamaktadır. İşte özgecilik, bu acıma duygusunun sonucunda ortaya çıkan bir davranıştır (Çelik, 2006: 127).

Organ; " özgecilik" (diğer bir ifadeyle "özverili olma") kavramını, örgütle ilgili görevlerde ve karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireylerine yardım etmek şeklindeki davranışlar olarak tanımlamıştır. Çalışanların, işe yeni giren ya da daha az kalifiye olan veya işyükleri ağır olan çalışma arkadaşlarına birikmiş işlerini yetiştirmeleri konusunda gönüllü olarak yardımcı olmaları en sık rastlanan özgecilik davranışlarıdır (Podsakoff vd, 2000: 516). Bu tür davranışlara örnek olarak; sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının işini üstlenme, iş arkadaşlarına ihtiyacı olan materyalleri sağlamalarına, ekipmanları kullanmalarına, sunumları hazırlamalarına, bir bilgisayar programını anlamalarına yardımcı olma vb. verilebilir. Özgecilik davranışları sadece

örgüt üyelerine yönelik değil, tedarikçilere, müşterilere ya da satıcılara yönelik de olabilir (Bolat, 2008: 126).

Çalışanların bütün yardımlaşma faaliyetleri özgecilik olarak görülmemektedir. Sergilenen bu davranışların, örgüt tarafından kabul edilebilir nitelikte olması önemlidir. Koyulan kuralları ortadan kaldırmak, örgüt yönetimiyle ortaya çıkan fikir ayrılıklarında örgüt yönetimini dize getirmek için bir araya gelen çalışan davranışları, özgecilik boyutu içine girmemektedir. Zaten bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak da görülmemektedir (Bingöl vd., 2003: 496).

1.4.1.2. NEZAKET

Bir örgütte olumlu çalışma ortamının yaratılıp performansın artırılabilmesi için birbiriyle sürekli etkileşim halinde olan bireyler ve işlerden etkilenenler karşılıklı olarak olumlu davranış sergilemelidir.

Nezaket: Çalışanların diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözüm için önerilerde bulunmalarını, yardımcı olma ya da sorunun ortaya çıkmasına engel olma türündeki önleyici nitelikteki davranışlarını içerir (Podsakoff vd., 2000: 517). Bir başka açıdan nezaket, işbölümünün bir gereği olarak birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade eder (Özdevecioğlu, 2003: 121). Verilecek bir karardan etkilenebilecek kişilerin önceden görüş ve fikirlerini almak, örgüt içinde önemli konularla ilgili olarak diğer çalışanlara bilgi vermek; çalışma arkadaşlarının haklarına saygılı olmak gibi davranışlar nezaket temelli davranışlar olarak değerlendirilebilir (Gürbüz, 2006: 56).

Organ'a göre, özgecilik ve nezaket boyutları “ yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en önemli fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Özgeciliğe kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar ise öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun

etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmaya gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

1.4.1.3. VİCDANLILIK

"Vicdanlılık" kavramı, Organ tarafından örgüt bireylerinin kendilerinden beklenen biçimsel rol davranışlarının dışında, ekstra bir davranış sergilemeye gönüllü olmaları ve örgüte katılım, iş zamanının verimli kullanımı ve kurallara uyma gibi minimum standartlardaki davranışlar olarak tanımlanmıştır. Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı literatürüne kazandırdığı yardımseverlik ve kuralları içselleştirme temeline dayalı olan bu kavram; çalışanların kendi davranışlarını sorgulamasını ve yargılamasını sağlayan, kendi ahlak anlayışını sorgulayarak en iyi davranış modelini bulma gayretlerini ateşleyen bir içsel güçtür (İşbaşı, 2000: 26).

İşe devamlılık ve zamana uyma konusundaki hassasiyet, vicdanlılık davranışlarına verilebilecek en iyi örneklerdendir. Çalışanların en zor hava şartlarında, ulaşım imkanlarının en kısıtlı olduğu bir durumda ve işe gelmeme konusunda yönetimin kabul edebileceği mazeretleri olmasına rağmen işlerinin başına gelmeleri, vicdanlılık davranışı için örnek teşkil edebilecek davranışlardır. Mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için mesaiye kalma, kötü hava koşullarına ve sağlık durumuna rağmen işine gelme, çay molalarını fazla uzatmama, örgütün yararına olan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün ve çalıştığı bölümün kurallarına her zaman uyma, su, elektrik ve yakıt gibi kaynakları tasarruflu kullanma vicdanlılık boyutunda yer alan örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak verilebilir (Podsakof vd., 1993: 7).

Vicdanlılık boyutu ile özgecilik boyutu birbirine benzemekte ve hatta bazı araştırmacılar tarafından tek boyut olarak ele alınmaktadır. Bu benzerliğin sebebi, her iki boyutun da yardımseverlik temeline dayanmasıdır. İki boyutu birbirinden ayıran ise; yapılan yardımların odaklandığı noktadır. Özgecilik boyutunda yardım etme davranışı kişilere odaklanırken, vicdanlılık boyutu örgütün kendisini hedef almaktadır. Her ne kadar vicdanlılık davranışı gösteren bireylerin özgecilik davranışı da gösterecekleri varsayımıyla her iki boyutun tek boyut olarak kabul edilmesi gerektiği iddia edilse de,

özel ve genel yararlar ayrımı olarak özetlenebilecek somut farklılık nedeniyle iki boyutun tek bir kategoride yer almaları uygun olmamaktadır (Latham ve Skarlicki, 1995: 69).

1.4.1.4. CENTİLMENLİK (SPORTMENLİK)

Organ'ın Bateman ile birlikte 1983 yıllarında yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarını değerlendirerek ortaya koyduğu centilmenlik boyutu, literatürde daha az dikkat çeken örgütsel vatandaşlık davranışıdır. "İşe ilişkin kaçınılmaz sorunları veya zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliği" olarak tanımlanabilir (Podsakoff vd., 2000: 524 ; Bingöl vd., 2006: 496 ; Köse vd., 2003: 4 ; Allisan vd., 2001: 284). Sportmen kişi, yalnızca diğer kişiler tarafından rahatsız edilmekten dolayı şikayet etmeyen değil; aynı zamanda işler yolunda gitmediğinde pozitif tutumunu koruyan, diğer kişiler kendi düşüncesinde değilse kızmayan, iyi bir grup çalışması için kendinden fedakarlık yapabilen ve diğerlerinin düşüncelerine de saygı duyan kişidir. Hemen hemen her örgüt ortamında kaçınılmaz olarak zorluklar yaşanmaktadır. Sportmen kişi bunlara memnuniyetle katlanır ve küçük meseleleri fazla büyütmez (Köse vd., 2003: 4 ; Bolat, 2008: 127).

Yapılan çalışmalar, centilmenlik davranışları sayesinde sağlanan huzur ortamının müşteri ilişkilerine yansıdığını göstermektedir. Güler yüzlü satış elemanları, birbirine destek olan ve müşterinin taleplerini karşılamaya çalışan personel, müşterilerin kendilerini rahat hissetmelerini sağlamaktadır (Çelik, 2007: 133). Diğer bir açıdan bakıldığında, bu boyutun olmaması işgörenlerin örgüte karşı sadakat (bağlılık) duygusunun azalmasına sebep olacaktır.

1.4.1.5. SİVİL ERDEM

Graham tarafından örgütsel katılım, Brief tarafından ise örgütsel koruma olarak ifade edilen sivil erdem davranışı; bütün yönleriyle örgüte duyulan bağlılık ve üst seviyede ilgiyi belirten bir kavramdır (Podsakoff vd., 2000: 525). Kişisel maliyeti fazla olsada örgüt yönetiminde aktif katılıma isteklilik (toplantılara katılma, örgütün izlemesi

gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girmek), örgüt ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek (faaliyet gösterilen sektörün takibi), örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etme (yangın tehlikesi durumlarını bildirip kapıları kilitlemek) gibi faaliyetler bu boyut kapsamındadır (Podsakoff vd., 2000: 525 ; Köse vd., 2003: 5 ; Bolat, 2008: 128).

1.4.2. PODSAKOFF, MACKENZIE, PAİNE VE BACHRACH'IN SINIFLANDIRMASI

Podsakoff ve arkadaşları (2000) literatür çalışmaları sonucu otuz farklı vatandaşlık davranışı tespit etmişler ve bunları yedi ana davranış boyutunda sınıflandırmışlardır. Bunlar: 1) Yardımseverlik davranışı, 2) Centilmenlik, 3) Örgütsel sadakat, 4) Örgütsel itaat, 5) Bireysel inisiyatif 6)Yurttaşlık erdemi 7) Kişisel gelişimdir.

1.4.2.1. YARDIMSEVERLİK DAVRANIŞI

Yardımseverlik davranışı, bu alanda çalışan hemen hemen herkes tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir boyutu olarak tespit edilmiştir. Yardımseverlik davranışı iki boyutta incelenmektedir. Birinci boyut işle ilgili sorunlarda iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmek; ikinci boyut ise iş arkadaşlarına işlerindeki problemlerin oluşumunu engelleyecek şekilde yardımcı olmaktır. Deneysel araştırmalar (MacKenzie vd., 1993; MacKenzie vd.,1999; Podsakoff ve MacKenzie 1994; Podsakoff vd., 1997) yardımseverlik davranışının çeşitli boyutlarının tümünün tek bir faktöre yüklendiğini genellikle doğrulamaktadır (Podsakoff vd., 2000: 516).

1.4.2.2. CENTİLMENLİK

Centilmenlik, vatandaşlık davranışının literatürde çok daha az kabul edilmiş bir şeklidir. Organ (1990), centilmenlik boyutunu; işe ilişkin kaçınılmaz sorunları ya da zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliği olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000: 517).

1.4.2.3. ÖRGÜTSEL SADAKAT

Örgütsel sadakat, çalışanın örgütle ters düştüğü durumlarda bile örgüte bağlılığını sürdürmesi, çevreye karşı örgütü savunması ve iyi göstermeye çalışmasıdır (Podsakoff vd., 2000: 517).

1.4.2.4. ÖRGÜTSEL İTAAT

Başka kimse uymasa ya da idareciler kontrol etmeseler dahi çalışanın, örgüt içi kural, prosedür ve uygulamalara inançla uymasındır (Podsakoff vd., 2000: 517).

1.4.2.5. BİREYSEL İNİSİYATİF

Örgüt ve iş performansını arttırmak için iş gereklerinin üstünde bir çabayla, gönüllü olarak yenilikçi ve yaratıcı faaliyetlerde bulunmak, örgütün diğer üyelerini aynı şekilde davranmaya teşvik etmek. Tüm bu davranışlar çalışanın görevinin üstünde ve ötesinde çalışacağını göstermektedir. Bu boyut; Organ'ın vicdanlılık kavramına, Graham, Moorman ve Blakely'in endüstri ve bireysel inisiyatif kavramına, George'nin olumlu önerilerde bulunma kavramına, Borman ve Motowidlo'nun iş dışı aktiviteleri devam ettirmek için heyecanlı ve gönüllü olma kavramına, Morrison ve Phelp'in işte görevlendirme yapma kavramına, Van Scotter ve Motowidlo'nun işe adama kavramına benzemektedir. Organ bu davranışı rol davranışlarından ayırmanın zor olduğunu çünkü; bireysel inisiyatifin rol davranışlarından tür olarak değil, sadece derece olarak farklılaştığını ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000: 524).

1.4.2.6. YURTTAŞLIK ERDEMİ

Yurttaşlık erdemi bir bütün olarak organizasyonla ilgilenmeyi ya da bağlılığı ifade etmektedir. Çalışanın kendisini örgütün bir vatandaşı olarak görmesi, gerekirse kişisel harcamalar dahi yaparak gönüllü olarak işlerin örgütlenmesinde aktif rol alması, çevredeki fırsat ve tehditleri izlemesidir (Podsakoff vd., 2000: 525).

1.4.2.7. KİŞİSEL GELİŞİM

Kişisel gelişim; çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek için gönüllü davranışlarda bulunması, böylece işletmeye daha iyi katkıda bulunmasıdır (Podsakoff vd., 2000: 525).

1.4.3. GRAHAM'IN SINIFLANDIRMASI

Graham (1991) örgütsel vatandaşlık davranışlarını, klasik felsefe ve modern politik teori açısından inceleyerek, 'aktif vatandaşlık sendromu'nu temel alarak sınıflandırmıştır (Dyne vd., 1994: 766). Aktif vatandaşlık sendromu, sivil vatandaşın birbiriyle ilişkili üç tür sorumluluğunu tanımlar (Dyne vd., 1994: 767 ; Türker, 2006: 14). Bunlar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılımıdır.

1.4.3.1. ÖRGÜTSEL İTAAT

Örgütsel itaat, şekillere ve yöntemlere düzenli riayet etmeyi içerir. Örgütsel itaat; örgütsel yapıyı, iş tanımlarını ve personel politikalarını belirleyen kural ve yönetmeliklerin gerekliliğini kabul etmeyi ve bunları benimsemeyi ifade eder. İtaat kurallara ve talimatlara uyma, dakiklik ve işini zamanında tamamlama, örgüt kaynaklarını idareli kullanma gibi davranışlarla açıklanabilir (Dyne vd., 1994: 767).

1.4.3.2. ÖRGÜTSEL SADAKAT

Örgütsel sadakat, işgörenin örgütün bütünüyle ve liderleriyle bütünleşmesi, kendini örgüt kimliğiyle tanımlaması ve örgüte bağlılık duymasısıdır. Örneğin; örgütü savunmak, örgütün çevrede iyi bir imaja sahip olmasına katkıda bulunmak, diğer çalışanlarla işbirliği yaparak örgütün bütününe fayda sağlayacak faaliyetlerde bulunmak gibi davranışları içerir (Dyne vd., 1994: 767).

1.4.3.3. ÖRGÜTSEL KATILIM

Örgütsel katılım; erdem sahibi bir çalışan olarak örgütsel olaylarla ilgilenmek, gelişmelerden haberdar olmak, örgütün yönetiminde aktif bir şekilde sorumluluk almaktır. Örneğin; zorunlu olmadığı halde toplantılara katılma, bilgilerini ve yeni fikirleri paylaşma, grup düşüncesini geliştirmek için popüler olmayan bir düşüncüyü savunabilmek gibi davranışlardır (Dyne, vd., 1994: 767).

1.4.4. WILLIAM VE ANDERSON'IN SINIFLANDIRMASI

Örgütsel vatandaşlık davranışı alanındaki deneysel ve kavramalara dayalı araştırmalar iki sınıflamayı ileri sürmektedir (Williams ve Anderson, 1991: 601):

1.4.4.1. ÖRGÜTE YÖNELİK ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Bu davranışlar doğrudan organizasyona fayda sağlamak için yapılan davranışlardır. Ancak bunlar bireyin performansı için bir ölçüt kabul edilmez. Açık muslukların kapatılması, organizasyonun gelişimi için yaratıcı fikirler sunma (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 284), toplantılara gönüllü olarak katılma, örgüt içerisindeki yeniliklerin ve sosyal faaliyetlerin takip edilmesi bu davranışlara örnek verilebilir.

Organizasyona direkt katkı sağlayan faaliyetlerin temelinde sosyal değişim ilişkisinden sağlanan tatmin ön plandadır ve çalışanın aktif şekilde örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmasının temelinde örgüte bağlılık, güven, örgüt yararı için faaliyetlere katılım isteği ve örgütten tatmin gibi öncüler bulunmaktadır (Dyne vd., 1994: 767). Çalışan sosyal değişim sürecinde istediği kaynakları elde edemez ise, organizasyona yönelik ekstra rol davranışında bulunmadığı gibi örgüte zarar verici davranışlara da yönelebilir

1.4.4.2. BİREYE YÖNELİK ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Bu davranışlar, örgüt içerisindeki bireylere fayda sağlamak amacıyla yapılır, fakat organizasyonun da dolaylı olarak yarar görmesini sağlar. Bu davranışlar ödül beklenmeden yapılır. Ağır iş yükü olan diğer çalışanlara yardım edilmesi, diğer çalışanların işle ilgili konularda bilgilendirilmesi bu davranışlara örnek gösterilebilir (Williams ve Anderson 1991: 602). İnsanlar başkalarına faydalı oldukları sürece onlardan da yardım görürler. Çalışanların birbirlerinin hayatını ve işini kolaylaştırması örgüt içerisinde bir düzen sağlar ve böylece işte verimlilik artar. Örgütsel vatandaşlık davranışı, ister başkalarını etkileme güdüsüyle ister içtenlikle olsun örgüte sağladıkları sonuçlar bakımından çok fazla farklılık arz etmez. Örneğin, çalışanı fazla mesai yapmaya iten motivasyon ne olursa olsun örgütün bundan yarar sağlayacağı kesindir (Tepper vd., 2004: 456).

Farklı sınıflandırmalarla ele alınmış örgütsel vatandaşlık davranışı, farklı çalışmalarda farklı boyutlarla incelenmiştir. Yapılan incelemelerde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşama etkileri vurgulanmıştır.

1.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL YAŞAMLA İLİŞKİSİ

Sürekli değişen şartlara uyum sağlayarak ayakta kalmaya çalışan örgütler, formal iş tanımlarına bağlı kalmadan organizasyonda başarılı değişiklikler yapan ve organizasyonun verimliliğine katkı sağlayan bağımsız bireylere ihtiyaç duymaktadır (Somech ve Drach-Zavay, 2004: 282). Rekabet şartlarının ağırlaştığı iş çevresinde, firmalar küçülerek büyüme stratejisini izleme eğilimindedirler. Bu süreç içerisinde firmalar verimli, aktif, gelişime açık ve güvenilir çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Chompookum ve Derr, 2004: 406). Bu nedenle organizasyonlar açısından, örgütsel vatandaşlık davranışının anlaşılması son derece önemlidir.

Biçimsel roller dışında sergilenen çalışan davranışları, organizasyonların daha etkin şekilde çalışmalarına önemli katkılar sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık

davranışları; emir vermeye dayalı olmayan, organizasyonel fayda sağlayan, biçimsel olmayan davranışları içerir. Aynı zamanda şikayet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğerlerine yardım etme davranışlarını da kapsar (Çetin, 2004: 21). Uzun dönemde çalışanların davranışlarının toplamı dikkate alındığında, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel etkinliği artırır. (Köse vd., 2003: 10).

Bu davranışlar; bireyin kişiliğine, liderin davranışlarına, örgütün özelliklerine ve işin niteliklerine göre şekillenmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997: 135). Bu bileşenler çalışanın iş ortamında hangi davranışları sergileyeceğini belirlemeleri bakımından önemlidir.

1.5.1. BİREYSEL (İŞGÖREN) ÖZELLİKLER VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Çalışanların özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri konusunda yapılan ilk çalışmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında bazı faktörler üzerinde durmuşlardır. Bunlardan birisi Organ ve Ryan'ın, çalışanların iş tatmininin, örgüte bağlılığının, adalet algılarının ve lider desteği algılarının sonucu olarak gördükleri “moral” faktörüdür. Bu değişkenlerle, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla, bir çok çalışma yapılmış ve birbirine benzeyen kayda değer ilişkiler ölçülmüştür. Olumlu bir ruh haline sahip olan kişinin, çalıştığı örgütte gelişen olaylar ve iş ortamında iş arkadaşlarıyla ilgili algılamalarının daha olumlu olacağını belirtmişlerdir (Podsakoff vd., 2000: 529).

Williams ve Shiaw, olumlu duygusal durumu sağlayacak deneyimlerin, işgörenlerin diğer iş arkadaşlarına yardım etme ve örgüte daha fazla bağlanma eğilimi sağlayacağını ifade etmektedirler. (Williams ve Shiaw, 1999: 656).

Çalışanlar rutin bir şekilde ekstra rol davranışlarında bulunamazlar. Fiziksel olarak sağlıklı oldukları ve pozitif bir ruh hali içinde oldukları anlarda daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaları muhtemeldir. Yapılan bazı araştırmalarda,

sorumluluk sahibi, hoşgörülü, güvenilir, sempatik, anlaşması kolay ve pozitif duygusallığı olan insanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında buldukları saptanmıştır (Williams ve Anderson, 1991: 607).

Kişilik özellikleri, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimini etkileyen önemli bir belirleyicidir. Kişilik; bireylerin olayları ve başkalarıyla olan iletişimlerini nasıl algıladıklarını ve onların motivasyonlarını etkiler. Örneğin; dışa dönük insanlar, içine kapanık insanlara oranla başkalarına yardım etme konusunda daha yüksek motivasyona sahiptirler (King vd., 2005: 590).

Turnipseed, bencillik kavramıyla örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı arasındaki ilişki üzerinde durmakta ve bu iki kavramın birbiriyle zıt olduğunu belirtmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, büyük ölçüde bireyin ödüllendirilmeyi beklemeden kendisi dışındaki bireylere yardımcı olma duygusunu içerirken; bencillik, özünde bireyin uzun vadeli kişisel çıkarını düşünerek kendisine fayda sağlama arzusunu barındırır. Bencilliğin örgütsel vatandaşlık davranışına sebebiyet vermesi ise bireyin kendisi için uzun vadeli bir yarar sağlayabileceği düşüncesinin oluşmasıyla mümkün olmaktadır (Turnipseed, 2002: 3). Perlow ve Weeks ise yardım davranışının kısmen hem yardımseverliği hem de bencilliği içerdiğini belirtmektedirler. Yardım etmek; bireye yardım ettiği kişinin saygı ve sevgisini kazandırmanın ötesinde, gelecekte bir gün ihtiyaç duyduğunda yardımını isteyebileceği, kendisine borçlu birini de sağlamaktadır. Bireyin gerçekleştirdiği yardımdan sağlayacağı faydanın belirsiz ve geleceğe yönelik olmasının yanı sıra gelecekte yardıma ihtiyaç duyacağı ya da yardım ettiği bireyden yardım göreceği kesin olmamasına karşın, bireyler bir çeşit sigorta olarak başkalarına yardım edebilmektedir (Perlow ve Weeks, 2002: 346).

Örgütsel vatandaşlık kavramıyla ilişkili olarak ele alınan önemli kavramlardan biri de örgütsel bağlılıktır. Bireyin çalıştığı örgütle olan ilişkisinin yapısını ve bu ilişkiyi sürdürüp sürdürmeme konusundaki eğilimini ifade eden örgütsel bağlılık kavramı; fiili, normatif ve varlığı sürdürmeye yönelik bağlılık şeklindeki üç boyutuyla ele alınmaktadır. Bireyin örgütle duygusal olarak bütünleşmesini ve örgüte ilişkin konularda fazlaca ilgili olmasını ifade eden fiili bağlılık, örgütsel vatandaşlık

davranışıyla büyük ölçüde ilişkili kabul edilmektedir. Çalışanların, hissettikleri bir zorunluluk duygusunun etkisiyle örgütle olan bağlarını sürdürmelerini ifade normatif bağlılığın düşük seviyede olması, fiili bağlılığın bireyin sergilediği görev ve görev ötesi performans üzerindeki etkisini arttırdığı kabul edilmektedir. Bireyin istemese de örgütle bağlarını sürdürmek dışında başka bir seçeneği olmadığı yönündeki duygusunu ifade eden varlığı sürdürmeye yönelik bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışıyla negatif yönde ilişkili bulunmuştur (Chen ve Francesco, 2003: 491-493). Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olan bireylere göre daha çok vatandaşlık davranışları gösterme ihtimalleri yüksektir.

Güven kavramı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da ilişki saptanmıştır. Deluga, liderin güvene neden olan davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Bu durumu; “çalışanların liderlerine karşı güven duyması, onların örgüt için faydalı olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesini sağlayacaktır.” şeklinde ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle güven; vatandaşlık davranışları şeklinde açığa çıkabilecek bir yükümlülük hissine neden olur. Bu nedenle yönetici ile birlikte çalışan bireyler arasında güven olduğunda, çalışan bireyler üstleri tarafından suistimal edilmeyeceklerini bildiklerinden, rol gereklerini aşan davranışlara daha çok başvuracaklarını söylemek mümkündür (Çetin, 2004: 49).

Güven algısı ile ilgili olan bir diğer kavramsa adalet kavramıdır. Alotaibi, çalışanların kendilerine adil bir şekilde davranılacağını hissetmelerinin, örgütle çalışan arasında kurulan ilişkide sosyal alışverişin önem kazanmasına neden olacağını ifade ederken; çalışanın örgüt tarafından kendisine adaletsizlik yapıldığı yönünde bir algılama yaşaması, ekonomik alışverişi ön plana çıkaracağını ve çalışanın kendi zararını telafi edebilmek yönünde davranışlar sergileyeceğini belirtmektedir. Çalışanların adalet algısını etkileyen faktörlerden olan prosedürel adalet, örgüt içerisinde uygulanan prosedürlerin adil olmasını ifade eder ve çalışanın üstlerine ve örgütüne olan inancını geliştirir. Dağıtımsal adalet ise; bireyin örgütten sağladığı sonuçların adil olmasını ifade eder ve büyük ölçüde sonuçlardaki eşitlikten etkilenir. Gerçekleştirilen araştırmaların çoğu adalet algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak

anlamli bir iliŒki olduğunu ortaya koymuŒtur. alıŒanlar adaleti algıladıkları sürece her hangi bir ödül beklentisi olmaksızın görev ötesi davranıŒlar sergilemektedir (Alotaibi, 2001: 365-375).

Coyle- Shapiro ve Kessler, bir alıŒanın örgütle kendisi arasında belirli taahhütlerin ve yükümlülüklerin oluŒtuđuna yönelik inancını ifade eden psikolojik szleŒme kavramının örgütsel vatandaŒlık davranıŒı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Psikolojik szleŒme; örgütün bireyin gerekleŒtirmesini beklediği görevleri ve bireyin gerekleŒtirdiđi hizmetler karŒısında örgütten beklediği yüksek ücret, iŒ güvencesi, eğitim ve kariyer geliŒtirme gibi kazançları içermektedir. alıŒanın algısı; örgütün psikolojik szleŒmeye bağlı kaldığı ya da bu szleŒmeyi çiğnediği yönünde oluŒabilmekte ve bu algılama bireyin örgütsel vatandaŒlık davranıŒı sergileme eğilimini etkilemektedir. alıŒanın psikolojik szleŒmeye uyulmadığını algılaması örgütsel vatandaŒlık davranıŒı sergileme eğilimini büyük ölçüde azaltmaktadır (Coyle-Shapiro, Kessler, 2003: 215).

Örgütsel vatandaŒlık davranıŒı üzerinde etkili olabilen bireysel göstergelerden bir diğeri ise demografik farklılıklardır. GerekleŒtirilen birçok araŒtırmada örgütsel vatandaŒlık davranıŒıyla demografik bir deđiŒken olan cinsiyet arasında iliŒki bulunmadığı tespit edilmiŒtir. Dile getirilen farklı bir grŒe göreyse kadınlar yardım, nezaket gibi davranıŒları; erkekler de katılım gibi davranıŒları sergilemeye yatkındırlar ve bireyler için cinsel yakınlıkları nedeniyle doğal olarak sergiledikleri bu davranıŒların dıŒında kalan örgütsel vatandaŒlık davranıŒları görev ötesi davranıŒlar olarak görülebilir (Vigoda, 2000: 185-210)

1.5.2. ÖRGÜTÜN ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŒLIK DAVRANIŒI İLİŒKİSİ

alıŒanların örgütsel vatandaŒlık davranıŒı sergileme eğilimleri üzerinde etkili olan diğer bir gstergeyse alıŒanların yesi oldukları örgütün özellikleridir. Somech ve Ron, örgütün özellikleri ile iŒgrenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaŒlık davranıŒlarının iliŒkili olduğu sonucuna ulaŒmıŒtır (Somech ve Ron, 2007: 53).

Örgütün özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler oldukça karışıktır. “Örgütsel biçimselleştirme”, “örgütsel esneklik”, “uzman danışman desteği” gibi değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile sürekli ilişkileri bulunamasa da, “örgüt içi birlik” değişkeninin tüm örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarıyla önemli ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Köse vd., 2003: 9).

Coyle- Shapiro ve Kessler’e göre, algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün var olduğunu bilmeleridir. Örgütsel destek algısının artması, bireyin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminin artmasını sağlamaktadır (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2003 :216). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Örneğin, kadın çalışanlar örgüt tarafından desteklendiklerinde, erkek çalışanlara oranla daha fazla ekstra rol davranışında bulunmaktadır (Huang vd., 2004: 195).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla ilişkili olarak ele alınan örgütsel göstergelerden bir diğeri ise örgütsel öğrenmedir. Somech ve Drach-Zahavy, örgütsel öğrenme yaklaşımıyla birlikte geliştirilecek olan öğrenme yapısı ve değerlerinin, çalışanlara tüm örgüt tarafından ve sürekli bir biçimde gerçekleştirilen bir bilgi akışı ortamı sağlayacağını belirtmektedir. Stratejik düşünceyi geliştirme yoluyla, çalışanları kendi formal rollerinin ötesine geçmeye itecek bir bakış açısı kazanmalarını sağlayan öğrenme değerleri, çalışanların, örgütsel amaçların başarılmasını sağlamak amacıyla, aşırı iş yükü ya da kapasite yetersizliği nedeniyle yeterli performansı göstermeyen meslektaşlarına yardım etmek, zorunlu olmayan görevleri üstlenmek gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerini geliştirmektedir. Böyle bir ortam bireye sürekli olarak örgütsel performansa ilişkin en yeni bilgileri sağlayarak, bireyi örgütün hedeflerine ulaşabilmek için gerekli olan rol ötesi davranışları sergileme yönüyle teşvik etmektedir (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 285).

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olarak ele alınan örgütsel göstergelerden bir diğeri ise örgüt kültürüdür. Dile getirilen bir görüşe göre, kolektivizm örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili bir örgüt kültürü ögesidir. Bireylerin parçası oldukları

örgütün çıkarlarının kendi şahsi çıkarlarından daha önemli ve öncelikli olduğu yönündeki düşüncelerini ifade eden kolektivizm, çalışanların “biz” kavramını benimsemesini sağlamaktadır. Kolektivistler grup halinde çalışmayı, yardımlaşmayı tercih etmekte ve görevlerine özen göstermektedirler. Örgütün yararını ön planda tutan kolektivizm, çalışanların özellikle yardımlaşma ve intizam gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerini arttırmaktadır (Dyne v. d., 2000: 5-6).

Her bireyin kendine has bir takım kültürel özelliği olduğu gibi her toplumun da, her örgütün de kendine has bir takım kültürel özellikleri vardır. Bireyler, katıldıkları örgüte kendi kültürel değerlerini de beraberinde götürürler. Bireyin kültürel değerleri ile örgütün kültürel değerleri örtüştüğü zaman, örgüt içinde ortak dil, değerler, normlar v.b. konularda, yazılı bir biçimde olmasa da karşılıklı mutabakat sağlanabilmektedir. Özdeşleşen değerler, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu davranışlar sergilemesini sağlarken, değerlerin çatışması halinde ise; bireylerin olumlu davranışlar göstermesi mümkün olamamaktadır.

Haworth ve Levy, bireyin kendi görevine odaklanmak yerine görevinin dışında kalan faaliyetlere zaman ayırmasının çalışanın başarısız olma ya da başarısız görünme olasılığını yükseltmesi, bireyin görev dışı faaliyetleri de dahil olmak üzere sergilediği çabanın takdir edilmemesi ve çabaya denk performans sonuçlarını sağlayamaması gibi nedenlerle çalışanlar arası rekabetin yoğun olduğu bir ortamda, bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin azaldığını vurgulamaktadır (Haworth ve Levy, 2001: 65).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen bir diğer örgütsel faktörse iletişim ve bilgi paylaşımıdır. Dile getirilen görüşe göre, bilginin örgüte değer katacak şekilde örgüt üyeleri arasında paylaşımını ve tüm örgüt üyelerinin ihtiyaç duyduğu bilgiyi, ihtiyaç duyduğu anda kullanabilmesine olanak tanıyacak şekilde bir araya toplanmasını sağlayan iletişim ve bilgi paylaşımı; çalışma arkadaşlarıyla etkin iletişim sağlayan ve istediği bilgiye rahatça ulaşabilen bir çalışanın daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesini sağlamaktadır (Kendiriligil, 2006: 69).

İşgörenlerin örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta ve böylece onları daha fazla motive etmektedir. Ayrıca özdeşleşme, işgörenlerin örgütte kalma istekliliğini arttırmakta ve yabancılaşma yaşama olasılığını azaltmaktadır. Örgütleriyle özdeşleşen işgörenler, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelecek ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf edeceklerdir (İşcan, 2006: 161).

Hiyerarşinin az olduğu, grup ilişkilerinin sürekli ve güçlü olduğu örgütlerde bireyler daha fazla rol davranışında bulunurken, bürokratik ve hiyerarşinin fazla olduğu örgütlerde bu davranışlara daha az rastlanılmaktadır (Somech ve Drach-Zahavy 2004: 284). Çalışanın iş hayatında; rol belirsizliği, rol çatışması veya iş arkadaşlarıyla aşırı rekabet yaşamaması, işinden tatmin olamaması, aşırı bürokratik iş süreci ve işin çok rutin olması ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltır (Oplatka, 2006: 390).

1.5.3. İŞİN (GÖREVİN) ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde etkili olarak kabul edilen bir diğer göstergeyse görevin zorluğu, işin zenginleştirilmesi ve işin katı bir şekilde belirlenmiş olmasıdır.

Çalışanları formal kural ve prosedürlere uymaya iten ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının performans üzerinde olumsuz etkileri olacağı kabul edilen meslekler, bu davranışları çalışanlar için olanaksız hale getirmektedir. Mesleğin sabit görevleri yapmayı ve ayrıntılı olarak tanımlanmış prosedürlere uymayı gerektirmesi, bu görevin prosedürlerin dışına çıkmanın çalışanın verimliliğini ya da emniyetini olumsuz yönde etkilemesi, çalışanların problem çözme ve karar verme yeteneklerinin yetersizliği, göreve ilişkin belirli yasal engellerin mevcudiyeti gibi çalışana, mesleğe, örgüte ya da sektöre ilişkin özellikleri içermektedir (Hunt, 2002, 153).

Görevin içerdiği işlemlerdeki çeşitliliğin fazla olması, çalışanın kendi görevine ilişkin işlemlerde söz sahibi olması, yapılan işin çalışan için anlamlı ve önemli olması,

çalışanın yaptığı görevle bütünleşmesi ve geri bildirim sağlaması gibi özellikler görev zenginleşmesini sağladığı için çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimini olumlu yönde etkileyecektir (Whittington vd., 2004: 594).

Çalışanın görevinin zorluğunun örgütsel vatandaşlık davranışını azaltacağı üzerinde durulmuştur. Çünkü zor bir görevi yerine getiren çalışan öncelikle kendisinden beklenen görev davranışlarını gerçekleştirmeye odaklanmakta ve görev ötesi davranışlar sergilemeyi ihmal etmektedir (Whittington vd., 2004: 596).

1.5.4. LİDERİN ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Lider davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını saptamada kilit rol oynamaktadır. Bu davranışların hepsi işgörenin vatandaşlık davranışı göstermesi ile ilişkilidir. Liderin işgörelere yardımcı olması, yol göstermesi kendisi için bir vatandaşlık davranışı sayılabileceği gibi, göstereceği bu destek de işgörelenler için örnek olacak, böylece yanında çalışanların da vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayacaktır (Güven, 2006: 32).

Bateman ve Organ (1983); destekleyici bir liderlik davranışının, işgörelenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığını kolaylaştırdığından bahsetmektedirler. Yöneticilerin çalışanlarla düzenli olarak bilgi alışverişinde bulunmaları, karşılıklı etkileşime açık olmaları, inisiyatif kullanımını teşvik etmeleri gibi tutumları çalışanların onlara güven duymalarını kolaylaştıracaktır (Ay, 2007: 31)

Etkin liderler; özellikle oybirliği sağlama, takım çalışmalarını koordine etmek, çok yönlü bakış açılarını değerlendirebilmek ve fonksiyonel olmayan çatışmalardan kaçınmak konularında yetenekli olan kişilerdir. Bununla birlikte örgütlerde, vatandaşlık davranışı göstermede liderin etkisi bir hayli fazladır (Çetin, 2004: 29).

Liderlik davranışı incelenirken en fazla, bir vizyon iletme, rol modeli olma, grup amaçlarının kabulünü destekleme, yüksek başarı beklentisi ve entellektüel teşvik

konuları üzerinde durulmaktadır. Bunların tümü ise dönüştürücü liderlik olgusu içindedir. Dönüştürücü liderlik özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu tarz liderlik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde ne ölçüde etkin rol oynadığı açıkça görülür. Örgütsel vatandaşlık davranışı bir anlamda, bireyin gönüllü bir şekilde sorumluluk alarak, örgütsel amaçların başarılmasında kendisinden beklenenin ötesinde katkıda bulunmasıdır. Bu katkıyı sağlayacak olan bireylerin ise izledikleri kişiler tarafından yetkilendirilmesi veya güçlendirilmesi gerekir. Çünkü yetersiz yetki, sorumluluk ve inisiyatif iş görenlerin örgütsel başarıya gönüllü olarak katkıda bulunma yönündeki faaliyetleri yapmalarında motivasyonlarını yitirmelerine neden olmakta ve motivasyonunu yitirmiş kişilerin ise örgütsel vatandaş olarak davranmalarını imkansız hale getirmektedir. (Bingöl vd., 2003: 498).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireyin (işgörenin), işin, örgütün ve liderin özelliklerinden etkilenmesi bazı sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

1.6 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Organ tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütte çalışanların işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ve psikolojik çevredeki performansı arttıran davranışlar olarak açıklanmaktadır. Barnard, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin, örgüt içerisinde çalışma gayretlerini arttırma istekliliğini vurgulamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları genelde gereğinden fazla yapılan iş davranışı olarak nitelendirilmiştir (Organ, 1997: 95 ; Çetin, 2004 :10).

Örgütsel vatandaşlık davranışı sonuçları; 1) yönetsel kararlara ve değerlemelere etkisi 2) örgüt performansı ve başarısına etkisi olarak iki ana grupta incelenir (Podsakoff vd., 2000: 533).

1.6.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ YÖNETSEL KARAR VE DEĞERLEMELERE ETKİSİ

Yöneticilerin çalışanın performansını değerlendirirken neden örgütsel vatandaşlık davranışlarını dikkate aldığına dair çalışmalar yapılmıştır (Podsakoff vd.,2000: 534). Tablo 1’de özetlenen nedenlerin bazıları adalet ya da karşılıklılık ilkesine dayanır; bazıları yöneticilerin değerlemelerini nasıl yaptığı ya da örgütsel vatandaşlık davranışında bulunan çalışanın farklı bir şekilde yöneticinin hafızasında yer etmesiyle açıklanır. Bu alanda yapılan çalışmaların özeti; örgütsel vatandaşlık davranışlarının yöneticileri, performans ve diğer idari kararları alırken etkilediği savını destekleyen bulgular sunmaktadır. Örneğin, Avila, Fern ve Mann’nin (1988) çalışmasında satış personelinin performans değerlemesindeki varyansın %12’si objektif satış performansından kaynaklanırken, varyansın %48’i örgütsel vatandaşlık davranışlarından kaynaklanmaktadır. Avila, Fern, & Mann, (1988); MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, (1991),(1993); Podsakoff, MacKenzie, (1992), (1994) ve Lowery & Krilowicz, (1994) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının performans değerlemelerinde daha belirleyici rolü olduğunu saptamışlardır (Podsakoff vd., 2000: 534-537).

Tablo 1 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yöneticilerin Değerlemelerini Niçin Etkileyebileceklerinin Sebepleri

Karşılıklılık / Adalet İlkesi (Norm of Reciprocity/Fairness)	Goulder (1960), Homans(1961) ve Blau(1964) insanların, kendilerine yardım eden kişilere iyilik yaparak veya adil davranarak karşılık verdiklerini belirtmişlerdir. Bu yüzden eğer vatandaşlık davranışları yönetici ve örgüt üzerinde pozitif etki yapıyorsa, yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlarına daha yüksek performans değerlendirmesi raporu vererek karşılık verirler.
Performans Teorileri (Implicit Performance Theories)	Berman & Kenny (1976) ve Bruner & Taguiri (1954) performans teorileri çerçevesinde eğer bir yönetici içsel olarak vatandaşlık davranışıyla genel performansın ilişkili olduğuna inanıyorsa, daha çok vatandaşlık davranışı gösteren bir çalışanın, performansının da yüksek olduğu kanısına sahip olacaktır.

<p>Zihinsel Şemalar (Schema – Triggered Affect)</p>	<p>Fiske (1981,1982) ve Fiske&Pavelchak (1986) yaklaşımları çerçevesinde, yöneticiler, eğer “iyi çalışan” kavramlarındaki yüksek performans ölçütünün içine vatandaşlık davranışını da koymuşlarsa, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar yönetici üzerinde pozitif bir etki bırakacak ve göstermeyenlere göre daha iyi değerlendirileceklerdir.</p>
<p>Davranışsal Ayırtedicilik (Behavioral Distinctiveness and Accessibility)</p>	<p>DeNisi, Cafferty ve Meglino (1984) yöneticilerden çalışanları hakkında değerlendirme yapmaları istendiğinde, değerlendirmelerinden ayırt edici bilgilere rastlanmadığı ileri sürülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak örgüt tarafından formal olarak beklenen davranışlar olarak görülmediği için, yöneticilerin değerlendirmelerinde dikkate aldıkları ayırt edici davranışlar olarak ortaya çıkabilir</p>
<p>Katılımcı Süreçler (Attributional Processes (Stable/internal and Accessibility)</p>	<p>DeNisi, Cafferty ve Meglino (1984) içsel süreklilik gösteren sebeplere atfedilen beklenen performansın daha çok akılda kalıp hatırlandığı ve yöneticilerin nihai değerlendirmelerinde dikkate alındığını belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanın işinin bir parçası olarak pek görülmediği için, yöneticiler bu davranışları astlarının kararlılığına ve içsel karakterine atfetmeye meyillidir; bu da yöneticilerin performans değerlemelerinde büyük etki yaratmaktadır.</p>
<p>Hayali Bağlımlar (Illusory Correlations)</p>	<p>Chapman (1967) değerlendirme sürecinde pek çok hayali bağıntı olabileceğini belirtmiştir. Yöneticilerin değerlendirmelerinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ağırlık verme nedenleri şunlar olabilir:(1) Değerlendirmeci vatandaşlık davranışları veya rol davranışlarıyla ilgili yeterli örneğe sahip değildir (2) Değerlendirmeci tek bir dikkat çekici davranışın etkisinde kalmış olabilir (3) Değerlendirme ölçekleri kısa ve yetersiz tanımlanmış olabilir (4) Değerlendirmeci yeterli motivasyona veya işini iyi yapacak yeterli bilgiye sahip olmayabilir (5) Değerlendirmecinin çalışanın performansı ile ilgili hatırladıkları kısmen unutulmuş olabilir-ki bu da değerlendirmede örgütsel vatandaşlık davranışlarına daha fazla ağırlık vermesine neden olabilir.</p>

Kaynak : Padsakoff vd., (2000): 535

1.6.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜT PERFORMANSI VE BAŞARISINA ETKİSİ

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının en önemli etkilerinden biri, Organ’ın (1988) da en başında bu kavramı tanımlarken bahsettiği gibi, toplamda bir bütün olarak örgüt performansını arttırmasıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt performansını nasıl etkileyebileceğiyle ilgili çalışmalar vardır (George & Bettenhausen, 1990; Karambayya, 1990; MacKenzie ve diğerleri, 1991, 1993; Organ, 1988, 1990; Podsakoff ve diğerleri, 1997; Podsakoff & MacKenzie, 1994, 1997). Tablo 2’de özetlendiği gibi örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt başarısına: (1) iş arkadaşları ve yönetimin verimliliğini artırarak; (2) idari işlerdeki kaynak ihtiyacını azaltarak ve kaynakların daha faydalı işlerde kullanılmak üzere serbest kalmasını sağlayarak; (3) takım üyeleri ve çalışma grupları arasındaki koordinasyon faaliyetlerine yardımcı olarak; (4) örgütün iyi çalışanları elde etme ve elde tutma becerisini artırarak; (5) örgüt performansındaki istikrarı artırarak; (6) örgütün çevresel değişikliklere daha etkin bir şekilde uyum sağlamasını artırarak katkıda bulunur (Podsakoff vd., 2000: 534-537).

Tablo 2 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Performansı Etkileme Nedenleri

Potansiyel Nedenler	Örnekler
Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların iş arkadaşlarının verimliliğini artırır.	<ul style="list-style-type: none"> • Diğer bir çalışana işin kurallarını öğrenmede yardımcı olan çalışan, diğerinin daha seri şekilde verimli hale gelmesini sağlar. • Yardım etme davranışı işin en iyi yapıma yönteminin çalışma grubu içerisinde zamanla yayılmasını sağlar.
Örgütsel vatandaşlık davranışı yönetsel etkinliği artırır.	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların örgütsel erdem göstermesi sayesinde yönetici kendi biriminin etkinliğini artırma konusunda yararlı öneriler ve/veya geribildirim edinebilir. • Nezaket sahibi çalışanlar sorun yaratmaktan kaçındıklarından dolayı yöneticilerinin kriz yönetimiyle uğraşmasını engellemiş olurlar.
Örgütsel vatandaşlık davranışı takım üyeleri ve çalışma grupları arasındaki aktiviteleri koordine etmenin etkili bir yoludur.	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma grubu aktivitelerine gönüllü katılarak örgütsel erdem davranışı göstermek; takım üyeleri arasındaki koordinasyonu ve grubun etkinlik ve verimliliğini artırır.
Örgütsel vatandaşlık davranışı idari işlemlere çok fazla kaynak ayrılması ihtiyacını ortadan kaldırır.	<ul style="list-style-type: none"> • Yardım etme davranışının doğal sonucu olarak takım ruhu, moral ve bağlılık artacağından yöneticinin ve grup üyelerinin grubun idaresiyle ilgili fonksiyonlara enerji ve zaman harcamalarına gerek kalmaz. • Diğerlerine nezaket gösteren çalışanlar grup içinde çıkabilecek çatışmaları engelleyerek, çatışma yönetimi aktivitelerine zaman ayrılmasını önlerler.

<p>Örgütsel vatandaşlık davranışı kaynakların daha verimli kullanılmasına yardımcı olur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanlar işle ilgili konularda birbirlerine yardımcı olurlarsa, yöneticinin bunu yapmasına gerek kalmaz ve planlama gibi verimli konulara ayıracak zamanı kalır. • Vicdanlılık sahibi çalışanlar daha az idari denetime ihtiyaç duyduklarından yöneticinin bu kişilere daha fazla sorumluluk vermesi kolaylaşır ve yöneticinin iş yoğunluğu azalır. • Deneyimli çalışanlar yeni çalışanların eğitimi ve oryantasyonu konusunda destek verdiklerinde örgütün bu işlevler için fazlaca kaynak ayırmasına gerek kalmaz. • Çalışanların sportmenlik özelliğine sahip olması, yöneticilerin ufak sorun ve şikayetlerle ilgilenmek için zaman harcamaları gerekliliğini ortadan kaldırır.
<p>Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütü çalışmak için cazip bir yer haline getirerek nitelikli işgücünü çekme ve elinde tutma potansiyelini artırır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Yardım etme davranışlarının sergilenmesi; morali, grubun birbirine bağlılığını ve takıma aidiyet duygusunu arttırmak suretiyle performansı yükseltir; böylelikle iyi niteliklere sahip yeni insanları örgüte çekme ve bünyesinde tutma olasılığı artar. • Ufak sorunları büyütmeyle sportmenlik göstermek diğerlerine örnek teşkil ederek örgüte yönelik bir sadakat ve bağlılık hissi geliştirir.
<p>Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel performansın aynı seviyede sürdürülmesine yardımcı olur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütte izinli ya da işleri yoğun olanlara yardımcı olmak çalışma grubunun performansının aynı seviyede korunmasını sağlar. • Vicdanlılık sahibi çalışanlar iş çıktılarını tutarlı bir şekilde yapabilecekleri maksimum düzeyde tuttuklarından örgütün performans seviyesi çeşitlilik göstermez.
<p>Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün çevresel değişikliklere adaptasyon yeteneğini artırır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piyasalar ile sürekli irtibat halinde olan çalışanlar çevredeki değişimler hakkında gönüllü olarak bilgi toplayacaklarından ve bunlara nasıl yanıt verileceği konusunda önerilerde bulunacaklarından örgütün adaptasyon yeteneği artacaktır. • Çalışanların örgüt içerisindeki toplantılara katılmaları bilgi dağılımını kolaylaştırır ve yeniliklere yanıt verme hızını artırır. • Sorumluluk üstlenerek ya da yeni beceriler edinerek sportmenlik gösteren çalışanlar örgütün çevresel değişikliklere adaptasyonunu kolaylaştırırlar.

Kaynak : Podsakoff vd., (2000): 537

1.7. TÜRKİYE’DE YAPILMIŞ BAZI ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARAŞTIRMALARI

İşbaşı (2000), ABD’de ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin güvenilirliklerinin karşılaştırılması yoluyla söz konusu ölçeklerin uygulanabilirliğinin sınanması için Antalya’da kurumsallaşmış ve bu yönüyle sektörün öncü firmaları arasında yer alan bir otel örgütünde araştırmı gerçekleştirmiştir. Araştırmada kullanılan ankette, Podsakoff ve MacKenzie’nin (Organ’ın boyutlarını temel alan) ve Moorman ile Blakely’nin (Graham’ın boyutlarını temel alan) geliştirdiği ölçekler birlikte yer almaktadır. Anketler dokuz departman yöneticisine uygulanmış ve her yöneticinin kendi departmanında çalışan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ayrı ayrı değerlendirmeleri sağlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, uygulanan faktör analizi ve güvenilirlik, geçerlilik testlerinin sonuçları, ölçeklerin evrenselliğine şüpheyle bakmak gerektiği görüşünü destekler niteliktedir. Podsakoff ve MacKenzie’nin geliştirdiği ölçeğe uygulanan faktör analizinde Organ’ın tanımladığı boyutlarla tutarlı faktörler elde edilmiştir. Ancak, Moorman ile Blakely’nin geliştirdikleri ölçeğe uygulanan faktör analizinde Graham’ın tanımladığı boyutları destekleyen faktörler elde edilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, Moorman ile Blakely ölçeğinin farklı kültürlerde denenmesi ve yeniden düzenlenmesi gerektiğini ortaya koyduğunu söylemek mümkündür (İşbaşı, 2000: 359-371).

Celep vd. (2004), Kocaeli ili İzmit merkez ilçesindeki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde gösterdiklerini, yönetici görüşü ile öğretmenlerin algısına dayalı olarak araştırmıştır. Araştırmada, Van Dyne vd. (1994), Organ’a dayalı olarak geliştirdikleri “örgütsel vatandaşlık davranışı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; uyma, sadakat, işlevsel katılım ve destekleyici katılım boyutlarını içermektedir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin okul kurallarının öngördüğü davranışları yerine getirdikleri, ancak her türlü koşula rağmen, en iyisini üretme, kabul edilebilir gerekçe olmadığı sürece görevini gereği gibi yapma, okula zihinsel olarak hazır gelme konusunda yeterli davranışı gösterdikleri söylenemez. Okul yöneticileri iş konusunda öğretmenlerin rollerini yeterince yerine getirmediği görüşünü taşıırken, öğretmenlerin çoğunluğu, rollerini büyük ölçüde yerine

getirdikleri görüşündedir. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kamu okullarında görev yapan öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışları daha yüksektir. Yaşı büyük öğretmenler, daha genç öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışına uyma boyutundaki özellikleri daha yüksek düzeyde göstermektedir. Kıdemi düşük öğretmenlerin ise işlevsel katılım (öğretmenlerin fazla mesai yapmaya gönüllü olmaları) boyutundaki davranışları, kıdemi daha fazla öğretmenlerden daha yüksek düzeyde görünmektedir (Celep, 2004: 1-16).

Aslan (2009), “Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü” adlı makalesinin örneklemini İç Anadolu ve Marmara Bölgesi’nde Konya ve İstanbul tekstil sektöründeki işletmeler oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda; karizmatik liderlikle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonucun, yazında beklenen görüşe uygun olduğu belirtilmektedir. Araştırmanın diğer önemli sonucu; kurumda çalışma yılının, karizmatik liderlikle örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkisinde negatif yönlü etkisinin saptanmasıdır. Bunun anlamı, işe yeni başlayanlardaki karizmatik liderlik algılamasının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi yüksek iken kurumda çalışma yılı arttıkça bu etkinin giderek azalmasıdır. Benzer sonuç; Zellars, Teper ve Duffy’in (2002) çalışmalarında da tespit edilmiş ve üstlerin olumsuz davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde kurumda çalışma yılının negatif yönlü ilişkisine ulaşılmıştır. Bir diğer anlamlı sonuç; ücret değişkeninin, karizmatik liderlikle örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde pozitif ilişkili olduğunun tespit edilmesidir (Aslan, 2009; 256-275).

Çekmecelioğlu (2007), örgüt iklimine ilişkin bir değişken olan yönetim desteğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı, özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve yurttaşlık boyutu ile ilişkisini ve bu boyutların bireysel iş performansı üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Araştırma inşaat sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmede idari düzeyde çalışan personel ile yapılmıştır. Yönetim desteği değişkeninin, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ile vicdanlılık değişkeni ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Yönetim desteği ile örgütsel vatandaşlık

davranışının tüm boyutlarının iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2007: 185-190).

Sezgin (2005), örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel etkililiği nasıl arttırdığını incelemek için öğretmenler açısından bazı sonuçlar ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda okul yönetimince desteklenmesi, okulda güven, işbirliği, yardımlaşma, paylaşma ve adalet gibi kavramların öne çıkarılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin bu davranışlarının ödüllendirilmesi, bu öğretmenlerin kabul ve takdir görmesi, okulun etkililiğinde gözardı edilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini destekleyecek, güçlü bir örgüt ikliminin oluşturulmasının, öğretmenler arasında iletişimi, bilgi alış-verişini, yardımlaşmayı ve paylaşımı kolaylaştıracağı belirtilmektedir (Sezgin, 2005: 317-339).

Acar (2006), makalesinde, yüksek seviyede örgütsel yurttaşlık davranışının (ÖYD), özellikle farklı disiplinleri içeren örgütler için oldukça değerli olduğunu çünkü, görevlerin karmaşık ve dinamik yapısı ve böyle bir çevrede çalışan takım çalışanlarının uzmanlaşmış bilgi ve deneyimleri, bireysel davranışları tanımlamayı ve kontrol etmeyi güçleştirdiğini, ÖYD'nin bireylerin etkinliğini arttıran, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirerek takım ruhu yaratan, yönetsel verimliliği ve örgütün genel olarak etkinliğini arttıran faydalı ve içten gelen davranışlar olduğunu belirtmektedir (Acar, 2006: 1-14).

Gürbüz (2006), çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe çalışan toplam 136 işgören üzerinde görgül bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik boyutu hariç diğer üç boyut (diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem) duygusal bağlılıkla anlamlı ilişki içindedir. En yüksek ilişki ve etkileme gücü, duygusal bağlılık ve sivil erdem boyutu arasındadır.

Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların duygusal bağlılıkları arttıkça sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağı belirtilmektedir (Gürbüz, 2006: 48-75).

Yener ve Akyol (2009), kişilerin sahip olduğu girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışan kişinin sahip olduğu girişimci değerleri sayesinde çalıştığı örgüt içersinde risk alarak ve yenilik yaparak, pazardaki fırsatları yakalayıp onları karlı iş fikirlerine dönüştürüp pazara sunarak değişime yol açtığını belirtmişlerdir. Girişimcilik değerleri bağımsız olma - etkenlik ve edilgen olma – itaattir. Girişimcilik değerlerinden, bağımsızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik ve yardımseverlik hariç bütün alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Girişimciliğin edilgenlik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının sadece centilmenlik alt boyutu arasında pozitif bir ilişki; kendini geliştirme ve örgütsel gelişime katkı alt boyutlarıyla negatif bir ilişki bulunmuştur. İtaat boyutu ise; örgütsel vatandaşlık davranışının kendini geliştirme ve yardımseverlik alt boyutları hariç diğer bütün boyutlarıyla pozitif ilişki içinde olduğu belirtilmiştir (Yener ve Akyol, 2009: 255-271).

Yücel ve Kaynak (2007), görevlerinde titiz ve dakik davranma, işini savsaklamadan içten çalışma, gözetim ve denetim yapılmadığı anlarda dahi kurallara uyma, çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme, mecbur olmadığı halde ek görevler alma, okul meselelerine daha fazla kafa yorma, dedikodudan uzak durma ve kurumun sırlarını saklama olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini; Niğde il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 165 ilköğretim okulunda 1069 öğretmen oluşturmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan birinci derece faktör; enerjiktir. Kendini enerjik hisseden öğretmenler yoğun işler ve spor dahil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar ve sonucunda yardımsever, erdemli ve gönüllü davranışlar sergilemektedirler. Diğer önemli faktör; hırs ve başarı tutkusudur. Bu özelliğe sahip kişiler için sadece kendi başarıları değil kurumun başarısı da çok önemlidir. Bu nedenle başkalarına yardım etme konusunda daha titiz davranmakta ve kurumun problemleri konusunda daha soyut yani ayrıntılı düşünmektedirler. Ayrıntılı düşünme yani soyut düşünme özelliğine sahip

kişiler başkalarının ve kurumun sorunlarını daha iyi anlayabilmekte ve bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedirler. Erkek ve kadın öğretmenler arasında da vatandaşlık davranışlarını göstermede farklılıklar belirlenmiştir. Kişisel güvensizlik hisseden, mutsuz, hassas ve babasının öğrenim durumu daha iyi olan kişilerin işlerinden soğudukları, buna karşın hırslı ve medeni durumu evli olan kişilerin işlerinden bir soğuma hissetmediklerini ortaya koymuşlardır (Yücel ve Kaynak, 2007: 685-706).

Arslantaş ve Pekdemir (2007), bir üretim firmasında farklı departmanlarda çalışan 233 mavi yakalı çalışanlarla toplanan verilerin sonucunda, yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu anlamlı ilişkide dönüşümcü liderliğin karizma/ilham verme ve bireysel düzeyde ilgi boyutlarının etkileri olduğu görülmüştür. Araştırmada yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların örgütsel adaletle yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkide dönüşümcü liderliğin karizma/ilham verme ve zihinsel teşvik boyutlarının etkileri olduğu görülmüştür. Demografik özellikler açısından ortaya çıkan farklılıklarda dikkat çeken en önemli husus; üretim departmanında çalışanların yöneticilerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışına ilişkin algılarının, örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerinin ve örgütsel adaletle yönelik algılarının kalite departmanına kıyasla yüksek olduğu görülmüştür. Kalite departmanında çalışanların yöneticilerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışına ve örgütsel adaletle yönelik olumsuz algıları, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini de olumsuz etkilendiği açıklanmaktadır. (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 261-286).

Bolat vd. (2009), Sosyal Mübadele Kuramı'ndan yararlanarak güçlendirici lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemek için Antalya Bölgesi'ndeki 280 otel işgöreninden oluşan bir örnekleme anket uygulaması yapmışlardır. Sosyal mübadele kuramının temel varsayımı, tarafların ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür. Sosyal mübadele kuramında bir karşılıklılık söz konusudur. Örgütlerde, yöneticilerin personeli güçlendirmeye yönelik davranışları ile

işgörenlerin bu davranışlar karşısında gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir mübadele ilişkisi içinde ele alınabileceğini göstermektedir. Güçlendirici lider davranışları genel olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarını etkilemektedir. Bu noktada, güçlendirici lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicilerinden biri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, medeni durum ve cinsiyet örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli değişkenlerdir. Buradan, evli işgörenlerin ve kadınların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri anlaşılmaktadır (Bolat, vd., 2009: 215-239):

Bingöl vd., (2003), çalışmasında dönüştürücü liderlik özelliklerinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelemek için Erzurum'da kurumsallaşmış ve bu yönüyle sektörün öncü firmalarından Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.'de yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında, liderlerin işgörenler tarafından dönüştürücü özelliklere sahip olarak değerlendirildikleri görülmüştür. Benzer şekilde departman yöneticileri de astlarının önemli ölçüde örgütsel vatandaşlığa ilişkin davranışları sergilediklerini belirtmiştir. Dönüştürücü liderliğe ilişkin faktör (vizyon- ilham sağlama, uygun rol modeli olma, entelektüel teşvik sağlama, bireysel ilgi, yüksek başarı beklentisi) gruplarıyla, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin faktör (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) grupları arasında önemli sayılabilecek ölçüde ilişki ortaya çıkarmışlardır (Bingöl vd., 2003: 491-508).

Gürbüz ve Yüksel (2008), duygusal zekanın iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle olan muhtemel ilişkisini tespit etmek için İstanbul bölgesinde bankacılık, hazır giyim, turizm, medikal malzemesi satışı, tekstil imalatı ve perakende sektöründe faaliyet gösteren çeşitli işletmelerde çalışan toplam 494 işgören üzerinde bir araştırma yapmıştır. Duygusal zeka ile işgörenlerin iş performansı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 174-190).

Taşçı ve Koş (2007), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel öğrenme değerleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'ndeki Eğitim Bilimleri, İktisadi İdari Bilimler, Mühendislik ve Mimarlık

Fakülteleri'ndeki akademisyenler üzerine araştırmasını gerçekleştirmişlerdir. Örgütsel öğrenme boyutları (soruna yönelik olma, hesap verebilirlik, geçerli enformasyon, şeffaflık) ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik) arasında anlamlı ilişkilerin varlığı belirlenmiştir. Soruna yönelik olma ile örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik faktörü ile soruna yönelik olma, geçerli enformasyon ve şeffaflık; sportmenlik faktörü ile geçerli enformasyon ve şeffaflık; vicdanlılık faktörü ile soruna yönelik olma arasında anlamlı doğrusal ilişkiler ortaya konmuştur (Taşçı ve Koç, 2007: 373-382).

Köse vd. (2003), Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve idari personeli üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) ve tutuma ilişkin faktörler (örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider desteği, iş tatmini) arasındaki ilişkileri ve bunların çalışanların demografik özellikleri ile ilişkisini ölçmeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, çalışanların cinsiyeti ile nezaket ve sivil erdem boyutu arasında zayıfda olsa olumlu ilişki olduğu belirtilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve iş tatmini haricindeki tutuma ilişkin faktörlerin, çalışanların yaşı ile ilişkisi tespit edilememiştir. Kurumda çalışılan süre ile sadece vicdanlılık arasında aynı yönde, kuvvetli bir ilişki bulmuşlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının en fazla örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu belirtmektedirler. Lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi tespit edilememiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının kendi boyutları arasındaki ilişkileri incelendiğinde, sportmenlik dışındaki boyutların arasında oldukça kuvvetli ilişkiler vardır. Sportmenliğin ise nezaket ve vicdanlılık boyutlarıyla ilişki içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel adaletin, vicdanlılık ve sivil erdemle ilişkisi belirlenmiştir (Köse vd., 2003: 1-19).

Bolat ve Bolat (2008), örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemek için 283 otel çalışanıyla inceleme yapmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın (örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı), örgütsel vatandaşlık davranışı (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) üzerindeki etkileri konusunda güçlü destek sağlamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli belirleyicilerinin; birincisi normatif bağlılık,

ikincisi, duygusal bağıllık ve son olarak da devam bağıllığı olduğunu belirlemişlerdir (Bolat ve Bolat, 2008: 75-94).

Börü (2005) makalesinde; güvenin örgütsel vatandaşlıkla ilişkisini yapılan araştırmalar doğrultusunda incelemiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgilenen birçok araştırmacı, güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çok güçlü ilişkiler bulmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, çalışanların üstlerine olan güvenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına yol açacağını saptamıştır (Börü, 2005: 301-332).

Çetin (2004), öğretmenlerin okullarında örgütsel yurttaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemek amacıyla 719 öğretmen üzerinde çalışma yapmıştır. “Diğerlerini düşünme ve yardım” boyutunda kadın öğretmenler erkeklere göre daha olumlu düşünmektedir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler, “diğerlerini düşünme ve yardım etme” ile “nezaketen bilgilendirme” boyutları bakımından istemeden öğretmen olanlara göre daha olumludur. Ek bir işte çalışmayan ve yalnızca öğretmenlik mesleğini yapan eğitimciler; “diğerlerini düşünme ve yardım etme”, “ileri görev bilinci”, “nezaketen bilgilendirme” ile “gönüllülük ve centilmenlik” boyutları bakımından ek işte çalışanlara göre; daha olumlu düşünmektedir. “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutuna göre; ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz, okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumlu düşündüğünü belirtmektedir (Çetin, 2004: 130-157).

Yapılan araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiye bazı araştırmacılar yer verirken bazı araştırmacılar yer vermemektedir.

1.8. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Literatürde yer alan çalışmaların bir kısmında örgütte geçirilen süre, yaş, cinsiyet ve eğitim gibi değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir

ilişki kurulmuşken, diğer bir kısmında ise anlamlı bir ilişki belirlenememiştir. Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutları ele alınarak incelenmiştir.

Tablo 3: Demografik değişken Yaş ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Demografik Faktörler : YAŞ	
William ve Shiaw (1999)	Yaş değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir.
Thompson ve Werner (1997)	Yaş değişkeninin sadece örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel inisiyatif değişkeni üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.
William, Pitre ve Zainuba (2002)	Yaş değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi belirlenememiştir.
Stamper ve Dyne (2001)	Yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardım etme ve katılım davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu yapmış olduğu çalışmasında belirlenmiştir.
Wagner ve Rush (2000)	Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Genç işgörenlerde özgecilik davranışı daha fazla görülmektedir.
Celep, Polat ve arkadaşlarının (2004)	Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını gösterme düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediğine bakıldığında, uyma boyutunda yaş grupları görüşlerinin farklılaştığı saptanmıştır. 20-30 yaş ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş ve 51 ve üstü yaş grupları görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının uyma boyutundaki özellikleri gösterme düzeyi de artmaktadır.
Güven (2006)	Örgütsel vatandaşlık davranışının, sahiplenme, fikirleri destekleme, işe özen gösterme, şirket kaynaklarını etkin kullanma, amirleri bilgilendirme ve özveride bulunma boyutları ile çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Samancı (2006)	Öğretmenler yaşları arttıkça örgüte karşı daha titiz davranmaktadırlar.

Çetin (2004)	Yaş değişkeni ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında farklılıklar vardır. “Diğerlerini düşünme ve yardım” ve “ileri görev bilinci” boyutlarına göre 36 ve daha yukarı yaştaki öğretmenler 35 yaşından genç öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedir. “nezaket bildirme” ve “gönüllülük ve centilmenlik” boyutlarına göre ise 25 yaşından daha genç öğretmenler diğer yaştaki öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedir.
Gençtürk (2005)	Demografik değişkenlerden yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
Kendirligil (2006)	Yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.
Demir (2007)	Yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

William, Pitre ve Zainuba (2002), William ve Shiaw (1999), Güven (2006), Gençtürk (2005), Kendirligil (2006) ve Demir (2007) tarafından yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde Tablo 3’de , örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Bunun yanında Tablo 3 ‘de, Thompson ve Werner (1997), yaşın sadece bireysel inisiyatif üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Stamper ve Dyne (2001), yaş ile yardım etme ve katılım arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Wagner ve Rush (2000), yaş ile özgecilik boyutu, Celep vd. (2004), uyma davranışı ile yaş ve Çetin (2004), yaş ile diğerlerini düşünme ve yardım, ileri görev bilinci, nezaket bildirme, centilmenlik ve gönüllülük boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4: Demografik Değişken Cinsiyet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Demografik Faktörler : CİNSİYET	
William ve Shiaw (1999)	Cinsiyet değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.
Thompson ve Werner (1997)	Cinsiyet değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışının ele alınan boyutlarıyla (kişiler arası yardım, kişisel çalışkanlık, bireysel inisiyatif ve bağlılık) hiçbiri arasında anlamlı

	bir ilişki belirlenememiştir
William, Pitre ve Zainuba (2002)	Cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi belirlenememiştir.
Stamper ve Dyne (2001)	Cinsiyet değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardım etme ve katılım boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
Mercan (2006)	Örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık, erdemlilik ve sportmenlik boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık belirtilmiştir. Erkek öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutlarını kadın öğretmenlere göre daha fazla sergilemektedir.
Köse, Kartal, Kayalı (2003)	Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve sivil erdem boyutu arasında zayıfda olsa anlamlı olumlu ilişki bulmuşlardır. Kadınlar nezaket ve sivil erdem boyutlarında erkeklere göre daha yüksek değere sahiptir.
Celep, Polat ve arkadaşlarının (2004)	Öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını göstermelerine ilişkin algılarında, destekleyici katılım boyutu dışındaki tüm boyutlarda anlamlı bir fark yoktur. Erkeklerin, kadınlardan destekleyici katılım boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışını daha üst düzeyde gösterdikleri düşünülmektedir.
Güven (2006)	Cinsiyet ile sadece özveride bulunma boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, kadın çalışanların örgütleri için özveride bulunma düzeyleri erkek çalışanlara göre daha yüksektir.
Samancı (2006)	Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, kendilerini daha fazla geliştirmekte, okul yararına işlerin organizasyonlarında daha fazla gönüllü davranışlar göstermekte, centilmenlik davranışını daha fazla göstermekte ve daha titiz davranmaktadırlar.
Çetin (2004)	Örgütsel vatandaşlık davranışının “diğerlerini düşünme ve yardım” ve “örgütün gelişimine destek verme boyutları cinsiyete göre değişmektedir. Diğerlerini düşünme ve yardım boyutunda kadınlar erkeklere göre daha olumlu düşünmektedir. Örgütün gelişimine destek verme boyutunda erkekler kadınlara göre daha olumlu düşünmektedir.

Gençtürk (2005)	Demografik değişkenlerden yaş, kıdem ve eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
Kendirligil (2006)	Cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.
Tang ve İbrahim (1998)	Yapmış oldukları çalışmalarında ABD örneğinde cinsiyet ile uyum arasında anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Orta Doğu örneğinde ne özgeciler ne de uyum arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir
Demir (2007)	Örgütsel vatandaşlık davranışının yardım severlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.
Kidder ve Parks (2001)	Organ'ın beş boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir.
Özdemir (2005)	Bayan akademisyenlerin arkadaşlarının fikirlerini açıklamaları yönünde cesaretlendirme eğiliminin erkek akademisyenlerden daha düşük olduğunu ve erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha dakik olduğunu ortaya koymuştur.
Dönder (2006)	Örgütsel vatandaşlık davranışı ile öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4'de William ve Shiaw (1999), William, Pitre ve Zainuba (2002), Thompson ve Werner (1997), Gençtürk (2005), Kendirligil (2006) ve Demir (2007) tarafından yapılan çalışmalarda, cinsiyet değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Stamper ve Dyne (2001), Mercan (2006) Köse, Kartal, Kayalı (2003), Celep, Polat ve arkadaşlarının (2004), Güven (2006), Samancı (2006), Çetin (2004), Tang ve İbrahim (1998), Kidder ve Parks (2003), Özdemir (2005) ve Dönder (2006) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir.

Tablo 5: Demografik değişken Eğitim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Demografik Faktörler : EğİTİM	
William ve Shiaw (1999)	Eğitim değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir
Thompson ve Werner (1997)	Eğitim değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının ele alınan hiçbir boyutuyla (kişiler arası yardım, kişisel çalışkanlık, bireysel inisiyatif ve bağlılık) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.
William, Pitre ve Zainuba (2002)	Eğitim değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi belirlenmemiştir.
Güven (2006)	Örgütsel vatandaşlık davranışının, sahiplenme, fikirleri destekleme, işe özen gösterme, şirket kaynaklarını etkin kullanma, amirleri bilgilendirme ve özveride bulunma boyutları ile çalışanların almış oldukları eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Gençtürk (2005)	Demografik değişkenlerden eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
Demir (2007)	Çalışanların almış oldukları eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

Tablo 5' de, William ve Shiaw (1999), Thompson ve Werner (1997), Güven (2006), Gençtürk (2005) ve Demir (2007) tarafından yapılan araştırmalarda, çalışanların almış oldukları eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirleyememişlerdir.

Tablo 6: Örgütte Geçirilen Süre ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Demografik Faktörler : Örgütte Geçirilen Süre	
Samancı (2006)	Kıdem arttıkça, öğretmenler örgüt yararına görevlerini aşan davranışlar göstermektedirler. Karara katılım ve örgüt için sorumluluk alma duygusu ve yardımlaşma ve birbirine destek olma davranışları artmaktadır. Öğretmenler olumlu sosyal ilişkiler geliştirmektedir.
William, Pitre ve Zainuba (2002)	Çalışmasında örgütte geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi belirlenmemiştir
Stamper ve Dyne (2001)	Örgütte geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardım etme ve katılım davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu çalışmada belirlenmiştir.
Köse, Kartal, Kayalı (2003)	Kurumda çalışılan süre ile sadece vicdanlılık arasında aynı yönde, kuvvetli ilişki vardır. Çalışanlar, kurumda çalıştıkları yıllar arttıkça, daha fazla işlerine bağlanmakta, işlerini daha titiz ve ciddi yapmaktadırlar.
Gençtürk (2005)	Demografik değişkenlerden örgütte geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
Kendiriligil (2006)	Örgütte geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.
Dönder (2006)	20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin 1 yıl ile 5 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin daha olumlu düşünmektedir.
Celep vd. (2004)	Kıdemle örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme düzeyi arasında doğru bir orantı vardır. Öğretmenlerin yıllar geçtikçe mesleğine, okuluna bağlılıkları artmaktadır.

Tablo 6'da, William, Pitre ve Zainuba (2002), Gençtürk (2005) ve Kendiriligil (2006) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile örgütte geçirilen süre arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Stamper ve Dyne (2001), örgütte geçirilen süre ile yardım etme ve katılım davranışı arasında; Köse vd. (2003) örgütte geçirilen süre ile vicdanlılık davranışı arasında; Celep, Polat ve

arkadaşları (2004) örgütsel vatandaşlık davranışının uyma, sadakat, işlevsel katılım ve destekleyici katılım boyutları ile kıdem arasında anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Samancı (2006), çalışmasında kıdem arttıkça, öğretmenlerin örgüt yararına görevlerini aşan davranışlar gösterdiklerini belirtmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde, araştırmanın amacına, araştırmanın evrenine ve örnekleme, veri toplama yöntemine ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

2.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde örgütler, varlıklarını sürdürebilmek için iş tanımlarında biçimsel olarak belirlenmiş görevlerin ötesinde davranış sergileyen, örgütlerine katkı sağlayan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Literatürde, beklenen iş gereksinmelerini aşan bu davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde, çalışanların farklı demografik özelliklere sahip olması sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkileyebilmektedir.

Araştırmanın amacı, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, işletmede çalışma yılı, buldukları pozisyonda geçirilen süre) göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarını (özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) değerlendirmektir.

Demografik değişkenler ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında fark olup olmadığını değerlendirmek için yapılan araştırmada, çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitimi, işletmede geçirdikleri süre ve buldukları pozisyonda çalışma yılı ile Organ'ın literatüre kazandırdığı ve bu alanda çalışma yapan araştırmacıların Köse vd. (2003), Bolat (2008), Özdevecioğlu (2003), İşbaşı (2000), Mercan(2006) sıklıkla kullandıkları örgütsel vatandaşlık davranışının 5 boyutuyla araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda, verilerin analizi ve yorumlanmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı

boyutları bağımlı değişken, çalışanların demografik değişkenleri ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da kumaş, konfeksiyon, teknik tekstil ve gömleklik alanlarında faaliyet gösteren, bir tekstil firması oluşturmaktadır. Firmada toplam 525 kişi çalışmaktadır. İşletmenin örgüt şeması Ek-1'de yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 350 kişi oluşturmaktadır.

2.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket uygulaması yapılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenler, ikinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği yer almaktadır. Araştırmada anketler rastgele seçilen 350 kişiye boş zarf eşliğinde dağıtılmış daha sonra geri toplanmıştır. Dağıtılan 350 ankettin, 200 tanesinden cevap alınmıştır. Geri dönüşüm oranı %57'dir.

Demografik sorular, kişilerin yaşları, eğitim durumları, cinsiyetleri, işletmede çalıştıkları bölüm, işletmede kaç yıldır çalıştıkları ve şu anki pozisyonda kaç yıldır bulduklarını kapsayan soruları içermektedir (Ek-2).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları, bir çok araştırmacı tarafından (Organ, (1980, Podsakoff vd., 2000 ; Graham, 1991 ; William ve Anderson, 1991) farklı tasnif edilmesine rağmen bu araştırmada Bolat'ın (2008) araştırmasında kullandığı Organ'ın beş boyutunu içeren ölçekten yararlanılmıştır. Bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışının Organ'ın beş boyutunu (özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) içeren 20 madde bulunmaktadır. Bolat (2008) yapmış olduğu faktör analizi ile 20 örgütsel vatandaşlık davranışı sorularını beş boyuta indirgemıştır. Elde ettiğimiz verilerle yapılan faktör analizi sonuçları sağlıklı olmadığı için (Ek 4) Bolat'ın (2008) yapmış olduğu faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçekte çalışanın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem davranışlarını açıklayan 4'er soru

bulunmaktadır. Boyutların dağılımı Ek-3'de bulunmaktadır. Her bir ifade, 1=Tamamen katılmıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum arasındaki 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür.

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmalarda karşımıza çıkan sorunlarından biri de ölçeklerin kime uygulanması gerektiğidir. Bilindiği üzere bir araştırmada birçok kaynaktan bir arada yararlanmak elbette ki veri toplamak için en sağlıklı yollardan biridir. Bununla birlikte birçok kaynağı bir arada kullanmak zaman ve maliyet açısından külfetli olduğundan genellikle tercih edilen bir yöntem değildir. Moorman (1991) araştırmasında, astlar, denk çalışanlar, amirler ve kişinin kendisinden veri toplamayı en iyi yol olarak kabul etmektedir. Araştırmaların büyük çoğunluğu amir değerlendirmelerine ya da kişilerin kendi değerlendirmelerine odaklanmıştır. İncelemelerde amir değerlendirmesi ya da kişinin kendi değerlendirmesi arasında fark görülememiştir (Basım, Şener, 2006: 6-8). Bu araştırmada, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları kişilerin kendi beyanları esas alınarak belirlenmiştir.

2.5. İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLER VE VERİ ANALİZİ

Anket ile toplanan veriler SPSS 16.0 (Software Statistical Package for the Social Science) istatistik paketi kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS, sosyal bilimlerdeki nicel araştırmalarda verilerin istatistiksel analizinde sıklıkla kullanılan bir programdır. Örneklemin demografik özelliklerini ortaya koymak üzere frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda örgütte en fazla sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun tespitine yönelik her bir boyutun ortalaması ve standart sapması incelenmiştir. Geliştirilen hipotezleri test edilmek için T-testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. ANOVA analizi ile ortaya konan farklılıkların nelerden kaynaklandığını belirlemek için Levens testi (varyans homojenliğinin) sonuçlarına göre Turkey HSD testi veya Games-Howell Testi seçilerek uygulanmıştır. Son olarak bağımlı değişkenlerimiz olan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek için Korelasyon analizi yapılmıştır.

2.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada test edilmek üzere geliştirilen hipotezler şu şekildedir.

H₁ : Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- b) Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂ : Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- b) Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃ : Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

- b) Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄ : Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- b) Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅ : Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- b) Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆ : Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

- a) Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- b) Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- c) Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- d) Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.
- e) Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

2.7. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇLARI

2.7.1. ARAŞTIRMA BULGULARI

2.7.1.1. FREKANS ANALİZİ

Araştırma kapsamında çalışanların demografik değişkenlerini incelemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgular tablolarda incelenmiştir. Demografik veriler üzerinde yapılan frekans analizinde bazı gruplar altında inceleme yapılması için yeterli veri bulunmadığı için gruplarda kendi içinde birleştirmeler yapılmıştır. Araştırmaya katılanların yaş gruplarından 46-55 yaş grubu ve 56 ve üzeri yaş grubu, 46 yaş ve üzeri olarak birleştirilmiştir. Eğitim durumlarında, lisans, yüksek lisans ve doktora grupları lisans ve üzeri olarak ele alınmıştır. Katılımcıların çalıştıkları bölümler ise, muhasebe-finans bölümü ve diğer (yönetim, ar-gr ve insan kaynakları) bölümler olarak belirlenmiştir. İşyerinde çalışma yılları gruplarından 1 yıldan az ve 1-3 yıl arası, 3 yıl ve daha az olarak; buldukları pozisyonda geçirdikleri süre, 1 yıldan az ve 1-3 yıl arası 3 yıldan az olarak, 7-9 yıl arası ve 10 yıldan fazla 7 yıl ve daha fazla olarak birleştirilmiştir. Birleştirme yapılmadan önce elde edilen frekans analizi ve birleştirme yapıldıktan sonra elde edilen veriler Ek-5’te bulunmaktadır.

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

<i>Yaş Grupları</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
25 yaş altı	34	17,0
25-35 yaş arası	79	39,5
36-45 yaş arası	59	29,5
46 yaş ve üzeri	28	14,0
Toplam	200	100,0

Tablo 7’de çalışanların yaş dağılımları ele alınmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların %17’si 25 yaş altında, %39,5’i 25 ile 35 yaş arasında, %29,5’i 36 ile 45 yaş arasında ve %14’ü 46 yaş ve üzerinde olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
İlköğretim	33	16,5
Lise	66	33,0
Önlisans	62	31,0
Lisans ve üzeri	39	19,5
Toplam	200	100,0

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 8’de gösterilmektedir. Bu doğrultuda, ilköğretim mezunu olan katılımcılar %16,5, lise mezunu olan katılımcılar %33, önlisans mezunu olan katılımcılar %31 ve lisans ve üzerinde mezuniyet derecesine sahip olanlar ise %19,5’lik bir orana sahiptir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Kadın	96	48,0
Erkek	104	52,0
Toplam	200	100,0

Tablo 9’da çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %48’i kadın ve %52’si ise erkektir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Bölümlere Göre Dağılımı

<i>Bölüm</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Muhasebe-Finans	36	18,0
Üretim	83	41,5
Pazarlama	50	25,0
Diğer (Yönetim, AR-GE, İK)	31	15,5
Toplam	200	100,0

Tablo 10’da araştırmaya katılanların çalıştıkları birimlere göre dağılımı yer almaktadır. Anketi dolduran katılımcıların % 18’i Muhasebe ve Finans bölümünde, %41,5’i üretim bölümünde, %25’i pazarlama bölümünde ve %15,5’i diğer bölümlerde çalışmaktadır. Diğer bölümlerde yer alan bölümler; yönetim, AR-GE ve İnsan Kaynaklarından oluşmaktadır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Dağılımı

<i>İşyerindeki Çalışma Yılı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
3 yıl ve daha az	57	28,5
4-6 yıl	65	32,5
7-9 yıl	42	21,0
10 yıl ve daha fazla	36	18,0
Toplam	200	100,0

Araştırmaya katılanların işyerindeki çalışma yılına göre dağılımı Tablo 11’de yer almaktadır. Çalışanların % 28,5’i 3 yıl ve daha az süredir aynı işyerinde çalıştıklarını, %32,5’i 4 ile 6 yıl arasında bir süredir çalıştıklarını, %21’i 7 ile 9 yıl arasında bir süredir çalıştıklarını ve %18’i 10 yıl ve daha fazla süredir aynı işyerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Şu anki Pozisyonunda Çalışma Yılına Göre Dağılımı

<i>Şuan ki Pozisyonda Çalışma Yılı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde (%)</i>
3 yıl ve daha az	77	38,5
4-6 yıl	59	29,5
7 yıl ve daha fazla	64	32,0
Toplam	200	100,0

Araştırmaya katılanların şu anki pozisyonunda çalışma yılına göre dağılımı Tablo 12’de yer almaktadır. Anketi dolduranların %38,5’i 3 yıl ve daha az süredir, %29,5’i 4 ile 6 yıl arasında ve % 32’si 7 yıl ve daha fazla zamandır şuan ki pozisyonda çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.7.1.2. GEÇERLİLİK ANALİZİ

Organ’ın beş boyutu kullanılarak geliştirilen, Bolat’ın (2008) araştırmasında kullandığı örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği geçerliliği sınanmış ve beş boyut altında ele alınmıştır (Ek 3). Bu ölçeğin geçerliliği Bolat ‘ın (2008) araştırmasında gerekli analizler yapılarak kanıtlandığı için bu araştırma için geçerlilik analizi uygulanmamıştır.

2.7.1.3. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Güvenilirlik analizi, araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için kullanılan soru setine uygulanmıştır. Örgütsel vatandaşlık soru setinin güvenilirlik analizi sonucunda genel Cronbach Alfa değeri 0,84 bulunmuştur. Genel güvenilirlik analizinden sonra, her bir boyut için ayrı ayrı güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Boyutlar bazında elde edilen bulgular Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13: Boyutlar Bazında Güvenirlik Analizi

<i>Boyutlar</i>	<i>F Değeri</i>	<i>Alpha</i>	<i>P</i>
Özgecilik	30,135	0,72	,001
Şirkette yeni çalışmaya başlayan kişilerin çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olurum.			
Çalışma arkadaşlarıma, işleri ile ilgili sorunlarını çözmeleri konusunda yardımcı olurum.			
İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım			
İşlerini daha iyi yapmaları için çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum			
Vicdanlılık	45,727	0,62	,001
Verilen görevler zor bile olsa itiraz etmem			
İşe zamanında gelirim			
Bana verilen görevleri zamanında tamamlamaya özen gösteririm			
Şirket kurallarına harfiyen uyarım			
Nezaket	5,171	0,82	,002
Çalışma arkadaşlarıma zarar veren davranışlardan kaçınırım			
Çalışma arkadaşlarıma sorun olmamak için çaba gösteririm			
Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermektan kaçınırım			
Çalışma arkadaşlarımla etkileyecek bir durum söz konusu olduğunda, harekete geçmeden önce onların mutlaka görüşünü alırım			
Centilmenlik	174,924	0,18	,001
Şirket içinde yaşanan küçük olayları büyütmem			
Olayların genellikle olumlu taraflarını görmeye çalışırım			
Sıradan olayları şikayet konusu yapmaktan kaçınırım			
Şirketin yaptıklarında mutlaka kusurlu bir yan bulurum			
Erdemlilik	73,482	0,52	,001
Şirketim ile ilgili gelişmeleri takip ederim			
Şirketimin gelişimi için yapıcı önerilerde bulunurum			
Şirket toplantılarına aktif olarak katılırım			
Şirketle ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.			

2.7.1.4. TANIMLAYICI İSTATİSTİK

Tablo 14: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	200	1,00	5,00	4,4438	,68106
Vicdanlılık	200	1,00	5,00	4,3737	,65163
Nezaket	200	1,25	5,00	4,5837	,56448
Centilmenlik	200	1,75	5,00	3,9188	,60408
Erdemlilik	200	1,00	5,00	4,0700	,77822

Araştırmada elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde “Özgecilik” ile ilgili olarak ankete katılanların verdiği cevapların ortalaması 4,44, “Vicdanlılık” ile ilgili soruların ortalaması 4,37, “Nezaket” ile ilgili bölümün ortalaması 4,58, “Centilmenlik” boyutuna verilen yanıtların ortalaması 3,92 ve son olarak “Erdemlilik” boyutuna verilen yanıtların ortalaması 4,07’dir.

Bu boyutlardan en olumlu ortalamaya sahip olan değişken “Nezaket” olarak bulunmuşken, araştırmaya katılanların verdikleri yanıtların en az olumlu yönde olduğu boyut ise “Centilmenlik” değişkeni olarak tespit edilmiştir.

2.7.1.5. T-TESTİ

Araştırma kapsamında iki değişkenli demografik veriler ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine verilen yanıtlar arasında farkın var olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla T-Testi yapılmıştır. Demografik verilerde iki seçeneğe sahip olan tek soru vardır. Bu soru katılımcıların cinsiyetleri ile ilgilidir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında bir adet T-Testi yapılmıştır. Ancak anketi cevaplayan katılımcıların kadın veya erkek olmalarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Tablo 15). T-Testinden elde edilen bulgulara göre “ H_2 : Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15: Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin T- Testi;

	Cinsiyet	N	Mean	ss	df	t	p
Özgecilik	1	96	4,51	0,68	198	1,43	0,15
	2	104	4,37	0,67			
Vicdanlılık	1	96	4,41	0,65	198	0,94	0,34
	2	104	4,33	0,64			
Nezaket	1	96	4,55	0,61	198	0,57	0,56
	2	104	4,6	0,51			
Centilmenlik	1	96	3,94	0,65	198	0,59	0,55
	2	104	3,89	0,55			
Erdemlilik	1	96	4,13	0,66	198	1,14	0,25
	2	104	4	0,87			

2.7.1.6. ANOVA TESTİ

Araştırma kapsamında ikiden fazla değişkeni olan demografik veriler ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine verilen yanıtlar arasında farkın var olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla ANOVA Testi yapılmıştır. Demografik verilerde ikiden fazla seçeneğe sahip olan beş soru vardır. Bu sorulara verilen yanıtlar teker teker ele alınıp incelenecektir.

2.7.1.6.1. Çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi;

ANOVA Testinde ilk olarak, çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verilen yanıtlar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı tespit edilmek istenmiştir. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını algılamaları ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Tablo 16). Elde edilen bulgular doğrultusunda “ H_1 : Çalışanların yaşı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi

		Kareleri		Kareleri		Anlamlılık Düzeyi(p)
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	
Özgecilik	Gruplar Arası	1,38	3	0,46	0,99	0,39
	Gruplar İçi	90,92	196	0,46		
	Toplam	92,30	199			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	1,55	3	0,51	1,22	0,30
	Gruplar İçi	82,94	196	0,42		
	Toplam	84,50	199			
Nezaket	Gruplar Arası	0,90	3	0,30	0,94	0,42
	Gruplar İçi	62,51	196	0,31		
	Toplam	63,41	199			
Centilmenlik	Gruplar Arası	1,18	3	0,39	1,08	0,35
	Gruplar İçi	71,43	196	0,36		
	Toplam	72,61	199			
Erdemlilik	Gruplar Arası	1,34	3	0,44	0,73	0,53
	Gruplar İçi	119,17	196	0,60		
	Toplam	120,52	199			

2.7.1.6.2. Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi;

İkinci ANOVA Testi araştırma yapılan işletmedeki katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında gerçekleştirilmiştir. ANOVA testinde katılımcıların verdikleri cevapların eğitim durumuna göre farklı olup olmadığı incelenmek istenmiştir. ANOVA Testi sonucunda elde edilen bulgulara göre “Özgecilik”, “Nezaket” ve “Erdemlilik” değişkenlerine verilen yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 17). Araştırma bulguları doğrultusunda “**H3a:** Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” , “**H3c:** Çalışanların eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” ve “**H3e:** Çalışanların

eğitimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 17: Çalışanların Almış Oldukları Eğitim Gruplarına Göre ANOVA Testi

		Kareleri		Kareleri		Anlamlılık Düzeyi(p)
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	
Özgecilik	Gruplar Arası	6,54	3	2,18	4,986	,002
	Gruplar İçi	85,76	196	,43		
	Toplam	92,30	199			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	3,12	3	1,04	2,507	,060
	Gruplar İçi	81,37	196	,41		
	Toplam	84,50	199			
Nezaket	Gruplar Arası	3,24	3	1,08	3,523	,016
	Gruplar İçi	60,16	196	,30		
	Toplam	63,41	199			
Centilmenlik	Gruplar Arası	1,32	3	,44	1,214	,306
	Gruplar İçi	71,29	196	,36		
	Toplam	72,61	199			
Erdemlilik	Gruplar Arası	24,86	3	8,28	16,979	,001
	Gruplar İçi	95,66	196	,48		
	Toplam	120,52	199			

Tablo 18: Değişkenlerin Eğitim Grubuna göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std.	Std.	%95 Güven Aralığı	
				Sapma	Hata	En düşük	En yüksek
Özgecilik	İlköğretim	33	4,6818	,35506	,06181	4,5559	4,8077
	Lise	66	4,3447	,67477	,08306	4,1788	4,5106
	Önlisans	62	4,5887	,52028	,06608	4,4566	4,7208
	Lisans ve üzeri	39	4,1795	,96816	,15503	3,8656	4,4933
	Toplam	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387
Nezaket	İlköğretim	33	4,7500	,32476	,05653	4,6348	4,8652
	Lise	66	4,6250	,38041	,04683	4,5315	4,7185
	Önlisans	62	4,6008	,56260	,07145	4,4579	4,7437
	Lisans ve üzeri	39	4,3462	,85957	,13764	4,0675	4,6248
	Toplam	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625
Erdemlilik	İlköğretim	33	3,7576	,83732	,14576	3,4607	4,0545
	Lise	66	3,7235	,71000	,08739	3,5489	3,8980
	Önlisans	62	4,2661	,66971	,08505	4,0961	4,4362
	Lisans ve üzeri	39	4,6090	,58713	,09402	4,4186	4,7993
	Toplam	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785

ANOVA Testi'nde gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Varyans Homojenliği Testi yapılmıştır. Bu test doğrultusunda gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için hangi testi kullanmamız gerektiğine karar verilmektedir.

Tablo 19: Eğitim Durumu için Varyans Homojenliği Testi

	Levene Testi	p
ÖZGECİLİK	6,333	,000
NEZAKET	8,445	,000
ERDEMLİLİK	2,437	,066

ANOVA Testinde gruplar arasında anlamlı fark bulunan değişkenlerin her birine Post Hoc Testlerinden uygun olanları tespit edilip analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle “Özgecilik” değişkenine Games-Howell Testi uygulanmış ve hangi gruplar arasında farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20: Özgecilik Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Games-Howell Testi

ÖZGECİLİK				
Games-Howell				
(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
İlköğretim	Lise	,33712	,10353	,008
	Önlisans	,09311	,09048	,733
	Lisans ve üzeri	,50233	,16690	,021
Lise	İlköğretim	-,33712	,10353	,008
	Önlisans	-,24401	,10614	,104
	Lisans ve üzeri	,16521	,17588	,784
Önlisans	İlköğretim	-,09311	,09048	,733
	Lise	,24401	,10614	,104
	Lisans ve üzeri	,40922	,16852	,084
Lisans ve üzeri	İlköğretim	-,50233	,16690	,021
	Lise	-,16521	,17588	,784
	Önlisans	-,40922	,16852	,084

“Özgecilik” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Eğitim durumuna göre “Özgecilik” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=4,986$ ve $p= 0,002$). Tablo 18’den de anlaşılacağı gibi “Özgecilik” bağımlı değişkenine ilköğretim mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 4,68, lise mezunu olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,35, önlisans mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 4,59 ve lisans ve daha fazla eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,18’dir.

“Özgecilik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi eğitim gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Games Howell Testi uygulanmıştır. Tablo 20’de de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile lise mezunu olanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir

($p=0,008$). Aynı şekilde ilköğretimden mezun olan çalışanlarla lisans ve üzerinde eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,021$).

Tablo 21: Nezaket Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Games-Howell Testi

NEZAKET				
Games-Howell				
(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
İlköğretim	Lise	,12500	,07341	,330
	Önlisans	,14919	,09111	,363
	Lisans ve üzeri	,40385*	,14880	,044
Lise	İlköğretim	-,12500	,07341	,330
	Önlisans	,02419	,08543	,992
	Lisans ve üzeri	,27885	,14539	,235
Önlisans	İlköğretim	-,14919	,09111	,363
	Lise	-,02419	,08543	,992
	Lisans ve üzeri	,25465	,15508	,364
Lisans ve üzeri	İlköğretim	-,40385*	,14880	,044
	Lise	-,27885	,14539	,235
	Önlisans	-,25465	,15508	,364

“Nezaket” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Eğitim durumuna göre “Nezaket” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=3,523$ ve $p= 0,016$). Tablo 18’den de anlaşılacağı gibi “Nezaket” bağımlı değişkenine ilköğretim mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 4,75, lise mezunu olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,63, önlisans mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 4,60 ve lisans ve daha fazla eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,35’tir.

“Nezaket” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için

varyans homojenliği sınanmış ve hangi eğitim gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Games Howell Testi uygulanmıştır. Tablo 21’de de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile lisans ve daha yüksek düzeyde eğitim durumuna sahip olanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,044$).

Tablo 22: Erdemlilik Değişkeni için Eğitim Gruplarına ilişkin Tukey HSD Testi

ERDEMLİLİK				
Tukey HSD				
(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
İlköğretim	Lise	,03409	,14894	,996
	Önlisans	-,50855	,15054	,005
	Lisans ve üzeri	-,85140	,16524	,000
Lise	İlköğretim	-,03409	,14894	,996
	Önlisans	-,54264	,12356	,000
	Lisans ve üzeri	-,88549	,14110	,000
Önlisans	İlköğretim	,50855	,15054	,005
	Lise	,54264	,12356	,000
	Lisans ve üzeri	-,34285	,14278	,080
Lisans ve üzeri	İlköğretim	,85140	,16524	,000
	Lise	,88549	,14110	,000
	Önlisans	,34285	,14278	,080

“Erdemlilik” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Eğitim durumuna göre “Erdemlilik” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=16,979$ ve $p=0,001$). Tablo 18’den de anlaşılacağı gibi “Erdemlilik” bağımlı değişkenine ilköğretim mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 3,76, lise mezunu olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,72, önlisans mezunu olanların verdiği yanıtların ortalaması 4,27 ve lisans ve daha fazla eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,61’dir.

“Erdemlilik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi eğitim gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Tukey HSD Testi uygulanmıştır. Tablo 22’te de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile önlisans mezunu olanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,005$). Aynı şekilde ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile lisans ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların verdikleri yanıtlar arasında da anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lise mezunu olanlar ile önlisans mezunu olanların verdikleri yanıtlar ve lisans ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

2.7.1.6.3. Çalışanların işyerindeki çalışma yıllarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi;

Üçüncü olarak yapılan ANOVA Testi, araştırma yapılan işletmedeki katılımcıların işyerindeki çalışma yılları ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında gerçekleştirilmiştir. ANOVA Testinde katılımcıların verdikleri cevapların işyerindeki çalışma yıllarına göre farklı olup olmadığı incelenmek istenmiştir. ANOVA Testi sonucunda elde edilen bulgulara göre “Özgecilik”, “Vicdanlılık” ve “Nezaket” değişkenlerine verilen yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 23). “**H5a:** Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” , “**H5b:** Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” ve “**H5c:** Çalışanların işletmede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezleri araştırma bulgularına göre kabul edilmiştir.

Tablo 23 : Çalışanların İşyerinde Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi

		Kareleri		Kareleri		Anlamlılık
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	Düzeyi(p)
Özgecilik	Gruplar Arası	5,34	3	1,78	4,019	0,008
	Gruplar İçi	86,95	196	0,44		
	Toplam	92,30	199			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	5,53	3	1,84	4,577	0,004
	Gruplar İçi	78,96	196	0,40		
	Toplam	84,50	199			
Nezaket	Gruplar Arası	6,13	3	2,04	6,997	0,000
	Gruplar İçi	57,27	196	0,29		
	Toplam	63,41	199			
Centilmenlik	Gruplar Arası	0,98	3	0,32	0,901	0,442
	Gruplar İçi	71,62	196	0,36		
	Toplam	72,61	199			
Erdemlilik	Gruplar Arası	2,64	3	0,88	1,465	0,225
	Gruplar İçi	117,87	196	0,60		
	Toplam	120,52	199			

Tablo 24: Değişkenlerin İşyerindeki Çalışma Yıllarına göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	İş Çalışma Yılı	Yerindeki N	Ortalama	Std.	Std.	%95 Güven Aralığı	
				Sapma	Hata	En düşük	En yüksek
Özgecilik	3 yıl ve daha az	57	4,3202	,59716	,07910	4,1617	4,4786
	4-6 yıl	65	4,6231	,53239	,06604	4,4912	4,7550
	7-9 yıl	42	4,2321	1,00364	,15487	3,9194	4,5449
	10 yıl ve daha fazla	36	4,5625	,46435	,07739	4,4054	4,7196
	Toplam	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387
Vicdanlılık	3 yıl ve daha az	57	4,2588	,60127	,07964	4,0992	4,4183
	4-6 yıl	65	4,5577	,52990	,06573	4,4264	4,6890
	7-9 yıl	42	4,1488	,89725	,13845	3,8692	4,4284
	10 yıl ve daha fazla	36	4,4861	,47035	,07839	4,3270	4,6453
	Toplam	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646
Nezaket	3 yıl ve daha az	57	4,5132	,43921	,05817	4,3966	4,6297
	4-6 yıl	65	4,7615	,35198	,04366	4,6743	4,8488
	7-9 yıl	42	4,3036	,90986	,14040	4,0200	4,5871
	10 yıl ve daha fazla	36	4,7014	,36263	,06044	4,5787	4,8241
	Toplam	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625

ANOVA Testi'nde gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Varyans Homojenliği Testi yapılmıştır. Bu test doğrultusunda gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için hangi testin kullanılması gerektiğine karar verilmektedir.

Tablo 25: Eğitim Durumu için Varyans Homojenliği Testi

	Levene Testi	p
ÖZGECİLİK	6,136	,001
VİCDANLILIK	1,308	,273
NEZAKET	10,860	,000

ANOVA Testinde gruplar arasında anlamlı fark bulunan değişkenlerin her birine Post Hoc Testlerinden uygun olanları tespit edilip analizler gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle “Özgecılık” değişkenine Games-Howel Testi uygulanmış ve hangi gruplar arasında farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26: Özgecılık Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Games-Howell Testi

ÖZGECİLİK				
Games-Howell				
(I) Çal. Yılı	(J) Çal. Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
3 yıl ve daha az	4-6 yıl	-,30290*	,10304	,020
	7-9 yıl	,08803	,17389	,957
	10 yıl ve daha fazla	-,24232	,11066	,134
4-6 yıl	3 yıl ve daha az	,30290*	,10304	,020
	7-9 yıl	,39093	,16836	,105
	10 yıl ve daha fazla	,06058	,10174	,933
7-9 yıl	3 yıl ve daha az	-,08803	,17389	,957
	4-6 yıl	-,39093	,16836	,105
	10 yıl ve daha fazla	-,33036	,17313	,236
10 yıl ve daha fazla	3 yıl ve daha az	,24232	,11066	,134
	4-6 yıl	-,06058	,10174	,933
	7-9 yıl	,33036	,17313	,236

“Özgecılık” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla işyerindeki çalışma yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. İşyerindeki çalışma yıllarına göre “Özgecılık” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (F=4,019 ve p= 0,008). Tablo 24’ten de anlaşılacağı gibi “Özgecılık” bağımlı değişkenine işyerinde 3 yıl ve daha az çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,32, 4-6 yıl arası çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,62, 7-9 yıl arası çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,23 ve 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,56’dır.

“Özgecilik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Games Howell Testi uygulanmıştır. Tablo 26’da da görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre sadece 3 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 4 ile 6 arasında çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,02).

Tablo 27: Vicdanlılık Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Tukey HSD Testi

VİCDANLILIK					
Tukey HSD					
(I) Çal. Yılı	(J) Çal. Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	
3 yıl ve daha az	4-6 yıl	-,29892*	,11518	,049	
	7-9 yıl	,10996	,12908	,829	
	10 yıl ve daha fazla	-,22734	,13513	,336	
4-6 yıl	3 yıl ve daha az	,29892*	,11518	,049	
	7-9 yıl	,40888*	,12566	,007	
	10 yıl ve daha fazla	,07158	,13187	,948	
7-9 yıl	3 yıl ve daha az	-,10996	,12908	,829	
	4-6 yıl	-,40888*	,12566	,007	
	10 yıl ve daha fazla	-,33730	,14417	,093	
10 yıl ve daha fazla	3 yıl ve daha az	,22734	,13513	,336	
	4-6 yıl	-,07158	,13187	,948	
	7-9 yıl	,33730	,14417	,093	

“Vicdanlılık” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla işyerindeki çalışma yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. İşyerindeki çalışma yıllarına göre “Vicdanlılık” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (F=4,577 ve p= 0,004). Tablo 24’ten de anlaşılacağı gibi “Vicdanlılık” bağımlı değişkenine işyerinde 3 yıl ve daha az

çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,26, 4-6 yıl arası çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,56, 7-9 yıl arası çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,15 ve 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,49'dur.

“Vicdanlılık” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tablo 27’de de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre 3 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 4 ile 6 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,049). Ayrıca 4 ile 6 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar ile 7 ile 9 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,007).

Tablo 28: Nezaket Değişkeni için İş Yerindeki Çalışma Yılına ilişkin Games-Howell Testi

NEZAKET					
Games-Howell					
(I) Çal. Yılı	(J) Çal. Yılı	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	
3 yıl ve daha az	4-6 yıl	-,24838*	,07273	,005	
	7-9 yıl	,20959	,15197	,518	
	10 yıl ve daha fazla	-,18823	,08389	,120	
4-6 yıl	3 yıl ve daha az	,24838*	,07273	,005	
	7-9 yıl	,45797*	,14703	,016	
	10 yıl ve daha fazla	,06015	,07456	,851	
7-9 yıl	3 yıl ve daha az	-,20959	,15197	,518	
	4-6 yıl	-,45797*	,14703	,016	
	10 yıl ve daha fazla	-,39782	,15285	,056	
10 yıl ve daha fazla	3 yıl ve daha az	,18823	,08389	,120	
	4-6 yıl	-,06015	,07456	,851	
	7-9 yıl	,39782	,15285	,056	

“Nezaket” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla işyerindeki çalışma yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. İşyerindeki çalışma yıllarına göre “Nezaket” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=6,997$ ve $p=0,000$). Tablo 24’ten de anlaşılabilceği gibi “Nezaket” bağımlı değişkenine işyerinde 3 yıl ve daha az çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,51, 4-6 yıl arası çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,76, 7-9 yıl arası çalışanların verdiği yanıtların ortalaması 4,30 ve 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 4,70’tir.

“Nezaket” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Games Howell Testi uygulanmıştır. Tablo 28’de de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre 3 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 4 ile 6 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,005$). Ayrıca 4 ile 6 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar ile 7 ile 9 yıl arasında çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,016$).

2.7.1.6.4. Çalışanların şu anki pozisyonda çalışma yıllarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi;

Dördüncü olarak yapılan ANOVA Testi, araştırma yapılan işletmedeki katılımcıların şu anki pozisyonda çalışma yılları ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında gerçekleştirilmiştir. ANOVA testinde katılımcıların verdikleri cevapların çalışanların şu anki pozisyonda çalışma yıllarına göre farklı olup olmadığı incelenmek istenmiştir. ANOVA Testi sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine verilen yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 29). ANOVA testi bulguları doğrultusunda, “**H6:** Çalışanların buldukları pozisyondaki çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 29: Çalışanların Şu anki Pozisyonda Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi

		Kareleri		Kareleri		Anlamlılık Düzeyi(p)
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	
Özgecilik	Gruplar Arası	0,86	2	,43	,934	,395
	Gruplar İçi	91,43	197	,46		
	Toplam	92,30	199			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	0,96	2	,48	1,134	,324
	Gruplar İçi	83,53	197	,42		
	Toplam	84,50	199			
Nezaket	Gruplar Arası	1,38	2	,69	2,202	,113
	Gruplar İçi	62,02	197	,31		
	Toplam	63,41	199			
Centilmenlik	Gruplar Arası	0,14	2	,07	,202	,818
	Gruplar İçi	72,46	197	,36		
	Toplam	72,16	199			
Erdemlilik	Gruplar Arası	3,03	2	1,51	2,542	,081
	Gruplar İçi	117,48	197	,59		
	Toplam	120,52	199			

2.7.1.6.5. Çalışanların görev yaptıkları bölüme göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin ANOVA Testi;

Son olarak yapılan ANOVA Testi, araştırma yapılan işletmedeki katılımcıların görev yaptıkları bölümler ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında gerçekleştirilmiştir. ANOVA testinde katılımcıların verdikleri cevapların görev yaptıkları bölümlere göre farklı olup olmadığı incelenmek istenmiştir. ANOVA Testi sonucunda elde edilen bulgulara göre “Özgecilik”, “Centilmenlik” ve “Erdemlilik” değişkenlerine verilen yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 30). “**H4a:** Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” , “**H4d:** Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “centilmenlik” boyutu arasında anlamlı bir

fark vardır.” ve “**H4e:** Çalışanların çalıştıkları bölüm ile örgütsel vatandaşlık davranışının “erdem” boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 30: Çalışanların Görev Yaptıkları Bölüme Göre ANOVA Testi

		Kareleri		Kareleri		Anlamlılık Düzeyi(p)
		Toplamı	sd	Ortalaması	F	
Özgecilik	Gruplar Arası	4,97	3	1,65	3,718	,012
	Gruplar İçi	87,33	196	,44		
	Toplam	92,30	199			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	2,70	3	,90	2,157	,094
	Gruplar İçi	81,79	196	,41		
	Toplam	84,50	199			
Nezaket	Gruplar Arası	1,61	3	,53	1,705	,167
	Gruplar İçi	61,79	196	,31		
	Toplam	63,41	199			
Centilmenlik	Gruplar Arası	0,96	3	1,32	3,771	,012
	Gruplar İçi	68,65	196	,35		
	Toplam	72,61	199			
Erdemlilik	Gruplar Arası	16,29	3	5,43	10,215	,000
	Gruplar İçi	104,22	196	,53		
	Toplam	120,52	199			

Tablo 31: Değişkenlerin Görev Yapılan Bölümlere göre ANOVA Testine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	Bölüm	N	Ortalama	Std.	Std.	%95 Güven Aralığı	
				Sapma	Hata	En düşük	En yüksek
Özgecilik	Muhasebe-Fin.	36	4,6250	,50885	,08481	4,4528	4,7972
	Üretim	83	4,4036	,75892	,08330	4,2379	4,5693
	Pazarlama	50	4,2400	,65262	,09230	4,0545	4,4255
	Diğer	31	4,6694	,58233	,10459	4,4558	4,8830
	Toplam	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387
Centilmenlik	Muhasebe-Fin.	36	3,9861	,72443	,12074	3,7410	4,2312
	Üretim	83	3,7560	,59209	,06499	3,6267	3,8853
	Pazarlama	50	4,0300	,61785	,08738	3,8544	4,2056
	Diğer	31	4,0968	,30739	,05521	3,9840	4,2095
	Toplam	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030
Erdemlilik	Muhasebe-Fin.	36	4,3125	,56813	,09469	4,1203	4,5047
	Üretim	83	3,7410	,75652	,08304	3,5758	3,9062
	Pazarlama	50	4,2150	,74232	,10498	4,0040	4,4260
	Diğer	31	4,4355	,79574	,14292	4,1436	4,7274
	Toplam	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785

ANOVA Testi'nde gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Varyans Homojenliği Testi yapılmıştır. Bu test doğrultusunda gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için hangi testin kullanılması gerektiğine karar verilmektedir.

Tablo 32: Görev Yapılan Bölüm için Varyans Homojenliği Testi

	Levene Testi	p
ÖZGECİLİK	,637	,592
CENTİLMENLİK	3,894	,010
ERDEMLİLİK	1,166	,324

ANOVA Testinde gruplar arasında anlamlı fark bulunan değişkenlerin her birine Post Hoc Testlerinden uygun olanları tespit edilip analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle “Özgecilik” değişkenine Tukey HSD Testi uygulanmış ve hangi gruplar arasında farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33: Özgecilik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme ilişkin Tukey HSD Testi

ÖZGECİLİK				
Tukey HSD				
(I) Bölüm	(J) Bölüm	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Muhasebe-Fin.	Üretim	,22139	,13321	,347
	Pazarlama	,38500*	,14591	,044
	Diğer	-,04435	,16356	,993
Üretim	Muhasebe-Fin.	-,22139	,13321	,347
	Pazarlama	,16361	,11950	,520
	Diğer	-,26574	,14051	,235
Pazarlama	Muhasebe-Fin.	-,38500*	,14591	,044
	Üretim	-,16361	,11950	,520
	Diğer	-,42935*	,15260	,027
Diğer(Yönetim, Ar-ge,İnsan Kay.)	Muhasebe-Fin.	,04435	,16356	,993
	Üretim	,26574	,14051	,235
	Pazarlama	,42935*	,15260	,027

“Özgecilik” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla çalışanların görev yaptıkları bölümler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Görev yapılan bölüme göre “Özgecilik” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=3,718$ ve $p= 0,012$). Tablo 31’den de anlaşılacağı gibi “Özgecilik” bağımlı değişkenine muhasebe-finance bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,63, üretim bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,40, pazarlama bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,24 ve diğer (Yönetim, AR-GE, İnsan Kaynakları) bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,66’dır.

“Özgecilik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Tukey HSD Testi uygulanmıştır. Tablo 33’de de görüldüğü gibi, bu test

sonucuna göre muhasebe-finans bölümünde çalışanların verdikleri yanıtlar ile pazarlama bölümünde çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,044). Aynı şekilde pazarlama bölümünde çalışanların verdikleri yanıtlar ile diğer (yönetim, Ar-ge, İnsan Kaynakları) bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,027).

Tablo 34: Centilmenlik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme ilişkin Games-Howell Testi

CENTİLMENLİK				
Games-Howell				
(I) Bölüm	(J) Bölüm	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Muhasebe-Fin.	Üretim	,23009	,13712	,345
	Pazarlama	-,04389	,14904	,991
	Diğer	-,11066	,13276	,838
Üretim	Muhasebe-Fin.	-,23009	,13712	,345
	Pazarlama	-,27398	,10890	,064
	Diğer	-,34075	,08527	,001
Pazarlama	Muhasebe-Fin.	,04389	,14904	,991
	Üretim	,27398	,10890	,064
	Diğer	-,06677	,10336	,917
Diğer	Muhasebe-Fin.	,11066	,13276	,838
	Üretim	,34075	,08527	,001
	Pazarlama	,06677	,10336	,917

“Centilmenlik” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla çalışanların görev yaptıkları bölümler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Görev yapılan bölüme göre “Centilmenlik” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (F=3,771 ve p= 0,012). Tablo 31’den de anlaşılacağı gibi “Centilmenlik” bağımlı değişkenine muhasebe-finans bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 3,99, üretim bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 3,76, pazarlama bölümünde çalışanların

verdikleri yanıtların ortalaması 4,03 ve diğer (Yönetim, AR-GE, İnsan Kaynakları) bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,10'dur.

“Centilmenlik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Games-Howell testi uygulanmıştır. Tablo 34’de de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre sadece üretim bölümünde çalışanların verdikleri yanıtlar ile diğer bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,001).

Tablo 35: Erdemlilik Değişkeni için Görev Yapılan Bölüme İlişkin Tukey HSD Testi

ERDEMLİLİK				
Tukey HSD				
(I) Bölüm	(J) Bölüm	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Muhasebe-Fin.	Üretim	,57154	,14553	,001
	Pazarlama	,09750	,15939	,928
	Diğer	-,12298	,17867	,901
Üretim	Muhasebe-Fin.	-,57154	,14553	,001
	Pazarlama	-,47404	,13054	,002
	Diğer	-,69452	,15349	,000
Pazarlama	Muhasebe-Fin.	-,09750	,15939	,928
	Üretim	,47404	,13054	,002
	Diğer	-,22048	,16670	,550
Diğer (Yönetim, Ar-ge, İ.K)	Muhasebe-Fin.	,12298	,17867	,901
	Üretim	,69452	,15349	,000
	Pazarlama	,22048	,16670	,550

“Erdemlilik” bağımlı değişkenine verilen cevaplarla çalışanların görev yaptıkları bölümler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Görev yapılan bölüme göre “Erdemlilik” bağımlı değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (F=10,215 ve p=0,001). Tablo 31’den de anlaşılacağı gibi “Erdemlilik” bağımlı değişkenine muhasebe-finans bölümünde

Çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,31, üretim bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 3,74, pazarlama bölümünde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,22 ve diğer (Yönetim, AR-GE, İnsan Kaynakları) bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 4,44'tür.

“Erdemlilik” bağımlı değişkenine verilen yanıtlar arasında hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Bunun için varyans homojenliği sınanmış ve hangi gruplarının arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tablo 35'te de görüldüğü gibi, bu test sonucuna göre üretim bölümünde çalışanların verdikleri yanıtlar ile muhasebe-finans ($p=0,001$), pazarlama ($p=0,002$) ve diğer ($p=0,000$) bölümlerde çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

2.7.1.7. KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon analizi, değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizi sonucunda, doğrusal ilişki olup olmadığı, ve varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanır. Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir (Kalaycı, 2005: 116).

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması, yüksek; 0,70-0,30 arasında, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2007: 32).

Tablo 36: Bağımsız Değişkenler Korelasyon Analizi

		ÖZ.	VİC.	NEZ.	CEN.	ERD.
ÖZGECİLİK	Pearson Korelasyon (r)	1				
	Sig. (p)					
	N	200				
VİCDANLILIK	Pearson Korelasyon (r)	,670	1			
	Sig. (p)	,000				
	N	200	200			
NEZAKET	Pearson Korelasyon (r)	,734	,662	1		
	Sig. (p)	,000	,000			
	N	200	200	200		
CENTİLMENLİK	Pearson Korelasyon (r)	,270	,354	,236	1	
	Sig. (p)	,000	,000	,001		
	N	200	200	200	200	
ERDEMLİLİK	Pearson Korelasyon (r)	,240	,234	-,017	,418	1
	Sig. (p)	,001	,001	,811	,000	
	N	200	200	200	200	200

“Özgecilik” değişkeni ile “Vicdanlılık” değişkeni arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,670$) olduğu görülmektedir. “Özgecilik” değişkeni ile “Nezaket” değişkeni arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,734$) olduğu tablodan anlaşılmaktadır. “Özgecilik” değişkeni ile “Centilmenlik” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,270$) olduğu görülmektedir. “Özgecilik” değişkeni ile “Erdemlilik” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki ($p = 0,001$ ve $r = ,240$) olduğu Tablo 36’den anlaşılmaktadır.

“Vicdanlılık” değişkeni ile “Nezaket” değişkeni arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,662$) olduğu tablodan anlaşılmaktadır. “Vicdanlılık” değişkeni ile “Centilmenlik” değişkeni arasında pozitif yönde orta

düzyeyde anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,354$) olduğu görölmektedir. “Vicdanlılık” değişkeni ile “Erdemlilik” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf düzyeyde anlamlı bir ilişki ($p = 0,001$ ve $r = ,234$) olduğu Tablo 36’dan anlaşılmaktadır.

“Nezakət” değişkeni ile “Centilmenlik” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf düzyeyde anlamlı bir ilişki ($p = 0,001$ ve $r = ,236$) olduğu görölmektedir. “Nezakət” değişkeni ile “Erdemlilik” değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. “Centilmenlik” değişkeni ile “Erdemlilik” değişkenleri arasında pozitif yönde orta düzyeyde anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$ ve $r = ,418$) olduğu görölmektedir.

2.8. GENEL SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Günümüzde örgütler, rekabet üstünlüğü sağlamak ve fark yaratabilmek için iş tanımlarında belirtilen resmi görevlerin ötesinde davranış gösteren çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İlk kez 1930’lu yıllarda Barnard tarafından rol dışı davranışlar olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, daha sonraki yıllarda, “prososyal davranışlar”, “ekstra rol davranışlar” ve “örgütsel vatandaşlık” terimleri kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. En genel tanımıyla örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların, formal iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak yaptıkları ekstra rol davranışlarıdır. Literatür incelendiğinde, 1980’lerden itibaren yönetim bilimci Organ ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmaların içeriğinin de örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar tarafından sergilenmesinde etkili olan belirleyicilere yönelik olduğu görölmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının öneminin gittikçe artmasının nedeni ise, diğer üretim faktörlerine kıyasla insan faktörünün günümüz çalışma koşullarında daha kilit bir role sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Rekabette insan unsurunun ve davranışlarının yadsınamaz kadar önemli bir hale gelmesi ile birlikte yönetim uygulamasının bir unsuru olarak görülebilecek örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün etkinliğine, başarısına, rekabet gücüne sağladığı katkılar da stratejik önemini korumaya devam etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı çeşitli sınıflamalarla boyutlara ayrılmıştır. Literatürde en fazla kullanılan Organ'ın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutlarıdır. Bunun dışında, Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach (2000) örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını, yardımseverlik davranışı, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, yurttaşlık erdemi, kişisel gelişim olarak; Graham (1991), örgütsel itaat, örgütsel sadakat, örgütsel katılım olarak ve William ve Anderson (1991), örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olarak boyutlara ayırmıştır.

Bireyin performansının bir parçası olarak görülen örgütsel vatandaşlık davranışlarının, her hangi bir maliyete katlanmaksızın örgütsel performansın geliştirilmesini sağlayabilecek bir kaynak olarak değerlendirilmesiyle birlikte, bu davranışların sergilenmesini etkileyen koşulları belirlemek üzere birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Büyük çoğunluk bireysel göstergeler üzerine yoğunlaşmakla birlikte bu araştırmalarda örgüt, lider ve görev özelliklerinin de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki ilişkileri ortaya konmuştur.

Demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu araştırmanın bağımsız değişkenlerini demografik değişkenler (çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitimi, çalışma yılı, buldukları pozisyonda geçirdikleri süre ve çalıştıkları bölüm), bağımlı değişkenlerini örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem) oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların %48'i kadın ve %52'si erkektir. %17'si 25 yaş altında, %39,5'i 25 ile 35 yaş arasında, %29,5'i 36 ile 45 yaş arasında ve %14'ü 46 yaş üstündedir. %16,5'i ilköğretim, %33'ü lise, %31'i önlisans ve %19,5'i lisans ve üstü eğitimi almıştır. %18'i muhasebe- finans, %41,5'i üretim, %25'i pazarlama ve %15,5'i yönetim, ar-ge, insan kaynakları bölümünde çalışmaktadır. Çalışanların %28,5'i 3yıl ve daha az, %32,5'i 4-6 yıl, %21'i 7-9 yıl, %18'i 10 yıl ve daha fazla yıldır işletmede çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %38,5'i 3 yıl daha az, %29,5' 4-6 yıl ve %32'i 7 yıl ve daha fazla süredir şu anki pozisyonunda çalışmaktadır.

Çalışanlar işletmede örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla nezaket (4,58) davranışını göstermektedir. Anketi cevaplayan katılımcıların kadın veya erkek olmalarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Elde edilen bu sonuç, William ve Shiaw'nin (1999), William, Pitre ve Zainuba'nın (2002), Thompson ve Werner'in (1997), Gençtürk'ün (2005), Kendiriligil'in (2006) ve Demir'in (2007) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılamaları ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuç, William ve Shiaw'nin (1999), William, Pitre ve Zainuba'nın (2002), Güven'in (2006), Gençtürk'ün (2005), Kendiriligil'in (2006) ve Demir'in (2007) elde ettikleri bulgular ile paralellik göstermektedir.

Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “nezaket” ve “erdemlilik” boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Özgecilik boyutu ile eğitim durumu arasındaki fark, ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile lise ve lisans ve üzerinde eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasındadır. Erdemlilik boyutu ile eğitim durumu arasındaki fark; ilköğretimden mezun olan çalışanların verdikleri yanıtlar ile önlisans ve lisans ve üzerinde eğitim alanlar arasında, liseden mezun olan çalışanlar ile önlisans ve lisans ve üzerinde eğitim alanlar arasındadır. Nezaket boyutu ile eğitim durumu arasındaki fark; ilköğretimden mezun olan çalışanlar ile lisans ve üzerinde eğitim alanlar arasındadır. İncelenen araştırmalarla elde ettiğimiz bulgular benzerlik göstermemektedir. Araştırmalarda çalışanların almış oldukları eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırma yapılan işletmedeki katılımcıların işyerindeki çalışma yılları ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “vicdanlılık” ve “nezaket “ boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Özgecilik, vicdanlılık hem de nezaket boyutu ile çalışma yılı arasındaki anlamlı farklılık işyerinde 3 ve daha az yıl çalışanlar ile 4-6 yıl çalışanlar arasındadır. Bir diğer anlamlı farklılık, hem vicdanlılık boyutu hem

de nezaket boyutunda 4-6 yıl işyerinde çalışanlar ile 7-9 yıl işyerinde çalışanlar arasındadır. Samancı (2004), çalışanların örgüt içinde kıdemleri arttıkça öğretmenlerin görevlerini aşan davranış gösterdiklerini, kararlara katılım, sorumluluk alma davranışının arttığını, yardımlaşma ve birbirlerine destek olma davranışlarında artış olduğunu belirtmektedir. Stamper ve Dyne (2001), araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışının yardım etme ve kararlara katılım davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Köse vd. (2003), kurumda çalışılan süre ile sadece vicdanlılık arasında aynı yönde ve kuvvetli ilişki olduğunu saptamışlardır. Dönder (2006), 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin 1 yıl ile 5 yıl arasında bulunan öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin daha olumlu düşündüklerini belirlemiştir.

Araştırmamızda çalışanların buldukları pozisyonda geçirdikleri süre ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Katılımcıların işletmede çalıştıkları bölümler ile örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “centilmenlik” ve “erdemlilik” boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Özgecilik boyutu ile çalıştıkları bölüm arasındaki fark; muhasebe-finans bölümü ile diğer (yönetim, ar-ge ve insan kaynakları) bölümler, pazarlama bölümü ile diğer (yönetim, ar-ge ve insan kaynakları) bölümler arasındadır. Centilmenlik boyutu ile katılımcıların çalıştıkları bölüm arasındaki farklılık; üretim bölümü ile diğer (yönetim, ar-ge ve insan kaynakları) bölümler arasındadır. Erdemlilik boyutu ile çalışılan bölüm arasındaki anlamlı farklılık; muhasebe-finans bölümü ile üretim bölümünde çalışanlar arasında ayrıca üretim bölümünde çalışanlar ile pazarlama bölümü ve diğer (yönetim, ar-ge ve insan kaynakları) bölümler çalışanlar arasındadır.

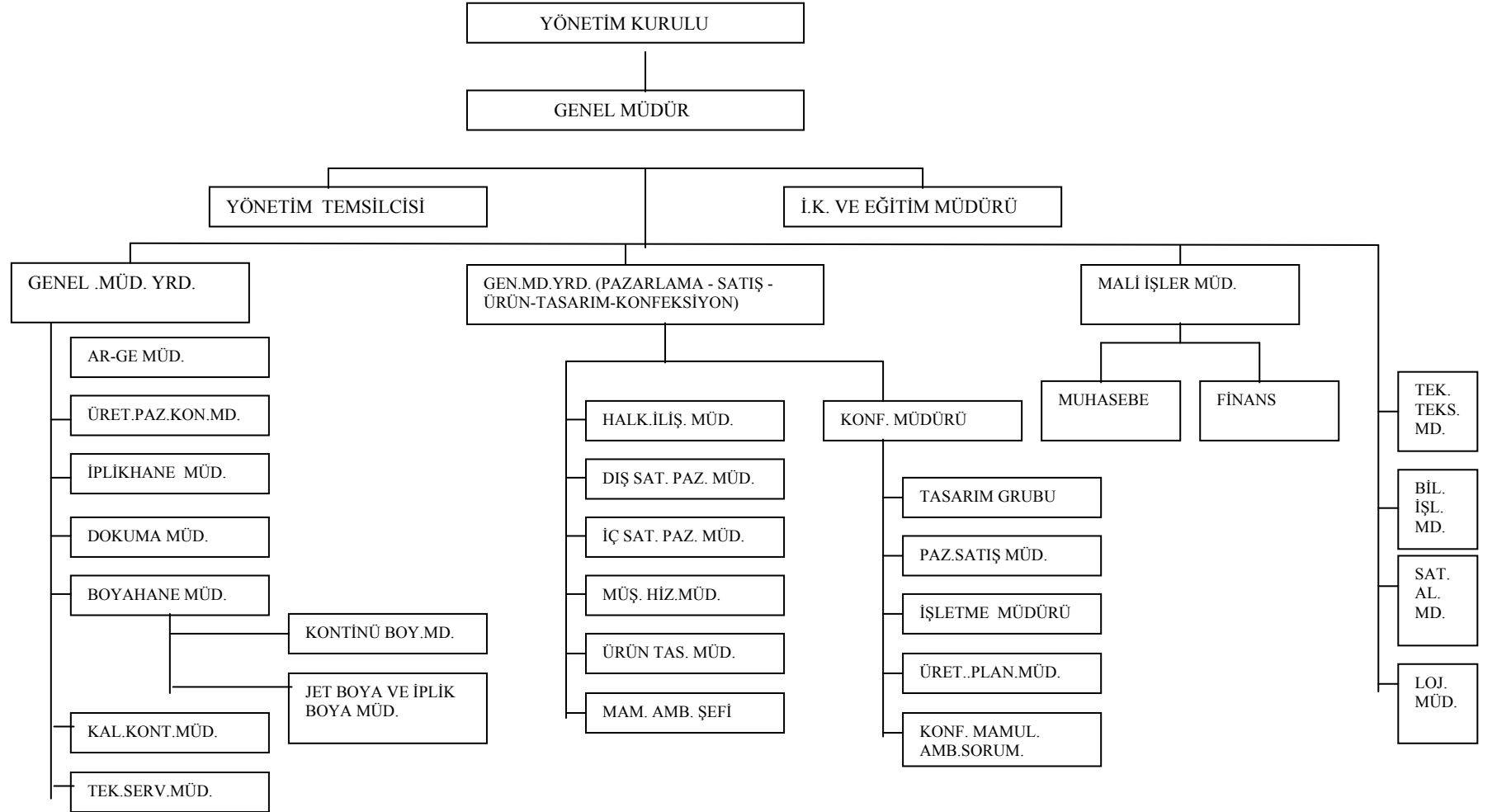
Örgütlerle ilgili görevlerde ve karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireyelerine yardım etme davranışı olan özgecilik davranışının anlamlı bir fark olduğu tespit edilen demografik değişkenlerin (eğitim, çalışma yılı ve çalışılan bölüm) hepsinde bulunduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları, örgütte çalışma yılları ve bölümleri farklılık gösterdikçe karşılaşılan sorunlarda örgüt içindeki bireylere yardım etme davranışları da değişmektedir.

Bağımlı değişkenlerimizi oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının kendi içinde her bir boyutun birbiriyle olan ilişkinin gücü ve yönünü belirlemek için

yapılan korelasyon analizinden elde edilen bulgular, Köse vd. (2003) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Örgütle ilgili görevlerde karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireyelerine yardım etmek şeklinde tanımlanan özgecilik davranışıyla çalışanların diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözüm için önerilerde bulunmalarını, yardımcı olma ya da sorunun çıkmasına engel olma türündeki önleyici davranış olan nezaket arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özgecilik ve nezaket boyutu arasındaki bu ilişki her iki boyutun yardım etme davranışı olmasından kaynaklanmaktadır. Elde edilen araştırma sonuçlarından bir diğeri de, örgütsel vatandaşlık davranışının erdemlilik ile nezaket boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Bu çalışmada demografik değişkenlere göre çalışanların göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları bir tekstil firmasının çalışanları kapsamında incelenmiştir. Araştırma sonuçlarının söz konusu firmaya özel olma özelliği taşıması nedeniyle bundan sonra konu ile ilgili yapılacak çalışmaların daha geniş kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve farklı sektörlerin araştırmaya dahil edilmesi sonuçların genellenebilirliğini sağlaması açısından faydalı olacaktır.

ORGANİZASYON ŞEMASI



Ek-2 Sayın Katılımcı;

Bu çalışmada, demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Vereceğiniz cevaplar sizin bireysel değerlendirmeniz için değil, genel olarak fikir edinmek için kullanılacaktır. Anketleriniz sadece bu çalışma için kullanılacak olup, başka kişi veya kurumların değişik amaçları için hiçbir şekilde kullanılmayacaktır.

Her soru için verilmiş olan seçeneklerden size uygun olana (X) işareti koymanız yeterlidir. Soruları boş bırakmamaya ve gerçek durumu en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeye dikkat ediniz. Göstereceğiniz ilgi ve tüm yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla...

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL

Tezi Hazırlayan

Hatice Esra ERYÜREK

1. Yaşınız ?

- a) 25 altı b) 25 – 35 c) 36 – 45
d) 46 – 55 e) 56 ve üzeri

2. Eğitim Durumunuz ?

- a) İlköğretim (ilk, orta)
b) Lise
c) Ön Lisans (meslek yüksek okulu)
d) Lisans (4 yıllık Fakülte)
e) Yüksek Lisans
f) Doktora

3. Cinsiyetiniz ?

- a) Kadın b) Erkek

4. Çalıştığınız işletmede hangi bölümdesiniz?

- a) Yönetim b) Muhasebe c) Üretim
d) Pazarlama e) AR-GE f) Finans
g) İnsan Kaynakları

5. Kaç yıldır şu an çalıştığınız işyerinde çalışıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az b) 1 – 3 Yıl c) 4 – 6 Yıl
d) 7 - 9 Yıl e) 10 yıldan fazla

6. Kaç yıldır şu anki pozisyonunuzda çalışıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az b) 1 – 3 Yıl c) 4 – 6 Yıl
d) 7 - 9 Yıl e) 10 yıldan fazla

EK- 3 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki bölümde yer alan ifadeler sizin düşüncelerinizi ve içinde bulunduğunuz gerçek durumu ne derece yansıtmaktadır? Size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir)

Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
					(Özgecilik)1. Şirkette yeni çalışmaya başlayan kişilerin çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olurum.
					(Özgecilik)2. Çalışma arkadaşlarıma, işleri ile ilgili sorunlarını çözmeleri konusunda yardımcı olurum.
					(Özgecilik)3. İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım.
					(Özgecilik)4. İşlerini daha iyi yapmaları için çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.
					(Vidanalılık)5. Verilen görevler zor bile olsa itiraz etmem.
					(Vidanalılık)6. İşe zamanında gelirim.
					(Vidanalılık)7. Bana verilen görevleri zamanında tamamlamaya özen gösteririm.
					(Vidanalılık)8. Şirket kurallarına harfiyen uyarım.
					(Nezaket) 9. Çalışma arkadaşlarıma zarar veren davranışlardan kaçınırım.
					(Nezaket) 10. Çalışma arkadaşlarıma sorun olmamak için çaba gösteririm.
					(Nezaket) 11. Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermektan kaçınırım.
					(Nezaket) 12. Çalışma arkadaşlarımla etkileyecek bir durum söz konusu olduğunda, harekete geçmeden önce onların mutlaka görüşünü alırım.
					(Centilmenlik) 13. Şirket içinde yaşanan küçük olayları büyütmem.
					(Centilmenlik) 14. Olayların genellikle olumlu taraflarını görmeye çalışırım.
					(Centilmenlik) 15. Sıradan olayları şikayet konusu yapmaktan kaçınırım.
					(Centilmenlik) 16. Şirketin yaptıklarında mutlaka kusurlu bir yan bulurum.
					(Erdemlilik) 17. Şirketim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.
					(Erdemlilik) 18. Şirketimin gelişimi için yapıcı önerilerde bulunurum.
					(Erdemlilik) 19. Şirket toplantılarına aktif olarak katılırım.
					(Erdemlilik) 20. Şirketle ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.

EK- 4 FAKTÖR ANALİZİ

Tüm soruların dahil edildiği faktör analizi:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,734
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2,126E3
	df	190
	Sig.	,000

Toplamda 5 faktör bulundu; ancak son iki faktör altında da 2 ifade yer almakta. Biz her bir faktörün altında en az 3 ifadenin yer almasını istiyoruz.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
övd9	,846				
övd2	,814				
övd11	,808				
övd10	,790				
övd6	,755				
övd1	,723			,348	
övd7	,691				
övd14	,442				,388
övd12	,301	,775			
övd3		,761			
övd4	,443	,676			
övd18		,666		,468	
övd16			,764		
övd19			,724		
övd17			,678		
övd5		,401	,520		-,337
övd20				,901	
övd15		,422		,531	
övd13					,775
övd8	,448	,360		,325	,466

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

8. soru çıkmış hali.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1,916E3
	df	171
	Sig.	,000

4. faktör altında 2, 5. faktör altında ise yalnızca bir ifade var.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
övd9	,850				
övd2	,811				
övd11	,808				
övd10	,793				
övd6	,759				
övd1	,718			,359	
övd7	,694			,301	
övd14	,452				,354
övd12	,308	,792			
övd3		,762			
övd4	,444	,668			
övd18		,665		,475	
övd16			,762		
övd19			,730		
övd17			,677		
övd5		,374	,526		-,393
övd20				,883	
övd15		,388		,596	
övd13					,837

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

8. soru ve 11. soru çıkmış hali.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1,853E3
	df	153
	Sig.	,000

Bu sefer 4 faktör altında toplanıyor; ancak 4. faktör altında 2 ifade yer aldığı için gene anlamlı değil.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
övd9	,849			
övd2	,812			
övd11	,810			
övd10	,791			
övd6	,760			
övd1	,721			,373
övd7	,697			
övd14	,454	,331		
övd12	,307	,821		
övd3		,751		
övd4	,441	,652		
övd18		,646		,496
övd16			,757	
övd19			,735	
övd17			,674	
övd5			,553	
övd20				,874
övd15		,335		,640

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Eğer daha fazla soru çıkarma yoluna gidersek, bu sefer kuramla ters düşebiliriz.

EK-5 : SPSS ÇIKTILARI: FREKANS TABLOLARI

yas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	34	17,0	17,0	17,0
	2	79	39,5	39,5	56,5
	3	59	29,5	29,5	86,0
	4	22	11,0	11,0	97,0
	5	6	3,0	3,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

egitim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	16,5	16,5	16,5
	2	66	33,0	33,0	49,5
	3	62	31,0	31,0	80,5
	4	29	14,5	14,5	95,0
	5	10	5,0	5,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

cinsiyet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	96	48,0	48,0	48,0
	2	104	52,0	52,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

bölüm					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3,0	3,0	3,0
	2	24	12,0	12,0	15,0
	3	83	41,5	41,5	56,5
	4	50	25,0	25,0	81,5
	5	20	10,0	10,0	91,5
	6	12	6,0	6,0	97,5
	7	5	2,5	2,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

isyerinde

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	4,5	4,5	4,5
2	48	24,0	24,0	28,5
3	65	32,5	32,5	61,0
4	42	21,0	21,0	82,0
5	36	18,0	18,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

EK-6: SPSS ÇIKTILARI : DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERDE VERİLERİN BİRLEŞTİRİLMİŞ FREKANS TABLOLARI**yas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	17,0	17,0	17,0
2	79	39,5	39,5	56,5
3	59	29,5	29,5	86,0
4	28	14,0	14,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

egitim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	16,5	16,5	16,5
2	66	33,0	33,0	49,5
3	62	31,0	31,0	80,5
4	39	19,5	19,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

cinsiyet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	96	48,0	48,0	48,0
2	104	52,0	52,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

bölüm

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	117	58,5	58,5	58,5
3	83	41,5	41,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

isyerinde

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	57	28,5	28,5	28,5
3	65	32,5	32,5	61,0
4	42	21,0	21,0	82,0
5	36	18,0	18,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

pozisyonda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	77	38,5	38,5	38,5
3	59	29,5	29,5	68,0
4	64	32,0	32,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

EK-7: SPSS ÇIKTILARI: GÜVENİRLİLİK ANALİZİ**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	200	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,788	,843	20

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,278	2,315	4,720	2,405	2,039	,362	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd1	80,8500	79,535	,461	,704	,776
övd2	80,9000	80,563	,401	,803	,778
övd3	81,5200	70,773	,562	,570	,762
övd4	81,1950	74,650	,597	,605	,764
övd5	81,7900	71,996	,420	,481	,776
övd6	80,8400	81,582	,362	,563	,781
övd7	80,8700	79,481	,484	,606	,775
övd8	81,2450	74,819	,567	,672	,765
övd9	80,9800	79,346	,510	,744	,774
övd10	80,8800	80,297	,469	,720	,777
övd11	80,9600	79,204	,511	,781	,774
övd12	81,0850	76,681	,497	,728	,771
övd13	81,1000	81,095	,193	,342	,788
övd14	81,1700	77,368	,421	,432	,775
övd15	81,0500	79,475	,342	,502	,780
övd16	83,2450	81,683	,050	,451	,810
övd17	81,2950	78,541	,270	,453	,785
övd18	81,2450	77,854	,390	,552	,776
övd19	82,4650	78,521	,142	,521	,805
övd20	80,9550	80,616	,283	,596	,783

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	852,664	199	4,285		
Within People					
Between Items	1375,484	19	72,394	79,554	,000
Residual	3440,716	3781	,910		
Total	4816,200	3800	1,267		
Total	5668,864	3999	1,418		

Grand Mean = 4,2780

EK-8 : SPSS ÇIKTILARI: HER BİR BOYUT İÇİN GÜVENİRLİLİK ANALİZİ**ÖZGECİLİK****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,658	,715	4

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,444	4,040	4,710	,670	1,166	,096	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd1	13,0650	5,398	,481	,558	,588
övd2	13,1150	5,630	,440	,556	,612
övd3	13,7350	3,422	,412	,285	,684
övd4	13,4100	4,153	,580	,349	,488

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	369,219	199	1,855		
Within People					
Between Items	57,374	3	19,125	30,135	,000
Residual	378,876	597	,635		
Total	436,250	600	,727		
Total	805,469	799	1,008		

Grand Mean = 4,4438

VİCDANLILIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,495	,620	4

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,374	3,770	4,720	,950	1,252	,196	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd5	13,7250	3,115	,216	,052	,638
övd6	12,7750	5,361	,411	,303	,399
övd7	12,8050	5,193	,379	,309	,396
övd8	13,1800	4,189	,387	,202	,333

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	337,999	199	1,698		
Within People				45,727	,000
Between Items	117,574	3	39,191		
Residual	511,676	597	,857		
Total	629,250	600	1,049		
Total	967,249	799	1,211		

Grand Mean = 4,3738

NEZAKET

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,784	,817	4

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,584	4,475	4,680	,205	1,046	,007	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd9	13,7550	3,090	,690	,528	,687
övd10	13,6550	3,202	,716	,621	,684
övd11	13,7350	3,100	,664	,579	,697
övd12	13,8600	2,905	,414	,181	,866

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	253,639	199	1,275		
Within People					
Between Items	4,274	3	1,425	5,171	,002
Residual	164,476	597	,276		
Total	168,750	600	,281		
Total	422,389	799	,529		

Grand Mean = 4,5838

CENTİLMENLİK

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	200	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,103	,182	4

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,919	2,315	4,510	2,195	1,948	1,146	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd13	11,2150	4,250	,129	,036	-,034 ^a
övd14	11,2850	4,325	,129	,087	-,028 ^a
övd15	11,1650	4,822	,057	,057	,071
övd16	13,3600	3,669	-,065	,013	,347

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	290,469	199	1,460		
Within People				174,924	,000
Between Items	687,324	3	229,108		
Residual	781,926	597	1,310		
Total	1469,250	600	2,449		
Total	1759,719	799	2,202		

Grand Mean = 3,9188

ERDEMLİLİK**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,500	,516	4

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,070	3,095	4,605	1,510	1,488	,445	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
övd17	12,0150	6,316	,323	,130	,402
övd18	11,9650	6,838	,358	,195	,389
övd19	13,1850	4,272	,358	,189	,392
övd20	11,6750	8,009	,196	,133	,503

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	482,080	199	2,423		
Within People					
Between Items	266,980	3	88,993	73,482	,000
Residual	723,020	597	1,211		
Total	990,000	600	1,650		
Total	1472,080	799	1,842		

Grand Mean = 4,0700

EK-9: SPSS ÇIKTILARI: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TANIMLAYICI İSTATİSTİKLERİ**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ÖZGECİLİK	200	1,00	5,00	4,4438	,68106
VİCDANLILIK	200	1,00	5,00	4,3737	,65163
NEZAKET	200	1,25	5,00	4,5837	,56448
CENTİLMENLİK	200	1,75	5,00	3,9188	,60408
ERDEMLİLİK	200	1,00	5,00	4,0700	,77822
Valid N (listwise)	200				

EK-10: SPSS ÇIKTILARI: T-TESTİ SONUÇLARI CİNSİYETE GÖRE**Group Statistics**

	cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ÖZGECİLİK	1	96	4,5156	,68711	,07013
	2	104	4,3774	,67190	,06589
VİCDANLILIK	1	96	4,4193	,65944	,06730
	2	104	4,3317	,64466	,06321
NEZAKET	1	96	4,5599	,61638	,06291
	2	104	4,6058	,51399	,05040
CENTİLMENLİK	1	96	3,9453	,65815	,06717
	2	104	3,8942	,55158	,05409
ERDEMLİLİK	1	96	4,1354	,66185	,06755
	2	104	4,0096	,67086	,06540

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ÖZGECİLİK	Equal variances assumed	,024	,878	1,438	198	,152	,13822	,09614	-,05136	,32780
	Equal variances not assumed			1,436	195,929	,152	,13822	,09622	-,05154	,32799
VICDANLILIK	Equal variances assumed	,557	,456	,949	198	,344	,08754	,09225	-,09438	,26946
	Equal variances not assumed			,948	195,918	,344	,08754	,09234	-,09456	,26964
NEZAKET	Equal variances assumed	2,828	,094	-,573	198	,567	-,04587	,08003	-,20369	,11195
	Equal variances not assumed			-,569	185,577	,570	-,04587	,08061	-,20490	,11316
CENTİLMENLİK	Equal variances assumed	,546	,461	,596	198	,552	,05108	,08564	-,11780	,21996
	Equal variances not assumed			,592	186,004	,554	,05108	,08624	-,11905	,22122
ERDEMLİLİK	Equal variances assumed	5,658	,018	1,143	198	,254	,12580	,11006	-,09124	,34284
	Equal variances not assumed			1,155	191,103	,249	,12580	,10888	-,08896	,34057

EK- 11: SPSS ÇIKTILARI: ÇALIŞANLARIN YAŞI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI- ANOVA TESTİ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ÖZGECİLİK	1	34	4,3015	1,04043	,17843	3,9384	4,6645	1,00	5,00
	2	79	4,4810	,57145	,06429	4,3530	4,6090	3,00	5,00
	3	59	4,4110	,63951	,08326	4,2444	4,5777	2,75	5,00
	4	28	4,5804	,47167	,08914	4,3975	4,7633	3,50	5,00
	Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00
VİCDANLILIK	1	34	4,2059	1,08967	,18688	3,8257	4,5861	1,00	5,00
	2	79	4,4430	,53552	,06025	4,3231	4,5630	3,50	5,00
	3	59	4,4110	,49078	,06389	4,2831	4,5389	3,00	5,00
	4	28	4,3036	,52422	,09907	4,1003	4,5068	3,25	5,00
	Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00
NEZAKET	1	34	4,4632	,92959	,15942	4,1389	4,7876	1,25	5,00
	2	79	4,6392	,40971	,04610	4,5475	4,7310	3,75	5,00
	3	59	4,6102	,41333	,05381	4,5025	4,7179	3,75	5,00
	4	28	4,5179	,63803	,12058	4,2705	4,7653	2,75	5,00
	Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00
CENTİLMENLİK	1	34	3,7721	,81503	,13978	3,4877	4,0564	1,75	5,00
	2	79	3,9051	,60089	,06760	3,7705	4,0397	2,75	5,00
	3	59	3,9788	,54196	,07056	3,8376	4,1201	2,75	5,00
	4	28	4,0089	,39955	,07551	3,8540	4,1639	3,25	5,00
	Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00
ERDEMLİLİK	1	34	4,1250	,91131	,15629	3,8070	4,4430	1,50	5,00
	2	79	4,1487	,66448	,07476	3,9999	4,2976	2,50	5,00
	3	59	3,9788	,85512	,11133	3,7560	4,2017	1,00	5,00
	4	28	3,9732	,74330	,14047	3,6850	4,2614	2,75	5,00
	Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ÖZGECİLİK	4,287	3	196	,006
VİCDANLILIK	10,127	3	196	,000
NEZAKET	4,469	3	196	,005
CENTİLMENLİK	4,930	3	196	,003
ERDEMLİLİK	2,136	3	196	,097

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖZGECİLİK	Between Groups	1,384	3	,461	,994	,397
	Within Groups	90,921	196	,464		
	Total	92,305	199			
VİCDANLILIK	Between Groups	1,557	3	,519	1,227	,301
	Within Groups	82,942	196	,423		
	Total	84,500	199			
NEZAKET	Between Groups	,900	3	,300	,940	,422
	Within Groups	62,510	196	,319		
	Total	63,410	199			
CENTİLMENLİK	Between Groups	1,187	3	,396	1,086	,356
	Within Groups	71,430	196	,364		
	Total	72,617	199			
ERDEMLİLİK	Between Groups	1,345	3	,448	,738	,531
	Within Groups	119,175	196	,608		
	Total	120,520	199			

EK-12: SPSS ÇIKTILARI: ÇALIŞANLARIN ALMIŞ OLDUKLARI EĞİTİM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI- ANOVA TESTİ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ÖZGECİLİK	1	33	4,6818	,35506	,06181	4,5559	4,8077	3,75	5,00
	2	66	4,3447	,67477	,08306	4,1788	4,5106	2,75	5,00
	3	62	4,5887	,52028	,06608	4,4566	4,7208	3,00	5,00
	4	39	4,1795	,96816	,15503	3,8656	4,4933	1,00	5,00
	Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00
VİCDANLILIK	1	33	4,4091	,44991	,07832	4,2496	4,5686	3,50	5,00
	2	66	4,3333	,57065	,07024	4,1931	4,4736	2,50	5,00
	3	62	4,5242	,61855	,07856	4,3671	4,6813	2,50	5,00
	4	39	4,1731	,89434	,14321	3,8832	4,4630	1,00	5,00
	Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00
NEZAKET	1	33	4,7500	,32476	,05653	4,6348	4,8652	3,75	5,00
	2	66	4,6250	,38041	,04683	4,5315	4,7185	3,50	5,00
	3	62	4,6008	,56260	,07145	4,4579	4,7437	2,75	5,00
	4	39	4,3462	,85957	,13764	4,0675	4,6248	1,25	5,00
	Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00
CENTİLMENLİK	1	33	3,8258	,41686	,07257	3,6779	3,9736	3,00	4,50
	2	66	3,8447	,63362	,07799	3,6889	4,0005	1,75	5,00
	3	62	3,9798	,68248	,08667	3,8065	4,1532	1,75	5,00
	4	39	4,0256	,54349	,08703	3,8495	4,2018	2,75	5,00
	Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00
ERDEMLİLİK	1	33	3,7576	,83732	,14576	3,4607	4,0545	1,50	5,00
	2	66	3,7235	,71000	,08739	3,5489	3,8980	1,50	5,00
	3	62	4,2661	,66971	,08505	4,0961	4,4362	1,00	5,00
	4	39	4,6090	,58713	,09402	4,4186	4,7993	3,00	5,00
	Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ÖZGECİLİK	6,333	3	196	,000
VİCDANLILIK	1,654	3	196	,178
NEZAKET	8,445	3	196	,000
CENTİLMENLİK	1,193	3	196	,314
ERDEMLİLİK	2,437	3	196	,066

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖZGECİLİK	Between Groups	6,544	3	2,181	4,986	,002
	Within Groups	85,760	196	,438		
	Total	92,305	199			
VİCDANLILIK	Between Groups	3,123	3	1,041	2,507	,060
	Within Groups	81,377	196	,415		
	Total	84,500	199			
NEZAKET	Between Groups	3,244	3	1,081	3,523	,016
	Within Groups	60,166	196	,307		
	Total	63,410	199			
CENTİLMENLİK	Between Groups	1,324	3	,441	1,214	,306
	Within Groups	71,293	196	,364		
	Total	72,617	199			
ERDEMLİLİK	Between Groups	24,860	3	8,287	16,979	,000
	Within Groups	95,660	196	,488		
	Total	120,520	199			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile çalışanların almış oldukları eğitim arasında özgecilik, nezaket ve erdemlilik arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığına ilişkin Post Host Testleri. Post Host Testleri Levene testi sonuçlarına göre seçilmiştir.

Descriptives

ÖZGECİLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	33	4,6818	,35506	,06181	4,5559	4,8077	3,75	5,00
2	66	4,3447	,67477	,08306	4,1788	4,5106	2,75	5,00
3	62	4,5887	,52028	,06608	4,4566	4,7208	3,00	5,00
4	39	4,1795	,96816	,15503	3,8656	4,4933	1,00	5,00
Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00

ANOVA

ÖZGECİLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,544	3	2,181	4,986	,002
Within Groups	85,760	196	,438		
Total	92,305	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ÖZGECİLİK

Games-Howell

(I) egitim	(J) egitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	,33712*	,10353	,008	,0665	,6078
	3	,09311	,09048	,733	-,1439	,3301
	4	,50233*	,16690	,021	,0587	,9460
2	1	-,33712*	,10353	,008	-,6078	-,0665
	3	-,24401	,10614	,104	-,5205	,0325
	4	,16521	,17588	,784	-,2995	,6300
3	1	-,09311	,09048	,733	-,3301	,1439
	2	,24401	,10614	,104	-,0325	,5205
	4	,40922	,16852	,084	-,0381	,8565
4	1	-,50233*	,16690	,021	-,9460	-,0587
	2	-,16521	,17588	,784	-,6300	,2995
	3	-,40922	,16852	,084	-,8565	,0381

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

NEZAKET

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	33	4,7500	,32476	,05653	4,6348	4,8652	3,75	5,00
2	66	4,6250	,38041	,04683	4,5315	4,7185	3,50	5,00
3	62	4,6008	,56260	,07145	4,4579	4,7437	2,75	5,00
4	39	4,3462	,85957	,13764	4,0675	4,6248	1,25	5,00
Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00

ANOVA

NEZAKET

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,244	3	1,081	3,523	,016
Within Groups	60,166	196	,307		
Total	63,410	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

NEZAKET
Games-Howell

(I) egitim	(J) egitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	,12500	,07341	,330	-,0680	,3180
	3	,14919	,09111	,363	-,0892	,3876
	4	,40385*	,14880	,044	,0085	,7992
2	1	-,12500	,07341	,330	-,3180	,0680
	3	,02419	,08543	,992	-,1988	,2472
	4	,27885	,14539	,235	-,1084	,6661
3	1	-,14919	,09111	,363	-,3876	,0892
	2	-,02419	,08543	,992	-,2472	,1988
	4	,25465	,15508	,364	-,1554	,6647
4	1	-,40385*	,14880	,044	-,7992	-,0085
	2	-,27885	,14539	,235	-,6661	,1084
	3	-,25465	,15508	,364	-,6647	,1554

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

ERDEMLİLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	33	3,7576	,83732	,14576	3,4607	4,0545	1,50	5,00
2	66	3,7235	,71000	,08739	3,5489	3,8980	1,50	5,00
3	62	4,2661	,66971	,08505	4,0961	4,4362	1,00	5,00
4	39	4,6090	,58713	,09402	4,4186	4,7993	3,00	5,00
Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

ANOVA

ERDEMLİLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	24,860	3	8,287	16,979	,000
Within Groups	95,660	196	,488		
Total	120,520	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ERDEMLİLİK
Tukey HSD

(I) egitim	(J) egitim	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	,03409	,14894	,996	-,3519	,4200
	3	-,50855*	,15054	,005	-,8986	-,1185
	4	-,85140*	,16524	,000	-1,2796	-,4232
2	1	-,03409	,14894	,996	-,4200	,3519
	3	-,54264*	,12356	,000	-,8628	-,2225
	4	-,88549*	,14110	,000	-1,2511	-,5199
3	1	,50855*	,15054	,005	,1185	,8986
	2	,54264*	,12356	,000	,2225	,8628
	4	-,34285	,14278	,080	-,7128	,0271
4	1	,85140*	,16524	,000	,4232	1,2796
	2	,88549*	,14110	,000	,5199	1,2511
	3	,34285	,14278	,080	-,0271	,7128

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

EK-13: SPSS ÇIKTILARI: ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE GEÇİRDİKLERİ SÜRE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI ANOVA TESTİ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ÖZGECİLİK	2	57	4,3202	,59716	,07910	4,1617	4,4786	3,00	5,00
	3	65	4,6231	,53239	,06604	4,4912	4,7550	3,00	5,00
	4	42	4,2321	1,00364	,15487	3,9194	4,5449	1,00	5,00
	5	36	4,5625	,46435	,07739	4,4054	4,7196	3,50	5,00
	Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00
VICDANLILIK	2	57	4,2588	,60127	,07964	4,0992	4,4183	2,50	5,00
	3	65	4,5577	,52990	,06573	4,4264	4,6890	3,50	5,00
	4	42	4,1488	,89725	,13845	3,8692	4,4284	1,00	5,00
	5	36	4,4861	,47035	,07839	4,3270	4,6453	3,75	5,00
	Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00
NEZAKET	2	57	4,5132	,43921	,05817	4,3966	4,6297	3,50	5,00
	3	65	4,7615	,35198	,04366	4,6743	4,8488	4,00	5,00
	4	42	4,3036	,90986	,14040	4,0200	4,5871	1,25	5,00
	5	36	4,7014	,36263	,06044	4,5787	4,8241	3,75	5,00
	Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00
CENTİLMENLİK	2	57	3,8465	,67108	,08889	3,6684	4,0246	1,75	5,00
	3	65	4,0154	,64632	,08017	3,8552	4,1755	3,00	5,00
	4	42	3,8750	,57448	,08864	3,6960	4,0540	2,75	5,00
	5	36	3,9097	,41898	,06983	3,7680	4,0515	3,00	5,00
	Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00
ERDEMLİLİK	2	57	4,1667	,79386	,10515	3,9560	4,3773	1,50	5,00
	3	65	4,1577	,71339	,08849	3,9809	4,3345	2,50	5,00
	4	42	3,9286	,97887	,15104	3,6235	4,2336	1,00	5,00
	5	36	3,9236	,55362	,09227	3,7363	4,1109	3,00	5,00
	Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ÖZGECİLİK	6,136	3	196	,001
VİCDANLILIK	1,308	3	196	,273
NEZAKET	10,860	3	196	,000
CENTİLMENLİK	2,257	3	196	,083
ERDEMLİLİK	6,730	3	196	,000

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖZGECİLİK	Between Groups	5,349	3	1,783	4,019	,008
	Within Groups	86,956	196	,444		
	Total	92,305	199			
VICDANLILIK	Between Groups	5,532	3	1,844	4,577	,004
	Within Groups	78,967	196	,403		
	Total	84,500	199			
NEZAKET	Between Groups	6,134	3	2,045	6,997	,000
	Within Groups	57,276	196	,292		
	Total	63,410	199			
CENTİLMENLİK	Between Groups	,988	3	,329	,901	,442
	Within Groups	71,629	196	,365		
	Total	72,617	199			
ERDEMLİLİK	Between Groups	2,644	3	,881	1,465	,225
	Within Groups	117,876	196	,601		
	Total	120,520	199			

Çalışanların işyerindeki geçirdikleri süre ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık ve nezaket boyutları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farklılığın hangi yıllardan kaynaklandığına ilişkin Post Hoc Testleri. Post Hoc Testleri Levene Testi sonuçlarına göre seçilmiştir.

Descriptives

ÖZGECİLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	57	4,3202	,59716	,07910	4,1617	4,4786	3,00	5,00
3	65	4,6231	,53239	,06604	4,4912	4,7550	3,00	5,00
4	42	4,2321	1,00364	,15487	3,9194	4,5449	1,00	5,00
5	36	4,5625	,46435	,07739	4,4054	4,7196	3,50	5,00
Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00

ANOVA

ÖZGECİLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,349	3	1,783	4,019	,008
Within Groups	86,956	196	,444		
Total	92,305	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ÖZGECİLİK
Games-Howell

(I) isyeri nde	(J) isyeri nde	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	-,30290 [*]	,10304	,020	-,5716	-,0342
	4	,08803	,17389	,957	-,3710	,5471
	5	-,24232	,11066	,134	-,5322	,0475
3	2	,30290 [*]	,10304	,020	,0342	,5716
	4	,39093	,16836	,105	-,0548	,8367
	5	,06058	,10174	,933	-,2063	,3274
4	2	-,08803	,17389	,957	-,5471	,3710
	3	-,39093	,16836	,105	-,8367	,0548
	5	-,33036	,17313	,236	-,7879	,1272
5	2	,24232	,11066	,134	-,0475	,5322
	3	-,06058	,10174	,933	-,3274	,2063
	4	,33036	,17313	,236	-,1272	,7879

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

VİCDANLILIK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	57	4,2588	,60127	,07964	4,0992	4,4183	2,50	5,00
3	65	4,5577	,52990	,06573	4,4264	4,6890	3,50	5,00
4	42	4,1488	,89725	,13845	3,8692	4,4284	1,00	5,00
5	36	4,4861	,47035	,07839	4,3270	4,6453	3,75	5,00
Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00

ANOVA

VİCDANLILIK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,532	3	1,844	4,577	,004
Within Groups	78,967	196	,403		
Total	84,500	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

VİCDANLILIK
Tukey HSD

(I) isyeri nde	(J) isyeri nde	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	-,29892'	,11518	,049	-,5974	-,0005
	4	,10996	,12908	,829	-,2245	,4444
	5	-,22734	,13513	,336	-,5775	,1228
3	2	,29892'	,11518	,049	,0005	,5974
	4	,40888'	,12566	,007	,0833	,7345
	5	,07158	,13187	,948	-,2701	,4133
4	2	-,10996	,12908	,829	-,4444	,2245
	3	-,40888'	,12566	,007	-,7345	-,0833
	5	-,33730	,14417	,093	-,7109	,0363
5	2	,22734	,13513	,336	-,1228	,5775
	3	-,07158	,13187	,948	-,4133	,2701
	4	,33730	,14417	,093	-,0363	,7109

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

VİCDANLILIK

Tukey HSD

isyeri nde	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
4	42	4,1488	
2	57	4,2588	4,2588
5	36	4,4861	4,4861
3	65		4,5577
Sig.		,051	,104

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Descriptives

NEZAKET

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	57	4,5132	,43921	,05817	4,3966	4,6297	3,50	5,00
3	65	4,7615	,35198	,04366	4,6743	4,8488	4,00	5,00
4	42	4,3036	,90986	,14040	4,0200	4,5871	1,25	5,00
5	36	4,7014	,36263	,06044	4,5787	4,8241	3,75	5,00
Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00

ANOVA

NEZAKET

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,134	3	2,045	6,997	,000
Within Groups	57,276	196	,292		
Total	63,410	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

NEZAKET

Games-Howell

(I) isyeri nde	(J) isyeri nde	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	-,24838 [*]	,07273	,005	-,4382	-,0586
	4	,20959	,15197	,518	-,1930	,6122
	5	-,18823	,08389	,120	-,4081	,0316
3	2	,24838 [*]	,07273	,005	,0586	,4382
	4	,45797 [*]	,14703	,016	,0670	,8490
	5	,06015	,07456	,851	-,1360	,2563
4	2	-,20959	,15197	,518	-,6122	,1930
	3	-,45797 [*]	,14703	,016	-,8490	-,0670
	5	-,39782	,15285	,056	-,8027	,0071
5	2	,18823	,08389	,120	-,0316	,4081
	3	-,06015	,07456	,851	-,2563	,1360
	4	,39782	,15285	,056	-,0071	,8027

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

EK- 14: SPSS ÇIKTILARI: ÇALIŞANLARIN BULUNDUKLARI POZİSYONDA GEÇİRDİKLERİ SÜRE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI ANOVA TESTİ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ÖZGECİLİK	2	77	4,3669	,61583	,07018	4,2271	4,5067	3,00	5,00
	3	59	4,5254	,59214	,07709	4,3711	4,6797	2,75	5,00
	4	64	4,4609	,81919	,10240	4,2563	4,6656	1,00	5,00
	Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00
VİCDANLILIK	2	77	4,3571	,59663	,06799	4,2217	4,4926	2,50	5,00
	3	59	4,4746	,51840	,06749	4,3395	4,6097	3,50	5,00
	4	64	4,3008	,80571	,10071	4,0995	4,5020	1,00	5,00
	Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00
NEZAKET	2	77	4,5390	,44990	,05127	4,4368	4,6411	3,50	5,00
	3	59	4,7119	,37947	,04940	4,6130	4,8108	3,75	5,00
	4	64	4,5195	,77958	,09745	4,3248	4,7143	1,25	5,00
	Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00
CENTİLMENLİK	2	77	3,9318	,66964	,07631	3,7798	4,0838	1,75	5,00
	3	59	3,8771	,64723	,08426	3,7084	4,0458	2,75	5,00
	4	64	3,9414	,47296	,05912	3,8233	4,0595	2,75	5,00
	Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00
ERDEMLİLİK	2	77	4,2110	,79375	,09046	4,0309	4,3912	1,50	5,00
	3	59	4,0508	,66918	,08712	3,8765	4,2252	2,50	5,00
	4	64	3,9180	,83221	,10403	3,7101	4,1258	1,00	5,00
	Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ÖZGECİLİK	1,441	2	197	,239
VİCDANLILIK	1,377	2	197	,255
NEZAKET	5,075	2	197	,007
CENTİLMENLİK	4,770	2	197	,009
ERDEMLİLİK	1,220	2	197	,298

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖZGECİLİK	Between Groups	,867	2	,434	,934	,395
	Within Groups	91,437	197	,464		
	Total	92,305	199			
VICDANLILIK	Between Groups	,962	2	,481	1,134	,324
	Within Groups	83,538	197	,424		
	Total	84,500	199			
NEZAKET	Between Groups	1,387	2	,693	2,202	,113
	Within Groups	62,023	197	,315		
	Total	63,410	199			
CENTİLMENLİK	Between Groups	,148	2	,074	,202	,818
	Within Groups	72,469	197	,368		
	Total	72,617	199			
ERDEMLİLİK	Between Groups	3,033	2	1,516	2,542	,081
	Within Groups	117,487	197	,596		
	Total	120,520	199			

EK-15: ÇALIŞANLARIN GÖREV YAPTIKLARI BÖLÜM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI ANOVA TESTİ

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ÖZGECİLİK	2	36	4,6250	,50885	,08481	4,4528	4,7972	3,50	5,00
	3	83	4,4036	,75892	,08330	4,2379	4,5693	1,00	5,00
	4	50	4,2400	,65262	,09230	4,0545	4,4255	2,75	5,00
	5	31	4,6694	,58233	,10459	4,4558	4,8830	2,75	5,00
	Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00
VICDANLILIK	2	36	4,4514	,66767	,11128	4,2255	4,6773	2,50	5,00
	3	83	4,2560	,73871	,08108	4,0947	4,4173	1,00	5,00
	4	50	4,3850	,51560	,07292	4,2385	4,5315	3,50	5,00
	5	31	4,5806	,52989	,09517	4,3863	4,7750	3,00	5,00
	Total	200	4,3738	,65163	,04608	4,2829	4,4646	1,00	5,00
NEZAKET	2	36	4,5139	,52080	,08680	4,3377	4,6901	3,50	5,00
	3	83	4,5542	,68748	,07546	4,4041	4,7043	1,25	5,00
	4	50	4,5550	,44115	,06239	4,4296	4,6804	3,75	5,00
	5	31	4,7903	,36570	,06568	4,6562	4,9245	4,00	5,00
	Total	200	4,5838	,56448	,03992	4,5050	4,6625	1,25	5,00
CENTİLMENLİK	2	36	3,9861	,72443	,12074	3,7410	4,2312	1,75	5,00
	3	83	3,7560	,59209	,06499	3,6267	3,8853	2,75	5,00
	4	50	4,0300	,61785	,08738	3,8544	4,2056	2,75	5,00
	5	31	4,0968	,30739	,05521	3,9840	4,2095	3,50	5,00
	Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00
ERDEMLİLİK	2	36	4,3125	,56813	,09469	4,1203	4,5047	3,00	5,00
	3	83	3,7410	,75652	,08304	3,5758	3,9062	1,50	5,00
	4	50	4,2150	,74232	,10498	4,0040	4,4260	1,50	5,00
	5	31	4,4355	,79574	,14292	4,1436	4,7274	1,00	5,00
	Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ÖZGECİLİK	,637	3	196	,592
VİCDANLILIK	,856	3	196	,465
NEZAKET	1,439	3	196	,233
CENTİLMENLİK	3,894	3	196	,010
ERDEMLİLİK	1,166	3	196	,324

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖZGECİLİK	Between Groups	4,970	3	1,657	3,718	,012
	Within Groups	87,335	196	,446		
	Total	92,305	199			
VİCDANLILIK	Between Groups	2,701	3	,900	2,157	,094
	Within Groups	81,799	196	,417		
	Total	84,500	199			
NEZAKET	Between Groups	1,612	3	,537	1,705	,167
	Within Groups	61,797	196	,315		
	Total	63,410	199			
CENTİLMENLİK	Between Groups	3,962	3	1,321	3,771	,012
	Within Groups	68,655	196	,350		
	Total	72,617	199			
ERDEMLİLİK	Between Groups	16,295	3	5,432	10,215	,000
	Within Groups	104,225	196	,532		
	Total	120,520	199			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile çalışanların almış görev yaptıkları bölüm arasında özgecilik, centilmenlik ve erdemlilik arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farklılığın hangi bölümlerden kaynaklandığına ilişkin Post Host Testleri. Post Host Testleri Levene testi sonuçlarına göre seçilmiştir.

Descriptives

ÖZGECİLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	36	4,6250	,50885	,08481	4,4528	4,7972	3,50	5,00
3	83	4,4036	,75892	,08330	4,2379	4,5693	1,00	5,00
4	50	4,2400	,65262	,09230	4,0545	4,4255	2,75	5,00
5	31	4,6694	,58233	,10459	4,4558	4,8830	2,75	5,00
Total	200	4,4438	,68106	,04816	4,3488	4,5387	1,00	5,00

ANOVA

ÖZGECİLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,970	3	1,657	3,718	,012
Within Groups	87,335	196	,446		
Total	92,305	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ÖZGECİLİK
Tukey HSD

(I) bölü m	(J) bölü m	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	,22139	,13321	,347	-,1238	,5666
	4	,38500*	,14591	,044	,0069	,7631
	5	-,04435	,16356	,993	-,4682	,3795
3	2	-,22139	,13321	,347	-,5666	,1238
	4	,16361	,11950	,520	-,1460	,4733
	5	-,26574	,14051	,235	-,6298	,0983
4	2	-,38500*	,14591	,044	-,7631	-,0069
	3	-,16361	,11950	,520	-,4733	,1460
	5	-,42935*	,15260	,027	-,8248	-,0339
5	2	,04435	,16356	,993	-,3795	,4682
	3	,26574	,14051	,235	-,0983	,6298
	4	,42935*	,15260	,027	,0339	,8248

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

ÖZGECİLİK

Tukey HSD

bölü m	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
4	50	4,2400	
3	83	4,4036	4,4036
2	36		4,6250
5	31		4,6694
Sig.		,664	,251

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Descriptives

CENTİLMENLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	36	3,9861	,72443	,12074	3,7410	4,2312	1,75	5,00
3	83	3,7560	,59209	,06499	3,6267	3,8853	2,75	5,00
4	50	4,0300	,61785	,08738	3,8544	4,2056	2,75	5,00
5	31	4,0968	,30739	,05521	3,9840	4,2095	3,50	5,00
Total	200	3,9188	,60408	,04271	3,8345	4,0030	1,75	5,00

ANOVA

CENTİLMENLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,962	3	1,321	3,771	,012
Within Groups	68,655	196	,350		
Total	72,617	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

CENTİLMENLİK
Games-Howell

(I) bölü m	(J) bölü m	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	,23009	,13712	,345	-,1329	,5931
	4	-,04389	,14904	,991	-,4364	,3486
	5	-,11066	,13276	,838	-,4638	,2425
3	2	-,23009	,13712	,345	-,5931	,1329
	4	-,27398	,10890	,064	-,5585	,0105
	5	-,34075*	,08527	,001	-,5635	-,1180
4	2	,04389	,14904	,991	-,3486	,4364
	3	,27398	,10890	,064	-,0105	,5585
	5	-,06677	,10336	,917	-,3383	,2047
5	2	,11066	,13276	,838	-,2425	,4638
	3	,34075*	,08527	,001	,1180	,5635
	4	,06677	,10336	,917	-,2047	,3383

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

ERDEMLİLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	36	4,3125	,56813	,09469	4,1203	4,5047	3,00	5,00
3	83	3,7410	,75652	,08304	3,5758	3,9062	1,50	5,00
4	50	4,2150	,74232	,10498	4,0040	4,4260	1,50	5,00
5	31	4,4355	,79574	,14292	4,1436	4,7274	1,00	5,00
Total	200	4,0700	,77822	,05503	3,9615	4,1785	1,00	5,00

ANOVA

ERDEMLİLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,295	3	5,432	10,215	,000
Within Groups	104,225	196	,532		
Total	120,520	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

ERDEMLİLİK
Tukey HSD

(I) bölü m	(J) bölü m	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	,57154'	,14553	,001	,1944	,9486
	4	,09750	,15939	,928	-,3155	,5105
	5	-,12298	,17867	,901	-,5860	,3400
3	2	-,57154'	,14553	,001	-,9486	-,1944
	4	-,47404'	,13054	,002	-,8123	-,1358
	5	-,69452'	,15349	,000	-1,0923	-,2968
4	2	-,09750	,15939	,928	-,5105	,3155
	3	,47404'	,13054	,002	,1358	,8123
	5	-,22048	,16670	,550	-,6524	,2115
5	2	,12298	,17867	,901	-,3400	,5860
	3	,69452'	,15349	,000	,2968	1,0923
	4	,22048	,16670	,550	-,2115	,6524

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

ERDEMLİLİK

Tukey HSD

bölüm	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3	83	3,7410	
4	50		4,2150
2	36		4,3125
5	31		4,4355
Sig.		1,000	,495

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

EK-16: SPSS ÇIKTILARI: BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN KORELASYON ANALİZİ

Correlations

		ÖZGECİLİK	VİCDANLILIK	NEZAKET	CENTİLMENLİK	ERDEMLİLİK
ÖZGECİLİK	Pearson Correlation	1	,670**	,734**	,270**	,240**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001
	N	200	200	200	200	200
VİCDANLILIK	Pearson Correlation	,670**	1	,662**	,354**	,234**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	200	200	200	200	200
NEZAKET	Pearson Correlation	,734**	,662**	1	,236**	-,017
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,811
	N	200	200	200	200	200
CENTİLMENLİK	Pearson Correlation	,270**	,354**	,236**	1	,418**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	200	200	200	200	200
ERDEMLİLİK	Pearson Correlation	,240**	,234**	-,017	,418**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,811	,000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KAYNAKLAR

- Acar, A., Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı : Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”. Doğu Üniversitesi Dergisi, C: 7, S: 1, s.1-14.
- Allisan, J., B., Richard, S., Sean, D., V. (2001). “Student Classroom and Career Success; The Role of Organizationl Citizenship Behavior”. Journal of Education for Business. V: 76, N: 5, ss. 280- 285.
- Alotaibi, A., G. (2001). “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait”. Public Personnel Management, V:41, N:3, pp.363-376.
- Arslandaş, C., Pekdemir, I. (2007). “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 7, S: 1, s. 261-286.
- Aslan, Ş. (2009).“Karizmatik Liderlik ve Örgütsel vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda Çalışma Yılı ve Ücret Değişkenlerinin Rolü”. Selçuk Üniversitesi Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, C: 6, S: 1, s. 256-275.
- Ay, Bilgen. (2007).“Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Basım, N., H., Şeşen, H. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 61, S: 4, s.83-102.
- Bingöl, D., Naktiyok, A., İşcan, Ö., F. (2003). “Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi”. 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Afyon

Bogler, R., Somech, A. (2004). "Organizational Citizenship Behavior in School". Journal of Educational Administrational. V:43, N:5, pp.420-438.

Bolat, İ., O., Bolat, T., Aytemiz, S., O. (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle incelenmesi". Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 12, S: 21, s.215-239.

Bolat, O., İ., Bolat, T. (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi". Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 11, S: 19, s.75-94.

Bolat, T. (2008). Dönüşümcü Liderlik, Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Ankara:Detay Yayıncılık.

Bolon, D., S. (1997). "Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analıysis Involving Jop Satisfaction and Organizational Commitment". Hospital & Health Services Administration, V:42, N:2, pp.221-241.

Börü, D. (2005). "Güven: Örgütsel Düzeyde Önemi, Anlamı, Temelleri, Sonuçları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi". Çalışma Yaşamında Dönüşümler. Keser. A., (edit.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Celep, C., Polat, S., Elbir, N., Yapıcı, E. (2004). "Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Tutumları". XII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Chen, Z., X., Francesco, A., M. (2003). "The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China," *Journal of Vocational Behavior*, V:62, N:3, pp.490-510.

Chompookum, D., Derr, C., B. (2004). "The Effects of Internal Career Orientations on Organizational Citizenship Behavior in Thailand". *Career Development International*, V: 9, N:4, pp. 406-423.

Coyle-Shapiro, J., A-M., Kessler, I. (2003). "The Employment Relationship in The U.K. Public Sector: A Psychological Contract Perspective". *Journal of Public Administration Research and Theory*, V:13, N:2, pp.213-230.

Çelik, M. (2007). "Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı -Bir Uygulama". *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.*

Çekmecelioglu, G., H. (2007). "Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi". *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, s.185-190.*

Çetin, Ö., M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Deluga, J., R. (1995). "The Relation Between Trust in Supervisor and Subordinate OCB". *Journal of Military Psychology*, Vol.7, No.1, pp. 1-16.

Demir, B. (2007). "Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gaziantep Uygulaması" *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Dönder, H., H. (2006). "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bürokrasi". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.*

Dyne, L., V., Graham, J., W., Dienesch, R., M. (1994). "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation". The Academy of Management Journal, V: 37, N: 4, pp. 765-802.

Dyne, V., L., Vandewalle, T., K., Latham, E., M., Cumming, L., L. (2000). "Collectivism, Propensity to Trust and Self-esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-work Setting". Journal of Organizational Behavior, V: 21, pp. 3-23.

Farh, J., Posdakoff, J., Organ, P., M. (1990). "Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction". Journal of Management, V: 16, pp.705-721.

Gençtürk, O., C. (2005). "Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi- Bir Vaka Çalışması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow". Journal of Management, V:16, N: 2, pp.399-432.

Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 3, S: 1, s.48-75.

Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi". Doğu Üniversitesi Dergisi, C: 9, S: 2, s.174-190.

Güven, M. (2006). "Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Haworth, C.,L., Levy, P., E. (2001). "The Importance of Instrumentality Beliefs in the Prediction of Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Vocational Behavior*, V:59, N:1, pp.64-75.

Huang, J., H., Jin, B., H., Yang, C. (2004). "Satisfaction With Business-To-Employee Benefit Systems And Organizational Citizenship Behavior". *International Journal of Manpower*, V: 25, N: 2, pp. 195-210.

Hunt, S., T. (2002). "On the Virtues of Staying Inside of the Box': Does Organizational Citizenship Behavior Detract from Performance in Taylorist Jobs?". *International Journal of Selection and Assessment*, V:10, pp.152-159.

İşbaşı, Ö., J. (2000). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma". 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s.359-372.

İşbaşı, Ö., J. (2000). "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

İşcan, Ö., F. (2006). "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü" *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S:11, s.160-177.

Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.

Kendiriligil, S. (2006). "Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergilemeleri Eğilimleri Üzerinde Kültürün Etkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kidder, D., L., Parks, J., M. (2001). "The Good Soldier: Who is S(he)?". *Journal of Organizational Behavior*, V:22, N:8, pp.939-959.

King, E., B., George, J., M., Hebl, M., R. (2005). "Linking Personality to Helping Behaviors at Work: An Interacional Perspective". *Journal of Personality*, V: 73, N:3, pp. 585-607.

Konovsky, M. A., Pugh, S., D. (1994). "Citizenship Behavior and Social Exchange". *Academy of Management Journal*, V:37, pp. 656-669.

Köse, S., Kartal, B., Kayalı, N., (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, S: 20, s.s.1-19.

Latham, G., P., Skarlickı, D., P. (1995). "Criterion-Related Validity of the Situational and Patterned Behavior Description Interviews With Organizational Citizenship Behavior". *Human Performance*, V: 8, N: 2, pp.67-80.

LePine, J., A., Erez, A., Johson, D., E. (2002). "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta- Analysis". *Journal of Applied Psychology*, V:87, N:1, pp.52–62.

Mercan, M. (2006). "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.*

Moorman, R., Blakely, G. (1995). "Individualism – Collectivism as an Individual Difference Piedictor of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, pp. 127-141.

Oplatka, I. (2006). "Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior". *Educational Administration Quarterly*, V: 42, N: 3, pp. 385-423.

Organ, D. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, V: 10, N: 2, pp. 85-97.

Özdemir, Y. (2005). "Kariyer Devleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C: 20, s. 117-135.

Öztürk, Z., Teber, S. (2006). "Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği". *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:19, s.67-91.

Perlow, L., Weeks, J. (2002). "Who's Helping Whom? Layers of Culture and Workplace Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, V:23, N:4, pp.345-361

Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B., Hui, C. (1993). "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness". *Journal of Marketing Research*, V: 3, N: 1, p.p. 351-363.

Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B., Paine, J., B., Bachrach, D., G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, V: 26, N: 3, pp. 513-563.

Podsakoff; P., M., Mackenzie, S., B. (1997). "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research". Human Performance, V:10, N:2, pp. 133-151.

Saylı, H. "Ders Notları". < <http://www2.aku.edu.tr/~halilsayli/sayfalar/dersnot.html>>, (erişim tarihi: 02.01.2010).

Samancı (Kalaycı), G. (2007). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Samancı, S. (2006). "Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Sezgin, F. (2005). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar". G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C: 25, S: 1, s. 317-339

Somech A., Drach-Zahavy, A. (2000). "Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationship Between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers' Extra Role Behavior". Teaching and Teacher Education, V:16, N:5-6, pp.649-59.

Somech, A., Drach- Zahavy, A. (2004). "Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour". Journal of Occupational and Organizational Psychology, V:18, pp.281-298.

Somech, A., Ron, I., (2007). "Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristic". Educational Administration Quarterly, V:43, N:1, pp.38-66.

Stamper, C., L., Dyne, L., V. (2001). "Work Status and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Restaurant Employee". *Journal of Organizational Behavior*, V: 22, pp. 517-536.

Tang, T., L., İbrahim, A., H., S. (1998). "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personal in the United States and in The Middle East". *Public Personal Management*, V: 27, N: 4, pp. 529-550.

Taşçı, D., Koç, U. (2007). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dersisi*, C: 7, S: 2, s.373-382.

Tepper, B., J., Duffy, M., K. (2004). "Moderators of the Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior and Fellow Employees' Attitudes". *Journal of Applied Psychology*, V: 89, N:3, pp. 455–465.

Tompson, H., B., Werner, J., M. (1997). "The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model". *Journal of Management*, V:23, N:4, pp.583-601.

Turnipseed, D., L. (2002). "Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics". *Journal of Business Research*, V:55, N:1, pp.1-15

Turnipseed, D., Murkison, G. (1996). "Organization Citizenship Behaviour: An Examination of the Influence of the Workplace". *Leadership and Organization Development Journal*, V: 17, N: 2, pp.42-47.

Turnley, W., H., Bolino, M., C. (2003). "The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, V: 29, N:2.

Türker, M. (2006). “Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vigoda, E. (2000). “Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of Its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior and In-Role Performance”. *Public Personnel Management*, V:29, N:2, pp.185-210.

Wagner, L., S., Rush, M.,C. (2000). “Altruistic Organizational Citizenship Behavior: Context, Disposition and Age”. *The Journal of Social Psychology*, V: 140, N: 3, pp. 380 – 391.

Wayne, S., J., Green A., S. (1993). “The effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior”. *Human Relations*, V: 46, N: 12, pp. 1431-1451.

Whittington, J., Lee, V., L., Goodwin, B., M. (2004). “Transformational Leadership, Goal Difficulty and Job Design: Independent and Interactive Effects on Employee Outcomes”. *The Leadership Quarterly*, V:15, N:5, pp.593-606.

Williams, L., J., Anderson, S., E. (1991). “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior”. *Journal of Management*, V:17, pp. 601-617.

Williams, S., Pitre, R., Zainuba, M. (2002). “Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment”. *The Journal of Social Psychology*, V:142, N:1, pp.33-44.

Williams, S., Shiaw, W., T. (1999). “Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions”. *The Journal of Psychology*, V: 133, N: 6, pp. 656-668.

Yener, M., Akyol, S., E., (2009). “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:14, S:1, s.255-271.

Yücel, C., Kaynak, T., S. (2007). “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:20, s.685-706.