

**T.C.**

**GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN BAŞARMA İHTİYACI,  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE  
BÜTÇESEL KATILIMIN ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

**Cevahir SİVRİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GEBZE**

**2010**

**T.C.**

**GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN BAŞARMA İHTİYACI,  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE  
BÜTÇESEL KATILIMIN ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

**Cevahir SİVRİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TEZ DANIŞMANI**

**Doç. Dr. Gökhan ÖZER**

**GEBZE**

**2010**



## YÜKSEK LİSANS TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 14/06/2010 tarih ve 2010/18... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 17/06/2010... tarihinde tez savunma sınavı yapılan Cevahir Sıkkı...nin tez çalışması İşletme... Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

### JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Gökhan ÖZER

ÜYE

: Doç. Dr. Ramazan KAYNAK

ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

### ONAY

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../20... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

## ÖZET

**TEZİN BAŞLIĞI** :Yöneticilerin başarıma ihtiyacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri

**YAZAR ADI** : Cevahir SİVRİ

Günümüzde; firmaların rekabet ortamlarından ve belirsizlik durumlarından başarıyla çıkabilmesi örgüt üyelerinin performansı ve buldukları örgüte olan bağlılıkları ile sağlanmaktadır. Bunun için örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıkları büyük önem taşımaktadır. Buradan yola çıkarak; çalışmada yöneticilerin başarıma ihtiyacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerine etkileri araştırılmıştır. Buna ek olarak başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılım üzerindeki etkilerine de çalışmada değinilmiştir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket, İstanbul ve Kocaeli bölgesinde bulunan, hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren firma yöneticilerine uygulanmıştır. Elde edilen 130 anketten 13'ü geçersiz sayılmıştır ve araştırma örneklemini geriye kalan 117 anket oluşturmuştur.

Anket yolu ile elde edilen verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgulara göre, yöneticilerin başarıma ihtiyacı ve bütçesel katılımının artması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, istatistiki açıdan anlamlı değildir. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkilediği, fakat yöneticilerin başarıma ihtiyacının bütçesel katılım üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## SUMMARY

**TITLE** :The impact of managers' need for achievement, organizational citizenship behavior and budgetary participation on organizational commitment

**AUTHOR** :Cevahir SIVRI

Nowadays the organizations' overcoming the rivalry climates and circumstances of ambiguity is achieved with the performance of the members of the organization and their commitment to the organization. Therefore the commitment of the members of the organization is critically important. Based on that, the impacts of managers' need for achievement, organizational citizenship behavior and budgetary participation on organizational commitment is investigated in this study. In addition to this; the impact of need for achievement and organizational citizenship behavior on budgetary participation is also mentioned in the study.

In this respect; questionnaire method is used for data collecting instrument. Questionnaire is applied to the managers of the companies which have operations in production and service area located in İstanbul and Kocaeli region. 13 of the questionnaires were invalid through obtained 130 questionnaires and remaining 117 questionnaires have become the sample of the study.

According to the findings reached by the analysis of the data obtained through the questionnaire method; an increase in managers' need for achievement and budgetary participation enhances the organizational commitment. However the relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment is not found statistically significant. Besides; it is concluded that the organizational citizenship behavior has a positive impact on budgetary participation while managers' need for achievement does not have any significant effect on budgetary participation.

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında gerek bilimsel katkıları gerekse veri analizinde bana elinden gelen yardımı gösteren ayrıca yüksek lisans hayatım süresince bana destek olan kendisinden her konuda tavsiyeler aldığım çok değerli hocam ve tez danışmanın Doç. Dr. Gökhan ÖZER'e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Anket çalışmasına katılanlara bilimsel bir çalışmaya katkı sağladıkları için teşekkür ederim.

Ayrıca hayatım boyunca beni her konuda destekleyen ve anket çalışmalarında benden yardımını esirgemeyen babam Kadir SİVRİ' ye ve annem Nermin Güler SİVRİ'ye , tezimi tamamlamam konusunda beni motive eden Reyhan KAPLAN' a ve her zaman yanımda olan dostlarıma sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

# İÇİNDEKİLER

	<b><u>Sayfa</u></b>
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	3
2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3
2.2 Başarma İhtiyacı	6
2.3 Bütçesel Katılım	8
2.4 Örgütsel Bağlılık	11
3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	14
3.1 Araştırmanın Amacı	14
3.2 Araştırmanın Örnekleme	14
3.3 Araştırmanın Modeli	15
3.4 Araştırmanın Hipotezleri	15
3.5 Araştırmanın Yöntemi	16
3.5.1 Ölçeklerin Oluşturulması	16
3.5.2 Verilerin Toplanması	17
3.6 Araştırmanın Bulguları	22
3.6.1 Faktör Analizi	22
3.6.2 Güvenirlilik Analizi	26
3.6.3 Temel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi	27

3.6.4 Hipotez Testleri	29
3.6.4.1 Bütçesel Katılım, Başarma İhtiyacı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	30
3.6.4.2 Başarma İhtiyacı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bütçesel Katılım Üzerindeki Etkisi	31
4. SONUÇ	35
5. KISITLAR VE GELECEKTEKİ ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER	37
KAYNAKLAR	38
ÖZGEÇMİŞ	47
EKLER	



## **SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ**

BI :Başarma İhtiyacı

BK :Bütçesel Katılım

ÖB :Örgütsel Bağlılık

ÖVD :Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SPSS :Statistical Package for Social Science

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b><u>Sekil</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
3.1. Araştırmanın Teorik Modeli	15
3.2. Cinsiyete Göre Dağılım	18
3.3. Yaşa Göre Dağılım	20
3.4. Medeni Hale Göre Dağılım	20
3.5. Eğitim Seviyesine Göre Dağılım	21
3.6. Son İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılım	21
3.7. Pozisyona Göre Dağılım	22
3.8. Gerçekleşen Model	34

## TABLolar DİZİNİ

<b><u>Tablo</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
3.1. Ölçeklerin Oluşturulmasında Yararlanılan Kaynaklar	16
3.2. Yöneticilerin Demografik Özellikleri	19
3.3. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett Test Değerleri	23
3.4. Açıklanan Toplam Varyans	24
3.5. Faktör Analizi	25
3.6. Güvenirlik İstatistikleri	27
3.7. Faktör Maddelerine İlişkin Temel İstatistikler	28
3.8. Değişkenler Arası Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler	29
3.9. Model 1 Regresyon Sonuçları	30
3.10. Model 2 Regresyon Sonuçları	32
3.11. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu	33

# 1. GİRİŞ

Son zamanlarda teknoloji ve sanayideki gelişmeler ve globalleşen dünya kavramı altında pazarlarda meydana gelen gelişmeler firmalar arasındaki rekabetin artmasına neden olmaktadır. Şirketlerin rekabeti sürdürülebilir şekilde devam ettirebilmesi ise, örgütün toplam performansına bağlıdır. Örgütün toplam performansı ise, örgüt üyelerinin bireysel performansının toplamı olarak ifade edilebilir. Geçmişte yapılan çalışmalar, çalışanların performansının örgüte olan bağlılıkları ile arttığını ortaya koymaktadır (Chen and Sun, 2009, s:619; Steyrer et al., 2008, s:364; Jaramillo et al., 2005, s:705). Bu nedenle örgütsel bağlılık önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yöneticilerin başarıya ihtiyacının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri adlı çalışmamın literatür bölümünde belirtilen konulara değinilmiş ve bunlarla ilgili literatürdeki tanımlamalara yer verilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak örgüt üyelerinin zorlanmış gereksinimler dışında örgüt uğruna yaptıkları davranışları ifade etmektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı altında yapılacak her davranışın örgüte olumlu bir katkısı olacağını söylemek mümkündür.

Bütçeleme sistemi iyi yönetilen firmalarda en çok kullanılan muhasebe sistemidir ve katılımcı olarak yapılırlarsa yöneticinin beklenen performans hakkındaki bilgilerini yansıtır (Paik, 1993, s:171). Aynı zamanda katılımcı bütçeleme sistemleri astlar ve yöneticiler arasındaki bilgi akışına yardımcı olup hedeflerin daha elde edilebilir olarak belirlenmesinde ve kararların daha doğru şekilde alınmasında yüksek etkiye sahiptirler.

Başarı güdüsü, zor bir işin kabul edilmesi ve kişinin performansının çıktılarını uğruna kişisel sorumluluk alması şeklinde davranışlarla dışı vurulmaktadır (Özer vd.,

2007, s:556) bu nedenle yüksek başarıma ihtiyacına sahip bireylerin becerilerini zor görevlerin üstesinden gelerek gösterme eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz (Loon and Casimir, 2008, s:93).

Tüm bu değişkenler incelendiğinde herbirinin, örgütün toplam performansının artırılmasında, örgütsel hedeflerin tutturulmasında, zor ve karmaşık durumların üstesinden gelinmesinde yüksek derecede önemli olduğu aşikardır. Bu nedenle araştırmanın bulguları büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede çalışmanın ana amacı, yöneticilerin başarıma ihtiyacının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir.

Araştırmada veri toplama metodu olarak anket yönetimi kullanılmıştır. Büyük ve orta ölçekli firmaların yöneticilerine internet ortamında hazırlanan anketin gönderilmesi ya da anketin posta yoluyla yöneticilere ulaştırılıp doldurulduktan sonra geri alınması yoluyla veriler toplanmıştır. Toplam 130 anketin 117 adedi geçerli olarak sayılmıştır.

Anket çalışmasının sonuçlarının analizinde SPSS 15.00 programı kullanılmıştır. Örnekleme ait demografik özellikler tablolar ve grafikler halinde sunulmuştur. Araştırmanın bulguları bölümünde; faktör analizi, güvenilirlik analizi, temel istatistikler, korelasyon sonuçları ve regresyon sonuçları tek tek açıklanmıştır. Ayrıca hipotez testlerinin sonuçları ve gerçekleşen model sunulmuştur.

Çalışmanın neticesinde yöneticilerin başarıma ihtiyacının ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkilediği fakat örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin istatistikî açıdan anlamlı olmadığı ve bunlara ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkilediği buna rağmen başarıma ihtiyacının bütçesel katılım üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 2. LİTERATÜR

### 2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), ile bireysel ve örgütsel performans arasındaki olumlu ilişkiler bulunması yüzünden önemli bir kavram olarak görülmektedir (Taşçı ve Koç, 2007, s:374). Örgütsel vatandaşlık davranışı bireyin örgütün işlevselliğini arttıran faaliyetlerini ifade eder. Durumu oy verme davranışına benzetecek olursak; çoğu zaman önemsiz gibi görülsede, tek bir oyun demokratik sistemin temelini oluşturduğu aşıkardır (Altınbaş, 2008, s:23-24). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı altında yapılacak hareketler bir bütün olarak ele alındığında sistemin tamamını etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkarlar.

Katz'a göre örgütlerin başarılı olması çalışanlarla ilgili üç faktöre bağlıdır. Birincisi; çalışanların zamanında işe gelmeleri, ikincisi çalışanları görevlerini eksiksiz, zamanında ve prosedürlere uygun şekilde yapmaları ve son olarakta örgüt için sözleşme dışı faaliyetlerde bulunup bu konularda gönüllü olmalarıdır (Çelik, 2007, s:82).

Örgütsel vatandaşlık davranışı konsepti Bateman ve Organ tarafından, iş tatmini bireylerin işi yöneten organize yapıların devamlılığını sağlamak amacıyla diğer arkadaşlarına yardımını farklı ve sıradan formlarda artırır kanısının dışında ortaya atılmıştır. Kurgunun tanımlanma süreci ilk olarak yöneticilerin astlarına yaptırmak istediği fakat ne zorlama, ne ödül ne de cezalandırma gerektiren durumlar serisi ile ilgili fikirlerinden ortaya çıkmıştır. Bu süreçte yüzeye çıkan davranışlar sonradan örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanan davranışlar biçiminin temelini oluşturmuştur ve örgütlerin sosyal mekanizmalarının yağlayıcıları oldukları için yüksek derecede önemlidirler (Todd, 2003, s: 18-19).

Bateman ve Organ vatandaşlık davranışı terimini yardımsever, örgüt bireyleri tarafından sergilenen yapıcı jestler ve yetkiler tarafından takdir edilen fakat direk olarak

bireysel üretkenlikle ya da bireyin rolünün zorlanmış gereksinimlerinin doğasıyla ilgili olmayan davranışları belirtmek için kullanmışlardır (Organ, 1988, s:548). Daha sonra Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını bireyin sosyal durumuna ve kişiliğine göre örgüt ve örgüt çalışanlarına yardım etme isteğinin sonucunda ortaya çıkmış olan davranışlar olarak nitelendirmiştir (Podsakoff, MacKenzie, Paine and Bachrach, 2000, s:516).

Organ'ın diğer bir tanımına değinecek olursak; örgütsel vatandaşlık davranışı isteğe bağlı, biçimsel ödüllendirme sistemleri ile direk ya da açıkça tanımlanmayan, örgütün etkili işlevlendirilmesini bütünüyle teşvik eden bir davranış biçimidir ve rol ya da iş tanımının zorlanmış gereksinimleri değil tamamen kişisel seçimlerden ibarettir (Cheng, 2009, s:1). Bir diğer deyişle örgütün sürekliliği için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edilir (Arslantaş, 2006, s:158).

Greenberg ve Baron, örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır. Bu tanımların da belirttiği gibi, örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülüğü esas almaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s:118).

Örgütsel vatandaşlık davranışı işle ilişkili olabilir ve direk yada endirekt fakat herhangi bir resmi ödüllendirme sistemine bağlı olmaksızın örgütün daha efektif işlemesine katkıda bulunur. Bu nedenle bu davranışlara sahip olmamak resmi olarak cezalandırılmaz. Örgüt bireyi tarafından bireyin, grubun ya da örgütün refahını teşvik etmek amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenebilir. Diğer bireylerin ya da örgütün refahı için gerçekleştirilmeye karar verilen bu tür davranışlar etik karar verme ile bağıntılıdır. Buna rağmen birine fayda sağlayıp diğerine zararda bulunan davranışlar etik olmayabilir. Her iki durumda da örgütsel vatandaşlık davranışı etikle bir bütündür (Turnipseed, 2002, s:2).

Örgütsel vatandaşlık davranışını görevin ötesinde ya da resmi sistemler tarafından ödüllendirilmeyen fazladan işlev olarak belirtmek yetersiz kalacaktır ve Borman ve Motowidlo'nun adlandırdığı gibi durumsal performans olarak tanımlamak daha savunulabilir bir tanımlama olacaktır (Organ, 1997, s:85).

Vatandaşlık kelimesinin siyasal psikoloji ve ilgili disiplinlerden gelen geçmişini düşünerek, örgütsel vatandaşlık davranışını, itaat etme, sadakat ve siyasal katılım olarak üç kategoriden oluşan vatandaşlık sorumluluklarının örgütsel eşleniği olarak konumlandırabiliriz (Graham,1991, s:249).

Örgütsel itaat; kurallar ve düzenlemelerin rasyonel yapısını tanıyan ve kabul eden örgüt yapısına, iş tanımlarına ve personel yönetmeliklerine uyum sağlama olarak açıklanabilir. Örgütsel itaat karşımıza kurallara ve talimatlara uyum, görevin eksiksiz tamamlanması ya da örgütsel kaynakların idaresi şeklinde çıkabilir.

Örgütsel sadakat; örgütsel liderler ve örgüt ile bir bütün olarak algılayarak bağlanma ve özdeşleşme, bireylerin, iş gruplarının ve departmanların sınırlı menfaatlerini aşma olarak tanımlanabilir. Temsili davranışlar örgütü tehditlere karşı savunma, örgütün itibarına katkıda bulunma ve bütünün yararına diğerleri ile iş birliği yapma olarak görülür.

Örgütsel katılım; kendi kendini yönetimine bireylerin ahlak kurallarına uygun olarak aktif ve sorumlu şekilde katılmasını ve bilgilendirilmesini içerir. Bu karşımıza gerekli olmayan toplantılara katılma, bildirilmiş fikirleri diğerleri ile paylaşma ve kötü haberleri verme konusunda istekli olmak ya da grup tarafından kabul görmeyen fikirleri destekleyebilmek şeklinde çıkabilir. Sorumlu vatandaşlık bu üç bileşenin dengeli bir bileşimini gerektirir. (Graham,1991, s:255)

Örgütsel Vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili literatürde en çok kabul gören sınıflandırma Organ'ın beş boyutlu sınıflandırmasıdır (Aslan, 2008: 166). Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir.



- Özgecılık; ilişkili örgütsel görevlere sahip bireylere yardım etme etkisine sahip olan isteğe bağılı bir davranıştır ve iş stratejilerini paylaşmak ya da işe yeni başlayanları iş konusunda yönlendirmek özgeciliğe örnek olarak verilebilir.
- Nezaket; diğerleri ile yaşanabilecek iş ile ilgili problemleri önleme amaçlı olan ihtiyari bir davranıştır.
- Centilmenlik; ideal olmayan örgütsel koşulları tolere etmeye istekli olma durumudur.
- Yurttaşlık erdemi; örgüte sorumlu olarak katılım ve örgütün hayatı hakkında ilgili olmayı ifade eder. Gereklı olmayan fakat örgüte katkısı bulunacak toplantılara katılma, örgütteki değişimlerle başedebilme buna örnek olarak verilebilir.
- Üstün görev bilinci; çalışanın rol gereksinimlerinin ötesinde örgüt uğruna yaptığı isteğe bağılı bir davranıştır. Normal çalışma saatleri dışında çalışmaya kalmak, telefon aramalarına hızlı şekilde geri dönmek gibi davranışlar bu boyuta örnek olarak verilebilir (Mackenzie et al., 1993, s:71).

## 2.2 Başarma İhtiyacı

Başarma ihtiyacı araştırmasının çıkış yeri, Murray ve arkadaşlarının Harvard Psikoloji Kliniğindeki çalışmalarıdır. Murray kişilik ihtiyaçlarını; insan davranışlarını tatmin edici olmayan durumlarda etkileyen bir kuvvet olarak görmüştür. Daha belirgin olarak zorlukların üstesinde gelme, zor şeyleri doğru ve hızlı şekilde başarma olarak tanımlanmıştır (Woodruff, 1978, s:2). Murray 1938 yılında kişiliğın; bir tanesini başarma ihtiyacı olarak tanımladığı 44 değişkenden oluştuğunu ortaya koymuştur. Daha sonra McClelland başarma ihtiyacının üç temel edinilmiş sosyal ihtiyaçtan birisi olduğunu savunmuştur (Loon and Casimir, 2008, s:92).

Kazanılmış ihtiyaçlar, McClelland tarafından insanların öğrenme yoluyla sonradan kazandıkları ihtiyaçlar olarak tanımlanmıştır ve üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar; başarı ihtiyacı, kabul edilme ihtiyacı, güç ihtiyacı olarak sınıflandırılmıştır. (Pekel, 2001, s:13). McClelland bu üçü içerisinde başarma ihtiyacının bireyi ve toplumu etkilediğini

öne sürmektedir. Buna göre birey yaptığı işlerde başarılı olmayı arzulamasına rağmen başarısız olmaktan da bir o kadar çekinmektedir (Yıldırım, 2007, s:11).

McClelland, sosyal koşulları; üyelerinin ruhi durumları tarafından açıklayan görüşü temsil eder. Bu nedenle başarıma ihtiyacının, bir topluluğun ekonomik koşullarını açıklayan temel bir kişisel güdü olduğunu savunmuştur (Over and Johnson, 1976, s:760).

McClelland'e göre başarıma ihtiyacı kişisel kusursuzluk standartları üzerine kurulmuş olan beklentilerin bir fonksiyonudur. Birinin performansının beklentileriyle olan karşılaştırılmasında ortaya çıkan beklentileri aşma durumunun pozitif bir etki ve aşamama durumunun negatif etki oluşturduğu söylenebilir (Loon and Casimir, 2008, s:92). Ayrıca McClelland, yüksek başarıma ihtiyacına sahip olan bireyleri kişisel sorumlulukları kabul eden, elde edilebilir ve gerçekli hedefler koyarak sonuç odaklı olan, rekabet ve mükemmellik arayışında olan ve daha iyi işlerde çalışıp zor görevlerin üstesinden gelen, çok çalışan kişiler olarak açıklamıştır. Bu nedenle bu tip bireyler başarılarını, rakiplerine göre daha üstün olma arzularını mümkün olduğu kadar rekabet durumlarını kazanarak teşvik ederler (Elçi, 2007, s:104).

Murray'e göre başarı gereksinimini tanımlayacak olursak; gücü kullanma, ve zor olan şeyleri iyi ve tam bir şekilde üstesinden gelme çabasına duyulan arzu olarak söylenebilir (Özer vd., 2007, s:556).

Başarma ihtiyacı; bireysel bir düzey değişkenidir ve bireylerin sosyal ortamları içerisinde hedeflerine ulaşmak için kişisel mücadeleleridir. (Cassidy and Lynn, 1989, s:301). Bir bireyin ihtiyaçları ya da dürtüleri birey farkında olmasa bile bireyi harekete geçmesine yol açar ve yüksek başarıma ihtiyacına sahip bireylerde görüldüğü gibi kişileri motive eden bazı ihtiyaçlar bireylerin işleri tarafından karşılanır (Amyx and Alford, 2005, s:346). Kinman ve Kinman' a göre başarıya yönelim; iş ortamında hedeflerini elde etmek için öğrenen stretejiler uygulayan ve geliştiren bireyleri temsil etmektedir (Loon and Casimir, 2008, s:92).

Başarım ihtiyacı mükemmeliyet standartları tarafından karakterize edilen rekabetçi davranış biçimi olarak da tanımlanabilir (Wu, Mathews and Dagher, 2007, s:931).

Başarı güdüsü, zor bir işin kabul edilmesi ve kişinin performansının çıktılarını uğruna kişisel sorumluluk alması şeklinde davranışlarla dışı vurulmaktadır (Özer vd., 2007, s:556). Yüksek başarı ihtiyacına sahip olan bireylerin, kabiliyetlerini tutarlı bir şekilde yüksek standartlarını devam ettirerek zor görevlerin üzerinden gelerek gösterme eğilimine sahip oldukları iddia edilmektedir (Loon and Casimir, 2008, s:93).

Başarım ihtiyacının gelişiminde çeşitli etkenler bulunmaktadır ve bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Kardeşler arası doğum sırası
- Evin eksiksizliği
- Ailenin özellikle babanın eğitim seviyesi
- Görevlerdeki başarıya erken ulaşma (Loon and Casimir, 2008, s:92).

Weiner, başarı ihtiyacının; başarı ve başarısızlığın algılanan nedenleri ile bağlantılı olduğunu iddia etmiştir (Nahawat et al., 1997, s:56).

Başarım teorisi ayrıca girişimciliği açıklamak için kullanılabilir. İnsan davranışlarının başarı ihtiyacı tarafından yönlendirildiği ve bu güdünün insan hareketlerini uzun vadede düzenlediği iddia edilmektedir (Wu, Mathews, Dagher, 2007, s:931).

## **2.3 Bütçesel Katılım**

Katılım; karar verme çeşitliliklerine bağlı olarak bütçeler, ödeme şemaları, iş metodları ve iş koşulları gibi birçok şekilde karşımıza çıkmaktadır (Murray, 1990, s:106).

Katılımcı etkilerin kavramsal modelleri, karar vermede katılımın geçerli bir strateji olduğunu, örgütlerin içindeki önemli bilgi akışı ve kullanımını arttırdığını öne sürmektedir. Bu modeli destekleyen teorisyenler çalışanların işleriyle ilgili olarak yönetimden daha detaylı bilgiye sahip olduğunu bu yüzden de karar verme süreçlerine katılımlarının bilgi havuzunu daha fazla dolduracağını iddia etmektedirler. Ayrıca kavramsal modeller eğer çalışanlar karar verme sürecine katılırlarsa kararlar alındıktan sonra iş prosedürlerinin yerine getirilmesi hakkında daha fazla bilgiye sahip olacaklarını öne sürmektedir (Miller and Monge , 1986, s:730).

Kullanılan çoğu yönetim kontrol sistemi, katılımı gerektirmektedir. Bu yukarıdan aşağıya bütçeleme, hedeflerle yönetim ve katılımcı standart oluşturulması gibi prosedürleri içerir. Astların üstlerden daha fazla bilgiye sahip olduğu firmalarda katılım tabanlı yönetim sistemleri, astların sahip olduğu özel bilgilerin gerçek performansların belirlendiği bütçelere dahil edilebilmesine olanak sağlar (Baiman and Evans, 1983, s:371).

Bütçeleme sistemi iyi yönetilen örgütlerde en çok kullanılan muhasebe sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bütçeler performans değerlendirmesi için kullanışlıdır ve geçmiş performanstan daha iyi kriterler olarak işe yararlar. Bütçeler, eğer katılımcı olarak yapılırlarsa yöneticinin beklenen performans hakkındaki bilgilerini yansıtır (Paik, 1993, s:171).

Horgren, bütçelerin genel olarak planlama, koordinasyon, değerlendirme ve kontrol amaçlı kullanılan her yerde rastlanılabilir araçlar olduğunu ve örgütün fonksiyonel altkümelerini birleştirmeye ve benzerleştirmeye hizmet ettiğini öne sürmektedir. Bütçeler otokratik veya katılımcı biçimlerde kullanılabilirler ve çoğu zaman ilki yukarıdan aşağıya yaklaşım, ikincisi ise aşağıdan yukarıya yaklaşım olarak tanımlanır (Adler, 2008, s:22).

Katılımcı bütçeleme muhasebe literatüründe genelde yöneticinin bütçesinin belirlenmesinde etkisi ve ilgisi olduğu süreç olarak tanımlanmıştır (Shields and Shields,

1998, s: 49). Katılımcı bütçeleme katılımcıların bütçe doğrultusundaki tutumlarını arttırmak ve bütçelenen hedeflerin başarılmasına teşvik etmek üzerine kurulan bir teknik olup (Tiller, 1983, s:581) üst düzey yöneticilerin ve astların kendi aktivitelerini ve operasyonlarını kullanarak kaynakların belirlenme sürecine katılımı olarak da tanımlanabilir. (Eker, 2009, s:118).

Bütçe katılımı yüksek çevresel belirsizlik durumlarında daha düşük konumlu yöneticilere delege edilmesi gereken bilgi işlenmesini içerir (Tsameny, 2002, s:21). Bunun nedeni, birçok muhasebe araştırması yerel koşullarla ilgili olarak astların üstlerinden daha fazla bilgiye sahip olduğunu öne sürmesidir. Merchant ve Murray astların bütçe sürecine katılımına izin verilmesinin daha gerçekçi planlar ve daha doğru bütçe hazırlanmasını kolaylaştıracak olan özel bilgilerin açığa çıkmasını sağladığını belirtmişlerdir (Nouri and Parker, 1998, s: 469).

Diğer bir deyişle; bütçesel katılım daha geniş bir bakış açısına sahip olmaya ve astlardan zamanlı bilgiler elde etmenin mümkün olduğu bir ortam oluşturmaya yarar ve bu ortam karar verme sürecini daha kolay ve etkili hale getirir. Böylece astlar da daha geniş bir bakış açısına ve tüm organizasyon ile ilgili doğru zamanlı bilgiler elde etmeye muktedir olurlar ve örgütün hedefleri doğrultusunda kendi görevlerinde daha doğru pozisyonlar alırlar (Eker, 2009, s:106).

Hanson ve Dunbar bütçe sürecine katılımın yöneticilerin bütçeyi tutturma motivasyonlarına etki ettiğini iddia etmektedir. Bütçe sürecine katılan yöneticiler daha elde edilebilir standartlara sahip bütçeler oluşturulmasına etki edebilmektedir (Linn et. al., 2001). Ayrıca çalışanların bütçe hazırlanma aşamalarına katılımlarının kişisel tavra dayalı ve davranışsal sonuçları olduğu düşünülmektedir. Hofstede ve Kenis'in yaptığı araştırmalar bütçesel katılımın, çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ve bütçe üzerine olumlu tavırları olduğunu göstermektedir (Murray, 1990, s:104)

Bunlara ek olarak konuyu Owen'ın da belirttiği gibi tek bir çalışanın bakış açısından ele alacak olursak; bütçesel katılım bireylerin kendi kararlarına sahiplikleriyle eksikliklerini giderdikleri ruhsal ve duygusal hislerinin gelişiminin sürecidir ve böyle bir his bireyleri motive edip yaratıcı olmalarını ve ileriye düşünmelerini sağlar. Brownell ve Maloney gibi diğer araştırmacılar ise, bütçesel katılımın yöneticilerin uygulamakta sorumlu oldukları bütçelerin formülasyonunda aktif olarak görev almalarını sağladığını öngörmektedirler (Winata and Mia, 2005, s: 24).

## 2.4 Örgütsel Bağlılık

Bağlılık; bir kavram ve anlayış biçimi olarak ele alınacak olunursa; toplum duygusunun mevcut olduğu her yerde var olan toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi olarak ifade edilebilir. Genel olarak bağlılık, bir kişiye ya da bir kuruma kısacası kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülüğü anlatır (Mercan, 2006, s:9).

Örgütsel bağlılık, örgüte pasif bir itaatten ötesini ifade etmektedir. Örgütün daha iyi olabilmesi için birtakım fedakarlıklara hazır olan bireyler nedeni ile örgüt ve birey arasındaki bağ aktif olarak görünür (Vandanberg and Scarpello, 1994). Örgütsel bağlılık, üyelerin sistemle ilişkisinin doğasını bir bütün olarak ifade etmektedir (Grusky, 1966, s:489).

Örgütsel bağlılık ilk tanımlamalarda Becker tarafından ortaya atılan yatırımlar teorisi ile ortaya çıkmaktadır. Buna göre örgüte bağlı olan çalışanların bir şekilde gizli bir yatırımları bulunmaktadır. (Cohen, 2007, s:338-339).

Porter ve arkadaşları tarafından kişisel davranış yaklaşımıyla örgütsel bağlılık; bireyin belirli bir örgüt içerisinde kimliklenmesi ve bağlılığının gücü olarak tanımlanmıştır. (Cohen, 2007, s:338-339). Buna göre örgütsel bağlılık bakış açısı sadakat ve vefa gibi kavramlara yakınlık göstermektedir. Bu örgütsel yaklaşım modeli bağlılığı, bireyin sosyal sistemlere olan bağlılığı olarak ele alır (Angle and Perry, 1986).

Mowday, Steers ve Porter'ın sıkça karşılaşılan tanımında örgütsel bağlılığa ait üç özellik belirtilebilir. Bunlar;

- Örgütün hedeflerine ve değerlerine yönelik inanç duyulması ve bu hedef ve değerlerin kabulü,
- Örgüt yararına gözle görülür şekilde çaba gösterme arzusu,
- Örgütün bir üyesi olarak kalabilmek için yüksek derecede istek duymak olarak ifade edilebilir. (Güven, 2006, s:5).

Meyer ve Allen tarafından çok boyutlu bir örgütsel bağlılık yaklaşımı geliştirilmiştir ve buna göre örgütsel bağlılık; kişinin örgüt değerlerini ve örgütün perspektifini benimsemesinin ve sahiplenmesinin gücünü yansıtan psikolojik bağlılık olarak tanımlanmıştır (Cohen, 2007, s:338-339). Bu üç bileşenli bir örgütsel bağlılık modeline göre; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık bileşeni; örgüte olan duygusal bağlılığı, örgütle birlikte tanımlanmayı ve örgüt içine karışmayı ifade eder. Rasyonel bağlılık bileşeni ise bireyin örgütü terkettiğinde karşılaşacağı maliyetler üzerine kurulmuştur. Son olarak normatif bağlılık olarak adlandırılan bileşen; bireyin örgüt içinde kalmak için taşıdığı duygusal yükümlülükler olarak tanımlanır (Allen and Meyer, 1990).

Bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü yansıtan örgütsel bağlılık bireyin örgüte katılma, sadakat ve örgütsel değerlere inanç gibi unsurları kapsayan psikolojik bağlılığı olarak da ifade edilebilir. (Güven, 2006, s:4).

Kundi ve Saleh örgütsel bağlılığı, bireysel ya da alt gruplardan çok, bir bütün olarak örgütün çıkarlarına önem verme ve bu çıkarları koruma davranışı olarak tanımlamışlardır (Balay, 1999, s:238). Buna göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgütsel hedefleri kabullenmesi, örgüt yararına çaba harcama isteği ve örgütle birlikteliğini sürdürme isteğinin bir göstergesidir (Angle and Perry, 1986).

Örgütün bakış açısından ele alacak olursak, çalışanın örgüte bağlılığı organizasyonun toplam performansını etkileyecek olan işe geç kalma, işten ayrılma gibi durumlarla negatif bir ilişkide bulunduğu için çok önemlidir (Randall, 1990).

Yapılan tüm bu tanımlamalara dayanarak örgütsel bağlılığı; çalışanların örgüt üyesi olarak kalmak istemeleri, örgütün etkinlikleri ve başarısı ile kimliklenme, işgörenin örgüte olan sadakati ve üyesi olduğu örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak özetleyebiliriz (Bayram, 2005).



## **3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

### **3.1 Araştırmanın Amacı**

Yapılan bu araştırmada temel amaç örgütsel vatandaşlık davranışının, yöneticilerin başarma ihtiyacının ve bütçesel katılımın örgütsel bağıllık üzerine etkileri araŐtırılmasıdır ve elde edilen sonuçların bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilmesidir.

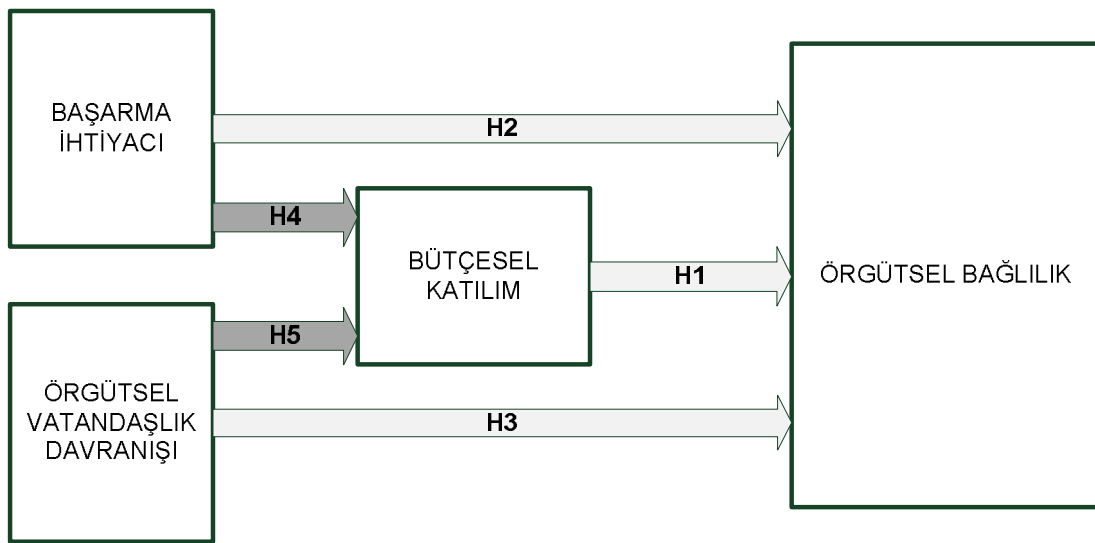
Ayrıca araştırma bünyesinde örgütsel vatandaşlık davranışının ve yöneticilerin başarma ihtiyacının bütçesel katılım üzerine etkileri de değerlendirilip sunulmaktadır.

### **3.2 Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın ana kütleli İstanbul ve Kocaeli ilinde faaliyet gösteren üretim ve hizmet yapmakta olan Şirketlerin alt, orta ve üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu ana kütleli oluşturulan örnekleme verilerin elde edilmesi için anket yöntemine başvurulmuŐtur. Anket yoluyla elde edilen verilerin büyük çoğunluğu internet üzerinden hazırlanan anketi e-posta yolu ile yöneticilere iletip internet üzerinden cevaplanması şeklinde oluşturulmuştur. Bunun dışında bazı katılımcılara anket, posta yoluyla iletildi, doldurulduktan sonra geri alınmuŐtur. Bütün bu çalışmalar sonucunda yaklaşık olarak 130 anket elde edilmiş; fakat yanlış, tutarsız ya da eksik olarak doldurulduğu anlaşılan anketler veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak örnekleme çeşitli yönetici gruplarından elde edilen 5 üst düzey yönetici, 43 orta düzey yönetici ve 69 alt düzey yönetici olmak üzere toplam 117 gözlemi kapsamaktadır.

### 3.3 Araştırmanın Modeli

Çalışmada başarıma ihtiyacı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bütçesel katılım ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden oluşan ve şekil 3.1’de görülen model oluşturulmuştur ve bu model doğrultusunda geliştirilen ve değişkenlerin birbirleri üzerine etkilerini inceleme amacını güden beş adet hipotezin test edilmesi hedeflenmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Teorik Modeli

### 3.4 Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını bütçesel katılımın, örgütsel vatandaşlık davranışının ve başarıma ihtiyacının ne şekilde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bununla birlikte; bütçesel katılımın örgütsel vatandaşlık davranışı ve başarıma ihtiyacından nasıl etkilendiğini ortaya koyma amacını da taşımaktadır.

Verilen bilgiler ışığında araştırma için geliştirilen hipotezler şu şekilde sunulmaktadır:

H<sub>1</sub>: Bütçesel katılım örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>2</sub>: Başarma ihtiyacı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>3</sub>: Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>4</sub>: Başarma ihtiyacı yöneticilerin bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>5</sub>: Örgütsel vatandaşlık davranışı bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler.

## 3.5 Araştırmanın Yöntemi

### 3.5.1 Ölçeklerin Oluşturulması

Araştırmanın amacına uygun literatürde yer alan çeşitli kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır. Tablo 3.1 ölçeklerin oluşturulması için derlenen kaynakları özetlemektedir.

**Tablo 3.1. Ölçeklerin Oluşturulmasında Yararlanılan Kaynaklar**

<b>Değişkenler</b>	<b>İlgili Çalışmalar</b>
Örgütsel Bağlılık	Mowday et al., 1982 (Eker, 2009, s:127)
Bütçesel Katılım	Milani, 1975 (Lopez et al., 2007, s:128)
Başarma İhtiyacı	Heckert et al, (Heckert et al, 1999, s:136)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	MacKenzie, Podsakoff, Fetter, (1993)

Buna göre örgütsel bağlılık değişkeninin ölçümünde kullanılmak üzere Mowday ve arkadaşlarının 1982 yılında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır (Eker, 2009, s:127). Kullanılan ölçekte örgütsel bağlılıkla ilgili 5'li likert tipi ölçeği (1 Kesinlikle Katılmıyorum; 2 Katılmıyorum; 3 Kararsızım; 4 Katılıyorum; 5 Tamamen Katılıyorum)

ile ifade edilmiş 9 adet soru bulunmaktadır ve çalışanlardan sorularda belirtilenlere katılım derecelerini bu aralık çerçevesinde belirtmeleri istenmiştir.

Bütçesel katılım değişkeninin ölçümünde ise, Milani'nin 1975 yılında geliştirdiği ölçek kullanılmak için uygun görülmüştür (Lopez et al., 2007, s:128). Bu ölçeğe göre bütçesel katılımıla ilgili 5'li likert tipi ölçeği (1 Kesinlikle Katılmıyorum; 2 Katılmıyorum; 3 Kararsızım; 4 Katılıyorum; 5 Tamamen Katılıyorum) ile sunulan 6 adet soru bulunmaktadır ve çalışanların konuyla ilgili soruları kendilerine en uygun olan seçeneği seçerek belirtmeleri istenmiştir.

Başarma ihtiyacının ölçümü için Heckert ve arkadaşlarının 1999 yılında geliştirdikleri kazanılmış gereksinimler ölçeğinin başarma ihtiyacı bölümü esas alınmıştır (Heckert et al., 1999, s:136). Belirtilen ölçek çalışanlara 5'li likert tipi ölçeği (1 Kesinlikle Katılmıyorum; 2 Katılmıyorum; 3 Kararsızım; 4 Katılıyorum; 5 Tamamen Katılıyorum) ile sunulmuş 5 adet sorudan oluşmaktadır.

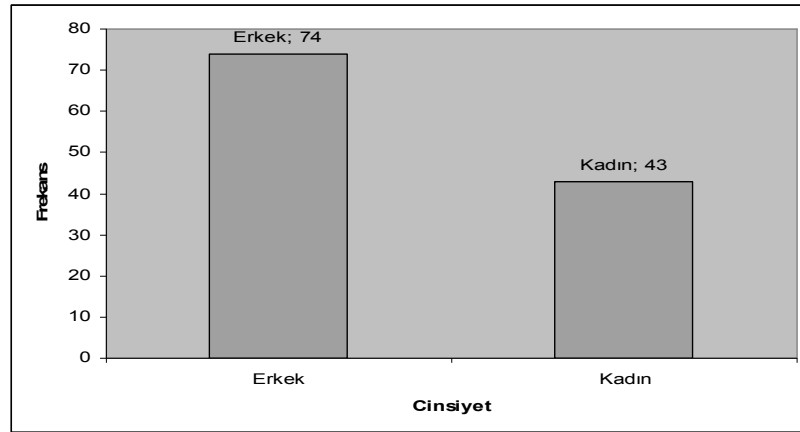
Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışının ölçülmesi amacıyla MacKenzie ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları ölçek kullanılmıştır (MacKenzie, Podsakoff, Fetter, 1993). Geliştirilmiş olan ölçek 5'li likert tipi (1 Kesinlikle Katılmıyorum; 2 Katılmıyorum; 3 Kararsızım; 4 Katılıyorum; 5 Tamamen Katılıyorum) olup 12 adet sorudan oluşmaktadır.

### **3.5.2 Verilerin Toplanması**

Çalışmada kullanılacak olan veriler Kocaeli ve İstanbul bölgelerinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 5 üst düzey, 43 orta düzey yönetici ve 69 alt düzey yönetici olmak üzere toplam 117 yöneticiden büyük çoğunluğu e-posta yoluyla iletilip cevaplanması istenilen ve diğer kısmı posta yoluyla iletilen anketler yoluyla elde edilmiştir. Anket çalışmasına 130 yöneticinin katılmasına karşın eksik ve tutarsız olduğu belirlenen 13 adet anket veri setinden çıkarılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerdeki soruların istenilen faktörlere yüklenip yüklenmediğini belirlemek için faktör analizine tabi tutulmuştur ve herbir faktör daha sonra güvenilirlik testinden geçirilmiştir. Bunlara ek olarak değişkenlerin maksimum, minimum, ortalama ve standart sapmalarını içeren tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacı ile değişkenler arası korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak oluşturduğumuz hipotezleri test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Yöneticilerin demografik özellikleri ile ilgili frekans değerlerini içeren veriler tablo 3.2’de sunulmuştur.

Demografik özellikler incelendiğinde ankete katılan yöneticilerin %63,2’sinin erkek, %36,8’inin kadın olduğu görülmektedir.

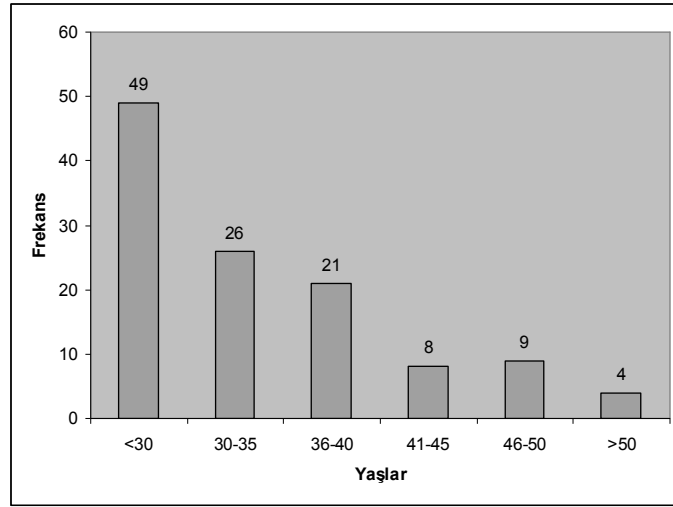


**Şekil 3.2. Cinsiyete Göre Dağılım**

Tablo 3.2. Yöneticilerin Demografik Özellikleri

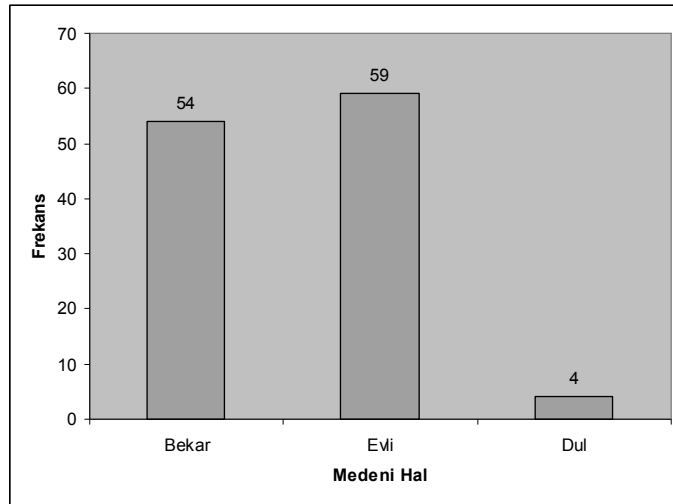
		Frekans	%	Kümülatif %
<b>Cinsiyet</b>	1 Erkek	74	63,2	63,2
	2 Kadın	43	36,8	100,0
	Toplam	117	100,0	
<b>Yaş</b>	1 <30	49	41,9	41,9
	2 30-35	26	22,2	64,1
	3 36-40	21	17,9	82,1
	4 41-45	8	6,8	88,9
	5 46-50	9	7,7	96,6
	6 >50	4	3,4	100,0
	Toplam	117	100,0	
<b>Medeni Hal</b>	1 Bekar	54	46,2	46,2
	2 Evli	59	50,4	96,6
	3 Dul	4	3,4	100,0
	Toplam	117	100,0	
<b>Eğitim Düzeyi</b>	1 İlköğretim	3	2,6	2,6
	2 Lise	18	15,4	17,9
	3 Meslek Yüksek Okulu	7	6,0	23,9
	4 Lisans	62	53,0	76,9
	5 Yüksek lisans/Doktora	27	23,1	100,0
	Toplam	117	100,0	
<b>Son İşyerindeki Çalışma Süresi</b>	1 5 yıldan az	67	57,3	57,3
	2 5-10 yıl	20	17,1	74,4
	3 11-15 yıl	15	12,8	87,2
	4 16-20 yıl	9	7,7	94,9
	5 20 yıldan fazla	6	5,1	100,0
	Toplam	117	100,0	
<b>Pozisyon</b>	1 Üst düzey yöneticisi	5	4,3	4,3
	2 Orta düzey yöneticisi	43	36,7	41,0
	3 Alt düzey yöneticisi	69	59,0	100,0
	Toplam	117	100,0	

Yaş açısından bakacak olursak 30 yaşından küçük yöneticiler %41,9' luk, 30-35 yaş aralığındaki yöneticiler %22,2' lik, 36-40 yaş aralığındaki yöneticiler %17,9' luk, 41-45 yaş aralığındakiler %6,8' lik, 46-50 yaş aralığındakiler %7,7' lik ve son olarak 50 yaşından büyük yöneticiler %3,42 lük bir orana sahiptir.



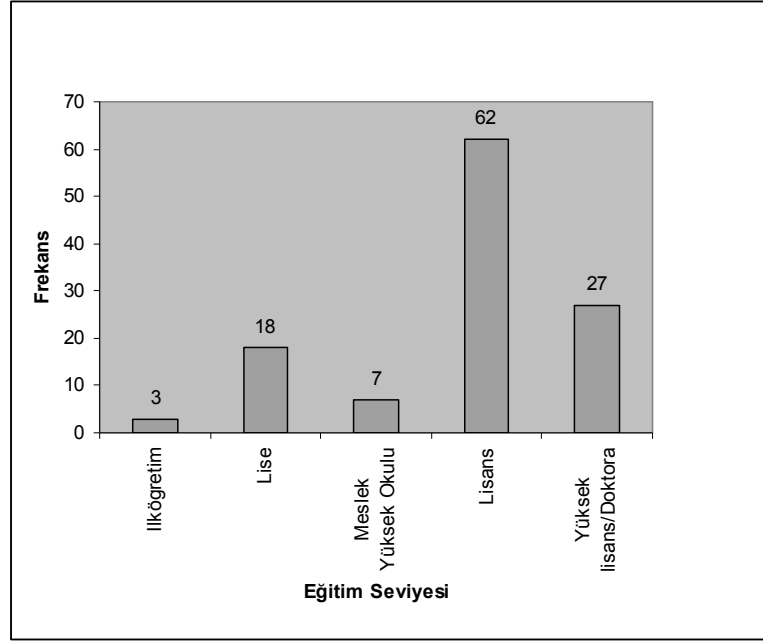
**Şekil 3.3. Yaşa Göre Dağılım**

Katılımcıların medeni durumları gözönüne alınırsa bunların %46,2'sinin bekar, %50,4' ünün evli ve %3,4' ünün dul olduğu göze çarpmaktadır.



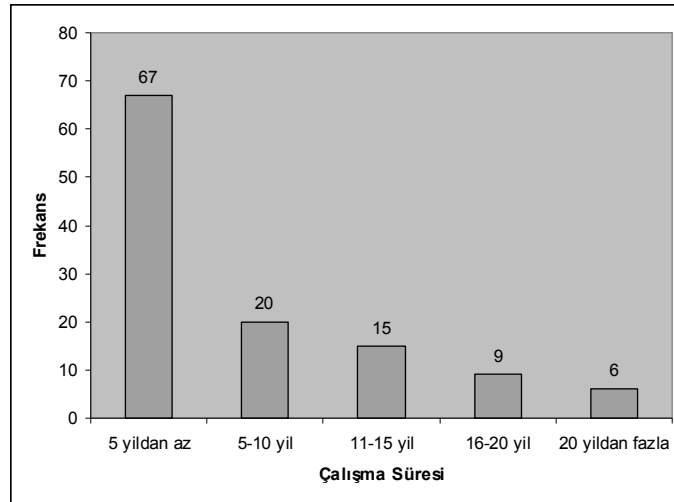
**Şekil 3.4. Medeni Hale Göre Dağılım**

Eğitim düzeylerini incelediğimiz zaman; ilköğretim, lise, meslek yüksek okulu, lisans ve yüksek lisans/doktora seviyesindeki eğitim oranları ise sırası ile; %2,6, %15,4, %6, %53 ve %23,1 olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre katılımcıların eğitim seviyelerinin büyük oranda yüksek olduğunu söyleyebiliriz.



**Şekil 3.5. Eğitim Seviyesine Göre Dağılım**

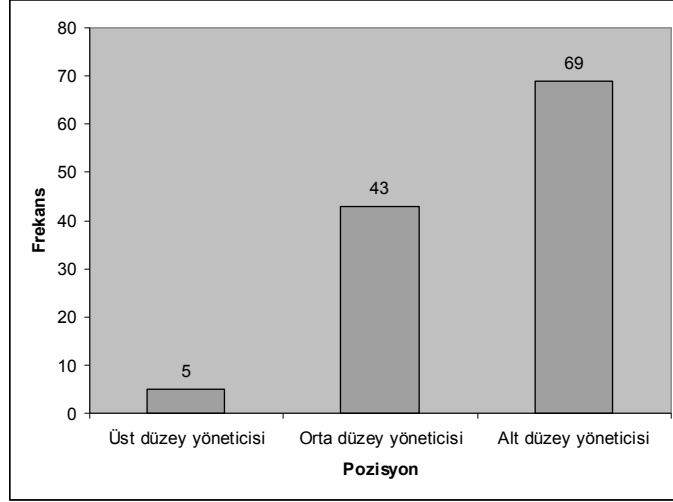
Ankete katılanların son işyerlerindeki çalışma süreleri ile ilgili olarak, 5 yıldan az çalışanlar %57,3' lük kısmı, 5-10 yıl arası çalışanlar %17,1' lik kısmı, 11-15 yıl arası çalışanlar %12,8'lik kısmı, 16-20 yıl arası çalışanlar %7,7'lik kısmı ve 20 yıldan fazla çalışanlar %5,1' lik kısmı oluşturmaktadır.



**Şekil 3.6. Son İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılım**



Son olarak katılanların çalıştıkları firmalardaki pozisyonları açısından inceleyecek olursak %4,3' lük oranla üst düzey yöneticisi, %36,7' lik oranla orta düzey yöneticisi ve %59' luk oranla alt düzey yöneticisi olduğu görülmektedir.



Şekil 3.7. Pozisyona Göre Dağılım

### 3.6 Araştırmanın Bulguları

Ankete katılan 130 örnekten 117'si geçerli kabul edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 15.00 programında analiz edilmiştir. Yapılan analiz; Kaiser Meyer-Olkin ve Barlett küresellik testi, faktör analizi, faktörlerin tutarlılığını ölçen güvenilirlik testi, temel ve tanımlayıcı istatistikler, korelasyon matrisi ve hipotezlerin testi için kullanılan regresyon analizinden oluşmaktadır.

#### 3.6.1 Faktör Analizi

Yapılan araştırmada deneklerin örgütsel bağlılık, bütçesel katılım, başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sorulara verdikleri cevapların analizi ile kendi aralarındaki sınıflandırılmasını yapmak amaçlanmıştır. Bunun için SPSS 15.00

programında faktör yüklerinin yorumlanmasını basitleştirmek amacıyla temel bileşenler analizi, varyans maksimizasyon yöntemi ile keşifsel faktör analizi uygulanmıştır.

**Tablo 3.3. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett Test Değerleri**

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü</b>		0,842
<b>Bartlett' Küresellik Testi</b>	<b>Yaklaşık Ki Kare</b>	1543,708
	<b>Serbestlik Derecesi</b>	190
	<b>Anlamlılık</b>	0,000

Faktör analizinin uygunluğunu ve değişkenlerin homojenliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0 ile 1 arasında değişen; kısmi korelasyonların toplamının büyüklüğünün korelasyonlar toplamının büyüklüğüyle karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu belirten bir ölçektir ve 0,5 değerinden büyük olanlar kabul edilebilir değerlerdir (Field, 2005, s: 6).

Buna göre hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,842 olduğu tablo 3.3' ten görülebilmektedir ve örneklem büyüklüğünün uygunluğunu kanıtlamaktadır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunun anlamlılık değerinin 0 olması veri setinin temel bileşenler analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Temel bileşenler analizi sonuçları, faktörlerin indirgenmesi sürecinde faktör yüklerinin kabul edilen sınır olan 0,50' nin (Vandenbosh, 1996) üzerinde olduğunu göstermiştir. Analiz sonucunda toplam varyansın %70,956' sını açıklayan 4 faktörün olduğu görülmektedir. Faktörlerin herbirinin varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren tablo 3.4 incelendiğinde şu sonuçlar göze çarpmaktadır; birinci faktörün toplam varyansın %22,640' ını, ikinci faktörün %19,149' unu, üçüncü %18,284' ünü ve dördüncü faktörün %10,883' ünü açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 3.4. Açıklanan Toplam Varyans**

Bileşenler	Başlangıç Eigen Değerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Bütçesel Katılım	6,525	32,627	32,627	6,525	32,627	32,627	4,528	22,640	22,640
Örgütsel Bağlılık	3,428	17,142	49,769	3,428	17,142	49,769	3,830	19,149	41,790
Başarım İhtiyacı	2,897	14,484	64,254	2,897	14,484	64,254	3,657	18,284	60,073
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1,340	6,702	70,956	1,340	6,702	70,956	2,177	10,883	70,956

**Çıkarım Metodu: Temel Bileşen Analizi**

Tablo 3.4' teki faktör analizi incelendiğinde birinci faktörün bütçesel katılımı ile ilgili değişkenlerden, ikinci faktörün örgütsel bağlılıkla ilgili değişkenlerden, üçüncü faktörün başarıma ihtiyacı ile ilgili değişkenlerden ve dördüncü faktörün ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili değişkenlerden oluştuğu ve herbir değişkenin ait olduğu faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmektedir.

Analiz için hazırlanan ankette örgütsel bağlılık 9 soru ile; bütçesel katılım 6 soru ile, başarıma ihtiyacı 5 soru ile ve örgütsel vatandaşlık davranışı 12 soru ile ifade edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık 1, 3 ve 9 numaralı soruları ve örgütsel vatandaşlık davranışı 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10 ve 11 numaralı soruları çıkarılmıştır.

Tablo 3.5. Faktör Analizi

FAKTÖRLER	BİLEŞEN			
	Bütçesel Katılım	Örgütsel Bağlılık	Başarma İhtiyacı	ÖVD
<b>BÜTÇESEL KATILIM</b>				
Bütçenin son halinin oluşmasında yüksek derecede etkim vardır.	0,897			
Bütçe hazırlanma aşamalarının tamamına katılıyorum.	0,855			
Bütçenin hazırlanması sırasında amirim; çok sıklıkla benim isteklerimi, fikirlerimi ve önerilerimi öğrenmeye çalışır.	0,849			
Bütçeye olan katkım çok önemlidir	0,844			
Amirime, bütçeyle ilgili isteklerimi, fikirlerimi ve/veya önerilerimi çok sıklıkla sorulmadan söylerim.	0,826			
Bütçe revizyonları yapılırken amirim tarafından sağlanan akıl yürütme işlemleri çok akla yatkın ve mantıklıdır.	0,795			
<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b>				
Bu şirketteki işime başladığım zamanda diğer çalışmayı düşündüğüm yerler arasından bu şirketi seçtiğim için çok memnunum.		0,847		
Bu şirket, iş performansı yönünden yapabileceğim en iyiyi yapmam yönünde beni gerçekten esinlendirir.		0,842		
Bana göre bu şirket, çalışmamın mümkün olduğu bütün şirketler arasında en iyisidir.		0,772		
Diğer insanlara bu şirketin bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.		0,752		
Arkadaşlarıma organizasyonun çalışmak için harika bir yer olduğundan bahsederim.		0,728		
Kendi değerlerim ve şirketin değerleri çok benzerdir.		0,704		
<b>BAŞARMA İHTİYACI</b>				
Çalışkanımdır.			0,864	
İşimde yapabileceğim en iyisini yapmak için çaba gösteririm.			0,857	
Mümkün olan en iyi işi yapmak benim için önemlidir.			0,806	
Olabileceğimim tamamı olmak için kendimi zorlarım.			0,767	
İşimdeki geçmiş performansımı iletirmek için çok çaba harcarım.			0,741	
<b>ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI</b>				
İhtiyaçları olmasa bile işe yeni başlayanlara yardım ederim.				0,799
Telefon aramalarına, diğer mesajlara ve bilgi taleplerine derhal geri dönüş yaparım.				0,797
Yanımdakilere yardım etmeye veya yardım eli uzatmaya her an hazırım.				0,737
<b>AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS (% 70,956)</b>	22,640	19,149	18,284	10,883

Çıkarım Metodu: Temel Bileşen Analizi

Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax

Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.

### 3.6.2 Güvenirlik Analizi

Araştırma konusu ile ilgili oluşturulan ölçeklerin tamamının güvenilirlik ve geçerlilikleri araştırılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen her faktörün içsel tutarlılıklarını ölçmek amacı ile Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha iki ya da daha fazla ölçeğin güvenilirlik ve içsel tutarlılığını belirlemek amacıyla kullanılan bir ölçüdür (Cronbach, 1951).

Cronbach Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve bu aralıklarla ilgili değerlendirmeler aşağıda listelenmiştir (Bilgin, 2005:141-142).

$0,00 < \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 < \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 < \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 < \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3.6 araştırma kapsamındaki her bir faktörün güvenilirlik istatistikleri ile ilgili sonuçları göstermektedir.

Tablo 3.6. Güvenirlik İstatistikleri

	Güvenirlik İstatistikleri		
	Cronbach Alpha	Madde Sayısı	Örnekleme Sayısı
<b>Bütçesel Katılım</b>	0,931	6	117
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	0,881	6	117
<b>Başarma İhtiyacı</b>	0,890	5	117
<b>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b>	0,795	3	117

Buna göre 6 maddeden oluşan bütçesel katılım ölçeğinin cronbach alpha değeri incelendiğinde 0,931 olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu da ölçeklerle ilgili aralık tanımlamalarına göre yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak görülmektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili güvenilirlik istatistikleri incelendiğinde 6 maddeden oluşan ölçeğin cronbach alpha değerinin 0,881 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği için de yüksek derece güvenilir bir ölçek tanımlamasını yapabiliriz.

5 maddeden oluşan başarıma ihtiyacı ölçeğinin 0,890 olan cronbach alpha değeriyle ilgili olarak; yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçektir denilebilir.

Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin cronbach alpha değerine bakacak olursak 0,795 değeri göze çarpmaktadır. Bu değer diğer ölçeklerin cronbach alpha değerlerinden daha küçük olmasına rağmen ölçeğimizin oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.6.3 Temel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Tablo 3.7' de faktörlere ilişkin maddelerin ortalama ve standart sapmalarından oluşan temel istatistik bilgileri verilmiştir.

Tablo 3.7. Faktör Maddelerine İlişkin Temel İstatistikler

	Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
Bütçesel Katılım	Bütçe hazırlanma aşamalarının tamamına katılıyorum.	2,6496	1,23397
	Bütçe revizyonları yapılırken amirim tarafından sağlanan akıl yürütme işlemleri çok akla yatkın ve mantıklıdır.	2,8889	1,21611
	Amirime, bütçeyle ilgili isteklerimi, fikirlerimi ve/veya önerilerimi çok sıklıkla sorulmadan söylerim.	2,8718	1,28344
	Bütçenin son halinin oluşmasında yüksek derecede etkim vardır.	2,6667	1,22474
	Bütçeye olan katılım çok önemlidir	2,7692	1,25523
	Bütçenin hazırlanması sırasında amirim; çok sıklıkla benim isteklerimi, fikirlerimi ve önerilerimi öğrenmeye çalışır.	2,7265	1,38728
Örgütsel Bağlılık	Arkadaşlarıma organizasyonun çalışmak için harika bir yer olduğundan bahsedirim.	3,3504	0,97659
	Kendi değerlerim ve şirketin değerleri çok benzerdir.	3,1880	1,00800
	Diğer insanlara bu şirketin bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	3,5983	1,02604
	Bu şirket, iş performansı yönünden yapabileceğim en iyiyi yapmam yönünde beni gerçekten esinlendirir	3,1880	1,16657
	Bu şirketteki işime başladığım zamanda diğer çalışmayı düşündüğüm yerler arasından bu şirketi seçtiğim için çok memnunum.	3,4017	1,09119
	Bana göre bu şirket, çalışmamın mümkün olduğu bütün şirketler arasında en iyisidir.	2,9231	1,14586
Başarma İhtiyacı	İşimde yapabileceğimin en iyisini yapmak için çaba gösteririm.	4,4530	0,81469
	Çalışkanımdır.	4,2222	0,82118
	Mümkün olan en iyi işi yapmak benim için önemlidir.	4,3590	0,83523
	Olabileceğimin tamamı olmak için kendimi zorlarım.	4,1453	0,87361
	İşimdeki geçmiş performansımı ilerletmek için çok çaba harcarım.	4,0940	0,81983
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İhtiyaçları olmasa bile işe yeni başlayanlara yardım ederim.	3,7350	0,93212
	Yanımdakilere yardım etmeye veya yardım eli uzatmaya her an hazırım.	4,1538	0,99668
	Telefon aramalarına, diğer mesajlara ve bilgi taleplerine derhal geri dönüş yaparım.	3,8547	1,08489

Değişkenler arası korelasyonlar tablo 3.8 'de görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık ve bütçesel katılım arasında  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde 0,245' lik bir korelasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde 0,223 'lük bir korelasyon, örgütsel bağlılık ve başarıma ihtiyacı arasında  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde 0,276'lık bir korelasyon görülmektedir. Ayrıca bütçesel katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde 0,401' lik bir korelasyon göze çarpmaktadır.

Tablo 3.8. Değişkenler Arası Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Standart Sapma	Ortalama	Korelasyonlar	Bütçesel Katılım	Örgütsel Bağlılık	Başarım İhtiyacı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>Bütçesel Katılım</b>	117	1,09254	2,7621	Pearson Korelasyonu	1			
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	117	0,79013	3,3239	Pearson Korelasyonu	0,245**	1		
<b>Başarım İhtiyacı</b>	117	0,69413	4,2547	Pearson Korelasyonu	0,179	0,276**	1	
<b>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b>	117	0,84775	3,9145	Pearson Korelasyonu	0,401**	0,223*	0,448**	1

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (Çift Kuyruk)

\* . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (Çift kuyruk)

Her bir faktöre ait maddelere verilen cevapların ortalama değerleri ile oluşturulan ve faktörleri temsil eden puanlarla meydana gelen tanımlayıcı istatistikler tablo 3.8’ de görülmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi bütçesel katılım değişkeninin ortalaması 2,76 ve standart sapması 1,092’ dir. Örgütsel bağlılık değişkeninin ortalaması 3,323 ve standart sapması 0,790 olarak görülmektedir. Başarım ihtiyacı ile ilgili olarak ortalama 4,254 ve standart sapma 0,694 değerleri göze çarpmaktadır. Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olan sonuçları inceleyecek olursak; ortalama 3,914 ve standart sapma 0,847 olarak görülmektedir.

### 3.6.4 Hipotez Testleri

Bütçesel katılım, başarım ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkilerini ve başarım ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılım üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin analizi aşağıda tablolar ile anlatılmıştır.



### 3.6.4.1 Bütçesel Katılım, Başarma İhtiyacı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bütçesel katılımın, başarıma ihtiyacının ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmak için oluşturulan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir;

H<sub>1</sub>: Bütçesel katılım örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>2</sub>: Başarma ihtiyacı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>3</sub>: Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve bağımsız değişkenler sırası ile bütçesel katılım, başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı seçilerek regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz ile ilgili sonuçlar tablo 3.9' da görülmektedir.

**Tablo 3.9. Model 1 Regresyon Sonuçları**

Değişkenler	Standart Olmayan Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayılar	P	Hipotez Kabul/Red
<b>Model 1</b>	$\hat{ÖB} = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 Bİ + \beta_3 ÖVD + \varepsilon$ ÖB : Örgütsel Bağlılık BK : Bütçesel Katılım Bİ : Başarma İhtiyacı ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
Sabit	1,588		0,001	
Bütçesel Katılım (H1)	0,179	0,248	0,010	Kabul
Başarma İhtiyacı (H2)	0,303	0,266	0,007	Kabul
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (H3)	-0,012	-0,013	0,903	Red
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0,128			
F	6,656	P=0,000		

Model sonuçları incelendiğinde  $R^2$  değerinin 0,128 olduğu görülmektedir. Ayrıca tablo 3.9’ da model ile ilgili F değerinin 6,656 olduğu belirtilmiştir. Buna göre modelin istatistiki açıdan anlamlı ve modelin açıklama gücünün 0,128 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9’ daki katsayılar matrisine göz atacak olursak; bütçesel katılımın ve başarıma ihtiyacının örgütsel bağlılık üzerine istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna rağmen örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisinin  $p=0,903$  yani  $p>0,05$  olduğu için istatistiki açıdan anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu durum “Bütçesel katılım örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler” ve “Başarıma ihtiyacı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler” şeklinde geliştirilen H1 ve H2 hipotezlerinin desteklenmesini gerektirmektedir. Buna karşın “ Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler” hipotezinin desteklenmediğini göstermektedir. Böylece bütçesel katılımın ve başarıma ihtiyacının arttığı yöneticilerde örgüte olan bağlarının arttığı görülmektedir. Fakat diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışının artmasının örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Model, yöneticilerin bütçesel katılım, başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının yaklaşık %12’sini açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

#### **3.6.4.2 Başarıma İhtiyacı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bütçesel Katılım Üzerindeki Etkisi**

Başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışın bütçesel katılım üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

H<sub>4</sub>: Başarıma ihtiyacı yöneticilerin bütçesel katılımını pozitif bir biçimde etkiler.

H<sub>5</sub>: Örgütsel vatandaşlık davranışı bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler.

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla bağımlı değişken bütçesel katılım ve bağımsız değişkenler başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak seçilerek yapılan regresyon analizi ile ilgili sonuçlar tablo 3.10’ da görülmektedir.

**Tablo 3.10. Model 2 Regresyon Sonuçları**

<b>Model 2</b>	$BK = \alpha + \beta_1 Bİ + \beta_2 ÖVD + \varepsilon$			
	BK : Bütçesel Katılım			
	Bİ : Başarıma İhtiyacı ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
<b>Değişkenler</b>	<b>Standart Olmayan Katsayılar</b>	<b>Standartlaştırılmış Katsayılar</b>	<b>P</b>	<b>Hipotez Kabul/Red</b>
Sabit	0,744		0,229	
Başarıma İhtiyacı (H4)	-0,001	0,000	0,993	Red
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (H5)	0,517	0,401	0,000	Kabul
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0,146			
F	10,911	P=0,000		

Tablo 3.10 incelendiğinde R<sup>2</sup> değerinin 0,146 olduğu ve model ile ilgili F değerinin 10,911 olduğu görülmektedir. Buna göre modelin istatistiki açıdan anlamlı ve modelin açıklama gücünün 0,146 olduğu görülmektedir

Tablo 3.10’ daki katsayılar matrisini inceleyecek olursak olursak; örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılım üzerine istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır (p<0,01). Buna karşın başarıma ihtiyacının bütçesel katılım üzerine etkisinin p=0,993 yani p>0,05 olduğu için istatistiki açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

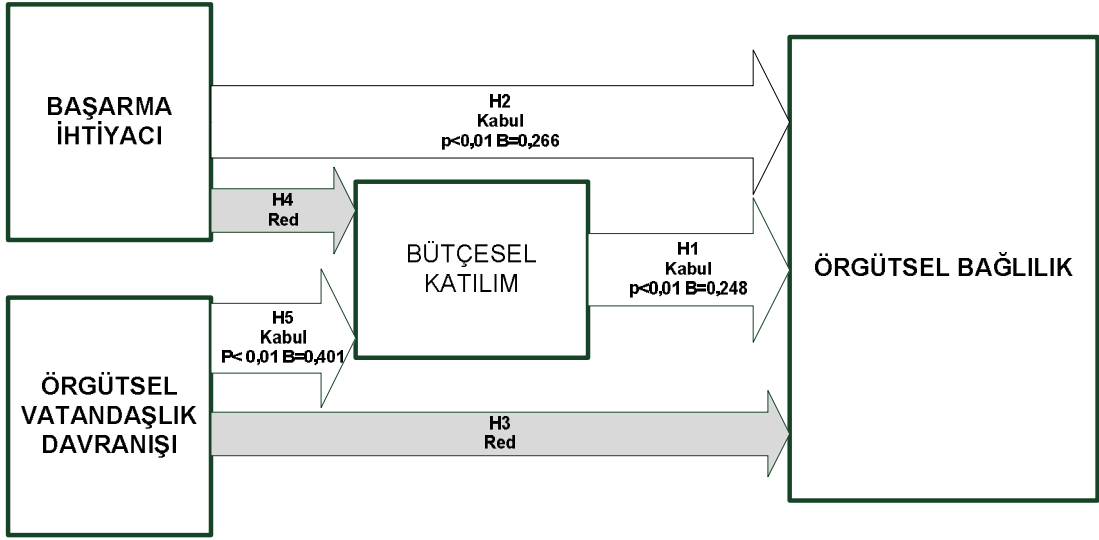
Bu durum “Örgütsel vatandaşlık davranışı bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler” şeklinde geliştirilen H5 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Buna rağmen “Başarıma ihtiyacı bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler” hipotezinin desteklenmediğini göstermektedir. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı yöneticilerin bütçesel katılımının da arttığı görülmektedir. Fakat örgütsel vatandaşlık

davranışı ile birlikte ele alındığında yöneticilerin başarıma ihtiyacının artmasının bütçesel katılım üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı açıktır. Model, yöneticilerin başarıma ihtiyacı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin bütçesel katılıma yönelik algılarının yaklaşık %14' ünü açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.11. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu**

<b>HİPOTEZLER</b>	<b>KABUL/RED DURUMU</b>
H1: Bütçesel katılım örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.	Desteklendi
H2: Başarıma ihtiyacı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.	Desteklendi
H3: Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler.	Desteklenmedi
H4: Başarıma ihtiyacı yöneticilerin bütçesel katılımını pozitif bir biçimde etkiler.	Desteklenmedi
H5: Örgütsel vatandaşlık davranışı bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkiler.	Desteklendi

Hipotezlerin kabul ve red durumları tablo 3.11'de görülmektedir. Ayrıca şekil 3.8' de gerçekleşen model ile ilgili regresyon sonuçları ve hipotezlerin kabul ve red durumları belirtilmiştir.



Şekil 3.8. Gerçekleşen Model

## 4. SONUÇ

Günümüzün rekabet koşullarında firmaların rakiplerine göre üstünlük sağlayabilmesi örgüt üyelerinin işlerindeki performansı ile artmaktadır. Çalışanların performansı ise birçok çalışmaya konu olmuş ve örgütsel bağlılığın iş performansını arttırdığını savunan çok sayıda çalışma yapılmıştır (Chen and Sun, 2009, s:619; Steyrer et al., 2008, s:364; Jaramillo et al., 2005, s:705). Bu yüzden çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları karşımıza önemli ve üzerinde durulması gereken bir konu olarak çıkmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada bütçesel katılımın, başarıma ihtiyacının ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştıran bir model doğrultusunda sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca başarıma ihtiyacının ve örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılım üzerindeki etkileyen bir diğer model de çalışma içerisinde incelenmiştir.

Çalışma için veri setinin oluşturulması amacıyla ilgili değişkenlere ait ölçekler oluşturulmuştur. Bu ölçekleri içeren anket formu Kocaeli ve İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren üretim ve hizmet sektöründeki firma çalışanlarına uygulanmıştır. Elde edilen 130 anketten 117 tanesi geçerli sayılmıştır.

Çalışma sonucunda bütçesel katılımın örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç; daha önce yapılan Subramaniam ve arkadaşları (2002, s:313) Nouri ve Parker (1998, s:474), Eker (2009, s:129), Ni ve arkadaşları (2002, s:20) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Fakat Parker ve Kyj (2006, s:39) yaptıkları çalışmada aynı sonuca ulaşamamışlardır.

Başarma ihtiyacının örgütsel bağlılık üzerinde olan etkisi incelendiğinde; aynı şekilde başarıma ihtiyacının da örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkilediği sonucuna varılmıştır. Geçmişte Subramaniam ve arkadaşları (2002, s:313), Chusmir (1988, s:100), Baruch ve arkadaşları (2004, s: 405) gibi isimlerin yaptıkları araştırmalar da bulunan

sonuçla tutarlılık göstermektedir. Buna rağmen; Amyx ve Alford 'un (2005, s:353) yapmış olduğu araştırma aynı sonucu desteklememiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapmış olduğumuz analize göre örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkiler hipotezi desteklenmemiştir. Buna benzer bir çalışma Mercan (2006, s:56) tarafından da yapılmış olup aynı sonuca ulaşılmıştır. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılığı pozitif bir biçimde etkilediğine dair çok fazla sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunlar; Güven (2006, s:61), Bolat ve Bolat (2008, s:75), Hai ve Mian (s:6492), Parnell ve Crandall (2003, s: 58), Feather ve Rauter (2004, s: 81), Ünüvar ( 2006, s: 94) olarak sıralanabilir.

Çalışmanın ikinci konusu olan bütçesel katılım ile ilgili olarak; yöneticilerin başarıma ihtiyacının bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkilediğini ortaya atan hipotez araştırma sonuçlarına göre desteklenmemiştir. Fakat Alam ve Mia (2006, s:5), Subramaniam ve arkadaşları (2002, s:314), Yuen (2007, s:541) aynı konu ile ilgili olarak yöneticilerin başarıma ihtiyacının bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkilediği yönünde sonuçlara ulaşmışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının bütçesel katılımı pozitif bir biçimde etkilediği sonucu araştırmanın dikkate değer bulgularından birisidir çünkü geçmiş literatür incelendiğinde konu ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır ve elde edilen sonuçlar yeni araştırmalara kapı açacak niteliktedir.

## 5. KISITLAR VE GELECEKTEKİ ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

Çalışmanın dikkate alınması gereken bazı kısıtlı yönleri bulunmaktadır. Anket metodolojisindeki genel ölçüm ve uygulama hataları, deneklerin soruları gerçek anlamları dışında algılamaları, deneklerin rassal bir şekilde seçilememesi bulguların geçerliliğini zayıflatmaktadır. Bununla birlikte örneklem sayısının artırılması ileriki çalışmalar için daha gerçekçi sonuçlar elde etmeye yarayacaktır. Ayrıca çalışmada başarıma ihtiyacının örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisi incelenmemiştir fakat değişkenler arası korelasyon sonuçları incelendiğinde bu iki değişken arasında yüksek korelasyon olduğu ve gelecekteki çalışmalarda bu iki değişkenin arasındaki bağ göz önünde bulundurularak diğer değişkenler arasında oluşturulabilecek farklı kombinasyonlara göre modeller ortaya atılabilir.

Son olarak çalışmanın uzunca bir zaman dilimini değil, belirli bir zaman dilimini kapsamaması kısıtlayıcı bir etken olarak düşünülebilir ve ileriki çalışmalar daha uzun bir zaman sürecini inceleyerek yapılabilir.

Bu kısıtlamalara rağmen bu çalışmanın başarıma ihtiyacının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini bir araya getiren bir model geliştirerek konu ile ilgili araştırmalara katkıda bulunduğu ve farklı değişkenler eklenerek ve modeldeki değişkenlerin farklı kombinasyonları oluşturularak literatürü etkileyecek sonuçlara ulaşılabilecek yeni uygulamalara bir kapı açtığı kanısına varılmıştır.



## KAYNAKLAR

**Adler, R.W, Reid, J.,** (2008), “The Effects of Leadership Styles and Budget Participation on Job Satisfaction and Job Performance”, *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, Vol.3, Issue 1, pp: 21-46.

**Alam, B., Mia, L.,** (2006), “Need For Achievement, Style of Budgeting and Managerial Performance in a Non Government Organization (NGO): Evidence From an Oriental Culture”, *International Journal of Business Research*, Vol. 6, No. 3, pp: 35-43.

**Allen, N.J., Meyer, J.P.,** (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp:1-18.

**Altınbaş, B.** (2008), “ Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

**Amyx, D., Alford, B. L.,** (2005), “The Effects of Salesperson Need for Achievement and Sale Manager Leader Reward Behavior”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol.25, No. 4, pp: 345–359.

**Angle, H.L., Perry, J.L.,** (1986), “Dual Commitment and Labour-Management Relationship Climates”, *Academy of Management Journal*, Vol.29, No.1, pp: 31–50.

**Arslantaş, C.C.,** (2006), “Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, ss: 153-170.

**Aslan, Ş.**, (2008), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 15, Sayı 2 , ss: 163-178.

**Baiman, S., Evans, J.H.**, (1983), “Pre-decision Information and Participative Management Control Systems”, Journal of Accounting Research, Vol.22, No.2, pp: 371-395.

**Balay, R.**, (1999), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, ss: 237-246.

**Baruch, Y., O’Creevy, M.F, Hind, P., Gadot, E.V.**, (2004),” Prosocial Behavior and Job Performance: Does the Need For Control and the Need For Achievement Make a Difference?”, Social Behavior and Personality, Vol.32, No.4, pp: 399-412.

**Bayram, L.**, (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” , Sayıştay Dergisi, Sayı:59, ss: 125-139.

**Bilgin N.**, (2005), “Tarımsal Kooperatiflerde Güven Duygusunun Ortakların Kooperatife Bağlılıkları ve Performans Algılarına Etkisi, TARİŞ’te Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

**Bolat, O.İ, Bolat, T.**, (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 11, Sayı 19, ss.75-94.

**Cassidy, T., Lynn, R.**, (1989), “A Multifactorial Approach to Achievement Motivation: The Development of a Comprehensive Measure”, Journal of Occupational Psychology, Vol.62, No.4, pp: 301-312.

**Cheng, Q.**, (2009), “Educational Professionals: The Effects of Work Ethic on Organizational Citizenship Behaviors” Proceedings - 2009 International Conference on Computational Intelligence and Software Engineering, CiSE 2009.

**Chen, J., Sun, X.H.**, (2009), “The Relationship Research Among Organizational Commitment, Employee Satisfaction and Work Performance”, 16<sup>th</sup> International Conference on Management Science & Engineering, pp: 619-624.

**Chusmir, L.H.**, (1988), “ An Integrative Process Model of Organizational Commitment for Working Women and Men”, Journal of Business Psychology, Vol. 3, No. 1, pp: 88-104.

**Cohen, A.**, (2007), “Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol.17, Issue 3, pp: 336–354.

**Cover, J.D., Johnson, N.R.**, (1976) “Need Achievement, Phase Movement and the Business Cycle”, Social Forces, Vol.54, No..4; pp.760-774.

**Cronbach, L.**, (1951), “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test”, Psychometrika, Vol. 16, pp: 297-334.

**Çelik, M.**, (2007), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

**Eker, M.**, (2009), “The Impact of Budget Participation and Management Accounting Systems on Performance of Turkish Middle Level Managers”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 17, pp: 105-126.

**Eker, M.**, (2009), “The Impact of Budget Participation on Managerial Performance Via Organizational Commitment: A Study on The Top 500 Firms in Turkey”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:64, Sayı:4, pp: 117-136.

**Elçi, M.**, (2007), “Effect of Manifest Needs, Religiosity and Selected Demographics on Hard Working: An Emprical Investigation in Turkey”, Journal of International Business Research, Volume 6, No. 2, pp: 98-121.

**Feather, N.T., Rauter, K.A.**, (2004), “Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 77, pp: 81–94.

**Field, A.**, (2005), “Factor Analysis on SPSS”, Research Methods II, Chapter 15, pp: 1-13.

**Graham, J.W.**, (1991), “An Essay on Organizational Citizenship Behaviour”, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.4, No. 4, pp: 249-270.

**Grusky, O.**, (1966), “Career Mobility And Organizational Commitment”, Administrative Science Quarterly, Vol. 10, No. 4, pp. 488-503.

**Güven, M.**, (2006), “ Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

**Hai, L., Mian, Z.**, (2007), “The Relationship Between Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment”, Wireless Communications, Networking and Mobile Computing 2007, WiCom 2007 International Conference (978-1-4244-1311-9), pp: 6489-6492.

**Heckert, T.M., Cuneio, G., Hannah, A.P., Adams, P.J., Droste, H.E., Mueller, M.A, Wallis, H.A., Griffin, C.M., Roberts, L.L.,** (1999), "Creation of a New Needs Assessment Questionnaire", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol:15, No:1, pp:121-136.

**Jaramillo, F., Mulki, J.P., Marshall, G.W.,** (2005), "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research", *Journal of Business Research*, Vol.58, pp:705-714.

**Linn, G., Casey, K.M., Johnson, G.H., Ellis, T.S.,** (2001), "Do Broad Scope Managerial Accounting Systems Moderate the Effects of Budget Emphasis, Budget Participation and Perceived Environmental Uncertainty on the Propensity to Create Budgetary Slack?", *The Journal of Computer Information Systems*, Vol. 42, No.1, pp.90-6.

**Loon, M., Casimir, G.,** (2008), "Job-Demand for Learning and Job-Related Learning the Moderating Effect of Need for Achievement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.23 No.1, pp: 89-102.

**Lopez, M.A.L, Stammerjohan, W.W, McNair, F.M.,** (2007) "Differences in the Role of Job-Relevant Information in the Budget Participation-Performance Relationship Among U.S. and Mexican Managers: A Question of Culture or Communication", *Journal of Management Accounting Research*, Vol.19, pp: 105-136.

**MacKenzie, S.B., Podsakof, P.M., Fetter, R.,** (1993), "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance", *Journal of Marketing*, Vol.57, pp: 70-80.

**Mercan, M.,** (2008), " Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık", Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

**Miller, K.I., Monge, P.R.,** (1986), "Participation, Satisfaction, and Productivity: A Meta-Analytic Review", *Academy of Management Journal*, Vol.29, No.4, pp: 727–753.

**Murray, D.,** (1990), "The Performance Effects of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.2, pp: 104-123.

**Nathawat, S. S., Singh, R., Singh, B.,** (1997), "The Effect of Need for Achievement on Attributional Style", *The Journal of Social Psychology*, Vol.137, No.1, pp: 55-62.

**Ni, F.Y., Su, M., Su, J.T.,** (2002), "The Impact of Organizational Commitment on The Relationship Between Budgetary Participation and Performance: A Cross-Cultural Study", *The 12th International Conference on Comparative Management*.

**Nouri, H., Parker, R.J.,** (1998), "The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, No. 5/6, pp. 467-483.

**Organ, D.W.,** (1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time", *Human Performance*, Vol. 10, Issue 2, pp: 85–97.

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

**Özer, P.S., Özmen, T.N.Ö., Eriş, E.D.,** (2007), "Öğrenilmiş Gereksinimlere Yönelik bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 7, Sayı 2, s:553-571.

**Paik, T.Y.,** (1993), "Participative Budgeting with Kinked Linear Payment Schemes", *Review of Quantitative Finance and Accounting*, Vol.3, pp: 171-187.

**Parnell, J.A., Crandall, W.R.,** (2003), “Propensity for Participative Decision-Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Intentions to Leave Among Egyptian Managers”, *The Multinational Business Review*, Vol. 11, No.1, pp: 45-65.

**Parker, R.J., Kyj, L.,** (2006), “Vertical Information Sharing in the Budgeting Process”, *Accounting, Organizations and Society* Vol. 31, No. 1, pp: 27-45.

**Pekel, H.N,** (2001), “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında bir Örnek Olay Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, s: 1-219.

**Podsakoff, S.B., MacKenzie, 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* , Vol. 26, No. 3, pp. 513–561.

**Randall, D.M.,** (1990), “The Consequences of Organisational Commitment: Methodological Investigation”, *Journal of Organisational Behavior*, Vol.11, Issue 5, pp:361–378.

**Shields, J.F., Shields, M.D.,** (1998), “Antecedents of Participative Budgeting”, *Accounting, Organizations and Society* ,Vol. 23, No.1, pp: 49–76.

**Steyrer, J., Schiffinger, M., Lang, R.,** (2008), “Organizational Commitment-A Missing Link Between Leadership Behavior and Organizational Performance?”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol.24, No.4, pp: 364-374.

**Subramaniam, N., McManus, L., Mia, L,** (2002), “Enhancing Hotel Managers’ Organisational Commitment: An Investigation of the Impact of Structure, Need for Achievement and Participative Budgeting”, *Hospitality Management*, Vol.21, pp :303–320.

**Taşçı, D., Koç, U.,** (2007), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Örgütsel Öğrenme İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s: 373-382.

**Tiller, M.G.,** (1983) “The Dissonance Model of Participative Budgeting: An Empirical Exploration” *Journal of Accounting Research*, Vol. 21, No. 2 , pp: 581-595.

**Todd, S.Y.,** (2003), “A Causal Model Depicting The Influence of Selected Task and Employee Variables on Organizational Citizenship Behavior”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, The Florida State University College of Education, s: 1-172.

**Tsamenyi, M., Mills, J.,** (2002), “Perceived Environmental Uncertainty, Organizational Culture, Budget Participation and Managerial Performance in Ghana”, *Journal of Transnational Management Development*, Vol. 8, pp: 17-52.

**Turnipseed, D.L.,** (2002), “Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics”, *Journal of Business Research*, Vol. 55, No: 1, pp: 1-15.

**Ünüvar,T.G.,** (2006), “An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior”, *Doktora Tezi*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, pp: 1-190.

**Vandenberg, R. J., and Scarpello, V.,** (1994), “A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol:15, No.6, pp: 535-547.



**Vandenbosch, B., Higgins, C.,** (1996), "Information Acquisition and Mental Models: An Investigation Into the Relationship Between Behaviour and Learning", Information Systems Research, UK, Vol.7, Issue 2, pp: 198-214.

**Winata, L., Mia, L.,** (2005), "Information Technology and the Performance Effect of Managers' Participation in Budgeting: Evidence From the Hotel Industry", Hospitality Management, Vol. 24, Issue 1, pp: 21-39.

**Woodruff, C.K.,** (1978), "The Need for Achievement Among Data Processing Personnel: An Empirical Study", ACM SIGCPR Computer Personnel, Vol.7, Issue 4, pp: 2-4.

**Wu, S., Matthews, L., Dagher, G.H.,** (2007), "Need for Achievement, Business Goals, and Entrepreneurial Persistence", Management Research News, Vol. 30, No. 12, pp. 928-941.

**Yıldırım, S.,** (2007), "Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi", Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, s: 1-38.

**Yuen, D.,**(2007), "Antecedents of Budgetary Participation: Enhancing Employees' Job Performance", Managerial Auditing Journal, Vol. 22, No. 5, pp. 533-548.

## ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında İzmir Torbalı' da doğdu. İlk öğrenimini Darıca İlköğretim Okulunda tamamladı. Orta öğrenim ve liseyi Ümraniye Anadolu Lisesi'nde tamamladıktan sonra Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliğini kazandı. Buradaki eğitimini 2005 yılında tamamladı. Halen Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü'nde yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.

## EKLER

	<p>Bu anket formu, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi tarafından yürütülmekte olan “Yöneticilerin Başarma İhtiyacı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bütçesel Katılımın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri” konulu Araştırma Projesi ile ilgilidir. Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılımınıza ve açık kalpliliğinize bağlıdır. Araştırma sorularını cevaplayanların kimliği değil, verilen cevaplar önemli olduğundan soru formunda kimlik sorulmamıştır. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çok değerli katkılarınız için teşekkürlerimi sunar, işlerinizde başarılar dilerim.</p> <p>Saygılarımla.</p>				
Doç. Dr. Gökhan ÖZER					
<b>Uygulama: Cevahir Sivri</b>					
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ					
İşletme Bölümü					
Çayırova Kampüsü No.101 (PK.141) 41400 Gebze- Kocaeli-Türkiye					
Fax:0(262) 653 32 24, Tel: 0(262) 605 14 12					
Aşağıda işinize ve size ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=ifadeye kesinlikle katılmadığınızı, 5= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) sizce en uygun olan rakamı işaretleyerek, ifadeye ne kadar KATILDIĞINIZI ya da KATILMADIĞINIZI belirtiniz.					
<b>A. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI</b>					
1. Firma içerisindeki gelişimlere ayak uydurabilirim.	1	2	3	4	5
2. Firma için en iyisinin olacağını düşündüğüm durumlarda fikirlerimi onay görmeme riskini göze alıp ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
3. Gerekli olmayan fakat firma imajına yardımcı olan hizmetlere katılırım.	1	2	3	4	5
4. Önemsiz şeyler hakkında şikayet ederek çok fazla zaman harcarım.	1	2	3	4	5
5. Problemleri olduğundan daha büyükmüş gibi gösterme eğilimim vardır.	1	2	3	4	5
6. Kendi durumumun pozitif yanlarına odaklanmaktansa durumumun neresinde problem olduğunda odaklanırım.	1	2	3	4	5
7. İhtiyaçları olmasa bile işe yeni başlayanlara yardım ederim.	1	2	3	4	5
8. Yanımdakilere yardım etmeye veya yardım eli uzatmaya her an hazırım.	1	2	3	4	5

9. Zamanımı, başkalarına yardım etmek için seve seve veririm.	1	2	3	4	5
10. Firmanın prosedürlerine ve yönetmeliklerine özenle itaat ederim.	1	2	3	4	5
11. Bütçeyi, satış tahminlerini, masraf raporlarını vb. talep edilenden daha önce teslim ederim.	1	2	3	4	5
12. Telefon aramalarına, diğer mesajlara ve bilgi taleplerine derhal geri dönüş yaparım.	1	2	3	4	5
Aşağıda işiniz ve size ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=İfadeye kesinlikle katılmadığınızı, 5= İfadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) sizce en uygun olan rakamı işaretleyerek, ifadeye ne kadar KATILDIĞINIZI ya da KATILMADIĞINIZI belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>B. BAŞARMA İHTİYACI</b>					
13. İşimde yapabileceğim en iyisini yapmak için çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
14. Çalışkanımdır.	1	2	3	4	5
15. Mümkün olan en iyi işi yapmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
16. Olabileceğim tamamı olmak için kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
17. İşimdeki geçmiş performansımı ilerletmek için çok çaba harcarım.	1	2	3	4	5
Aşağıda işinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=ifadeye kesinlikle katılmadığınızı, 5= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) sizce en uygun olan rakamı işaretleyerek , ifadeye ne kadar KATILDIĞINIZI ya da KATILMADIĞINIZI belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>G. BÜTÇESEL KATILIM</b>					
18. Bütçe hazırlanma aşamalarının tamamına katılırım.	1	2	3	4	5
19. Bütçe revizyonları yapılırken amirim tarafından sağlanan akıl yürütme işlemleri çok akla yatkın ve mantıklıdır.	1	2	3	4	5
20. Amirime, bütçeyle ilgili isteklerimi, fikirlerimi ve/veya önerilerimi çok sıklıkla sorulmadan söylerim.	1	2	3	4	5
21. Bütçenin son halinin oluşmasında yüksek derecede etkim vardır.	1	2	3	4	5
22. Bütçeye olan katkı çok önemlidir	1	2	3	4	5
23. Bütçenin hazırlanması sırasında amirim; çok sıklıkla benim isteklerimi, fikirlerimi ve önerilerimi öğrenmeye çalışır.	1	2	3	4	5

Aşağıda işinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=ifadeye kesinlikle katılmadığınızı, 5= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) sizce en uygun olan rakamı işaretleyerek , ifadeye ne kadar KATILDIĞINIZI ya da KATILMADIĞINIZI belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>H. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b>					
<b>24.</b> Organizasyonun başarılı olması için normalde beklenenden çok fazla derecede çaba sarfetmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
<b>25.</b> Arkadaşlarıma organizasyonun çalışmak için harika bir yer olduğundan bahsederim.	1	2	3	4	5
<b>26.</b> Bu organizasyonda çalışmaya devam edebilmek için herhangi bir iş atamasını kabul ederdim.	1	2	3	4	5
<b>27.</b> Kendi değerlerim ve şirketin değerleri çok benzerdir.	1	2	3	4	5
<b>28.</b> Diğer insanlara bu şirketin bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5
<b>29.</b> Bu şirket, iş performansı yönünden yapabileceğim en iyiyi yapmam yönünde beni gerçekten esinlendirir	1	2	3	4	5
<b>30.</b> Bu şirketteki işime başladığım zamanda diğer çalışmayı düşündüğüm yerler arasından bu şirketi seçtiğim için çok memnunum.	1	2	3	4	5
<b>31.</b> Bana göre bu şirket, çalışmamın mümkün olduğu bütün şirketler arasında en iyisidir.	1	2	3	4	5
<b>32.</b> Bu şirketin kaderini gerçekten önemsiyorum.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki kişisel bilgileriniz ile ilgili konularda lütfen kendinize uygun olan şıkları işaretleyiniz.						
Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler						
<b>Cinsiyetiniz:</b>	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın				
<b>Yaşınız:</b>	<input type="checkbox"/> 30'dan az	<input type="checkbox"/> 30-35 arası	<input type="checkbox"/> 36-40 arası	<input type="checkbox"/> 41-45 arası	<input type="checkbox"/> 46-50 arası	<input type="checkbox"/> 50'den fazla
<b>Medeni Haliniz:</b>	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Dul			
<b>Eğitim Düzeyiniz:</b>	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> M.Y.O.	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek lisans/Doktora	
<b>Son İş Yerinizdeki Çalışma Süreniz:</b>	<input type="checkbox"/> 5 yıldan az	<input type="checkbox"/> 5-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 20 yıldan fazla	
<b>Kurum İçerisindeki Pozisyonunuz:</b>	<input type="checkbox"/> Üst Kademe Yöneticisi					
	<input type="checkbox"/> Orta Kademe Yöneticisi					
	<input type="checkbox"/> Alt Kademe Yöneticisi					