

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON**

**“İSLAMİ İŞ ETİĞİ, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL  
ÇATIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIĞIN ARACI ROLÜ.”**

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ISLAMIC  
WORK ETHICS, INNOVATIVE BEHAVIOR, AND  
ORGANIZATIONAL CONFLICT.**

**(DOKTORA TEZİ)**

**Hazem ALFARRA**

**KOCAELİ 2025**

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON**

**“İSLAMİ İŞ ETİĞİ, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL  
ÇATIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIĞIN ARACI ROLÜ.”**

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ISLAMIC  
WORK ETHICS, INNOVATIVE BEHAVIOR, AND  
ORGANIZATIONAL CONFLICT.**

**(DOKTORA TEZİ)**

**Hazem ALFARRA**

**Danışman: Prof. Dr. Adnan CEYLAN**

**Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No:  
27.06.2025 / 26**

**KOCAELİ 2025**

## TEŞEKKÜR

Bu doktora tezinin hazırlanması sürecinde katkı sunan tüm kişilere en içten teşekkürlerimi sunmak isterim. Öncelikle, tez danışmanım Sayın **Prof. Dr. Adnan Ceylan'a** en derin şükranlarımı sunuyorum. Tez konusunun şekillendirilmesinden yapısal yönlendirmelere, akademik yayın sürecinden sürekli desteğine kadar her aşamada göstermiş olduğu rehberlik, sabır ve teşvik, bu çalışmanın başarıyla tamamlanmasında büyük rol oynamıştır. Ayrıca, bilimsel çalışmaların analiz aşamaları, dergi seçimi ve kongre süreçlerine dair değerli görüşleriyle katkı sağlayan Sayın **Prof. Dr. Ayşe Günsel'e** ve tez konusunun geliştirilmesinde genel değerlendirmeleri ve önerileriyle destek olan Sayın **Prof. Dr. Hakan Kitapçı'ya** da teşekkür ederim.

Bu uzun ve zorlu süreçte yanımda olan, sevgilerini ve sabırlarını her zaman hissettiren **aileme, dostlarıma ve tüm sevdiklerime** de gönülden teşekkür ediyorum. Onların manevi desteği olmasaydı bu süreci başarıyla tamamlamam mümkün olmayabilirdi.

Tüm katkı sağlayanlara en içten minnettarlığımla,

Hazem Alfarra

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>İÇİNDEKİLER</b>                                                                            | <b>2</b>  |
| <b>ÖZET</b>                                                                                   | <b>5</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>                                                                               | <b>6</b>  |
| <b>KISALTMALAR</b>                                                                            | <b>7</b>  |
| <b>TABLolar</b>                                                                               | <b>7</b>  |
| <b>ŞEKİLLER</b>                                                                               | <b>9</b>  |
| <b>GİRİŞ</b>                                                                                  | <b>10</b> |
| Araştırmanın Amacı                                                                            | 10        |
| Araştırmanın Önemi                                                                            | 11        |
| Araştırmanın Kapsamı                                                                          | 11        |
| Araştırmanın Yapısı                                                                           | 12        |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                                                                          | <b>13</b> |
| <b>1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b>                                                                   | <b>13</b> |
| 1.1. İslami İş Etiği                                                                          | 13        |
| 1.1.1. Tarihsel ve Dini Temeller                                                              | 14        |
| 1.1.2. İslami İş Etiğinin Temel İlkeleri                                                      | 15        |
| 1.1.3. Diğer Etik Çerçevelerle Karşılaştırma                                                  | 17        |
| 1.1.4. Zorluklar ve Eleştiriler                                                               | 18        |
| 1.2. Yenilikçi İş Davranışı                                                                   | 19        |
| 1.2.1. Yenilikçi Davranışın Tanımı                                                            | 20        |
| 1.2.2. Yenilikçilik teorileri                                                                 | 20        |
| 1.2.3. Yenilikçi Davranışın Bileşenleri                                                       | 24        |
| 1.2.4. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler                                                | 25        |
| 1.3. Örgütsel Çatışma                                                                         | 28        |
| 1.3.1. Örgütsel Çatışmanın Tanımı ve Önemi                                                    | 28        |
| 1.3.2. Çatışma Türleri                                                                        | 28        |
| 1.3.3. Örgütsel Çatışmanın Nedenleri                                                          | 29        |
| 1.3.4. Çatışma Yönetimi ve Çözüm Stratejileri                                                 | 30        |
| 1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı                                                           | 31        |
| 1.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı ve Önemi                                      | 31        |
| 1.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları                                            | 31        |
| 1.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nedenleri                                            | 33        |
| 1.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları                                            | 34        |
| <b>İKİNCİ BÖLÜM</b>                                                                           | <b>35</b> |
| <b>2. LİTERATÜR TARAMASI</b>                                                                  | <b>35</b> |
| 2.1. İslami İş Etiği ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar                | 35        |
| 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar | 43        |
| 2.3. Örgütsel Çatışma ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar               | 48        |
| 2.4. Yenilikçi İş Davranışı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar         | 53        |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>                                                                           | <b>59</b> |
| <b>3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ</b>                                                                | <b>59</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli                                                                      | 59        |
| 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi                                                          | 59        |

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3. Veri Toplama Aracı                                                                             | 60        |
| 3.3.1. İslami İş Etiği ölçeği                                                                       | 61        |
| 3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık ölçeği                                                                  | 61        |
| 3.3.3. Yenilikçi Davranış ölçeği                                                                    | 61        |
| 3.3.4. Örgütsel Çatışma ölçeği                                                                      | 62        |
| 3.4. Ölçüm Uygulaması ve Uygulanan İstatistiksel Analizler                                          | 62        |
| 3.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Soruları                                                           | 63        |
| 3.5.1. Araştırmanın Hipotezleri                                                                     | 63        |
| 3.5.2. Araştırma soruları                                                                           | 64        |
| 3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları                                                                    | 65        |
| 3.6.1. Örnekleme Sınırlılığı                                                                        | 65        |
| 3.6.2. Ölçüm Sınırlılığı                                                                            | 65        |
| 3.6.3. Katılımcı Yanıt Sınırlılığı                                                                  | 65        |
| 3.6.4. Dış Değişkenlerin Etkisi                                                                     | 65        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>                                                                               | <b>66</b> |
| <b>4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME</b>                                                                 | <b>66</b> |
| 4.1. Tanımlayıcı İstatistik Bulgular                                                                | 66        |
| 4.2. Faktör Analizi                                                                                 | 74        |
| 4.3. Güvenilirlik Analizi                                                                           | 81        |
| 4.4. Normallik Testi                                                                                | 81        |
| 4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular (Korelasyon Analizi)                                | 82        |
| 4.5.1. İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki                                   | 82        |
| 4.5.2. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki                                     | 83        |
| 4.5.3. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişki                                       | 84        |
| 4.5.4. Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki                                | 85        |
| 4.5.5. Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişki                                  | 87        |
| 4.6. Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolüne Dair Bulgular                                              | 88        |
| 4.6.1. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü | 88        |
| 4.6.2. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü   | 90        |
| 4.7. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular                       | 93        |
| 4.7.1. İslami İş Etiği Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular      | 93        |
| 4.7.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular | 93        |
| 4.7.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular   | 95        |
| 4.7.4. Örgütsel Çatışma Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular     | 96        |
| 4.8. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular         | 97        |
| 4.8.1. İslami İş Etiği Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular         | 97        |
| 4.8.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular    | 100       |

|                                                                                                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.8.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular | 109        |
| 4.8.4. Örgütsel Çatışma Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular   | 118        |
| <b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>                                                                           | <b>129</b> |
| <b>5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER</b>                                                                 | <b>129</b> |
| 5.1. Çalışmanın Özeti                                                                          | 129        |
| 5.2. Pratik Uygulamalardaki Öneriler                                                           | 130        |
| 5.3. Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler                                                    | 131        |
| <b>KAYNAKÇA</b>                                                                                | <b>133</b> |
| <b>EKLER</b>                                                                                   | <b>143</b> |
| Türkçe ANKET                                                                                   | 143        |
| Arapça ANKET                                                                                   | 151        |
| Özgeçmiş                                                                                       | 155        |

## ÖZET

Bu çalışma, Türk ve Arap çalışanlar arasında İslami iş etiği (İİE), örgütsel vatandaşlık, yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma arasındaki karmaşık etkileşimi incelemektedir. Çevrimiçi bir anketten yararlanarak, Türkiye'nin Kocaeli şehri ile Suudi Arabistan'ın Dammam şehrindeki hizmet sektöründen 394 katılımcı, sırasıyla Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ve Suudi Arabistan Odalar Federasyonu (FSC) ile ilişkilendirilmiş ve çalışmaya katkıda bulunmuştur. Sonuçlar birkaç dikkate değer içgörüyü ortaya çıkarmaktadır: İlk olarak, İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır ve bu, İslami değerlerin örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. İkinci olarak, İslami İş Etiği, Yenilikçi Davranış ile orta düzeyde pozitif bir ilişki sergilemiş ve böylece işyerinde yaratıcılığı ve ustalığı teşvik etme potansiyeline sahip olduğunu göstermiştir. Üçüncü olarak, İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş ve bu da çatışma yönetimi stratejileri için ince farklı sonuçlar önermektedir. Ayrıca, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ile önemli ölçüde pozitif bir ilişki göstermiş ve bu da yeniliği teşvik edici bir ortamın oluşturulmasındaki rolüne işaret etmiştir. Son olarak, Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında belirgin bir pozitif ilişki tespit edilmiş ve bu, proaktif davranışlar ile çatışma dinamikleri arasındaki karmaşık ilişkiyi vurgulamıştır. Özellikle, bulgular, Örgütsel Vatandaşlığın İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış ve örgütsel çatışma üzerindeki etkisini kısmen aracılaştırdığını göstermektedir ve bu ilişkilerin altında yatan ince mekanizmaları aydınlatmaktadır. Bu içgörüler, İslami iş etiğinin örgütsel dinamikleri nasıl etkilediğine dair daha derin bir anlayışa katkıda bulunmakta ve örgütsel vatandaşlığın işyeri davranışlarını ve çatışma çözme stratejilerini şekillendirmedeki belirleyici rolünü vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış, Örgütsel Çatışma.

## ABSTRACT

This study delves into the intricate interplay between Islamic work ethics, organizational citizenship, innovative behavior, and organizational conflict among Turkish and Arab employees. Leveraging an online questionnaire, 394 participants from the service sector in Kocaeli, Turkey, and Dammam, Saudi Arabia, affiliated with the Independent Industrialists and Businessmen Association (MÜSİAD) and the Federation of Saudi Chambers (FSC), respectively, contributed to the study. The results unveil several noteworthy insights: Firstly, a positive correlation emerged between Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship, underscoring the influence of Islamic values on organizational behavior. Secondly, Islamic Work Ethics exhibited a moderate positive correlation with Innovative Behavior, indicating its potential to foster creativity and ingenuity in the workplace. Thirdly, a positive correlation was detected between Islamic Work Ethics and Organizational Conflict, suggesting nuanced implications for conflict management strategies. Furthermore, Organizational Citizenship demonstrated a significant positive correlation with Innovative Behavior, hinting at its role in cultivating an environment conducive to innovation. Lastly, a significant positive correlation was identified between Organizational Citizenship and Organizational Conflict, emphasizing the intricate relationship between proactive behaviors and conflict dynamics. Notably, the findings indicate that Organizational Citizenship partially mediates the effect of Islamic Work Ethics on Innovative Behavior and organizational conflict, shedding light on the nuanced mechanisms underlying these relationships. These insights contribute to a deeper understanding of how Islamic work ethics influence organizational dynamics and underscore the pivotal role of organizational citizenship in shaping workplace behaviors and conflict resolution strategies.

**Keywords:** Islamic Work Ethics, Organizational Citizenship, Innovative Behavior, Organizational Conflict.

## KISALTMALAR

|           |                                                                   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------|
| İİE / IWE | İslami İş Etiği                                                   |
| MÜSİAD    | Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği                          |
| FSC       | Federation of Saudi Chambers (Suudi Arabistan Odalar Federasyonu) |
| ÖVD       | Örgütsel Vatandaşlık Davranışı                                    |
| YD        | Yenilikçi Davranış                                                |

## TABLÖLAR

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1: Demografik Bilgilere Dair Bulgular.....                                                                                | 68 |
| Tablo 2: İslami İş Etiği Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                            | 70 |
| Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                       | 72 |
| Tablo 4: Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                         | 73 |
| Tablo 5: Örgütsel Çatışma Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....                                                           | 74 |
| Tablo 6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait KMO ve Barlett's Testi Sonuçları.....                                             | 75 |
| Tablo 7: İslami İş Etiği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....                                                                   | 76 |
| Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....                                                              | 77 |
| Tablo 9: Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....                                                                | 79 |
| Tablo 10: Örgütsel Çatışma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....                                                                 | 80 |
| Tablo 11: Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi.....                                                                               | 81 |
| Tablo 12: Ölçek Puanlarının Normalliliğine Yönelik Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....                              | 82 |
| Tablo 13: İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....        | 83 |
| Tablo 14: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....          | 84 |
| Tablo 15: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....            | 85 |
| Tablo 16: Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....     | 86 |
| Tablo 17: Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....       | 87 |
| Tablo 18: İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Toplam, Doğrudan Ve Dolaylı Etkisi.....                              | 90 |
| Tablo 19: İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkisi.....                                | 92 |
| Tablo 20: İslami İş Etiği Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....      | 93 |
| Tablo 21: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları..... | 94 |
| Tablo 22: Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....   | 95 |

|                                                                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 23: Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....                                                  | 96  |
| Tablo 24: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Levene's Testi ve Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları .....                                    | 97  |
| Tablo 25: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Levene's Testi ve Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları .....                                | 98  |
| Tablo 26: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                              | 98  |
| Tablo 27: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                  | 99  |
| Tablo 28: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                     | 99  |
| Tablo 29: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                            | 100 |
| Tablo 30: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları .....                          | 101 |
| Tablo 31: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                        | 102 |
| Tablo 32: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları .....              | 102 |
| Tablo 33: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                                 | 103 |
| Tablo 34: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....          | 104 |
| Tablo 35: Eğitim Seviyesine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                               | 105 |
| Tablo 36: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....        | 106 |
| Tablo 37: Kıdem Süresine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                                  | 107 |
| Tablo 38: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları ..... | 108 |
| Tablo 39: Cinsiyet Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                              | 109 |
| Tablo 40: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları .....                                            | 110 |
| Tablo 41: Medeni Durum Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                          | 111 |
| Tablo 42: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları .....                                        | 111 |
| Tablo 43: Yaş Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                                   | 112 |
| Tablo 44: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....            | 113 |
| Tablo 45: Eğitim Seviyesine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları .....                                                 | 114 |

|                                                                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 46: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları.....         | 115 |
| Tablo 47: Kıdem Süresine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                                    | 116 |
| Tablo 48: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....                                       | 117 |
| Tablo 49: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                                | 118 |
| Tablo 50: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....                                              | 118 |
| Tablo 51: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                            | 119 |
| Tablo 52: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....                                          | 120 |
| Tablo 53: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                                     | 120 |
| Tablo 54: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları.....             | 121 |
| Tablo 55: Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                         | 122 |
| Tablo 56: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları..... | 123 |
| Tablo 57: Kıdem Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları.....                                            | 124 |
| Tablo 58: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                              | 125 |
| Tablo 59: Araştırmanın Hipotezlerine Dair Elde Edilen Sonuçlar .....                                                                                                         | 126 |

## ŞEKİLLER

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1: Araştırma Modeli.....                                                                             | 59 |
| Şekil 2: İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranışa Toplam Etkisi.....                                         | 88 |
| Şekil 3: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü..... | 89 |
| Şekil 4: İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışmaya Toplam Etkisi .....                                         | 91 |
| Şekil 5: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü.....   | 91 |

## GİRİŞ

### Araştırmanın Amacı

Günümüzün hızlı ve belirsiz değişimlerle şekillenen organizasyonel ortamında, bireysel değerler, çalışan davranışları ve örgütsel sonuçlar arasındaki etkileşim, hem akademik literatürde hem de uygulamada artan bir ilgiyle ele alınmaktadır. Bu bağlamda, İslami İş Etiği (İİE), Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma gibi kavramlar arasındaki ilişkilerin anlaşılması, örgütsel verimlilik ve sürdürülebilir başarı açısından önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. İslami İş Etiği; dürüstlük, adalet, çalışkanlık, güvenilirlik, sorumluluk ve adanmışlık gibi temel ilkelere dayanan, bireyin işyerindeki etik tutum ve davranışlarını şekillendiren bir değerler bütünüdür (Aldulaimi, 2020). Bu etik çerçeve, bireyleri yalnızca kendi görevlerini yerine getirmeye değil, aynı zamanda örgüt bütününe refahı ve başarısı için gönüllü katkılarda bulunmaya da yönlendirmektedir.

Bu doğrultuda çalışmaya dâhil edilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), İİE'nin bireyde oluşturduğu adanmışlık ve sorumluluk bilincinin dışı vurumu olarak değerlendirilmiştir. ÖVD, çalışanların resmi görev tanımları dışında kalan ancak örgütün işleyişine ve dayanıklılığına önemli katkılar sağlayan gönüllü davranışları kapsar (Podsakoff vd., 2000). Bu yönüyle, İİE'nin bireyde oluşturduğu ahlaki sorumluluk ve özveri duygusu, ÖVD aracılığıyla örgütsel süreçlere yansımaktadır.

Araştırma modeline ÖVD'nin aracı değişken olarak dâhil edilmesinin temel gerekçesi, İslami İş Etiği'nin bireyde oluşturduğu değer temelli motivasyonun doğrudan yenilikçilik ya da çatışma gibi karmaşık örgütsel sonuçlara değil, bu sonuçlara zemin hazırlayan davranışsal eğilimlere (örneğin, yardımseverlik, iş birliği, örgüte gönüllü katkı) yansıma biçimine odaklanmaktır. Literatürde, ÖVD'nin hem yenilikçi davranışı desteklediği (çünkü bireyler yeni fikirleri paylaşma ve uygulama konusunda daha istekli olmakta) hem de örgütsel çatışmaları azaltıcı bir işlev üstlendiği (çünkü çalışanlar arasında karşılıklı anlayış ve yardımlaşma ortamı teşvik edilmektedir) yönünde güçlü kanıtlar bulunmaktadır.

Bu çalışmada, İslami İş Etiği'nin bireylerde oluşturduğu yüksek etik bağlılığın, ÖVD aracılığıyla nasıl yenilikçi davranışları teşvik ettiği ve çatışmaları yapıcı biçimde yönettiği araştırılmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen model, hem bireysel değerlerin

hem de davranışsal eğilimlerin örgütsel sonuçlara etkisini bütüncül bir şekilde açıklamayı hedeflemektedir. Böylelikle, İslami değerlerle şekillenen bir örgüt kültürünün, çalışanların yaratıcılığını artırmakla kalmayıp aynı zamanda çatışma düzeyini azaltabileceği ileri sürülmektedir. Bu araştırma, farklı kültürel bağlamlarda örgütsel davranışları anlamaya yönelik literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Şekil 1, araştırma modelini ve önerilen hipotezleri göstermektedir.

### **Araştırmanın Önemi**

Şimdiye kadar İslami iş etiğinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş sonuçları, işten ayrılma niyeti ve takım çalışması gibi farklı değişkenlerle olan etkileşimi araştırma konusu yapılmıştır. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışının İslami iş etiği ile yenilikçi iş davranışı ve örgütsel çatışma arasındaki aracı rolü üzerine birebir örtüşen bir araştırmaya rastlanmamıştır. İşte bu yüzden bu araştırmanın önemi, mevcut literatürde İslami iş etiği, yenilikçi iş davranışı, örgütsel çatışma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin tam olarak anlaşılamamasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolünü açıklayarak literatüre yeni bir perspektif sunacak ve bu alanda yapılan araştırmalara katkıda bulunacaktır.

Ayrıca, bu araştırma sonuçları, işletmeler ve kuruluşlar için pratik uygulamalarda da önem arz etmektedir. İslami iş etiği, yenilikçi davranış, örgütsel çatışma ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılması, işyerlerinde etkili yönetim stratejileri geliştirmeye ve çalışanların davranışlarını teşvik etmeye yardımcı olabilir.

### **Araştırmanın Kapsamı**

Bu çalışmanın ana evreni, Türkiye'de Kocaeli'nde ve Suudi Arabistan'da Dammam'da faaliyet gösteren ve sırasıyla Türkiye'de Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ve Suudi Arabistan'da Suudi Odalar Federasyonu (FSC) üyesi olan işletmelerin çalışanlarından oluşmaktadır. İdeal katılımcı sayısının, analiz edilen değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği yaygın olarak önerilmektedir (Hair vd., 2006). Bu yönergeyi izleyerek, minimum gerekli örneklem büyüklüğü  $74 \times 5 = 370$  olacaktır. Bu nedenle, araştırma Türk ve Arap katılımcıları içeren toplam 394 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama, özellikle kolayda örnekleme yöntemi olmak üzere olasılıksız örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Kolayda örnekleme, hızlı ve etkili bir şekilde başlangıç bilgilerini toplama yeteneği nedeniyle

değerli kabul edilmektedir (Malhotra, 2010; Sekaran, 2003). Ayrıca, örgütsel bağlamlarda bu örnekleme yaklaşımının kullanılması, bulguların teorik olarak genelleştirilebilmesine olanak tanır (Calder vd., 1981; Bryman, 1989).

### **Araştırmanın Yapısı**

Çalışmamızın yapısı aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir: İlk bölümde İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yenilikçi İş Davranışı ve Örgütsel Çatışma teorileri ve temelleri ele alınmıştır. İkinci bölümde yapılan önceki çalışmalar detaylı bir şekilde incelenmiş ve mevcut literatür taranmıştır. Araştırma modelinin, evren ve örnekleminin, veri toplama aracının ve kullanılan ölçeklerin yanı sıra araştırma hipotezleri ve sorularının ve araştırma sınırlılıklarının açıklandığı üçüncü bölümde, çalışmamızın yöntemi detaylandırılmıştır. Dördüncü bölümde tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, hipotez testleri ve aracı değişken aracılık analizi ele alınmıştır. Son bölümde ise çalışma özeti, uygulama önerileri ve gelecek araştırmalar ile ilgili öneriler sunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmamızın kuramsal temelini oluşturan dört ana kavrama ilişkin literatür incelenecek ve konu başlıkları altında detaylı şekilde ele alınacaktır. İlk olarak, İslami İş Etiği kavramı tarihsel ve dini temelleriyle ele alınarak, temel ilkeleri, diğer etik yaklaşımlarla karşılaştırmaları ve günümüzde karşılaşılan eleştiriler ışığında değerlendirilecektir. İkinci olarak, Yenilikçi İş Davranışı hem teorik temelleri hem de davranışın bileşenleri ve bu davranışı etkileyen faktörler çerçevesinde irdelenecektir. Üçüncü bölümde, Örgütsel Çatışma kavramı tanımlanarak çatışma türleri, nedenleri ve çözüm stratejileri ortaya konacaktır. Son olarak, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, tanımı, boyutları, nedenleri ve sonuçlarıyla ele alınacaktır.

Bu kapsamlı kuramsal çerçeve, İslami iş etiğinin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve örgüt içindeki çatışma düzeylerine etkisini anlamamıza olanak sağlarken, örgütsel vatandaşlık davranışının bu ilişkilerde oynadığı aracı rolü değerlendirebilmemize de zemin hazırlayacaktır.

#### 1.1. İslami İş Etiği

İslami İş Etiği (İİE), İslam inancından türetilen ve bireylerin mesleki davranışlarını yönlendiren ahlaki ilke ve değerleri ifade eder (Ali, 1988; Husin ve Kernain, 2020). Bu ilkeler dürüstlük, bütünlük, sorumluluk, hesap verebilirlik, adalet ve başkalarına saygıyı içerir ve sıkı çalışma, adanmışlık ve dakiklık üzerine güçlü bir vurgu yapmanın yanı sıra, kişinin başkalarına karşı yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine getirmesinin önemini vurgular (Ahmad ve Owoyemi, 2012). İİE ayrıca bireyleri mükemmellik için çabalamaya ve topluma hizmet etmeye teşvik ederken, zararlı veya istismar edici olabilecek eylemlerden kaçınmayı teşvik eder (Javed vd., 2019). Ayrıca, İİE, Allah'a ve topluluğa karşı bir hesap verebilirlik duygusuyla yönlendirilmenin önemini vurgular ve kişinin eylemlerinin ahlaki ve etik içeriğine göre değerlendirileceğine ve ödüllendirileceğine inanır (Akhmadi vd., 2023).

İslami iş etiği (İİE) kavramı, Kur'an'a, sıkı çalışmanın günahların bağışlanmasına neden olduğunu ve "hiç kimse, kendi emeğiyle kazandığı yiyecekten daha iyi bir yiyecek yemez" diyen Hz. Muhammed'in sözleri ve uygulamalarına dayanır. İslami iş

etiği, işe adanmışlığı bir erdem olarak görür. Yeterli çaba, yetenekli bir birey için zorunlu olarak görülen işe harcanmalıdır. İslami iş etiği, işte iş birliğini vurgular ve danışmayı engellerin üstesinden gelmenin ve hatalardan kaçınmanın bir yolu olarak görür. İş yerinde sosyal ilişkiler, bireyin ihtiyaçlarını karşılamak ve bireysel ve sosyal yaşamında denge sağlamak için teşvik edilir. Ayrıca, iş bağımsızlık kaynağı olarak görülür ve kişisel gelişim, özsaygı, memnuniyet ve kendini gerçekleştirme için bir araç olarak kabul edilir. İİE, yaratıcı çalışmayı mutluluk ve başarı kaynağı olarak vurgular. Sıkı çalışma bir erdem olarak görülür ve sıkı çalışanların hayatta daha fazla ilerleme kaydedecekleri düşünülür. Tersine, sıkı çalışmamanın hayatta başarısızlığa neden olacağı düşünülür (Yousef, 2000).

Ayrıca Ali'ye (1988) göre, İslami iş etiğinde çalışmanın değeri, çalışmanın sonuçlarından ziyade beraberindeki niyetlerden türetilir. O, iş yerinde adalet ve cömertliğin toplum refahı için gerekli koşullar olduğunu ve kimsenin tam ücretinden mahrum bırakılmaması gerektiğini vurgular. Kişinin sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli sıkı çalışmanın yanı sıra, kaliteyi artırmak için rekabet teşvik edilir. Kısacası, İslami iş etiği, çalışmanın olmadığı bir hayatın hiçbir anlamı olmadığını ve ekonomik faaliyetlere katılımın bir zorunluluk olduğunu savunur.

#### 1.1.1. Tarihsel ve Dini Temeller

##### - İslami İş Etiğinin Kur'an ve Hadislerdeki Kökeni

İslami İş Etiği (İİE), İslam dininin temel kaynakları olan Kur'an ve Hadislerden türetilen ahlaki ilke ve değerler bütünüdür. Kur'an-ı Kerim, iş ve ticaretin dürüstlük, adalet ve sorumluluk çerçevesinde yapılmasını emreder. Örneğin, Kur'an'da iş hayatında dürüstlük ve adalet vurgulanarak, "Ölçüde ve tartıda hile yapanların vay haline!" (Mutaffifin Suresi, 83:1) ifadesiyle, iş ahlakının temel ilkeleri belirlenmiştir. Aynı şekilde, Hz. Muhammed'in hadislerinde de iş ve ticaretin ahlaki kurallar çerçevesinde yapılması gerektiği sıkça vurgulanmıştır. Bir hadiste Hz. Muhammed, "Hiç kimse, kendi emeğiyle kazandığı yiyecekten daha hayırlı bir yiyecek yemez." diyerek çalışmanın önemini ve değerini ortaya koymuştur (Buhari, Büyü', 15).

##### - Hz. Muhammed'in İş ve Etik Üzerine Öğretileri

Hz. Muhammed'in iş ve etik üzerine öğretileri, İİE'nin temel taşlarını oluşturur. Hz. Muhammed, sıkı çalışmanın ve dürüstlüğün önemini sürekli vurgulamış ve

Müslümanların iş hayatında bu değerleri benimsemelerini tavsiye etmiştir. Bir başka hadiste Hz. Muhammed, "İşçinin ücretini, teri kurumadan önce verin." diyerek işverenlerin işçilere adil davranması gerektiğini belirtmiştir (İbn Mace, Ruhun, 4). Bu öğretiler, işveren ve çalışan arasındaki ilişkilerin adalet, dürüstlük ve karşılıklı saygı temelinde şekillenmesi gerektiğini ortaya koyar. Hz. Muhammed'in iş ahlakı konusundaki öğretileri, sadece bireysel davranışları değil, aynı zamanda toplumsal adaletin sağlanmasını da hedeflemektedir.

#### - İslami İş Etiğinin Zaman İçindeki Evrimi

İslami İş Etiği, zaman içinde İslam toplumlarının ekonomik ve sosyal yapısına göre evrilmiş ve farklı dönemlerde çeşitli yorumlarla zenginleşmiştir. İslam'ın ilk dönemlerinde, ticaret ve iş hayatı, dürüstlük ve adalet ilkeleri çerçevesinde şekillenirken, İslam medeniyetinin genişlemesiyle birlikte bu ilkeler daha geniş bir coğrafyaya ve farklı kültürlere yayılmıştır. Orta Çağ İslam dünyasında, özellikle Abbasiler döneminde, ticaretin ve iş hayatının kurumsallaşmasıyla birlikte İİE'nin uygulamaları daha sistematik hale gelmiştir. Modern dönemde ise İİE, küresel iş dünyasında da yankı bulmuş ve İslami finans gibi alanlarda kendine yer bulmuştur. Örneğin, İslami finans prensipleri, İİE'nin modern ekonomik sistemlerde uygulanabilirliğini göstermektedir (Musa vd., 2020).

#### 1.1.2. İslami İş Etiğinin Temel İlkeleri

##### - Dürüstlük ve bütünlük

Dürüstlük ve bütünlük, İslami İş Etiğinin (İİE) temel taşlarından biridir. Kur'an-ı Kerim'de iş hayatında dürüstlük ve doğru sözlülüğün önemi vurgulanmıştır: "Ey iman edenler! Allah'tan korkun ve doğru söz söyleyin." (Ahzab Suresi, 33:70). Dürüstlük, iş dünyasında güvenin ve saygınlığın temelidir. İslam'da bireylerin ticari faaliyetlerinde doğru olmaları ve hiçbir şekilde hile yapmamaları esastır. Hz. Muhammed de "Bizi aldatan bizden değildir." diyerek dürüstlüğün ve bütünlüğün İslam'daki önemine dikkat çekmiştir (Ali, 1988).

##### - Sorumluluk ve hesap verebilirlik

İslami İş Etiği, bireylerin sorumluluklarının bilincinde olmalarını ve yaptıkları her işte hesap verebilir olmalarını gerektirir. Kur'an'da, "Her insan kendi kazandığından

sorumludur." (Müddessir Suresi, 74:38) denilmektedir. Bu, bireylerin hem işlerini en iyi şekilde yapmalarını hem de işverenlere, çalışanlara ve topluma karşı sorumluluklarının farkında olmalarını ifade eder. Hesap verebilirlik, iş yerinde şeffaflık ve güven ortamının oluşmasına katkı sağlar (Ahmad ve Owoyemi, 2012).

- Adalet ve hakkaniyet

Adalet ve hakkaniyet, İİE'nin olmazsa olmaz ilkelerindendir. Kur'an, "Şüphesiz Allah, adaleti, iyiliği... emreder." (Nahl Suresi, 16:90) diyerek adaletin önemini vurgular. İş hayatında adil olmak, işverenlerin çalışanlarına hak ettikleri ücreti vermelerini, fırsat eşitliği sağlamalarını ve haksızlık yapmamalarını gerektirir. Hz. Muhammed de "İşçinin ücretini, teri kurumadan veriniz." (İbn Mace, Ruhun, 4) diyerek adaletin iş hayatındaki önemini belirtmiştir (Husin ve Kernain, 2020).

- Başkalarına saygı

Başkalarına saygı, İİE'nin önemli bir ilkesidir. İslam, insanların birbirlerine saygılı ve nazik davranmalarını öğütler. Kur'an'da, "İnsanlara güzel söz söyleyin." (Bakara Suresi, 2:83) denir. İş yerinde saygı, hem işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin sağlıklı olmasını sağlar hem de iş ortamının huzurlu ve verimli olmasına katkıda bulunur. Hz. Muhammed'in, "Müslüman, elinden ve dilinden diğer Müslümanların emin olduğu kişidir." (Buhari, İman, 4) hadisi de bu saygının ne denli önemli olduğunu ortaya koyar (Javed vd., 2019).

- Adanmışlık, sıkı çalışma ve dakiklik

Adanmışlık, sıkı çalışma ve dakiklik, İİE'nin anahtar ilkelerindendir. İslam, bireylerin işlerine adanmışlıkla sarılmalarını ve işlerini en iyi şekilde yapmalarını teşvik eder. Kur'an'da, "İnsan için ancak çalıştığının karşılığı vardır." (Necm Suresi, 53:39) denilerek, çalışmanın ve emeğin önemi vurgulanır. Dakiklik ve zamanında iş yapma da İslam'ın önem verdiği konulardandır. Hz. Muhammed, "İşlerinizde düzenli olun." diyerek, iş hayatında düzenin ve dakikliğin önemine işaret etmiştir (Akhmadi vd., 2023).

Bu ilkeler, İslami İş Etiğinin temel taşlarını oluşturarak, bireylerin ve kurumların etik değerler çerçevesinde çalışmalarını ve toplumun genel refahını sağlamalarını amaçlar.

### 1.1.3. Diğer Etik Çerçevelerle Karşılaştırma

- Batı iş etiği ile farklılıklar ve benzerlikler

İslami İş Etiği (İİE), Batı iş etiği ile birçok benzerlik ve farklılık göstermektedir. Batı iş etiği genellikle bireysellik, öz disiplin, rekabetçilik ve verimlilik gibi değerleri vurgular. Max Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı eserinde, Batı iş etiğinin kapitalist ekonomi ile ilişkisini incelediği gibi, Batı iş etiği, özellikle protestan ahlakı çerçevesinde, sıkı çalışma ve öz disiplin gibi kavramlara büyük önem verir (Weber ve Kalberg, 2013).

İslami İş Etiği, iş ahlakını sadece bireysel başarı ve verimlilikle değil, aynı zamanda toplumsal adalet, eşitlik ve ahlaki sorumluluklarla da ilişkilendirir. Kur'an'da, "Ey iman edenler! Allah'tan korkun ve doğru söz söyleyin." (Ahzab Suresi, 33:70) denilerek dürüstlük ve bütünlük vurgulanır. İİE'nin, iş yerinde adalet, başkalarına saygı ve sorumluluk gibi kavramlara verdiği önem, Batı iş etiği ile benzerlikler gösterse de İslami değerler çerçevesinde toplumsal sorumluluk ve ahlaki normlara atıfta bulunur (Ali, 1988; Ahmad ve Owoyemi, 2012).

Batı iş etiği, genellikle bireysel başarı ve kâr odaklı bir yaklaşıma sahipken, İİE toplumsal sorumluluk ve ortak iyilik anlayışını ön planda tutar. Bu bağlamda, İİE'nin adalet, dürüstlük ve iş ahlakı üzerine odaklanması, Batı iş etiğinin bireysellik ve rekabetçilik değerlerinden farklı bir yönü temsil eder (Javed vd., 2019).

- Diğer dini ve kültürel iş etiği ile karşılaştırma

İslami İş Etiği, diğer dini ve kültürel iş etiği sistemleri ile çeşitli benzerlikler ve farklılıklar içerir. Örneğin, Hristiyan iş etiği, özellikle Katolik ve Protestan geleneklerinde, sıkı çalışma, dürüstlük ve ahlaki sorumluluk gibi kavramları vurgular. Katolik iş etiği, sosyal adalet ve toplumsal sorumluluk temalarını öne çıkarırken, Protestan iş etiği, bireysel başarı ve öz disiplin üzerinde durur (Weber ve Kalberg, 2013).

Buddhist iş etiği ise, kişisel gelişim, azınlıkların ve çevrenin korunması gibi değerlere odaklanır. Budist iş etiği, işin kişisel ve toplumsal refah üzerindeki etkisini önemser ve bu yönüyle İslami İş Etiği ile benzerlik gösterir. Her iki sistem de iş

ahlakında toplumsal sorumluluk ve etik davranışları vurgular, ancak Budist iş etiği daha çok meditasyon ve ruhsal dengeye odaklanır (Numkanisorn, 2002).

Hindu iş etiği de benzer şekilde, ahlaki sorumluluk, dürüstlük ve adalet gibi değerlere vurgu yapar. Ancak Hindu iş etiği, Kast Sistemi ve karma anlayışına dayalı olarak bireylerin sosyal rollerini ve sorumluluklarını belirlerken, İslami İş Etiği, daha evrensel ve toplumsal adalet anlayışını ön planda tutar (Richardson ve Yaapar, 2014).

Sonuç olarak, İslami İş Etiği, Batı iş etiği ve diğer dini kültürel iş etiği sistemleriyle birçok ortak noktaya sahip olmakla birlikte, özgün bir şekilde toplumsal sorumluluk ve adalet anlayışına odaklanır. İİE, bireysel başarıyı toplumsal refah ve ahlaki sorumluluk ile birleştirerek, iş dünyasında hem kişisel hem de toplumsal etik değerlerin önemli olduğunu vurgular.

#### 1.1.4. Zorluklar ve Eleştiriler

- İslami İş Etiğinin uygulanmasında karşılaşılan yaygın zorluklar

İslami İş Etiği (İİE) iş dünyasında birçok değerli ilke sunsa da bu ilkelerin uygulanmasında çeşitli zorluklar ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, iş yerlerinde İİE'nin uygulanması, iş gücü çeşitliliği ve farklı kültürel arka planlardan gelen çalışanlar arasında uyum sağlama açısından sorunlar yaratabilir. Farklı coğrafi bölgelerde İslami ilkelerin nasıl uygulanacağı konusunda bir standart eksikliği bulunabilir ve bu da uygulama sürecinde tutarsızlıklara yol açabilir (Ali, 1988).

Bir diğer zorluk, İslami İş Etiği ile modern iş dünyasının gereksinimleri arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklanmaktadır. Küresel iş dünyasında rekabetçi stratejiler ve kâr maksimizasyonu ön planda iken, İİE'nin vurguladığı adalet, dürüstlük ve toplumsal sorumluluk gibi değerler, bazı durumlarda iş dünyasının agresif doğasıyla çelişebilir (Javed vd., 2019). Ayrıca, İİE'nin iş yerinde eşitlik ve adalet anlayışının uygulanması, mevcut iş kültürleri ve yerel iş yasaları ile çatışabilir, bu da uygulama sürecinde zorluklara neden olabilir (Ahmad ve Owoyemi, 2012).

Çalışanların İslami iş ilkelerini içselleştirmesi ve bu ilkeleri günlük iş uygulamalarına entegre etmesi de bir diğer zorluktur. İslami İş Etiği, bireysel ve toplumsal düzeyde yüksek ahlaki standartlar gerektirir, bu da bazı çalışanların bu standartlara uyum sağlamakta güçlük çekmesine neden olabilir (Numkanisorn, 2002).

Ayrıca, iş yerlerinde etik eğitimin yetersiz olması veya kültürel farklılıkların göz ardı edilmesi, bu zorlukları daha da derinleştirebilir (Richardson ve Yaapar, 2014).

- İslami İş Etiğinin eleştirileri ve sınırlamaları

İslami İş Etiği, çeşitli eleştirilerle karşı karşıya kalmaktadır. Eleştirmenler, İİE'nin bazı uygulama alanlarında günümüz iş dünyasının dinamikleriyle uyumsuz olduğunu belirtmektedir. Özellikle, İslami iş etiğinin modern iş dünyasının hızla değişen gereksinimlerine uyum sağlamada yetersiz kalabileceği iddia edilmektedir. İİE'nin, globalleşen iş ortamlarında yeterince esnek olmadığı ve bu nedenle inovasyon ve rekabetçilik gibi modern iş gereksinimlerine yeterince yanıt veremediği öne sürülmektedir (Ali, 1988).

Ayrıca, İslami İş Etiğinin toplumsal ve kültürel bağlamlar açısından farklılık gösterebileceği ve bu farklılıkların uygulama sürecinde sorun yaratabileceği ifade edilmektedir. Özellikle, İslami değerlerin tüm iş kültürlerinde eşit derecede kabul görmediği durumlarda, İİE'nin uygulanmasının güçlüklerle karşılaşabileceği belirtilmektedir (Javed vd., 2019). Farklı kültürel ve dini arka planlardan gelen bireylerin İİE'yi içselleştirmesi zor olabilir ve bu durum, iş yerlerinde çatışmalara ve anlaşmazlıklara yol açabilir (Ahmad ve Owoyemi, 2012).

Bir diğer sınırlama, İslami İş Etiğinin yeterince sistematik ve kapsamlı bir uygulama kılavuzunun eksikliği olarak değerlendirilmektedir. İİE'nin, pratik uygulamalar ve iş dünyası standartları ile entegre edilmesi konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Bu durum, İİE'nin etkili bir şekilde uygulanmasını ve iş yerlerinde yaygınlaştırılmasını zorlaştırabilir (Ali ve Al-Aali, 2014).

Sonuç olarak, İslami İş Etiğinin uygulama sürecindeki zorluklar ve eleştiriler, bu etik çerçevenin modern iş dünyası ile entegrasyonunu ve etkinliğini artırmak için kapsamlı bir değerlendirme ve revizyon sürecini gerektirmektedir. Bu süreç, İİE'nin daha geniş bir kabul görmesi ve iş dünyasında etkili bir şekilde uygulanması için gerekli adımları atmayı içerir.

## 1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi Davranış (YD), çalışma yaşamı bağlamında güncel literatürde dikkat çeken önemli bir konudur. Teknolojik gelişme ve küreselleşme, sektörlerin, çalışma

biçimlerinin ve çalışma yaşamının gerektirdiği yetkinliklerdeki değişimlerle birlikte organizasyonların rekabet koşullarında da dönüşümlere yol açmış ve bu da YD'yi odak noktası haline getirmiştir. Organizasyonlar ve çalışanlar açısından yenilik, yenilikçilik ve yaratıcılık kavramlarının hem arka planı hem de süreç ve sonucu olarak YD'nin farkına varılması, psikoloji ve davranış bilimlerinin birleşiminden doğan bir araştırma alanı yaratmıştır. Bu doğrultuda, uluslararası bağlamda YD'nin ölçümü ve çıktıları üzerine odaklanan araştırmalar, çeşitli sektörlerde farklı örneklerle devam etmektedir.

#### 1.2.1. Yenilikçi Davranışın Tanımı

Yenilikçi İş Davranışı, Janssen (2000) tarafından 'bir iş rolü, grup veya organizasyon içinde, rol performansını, grubu veya organizasyonu geliştirmek amacıyla yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması' olarak tanımlanmıştır. Her iki davranış da ekstra rol, kasıtlı ve isteğe bağlıdır ve genellikle organizasyonların ödül sistemlerine doğrudan dahil edilmemektedir (Janssen, 2000).

YD çalışanların yeni, faydalı ve özgün fikir, süreç, hizmetler ile ürünleri çalışma ortamına katmayı amaçlayan davranışlarını; fikirlere öncülük edilmesini, yeniliğin temel yapı taşları olarak fikir üretimi ve ortaya çıkan bu fikri uygulamayı kapsayan, bu fikirlerin çalışanın iş rolüne ve organizasyona tanıtılması, uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Bunların yanı sıra YD doğrudan veya dolaylı olarak organizasyon verimliliğini etkileyen organizasyon üyelerinin faaliyet ve etkileşimi olarak ve çoğu çalışanın işinin tipik bir parçası olmayan, görev tanımında belirtilmeyen isteğe bağlı ekstra rol davranışı olarak görülmektedir (Pala ve Turan, 2020).

Hem yenilikçi iş davranışı hem de yenilikçi davranış olarak ifade edilen ve aynı içeriğe sahip olan ekstra rol davranışları, organizasyonlarda ürünlerde, hizmetlerde ve süreçlerde yeni fikirlerin benimsenmesi ve başarılı bir şekilde uygulanmasını ifade eder (Thompson, 1965). Başka bir deyişle, bir organizasyona fayda sağlayan ve önemli bir değere sahip yeni ürün ve hizmetlerin ortaya konması yenilikçi davranış olarak tanımlanmaktadır (Woodman vd., 1993).

#### 1.2.2. Yenilikçilik teorileri

Yenilikçi davranış, çalışanların yeni fikirleri, ürünleri, süreçleri ve prosedürleri tanıtmaya ve uygulama konusundaki davranışlarını kapsamaktadır. Bu kavram, bir

organizasyondaki yenilik, yenilikçilik ve yenilikçi davranış süreçlerine ilişkin çeşitli teorileri içermektedir. Literatürde yapılan incelemelere göre, yenilikçi davranışla yakından ilişkili teoriler şunlardır: Planlanmış Davranış Teorisi, Yeniliğin Yayılması Teorisi, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi, Motivasyon Teorileri, Kişi-Çevre Uyum Teorisi ve İş Özellikleri Teorisi (Turan, 2021). Bu teoriler aşağıdaki gibidir:

- Planlanmış Davranış Teorisi

Planlanmış Davranış Teorisi (Theory of Planned Behavior - TPB), Ajzen (1991) tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetlerinin, bu davranışı kontrol etme algılarının ve davranışın sonuçları hakkında beklentilerinin bir kombinasyonuna dayandığını öne sürer. Bu teori, davranışın üç ana belirleyicisini tanımlar:

1. Tutum (Attitude): Bir bireyin belirli bir davranışa karşı genel değerlendirmesi ve duygusal tepkisi.
2. Öznel Normlar (Subjective Norms): Bireyin önemli referans grubunun (aile, arkadaşlar, iş arkadaşları) belirli bir davranışı gerçekleştirmesi konusundaki beklentileri.
3. Algılanan Davranış Kontrolü (Perceived Behavioral Control): Bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine ve bu davranışı gerçekleştirme üzerindeki kontrolüne dair algısı.

TPB, bireylerin yenilikçi davranışlarını anlamada ve tahmin etmede kullanılır, çünkü bu teori bireylerin yeni fikirleri benimseme ve uygulama niyetlerini etkileyen faktörleri analiz eder (Ajzen, 1991).

- Yeniliğin Yayılması Teorisi

Yeniliğin Yayılması Teorisi (Diffusion of Innovations Theory), Everett Rogers (1962) tarafından geliştirilmiş olup, yeniliklerin bir toplum veya organizasyon içinde nasıl yayıldığını ve benimsendiğini açıklar. Bu teoriye göre, yenilikler belirli bir süre içinde iletişim kanalları aracılığıyla sosyal sistemler içinde yayılır.

Teorinin beş ana bileşeni vardır:

1. Yenilik (Innovation): Yeni bir fikir, uygulama veya nesne.
2. İletişim Kanalları (Communication Channels): Yenilik hakkındaki bilgilerin yayılmasında kullanılan yollar.
3. Zaman (Time): Yeniliğin benimsenmesi süreci boyunca geçen süre.
4. Sosyal Sistem (Social System): Yeniliğin yayılmasını etkileyen bireyler veya birimler arasındaki sosyal yapı.
5. Benimseyenlerin Kategorileri (Categories of Adopters): Yeniliği benimseme hızına göre bireylerin sınıflandırılması (öncüler, erken benimseyenler, erken çoğunluk, geç çoğunluk, son benimseyenler).

Yeniliğin yayılması teorisi, yenilikçi davranışların nasıl ve neden yayıldığını ve benimsendiğini anlamada kritik bir araçtır (Rogers, 1962).

- Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi (Big Five Personality Traits Theory), kişilik psikolojisinde bireylerin davranış ve tutumlarını açıklamak için kullanılan yaygın bir modeldir. Bu teori, kişiliği beş ana boyutta sınıflandırır:

1. Dışadönüklük (Extraversion): Sosyallik, enerji ve olumlu duygular.
2. Uyumluluk (Agreeableness): Diğerlerine karşı sıcaklık ve iş birliği eğilimi.
3. Sorumluluk (Conscientiousness): Düzenli, dikkatli ve sorumluluk sahibi olma.
4. Duygusal Denge (Neuroticism): Duygusal istikrar ve stresle başa çıkma yeteneği.
5. Açıklık (Openness to Experience): Yeni deneyimlere açıklık, yaratıcılık ve merak.

Bu model, bireylerin yenilikçi davranışlarda bulunma eğilimlerini ve yeteneklerini anlamada kullanılır (Goldberg, 1990).

- Motivasyon Teorileri

Motivasyon Teorileri, bireylerin davranışlarını yönlendiren içsel ve dışsal faktörleri açıklar. Yenilikçi davranışı anlamada önemli olan birkaç motivasyon teorisi şunlardır:

1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow's Hierarchy of Needs): Bireylerin davranışlarını yönlendiren beş temel ihtiyaç seviyesini tanımlar: fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme (Maslow, 1943).
2. Herzberg'in İki Faktör Teorisi (Herzberg's Two-Factor Theory): Motivasyonun iki ana faktörden etkilendiğini öne sürer: hijyen faktörleri (çalışma koşulları, maaş) ve motivatörler (başarı, tanınma) (Herzberg, 1966).
3. Beklenti Teorisi (Vroom's Expectancy Theory): Bireylerin belirli bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik motivasyonlarının, beklenen sonuçların çekiciliğine ve bu sonuçları elde etme olasılığına bağlı olduğunu öne sürer (Vroom, 1994).

Bu teoriler, bireylerin yenilikçi davranışlara yönelme ve bu davranışları sürdürme motivasyonlarını anlamada kullanılır.

- Kişi-Çevre Uyumu Teorisi

Kişi-Çevre Uyumu Teorisi (Person-Environment Fit Theory), bireylerin iş yerinde tatmin ve performanslarını belirleyen en önemli faktörlerden birinin, bireylerin özellikleri ile iş çevresi arasındaki uyum olduğunu öne sürer. Bu teori, bireylerin beceri, değer ve ihtiyaçları ile iş çevresi, görevler ve örgütsel değerler arasındaki uyumun önemini vurgular (Kristof-Brown vd., 2005).

Kişi-çevre uyumu, bireylerin yenilikçi davranışlara daha fazla katılım göstermelerini sağlayarak, onların iş yerindeki verimliliklerini ve memnuniyetlerini artırır.

- İş Özellikleri Teorisi

İş Özellikleri Teorisi (Job Characteristics Theory), Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilmiş olup, işlerin bireylerin motivasyon, performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerini inceler. Bu teori, beş temel iş özelliğini tanımlar:

1. Beceri Çeşitliliği (Skill Variety): İşin gerektirdiği farklı beceri ve yeteneklerin sayısı.
2. Görev Kimliği (Task Identity): İşin bütün bir parçasını tamamlayabilme derecesi.
3. Görev Anlamı (Task Significance): İşin, diğer insanların yaşamları veya işleri üzerindeki etkisi.

4. Otonomi (Autonomy): İşin nasıl yapılacağı konusunda bireyin sahip olduğu bağımsızlık ve özgürlük.
5. Geri Bildirim (Feedback): İşin performansı hakkında bireyin aldığı doğrudan ve açık bilgiler.

Bu özellikler, bireylerin yenilikçi davranışlarını teşvik edebilir ve iş yerindeki yaratıcılıklarını artırabilir (Hackman ve Oldham, 1976).

### 1.2.3. Yenilikçi Davranışın Bileşenleri

Yenilikçi davranış, çalışanların iş yerinde yeni fikirler geliştirme, bu fikirleri tanıtmaya ve uygulama süreçlerini içeren çok aşamalı bir süreçtir. Bu süreç, çeşitli bileşenlerden oluşur ve her bir bileşen, yenilikçi davranışın başarısı için kritik öneme sahiptir.

#### 1. Fikir Üretme

Fikir üretme, yenilikçi davranışın başlangıç noktasıdır ve çalışanların yaratıcı düşünme becerilerini kullanarak yeni ve orijinal fikirler geliştirmelerini içerir. Bu aşama, sorunları çözme veya mevcut süreçleri iyileştirme amacıyla yeni kavramların ve çözümlerin ortaya çıkarılmasını gerektirir (Amabile, 1988). Fikir üretme süreci, bireysel yaratıcılık ve kolektif beyin fırtınası seansları gibi yöntemlerle desteklenebilir (Woodman vd., 1993).

#### 2. Fikir Arama

Fikir arama, geliştirilen yeni fikirlerin mevcut bilgi ve kaynaklarla uyumlu olup olmadığını belirlemek için yapılan bir araştırma ve değerlendirme sürecidir. Bu aşama, mevcut literatür, pazar araştırmaları ve endüstri raporları gibi çeşitli bilgi kaynaklarını kullanarak fikirlerin uygulanabilirliğini ve potansiyel etkisini değerlendirmeyi içerir (Drucker, 1985). Fikir arama, inovasyon sürecinin başarısını artırmak için kritik bir adımdır.

#### 3. Fikir İletişimi

Fikir iletişimi, yeni fikirlerin ilgili paydaşlara, ekip üyelerine ve üst yönetime etkin bir şekilde iletilmesini içerir. Bu aşama, fikirlerin kabul görmesi ve desteklenmesi için açık ve etkili bir iletişim stratejisi gerektirir (Kanter, 1988). Fikirlerin net bir şekilde

ifade edilmesi, anlaşılması ve benimsenmesi için sunumlar, raporlar ve toplantılar gibi araçlar kullanılabilir.

#### 4. Uygulamaya Başlama Faaliyetleri

Uygulamaya başlama faaliyetleri, geliştirilen ve iletilen fikirlerin pratiğe dökülmesi sürecini kapsar. Bu aşama, pilot projeler, prototipler ve deneme uygulamaları gibi yöntemlerle fikirlerin test edilmesini ve değerlendirilmesini içerir (Rogers, 1995). Uygulamaya başlama faaliyetleri, fikirlerin gerçek dünya koşullarında nasıl performans göstereceğini belirlemek için önemlidir.

#### 5. Diğerlerini Dâhil Etme

Diğerlerini dâhil etme, yenilikçi davranış sürecine farklı perspektifler ve uzmanlıklar kazandırmak için diğer çalışanların ve paydaşların sürece dahil edilmesini içerir. Bu aşama, iş birliği ve takım çalışması yoluyla fikirlerin zenginleştirilmesini ve güçlendirilmesini sağlar (West, 2002). Farklı bakış açılarının dahil edilmesi, yenilikçi çözümlerin daha etkili ve uygulanabilir olmasına yardımcı olur.

#### 6. Engellerin Üstesinden Gelme

Engellerin üstesinden gelme, yenilikçi fikirlerin uygulanması sırasında karşılaşılan zorlukların ve engellerin aşılması sürecini kapsar. Bu aşama, dirençle başa çıkma, kaynakları etkin bir şekilde kullanma ve stratejik çözümler geliştirme becerilerini gerektirir (Scott ve Bruce, 1994). Engellerin üstesinden gelme, yenilikçi davranışın sürdürülebilirliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir.

#### 7. Yenilikçi Çıktılar

Yenilikçi çıktılar, yenilikçi davranış sürecinin sonunda elde edilen somut sonuçlardır. Bu çıktılar, yeni ürünler, hizmetler, süreçler veya iş modelleri şeklinde olabilir (Damanpour, 1991). Yenilikçi çıktılar, organizasyonun rekabet gücünü artıran ve pazar dinamiklerine uyum sağlamasını kolaylaştıran önemli faktörlerdir.

##### 1.2.4. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

Yenilikçi davranış, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenen karmaşık bir olgudur. Bu faktörler, çalışanların yeni fikirler geliştirme, bu fikirleri tanıtmaya ve uygulama süreçlerini doğrudan etkiler.

## 1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bir çalışanın yenilikçi davranış sergileme kapasitesini ve eğilimini belirleyen kişisel özellikleri içerir. Bu faktörler arasında kişilik özellikleri, yetenekler ve motivasyon önemli yer tutar.

- Kişilik Özellikleri:

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi'ne göre, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge gibi kişilik özellikleri inovatif davranışı etkiler (Ahmed, 1998). Özellikle açıklık, yeni deneyimlere ve fikirlere karşı duyarlılığı artırarak yenilikçi davranışları teşvik eder.

- Yetenekler:

Yaratıcı düşünme ve problem çözme yetenekleri, çalışanların inovatif çözümler geliştirme kapasitesini belirler. Yüksek bilişsel yeteneklere sahip bireyler, karmaşık sorunlara daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler bulabilirler (Oldham ve Cummings, 1996).

- Motivasyon:

İçsel motivasyon, çalışanların yenilikçi davranış sergileme istekliliğini artırır. Amabile (1997), içsel olarak motive olmuş bireylerin daha yaratıcı ve yenilikçi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, dışsal ödüller ve teşvikler de motivasyonu artırabilir (Mete, 2017).

## 2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bir organizasyonun yenilikçi davranışları nasıl desteklediğini ve teşvik ettiğini belirler. Bu faktörler arasında örgüt kültürü, liderlik ve iş ortamı öne çıkar.

- Örgüt Kültürü:

Yenilikçi bir örgüt kültürü, risk almayı, hata yapmayı ve denemeyi teşvik eder. Cameron ve Quinn (1999), inovatif örgütlerin esnek, uyumlu ve destekleyici bir kültüre sahip olduğunu belirtir.

- Liderlik:

Liderlerin vizyoner ve destekleyici olması, çalışanların yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkiler. Transformasyonel liderlik, çalışanların motivasyonunu artırarak yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını sağlar (Damanpour ve Wischnevsky, 2006).

- İş Ortamı:

İnovatif davranışı destekleyen bir iş ortamı, çalışanların yaratıcı düşüncelerine ve yenilikçi çözümler geliştirmelerine olanak tanır. Esnek çalışma saatleri, açık iletişim kanalları ve işbirlikçi çalışma ortamı bu tür davranışları teşvik eder (Macovei, 2015: 17).

### 3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, organizasyonun dış çevresindeki dinamiklerin inovatif davranış üzerindeki etkisini ifade eder. Bu faktörler arasında rekabet, teknolojik gelişmeler ve pazar dinamikleri bulunur.

- Rekabet:

Yoğun rekabet ortamları, organizasyonları ve çalışanlarını daha yenilikçi olmaya zorlar. Rekabetin artması, yenilikçi çözümler geliştirme gerekliliğini artırır (Porter, 1980).

- Teknolojik Gelişmeler:

Hızla değişen teknolojik gelişmeler, organizasyonların yenilikçi davranışları benimsemelerini zorunlu kılar. Yeni teknolojiler, iş süreçlerini ve ürünlerini yenilemek için fırsatlar sunar (Rogers, 1995).

- Pazar Dinamikleri:

Pazarın değişen ihtiyaçları ve müşteri beklentileri, organizasyonların sürekli olarak yenilikçi çözümler aramasını gerektirir. Pazar dinamiklerindeki değişiklikler, organizasyonları yeni ürün ve hizmetler geliştirmeye iter (Kotler, 2000).

Bu faktörler, inovatif davranışın nasıl şekillendiğini ve hangi koşullar altında daha fazla teşvik edildiğini anlamak için önemlidir. Yenilikçi davranış, bireysel

yeteneklerin, örgütsel desteğin ve çevresel fırsatların bir araya gelmesiyle en üst düzeye çıkarılabilir.

### 1.3. Örgütsel Çatışma

Örgütsel çatışma, modern iş dünyasında kaçınılmaz bir olgudur. Çalışanlar arasındaki farklılıklar, kaynakların sınırlılığı ve değişen organizasyonel hedefler, çatışmanın doğmasına zemin hazırlar. Örgütsel çatışmanın yönetimi ve çözümü hem çalışan memnuniyetini artırmak hem de organizasyonel performansı maksimize etmek için kritik öneme sahiptir (Rahim, 2011). Bu çalışmada, örgütsel çatışmanın tanımı, önemi, türleri ve yönetim stratejileri ele alınacaktır.

#### 1.3.1. Örgütsel Çatışmanın Tanımı ve Önemi

Örgütsel çatışma, iki veya daha fazla birey veya grup arasında, belirli bir konu üzerinde anlaşmazlık veya uyumsuzluk yaşanması durumudur (Jehn ve Bendersky, 2003). Bu çatışmalar, kaynakların sınırlı olması, farklı hedefler ve değerler, iletişim problemleri ve bireysel farklılıklardan kaynaklanabilir (Tjosvold, 2008). Örgütsel çatışmanın yönetimi, organizasyonel verimliliği artırabilir ve inovasyonu teşvik edebilir (De Dreu ve Gelfand, 2008).

#### 1.3.2. Çatışma Türleri

Çatışmalar, genellikle görev çatışması, ilişki çatışması ve süreç çatışması olarak üç ana kategoriye ayrılır. Her bir çatışma türü, farklı sebeplerden kaynaklanır ve farklı yönetim stratejileri gerektirir (De Wit, vd., 2012).

##### 1. Görev Çatışması

Görev çatışması, grup üyeleri arasında görevlerin içeriği, hedefleri ve iş süreçleri konusunda ortaya çıkan anlaşmazlıklardır. Bu tür çatışmalar, doğru yönetildiğinde yaratıcı çözümler ve inovasyon fırsatları sağlayabilir (Bradley vd., 2012). Ancak, yoğun görev çatışmaları, ekip performansını olumsuz etkileyebilir ve verimliliği düşürebilir (Bradley vd., 2012).

##### 2. İlişki Çatışması

İlişki çatışması, kişisel farklılıklar, duygusal tepkiler ve kişiler arası gerilimlerden kaynaklanan çatışmalardır (Curşeu vd., 2012). Bu tür çatışmalar, genellikle organizasyon içindeki çalışma ortamını olumsuz etkiler ve iş birliğini azaltır. İlişki

çatışmalarının yüksek düzeyde olması, çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini düşürebilir (De Dreu ve Van Vianen, 2001).

### 3. Süreç Çatışması

Süreç çatışması, işin nasıl yapılacağı, kaynakların nasıl dağıtılacağı ve iş akışının nasıl yönetileceği konularında ortaya çıkan anlaşmazlıklardır (Behfar vd., 2011). Bu tür çatışmalar, iş süreçlerinin verimli bir şekilde yönetilmesini engelleyebilir ve ekibin genel performansını düşürebilir (Greer vd., 2008). Ancak, süreç çatışmaları, uygun şekilde yönetildiğinde, daha iyi iş süreçleri ve verimlilik artışı sağlayabilir (Greer vd., 2008).

#### 1.3.3. Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

Örgütsel çatışmaların çeşitli nedenleri vardır ve bu nedenler genellikle kaynak kısıtlılığı, farklı hedefler ve öncelikler, iletişim eksiklikleri ve kişisel ve grup farklılıkları olarak sınıflandırılabilir. Her bir neden, örgüt içindeki dinamikleri ve çatışmanın ortaya çıkma biçimini etkileyebilir (Rahim, 2011).

#### 1. Kaynak Kısıtlılığı

Kaynakların sınırlı olması, örgütsel çatışmanın başlıca nedenlerinden biridir. Örgütlerde, bütçe, zaman, insan kaynağı ve ekipman gibi kaynaklar genellikle sınırlıdır ve bu kaynakların paylaşımı konusunda anlaşmazlıklar yaşanabilir (Pondy, 1967). Kaynak kısıtlılığı, özellikle farklı departmanlar veya bireyler arasında rekabeti artırarak çatışmalara yol açabilir (De Dreu ve Gelfand, 2008).

#### 2. Farklı Hedefler ve Öncelikler

Örgüt içerisindeki farklı bireyler ve departmanlar, genellikle farklı hedeflere ve önceliklere sahiptir. Bu farklılıklar, örgütsel hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşma yolları konusunda anlaşmazlıklara neden olabilir (Jehn ve Bendersky, 2003). Farklı hedefler ve öncelikler, stratejik planlamadan günlük operasyonlara kadar her seviyede çatışmalara yol açabilir (De Wit vd., 2012).

#### 3. İletişim Eksiklikleri

İletişim eksiklikleri, örgütlerde yaygın olarak karşılaşılan bir çatışma nedenidir. Yanlış anlaşılmalara, eksik bilgi paylaşımı ve etkisiz iletişim kanalları, bireyler ve

gruplar arasında yanlış anlamalara ve dolayısıyla çatışmalara neden olabilir (Tjosvold, 2008). Etkili iletişim stratejilerinin eksikliği, sorunların çözümünü zorlaştırabilir ve çatışmaların yoğunlaşmasına yol açabilir (Rahim, 2011).

#### 4. Kişisel ve Grup Farklılıkları

Kişisel ve grup farklılıkları, bireylerin değerleri, inançları, kişilikleri ve çalışma stilleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanır. Bu farklılıklar, örgüt içindeki etkileşimlerde anlaşmazlıklara ve çatışmalara yol açabilir (Curşeu vd., 2012). Farklı kültürel arka planlar, eğitim seviyeleri ve deneyimler, örgüt içinde çeşitliliği artırırken, aynı zamanda çatışma potansiyelini de yükseltebilir (Jehn, 1997).

##### 1.3.4. Çatışma Yönetimi ve Çözüm Stratejileri

Örgütsel çatışmaların etkin bir şekilde yönetilmesi hem bireylerin hem de örgütün performansını artırabilir. Çatışma yönetimi ve çözüm stratejileri, çatışmanın türüne ve yoğunluğuna bağlı olarak değişiklik gösterebilir (De Dreu ve Gelfand, 2008).

##### 1. Çatışma Çözme Teknikleri

Çatışma çözme teknikleri, çatışmanın doğasına ve tarafların ihtiyaçlarına göre farklılık gösterebilir. Bu teknikler arasında problem çözme, uzlaşma, kaçınma, rekabet ve uyum sağlama gibi yaklaşımlar bulunur (Rahim, 2011). Problem çözme, çatışmanın temel nedenlerini ele alarak uzun vadeli çözümler bulmayı amaçlar (De Dreu ve Gelfand, 2008).

##### 2. Müzakere ve Arabuluculuk

Müzakere ve arabuluculuk, çatışma çözümünde sıkça kullanılan yöntemlerdir. Müzakere, tarafların karşılıklı olarak kabul edilebilir bir çözüm bulmaya çalıştıkları bir süreçtir (Lewicki vd., 2016). Arabuluculuk ise, taraflar arasında bir arabulucunun yardımıyla çözüm arama sürecidir (Brett, 2007). Bu yöntemler, özellikle karmaşık ve uzun süreli çatışmalarda etkili olabilir (Rahim, 2011).

##### 3. İş birliği ve Uzlaşma

İş birliği ve uzlaşma, çatışmaların çözümünde yapıcı yaklaşımlardır. İş birliği, tarafların ortak bir çözüm bulmak için birlikte çalışmasını teşvik eder (Tjosvold, 2008). Uzlaşma ise, tarafların bazı isteklerinden vazgeçerek karşılıklı olarak kabul

edilebilir bir çözüm bulmasını içerir (De Dreu ve Van Vianen, 2001). Bu yaklaşımlar, örgütsel bağlılığı ve çalışan memnuniyetini artırabilir (Rahim, 2011).

#### 4. Kaçınma ve Rekabet

Kaçınma ve rekabet, çatışma yönetiminde daha pasif veya agresif yaklaşımlardır. Kaçınma, çatışmanın göz ardı edilmesi veya ertelenmesi anlamına gelir ve genellikle kısa vadeli bir çözümdür (Rahim, 2011). Rekabet ise, tarafların kendi çıkarlarını maksimize etmeye çalıştığı bir yaklaşımdır (De Dreu ve Gelfand, 2008). Bu stratejiler, belirli durumlarda etkili olabilir, ancak uzun vadede iş birliği ve uyumu azaltabilir (Tjosvold, 2008).

### 1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD), çalışanların resmi görev tanımlarının ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirdikleri davranışlardır. Bu davranışlar, örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini artırmada önemli bir rol oynar (Organ vd., 2006). Son yıllarda, OVD üzerine yapılan araştırmalar, bu davranışların örgütsel başarıya katkıda bulunmasının yanı sıra çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerinde de olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Podsakoff vd., 2009). Bu çalışmada, OVD'nin tanımı, önemi, boyutları ve ilgili literatür incelenecektir.

#### 1.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı ve Önemi

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD), çalışanların örgütlerine katkıda bulunmak amacıyla resmi iş tanımlarının ötesinde gösterdikleri gönüllü davranışlardır. Organ (1988) tarafından tanımlanan bu kavram, örgütsel etkinlik ve verimliliğin artırılmasına önemli katkılar sağlar. OVD'nin önemi, örgüt içindeki sosyal yapıyı güçlendirmesi, çalışanlar arasındaki iş birliğini ve dayanışmayı teşvik etmesi ve örgütsel bağlılığı artırmasıdır (Podsakoff vd., 2000). Günümüzde yapılan araştırmalar, OVD'nin örgütsel performans üzerindeki olumlu etkilerini doğrulamaktadır (LePine vd., 2002).

#### 1.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

OVD, genellikle beş ana boyutta incelenir: yardımseverlik, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem. Bu boyutlar, çalışanların örgüte ve çalışma arkadaşlarına nasıl katkıda bulunabileceğini çeşitli şekillerde tanımlar (Podsakoff vd., 2018).

### 1. Yardımseverlik (Altruism)

Yardımseverlik, çalışanların iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmeleri ve onların işlerini kolaylaştırmaları anlamına gelir. Bu davranışlar, örgüt içindeki iş birliğini artırır ve iş yükünün dengeli dağılımını sağlar (Podsakoff vd., 2018). Örneğin, bir çalışanın yeni bir meslektaşına iş süreçlerini öğretmesi veya iş arkadaşının yoğun dönemlerinde ona yardımcı olması yardımseverlik kapsamında değerlendirilir.

### 2. Nezaket (Courtesy)

Nezaket, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde saygılı ve düşünceli davranışlar sergilemelerini ifade eder. Bu tür davranışlar, potansiyel çatışmaları önler ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturur (Peng ve Chiu, 2010). Örneğin, çalışanların birbirlerine karşı nazik ve saygılı davranışları, çalışma ortamındaki gerilimi azaltır ve iş birliğini teşvik eder.

### 3. Vicdanlılık (Conscientiousness)

Vicdanlılık, çalışanların işlerini titizlikle ve sorumluluk bilinciyle yerine getirmelerini kapsar. Bu davranışlar, örgütsel kurallara ve prosedürlere uygun hareket etmeyi ve görevleri zamanında tamamlamayı içerir (Organ vd., 2006). Vicdanlı çalışanlar, işlerini düzenli ve dikkatli bir şekilde yaparak örgütün genel performansına olumlu katkıda bulunurlar (Podsakoff vd., 2018).

### 4. Centilmenlik (Sportsmanship)

Centilmenlik, çalışanların olumsuz durumlar karşısında şikâyet etmek yerine, olumlu bir tutum sergilemelerini ifade eder. Bu davranış, örgütsel çatışmaları azaltır ve çalışma ortamında pozitif bir atmosfer oluşturur (Podsakoff ve MacKenzie, 2018). Centilmenlik, çalışanların küçük sorunları büyütme yerine, çözüm odaklı olmalarını teşvik eder.

### 5. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Sivil erdem, çalışanların örgütsel etkinliklere aktif katılım göstermelerini ve örgütü ilgilendiren konulara duyarlılık göstermelerini ifade eder. Bu davranış, çalışanların örgütle ilgili kararlara ve süreçlere aktif olarak katılmalarını teşvik eder (Organ vd.,

2006). Sivil erdem, çalışanların örgüt toplantılarına katılması, önerilerde bulunması ve örgüt adına gönüllü faaliyetlerde bulunmasını içerir (Podsakoff vd., 2018).

#### 1.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nedenleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD), bireylerin örgütlerine gönüllü olarak katkıda bulunmalarını sağlayan birçok faktör tarafından etkilenir. Bu faktörler genellikle bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve liderlik ve yönetim tarzı olarak sınıflandırılır.

##### 1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, çalışanların kişisel özellikleri, değerleri ve tutumları gibi bireysel farklılıkları içerir. Örneğin, yüksek düzeyde vicdanlılık ve duygusal istikrar gösteren bireylerin, OVD sergileme olasılığı daha yüksektir (Ilies vd., 2009). Ayrıca, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu iş tutumlarına sahip çalışanlar da OVD'yi daha sık gösterirler (Organ vd., 2006).

##### 2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, örgütün kültürü, yapısı ve politikaları gibi örgüt içi dinamikleri kapsar. OVD, genellikle destekleyici bir örgütsel kültür ve açık iletişim kanalları olan ortamlarda daha sık görülür (Podsakoff vd., 2000). Örgütün adalet algısı, çalışanların OVD sergileme eğilimlerini önemli ölçüde etkiler; adil ve şeffaf bir yönetim, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve gönüllü davranışlarını artırır (Colquitt vd., 2001).

##### 3. Liderlik ve Yönetim Tarzı

Liderlik ve yönetim tarzı, çalışanların OVD sergilemesinde kritik bir rol oynar. Dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu artırarak, onların OVD'yi daha sık sergilemelerine yol açar (Podsakoff vd., 1996). Ayrıca, destekleyici ve adil liderler, çalışanların işlerine ve örgütlerine daha fazla bağlılık göstermelerini sağlar (Walumbwa vd., 2010). Bu tür liderlik yaklaşımları, çalışanların örgüte gönüllü katkı sağlama istekliliğini artırır.

#### 1.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

OVD, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli olumlu sonuçlar doğurur. Bu sonuçlar genellikle bireysel performans, örgütsel performans ve çalışan memnuniyeti ve bağlılığı olarak sınıflandırılır.

##### 1. Bireysel Performans

OVD'nin bireysel performans üzerindeki etkisi oldukça olumludur. OVD sergileyen çalışanlar, işlerinde daha yüksek performans gösterme eğilimindedirler. Bu davranışlar, çalışanların kendi görevlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olur (Podsakoff vd., 2018). Ayrıca, OVD gösteren çalışanlar, genellikle iş arkadaşları tarafından daha fazla takdir edilir ve desteklenir, bu da onların işlerinde daha başarılı olmalarına katkıda bulunur (Podsakoff vd., 2009).

##### 2. Örgütsel Performans

OVD, örgütsel performansı da olumlu yönde etkiler. OVD sergileyen çalışanlar, örgütün genel verimliliğini artırarak, daha iyi iş sonuçları elde edilmesine katkıda bulunur (Organ vd., 2006). Bu davranışlar, örgüt içindeki iş birliğini ve dayanışmayı güçlendirir, bu da örgütün hedeflerine daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmasını sağlar (Podsakoff vd., 2000).

##### 3. Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı

OVD, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerinde de olumlu etkiler yaratır. OVD sergileyen çalışanlar, işlerinden ve örgütlerinden daha fazla tatmin olur ve örgüte olan bağlılıkları artar (LePine vd., 2002). Bu durum, çalışanların işyerinde daha mutlu ve motive olmalarını sağlar, bu da genel iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırır (Podsakoff vd., 2018).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, İslami iş etiği ile ilgili literatür ve önceki çalışmalar incelenecektir. İslami iş etiğinin farklı değişkenlerle, özellikle yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma ile olan ilişkisini ele alan çalışmalar gözden geçirilecektir. Önceki araştırmalar, İslami iş etiğinin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş sonuçları, işten ayrılma niyeti ve takım çalışması gibi değişkenlerle etkileşimlerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Bununla birlikte, İslami iş etiğinin yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar sınırlıdır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının farklı değişkenler arasındaki aracı rolünü inceleyen literatür de bu bölümde değerlendirilecektir. Bu kapsamda, örgütsel vatandaşlık davranışının İslami iş etiği ile yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma arasındaki ilişkilerde nasıl bir aracı rol oynadığına dair mevcut araştırmalar tartışılacaktır. Bu literatür taraması, araştırmamızın teorik temelini oluşturarak, çalışmamızın özgün katkılarını vurgulamamıza yardımcı olacaktır.

#### 2.1. İslami İş Etiği ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar

Aflah ve diğerleri (2021) çalışması, İslami çalışma etiklerinin İslami motivasyon, duygusal bağlılık, iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, çeşitli sektörlerden ve meslek gruplarından çalışanlar, örneğin devlet ve özel sektör çalışanları, askerler ve eğitimciler, örneklem olarak kullanılmıştır. Toplamda 220 anket dağıtılmış, 200 tanesi geri dönmüştür. Veriler Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, İslami çalışma etiklerinin İslami motivasyon, iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini ve ayrıca bu değişkenlerin çalışan performansı üzerindeki etkilerini göstermiştir.

Hamzah ve diğerleri (2021) araştırması, İslami liderlik ve İslami iş etiğinin Riau bölgesindeki İslami bankaların çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, İslami örgütsel kültür aracılık değişkeni olarak kullanılmıştır. Çalışma, SmartPLS 3.0 M3 yazılımı yardımıyla Kısmi En Küçük Kareler (PLS) tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli (SEM) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, Riau bölgesindeki İslami bankaların çalışanlarından toplanan 275 anket

aracılığıyla elde edilmiştir. Sonuçlar, İslami liderlik, İslami iş etiği ve İslami örgütsel kültürün, İslami bankaların çalışan performansını olumlu ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Ancak, İslami liderliğin İslami örgütsel kültür aracılığıyla çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Araştırmanın bulguları, İslami liderliğin rolünü artırmanın, İslami örgütsel kültür ve İslami iş etiğinin etkilerini artırarak İslami bankaların çalışan performansını iyileştireceğini önermektedir.

Al-Douri ve diğerleri (2020) çalışmasında, İslami iş etiğinin (IWE) iş performansı (JP) ve içsel motivasyon (IM) üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca, içsel motivasyonun İslami iş etiği ve iş performansı arasındaki aracı rolü araştırılmıştır. Çalışma, Malezya'daki çeşitli üniversitelerdeki öğretim kadrosuna dağıtılan anketlerle gerçekleştirilmiştir ve veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, İslami iş etiği ile iş performansı ve içsel motivasyon arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışma, İslami iş etiğinin Malezya eğitim sektöründeki etik krizine bir çözüm olarak kültüre entegre edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, içsel motivasyonun İslami iş etiği ile iş performansı arasındaki ilişkide olumlu bir aracı rol oynadığı bulunmuştur. Çalışma, sonuçlarının etkileri ve gelecekteki araştırmalar üzerine tartışmalar da içermektedir.

Rahman (2020), İslami iş etiğinin, yeterliliklerin, tazminatın ve iş kültürünün dört yıldızlı otel çalışanlarının iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma ayrıca, iş tatmininin dört yıldızlı otel çalışanlarının performansı üzerindeki etkisi ve İslami iş etiği, yeterlilikler, tazminat ve iş kültürünün iş tatmini aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma, Güney Sulawesi'deki 20 dört yıldızlı otelde 2,491 çalışanla yapılmış ve Slovin formülü kullanılarak 345 kişilik bir örneklem belirlenmiştir. Veriler, AMOS 18 kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, doğrudan etkilerde, İslami iş etiği, yeterlilikler, tazminat ve iş kültürünün çalışan iş tatmini üzerindeki olumlu ve anlamlı etkilerini ve bunların dört yıldızlı otel çalışanlarının tatmin ve performansı üzerindeki etkilerini göstermiştir. Dolaylı olarak, iş tatmini aracılığıyla İslami iş etiğinin dört yıldızlı otel çalışanlarının performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Bununla birlikte, yeterlilikler, tazminat ve iş kültürünün iş tatmini aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki olumlu

ancak anlamlı olmayan etkileri tespit edilmiştir. Genel olarak, İslami iş etiğinin, iş tatmini ve çalışan performansı üzerinde en belirgin ve anlamlı olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

Raja ve diğerleri (2020) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada, çalışma, sosyal değişim ve kişi-çevre uyumu teorilerini kullanarak, despot liderlerin çalışan iş performansı, iş tatmini ve psikolojik iyilik halleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığını, buna karşın çalışanların kendi İslami iş etiğinin (IWE) bu sonuçları artırdığını öngörmektedir. Ayrıca, IWE'nin despot liderlik ile bu üç sonuç arasındaki ilişkiyi modere ettiği ve despot liderliğin olumsuz etkilerini artırdığı belirtilmektedir, çünkü güçlü bir IWE'ye sahip çalışanlar despot liderliği özellikle sorunlu bulmaktadır. Çalışma, çeşitli organizasyonlarda çalışan 303 eşleşmiş yanıt içeren çok kaynaklı, iki aşamalı, zaman gecikmeli bir tasarım kullanarak bu öngörülerini büyük ölçüde desteklemektedir. Despot liderlik ve IWE, iş performansı, iş tatmini ve psikolojik iyilik halleri ile öngörülen yönlerde anlamlı bir ilişki göstermektedir; ancak IWE ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Moderasyon testi, despot liderliğin iş sonuçları ile olan olumsuz ilişkilerinin IWE yüksek olduğunda daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular hem teori hem de organizasyon uygulamaları açısından önemli sonuçlar taşımaktadır.

Romi ve diğerleri (2020) çalışmasında, akademisyenler arasında, özellikle öğretim üyeleri arasında, örgütsel vatandaşlık davranışının kalitesinin incelenmesi önemli bir konu olarak ele alınmıştır. Bu araştırmanın amacı, İslami iş etiği, örgütsel memnuniyet ve bağlılık temelinde örgütsel vatandaşlık davranışındaki artışı analiz etmektir. Bandung'daki 14 özel üniversiteden 365 öğretim üyesinden veri toplanmış ve örnekleme işlemi orantılı rastgele örnekleme teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, AMOS kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, İslami iş etiğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ancak iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi, örgütsel bağlılık üzerinde ise pozitif ama anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu çalışma, özel üniversite yönetimlerine öğretim üyelerinin iş etiği ve iş tatminini artırmalarını teşvik etmektedir; bu da öğretim üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve bağlılıklarını etkileyebilir.

Nasution ve Rafiki (2020) çalışmasında, Endonezya'daki dört İslami ticari bankada çalışan Müslümanların İslami iş etiği, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, betimsel ve çıkarımsal istatistiksel analizler kullanarak nicel bir yöntem benimsemiştir. Her organizasyonun büyüklüğüne orantılı olarak üst yönetimden tabakalı rastgele örnekleme yapılmış ve toplamda 250 anket dağıtılmıştır; 220 katılımcı yanıt vermiştir. Katılımcıların özelliklerini belirlemek için frekanslar ve yüzdelere, veri güvenilirliği ve geçerliliği testleri ile lineer regresyon ve varyans faktör analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, İslami iş etiğinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile olumlu ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışma, İslami bankaların şariat uyum gereksinimlerinin, İslami iş etiğinin ilkeleri ve değerleriyle uyumlu olduğunu ve bu nedenle çalışanlar arasında derin bir örgütsel bağlılık yaratabileceğini vurgulamaktadır.

Düşmezkalender ve diğerleri (2021) çalışmasında, İslami iş etiği, sapkın örgütsel davranışlar ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiler, oteller bağlamında incelenmiştir. Marmaris'teki beş yıldızlı otellerde çalışan 243 personelin katılımıyla gerçekleştirilen anketten elde edilen veriler, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar, İslami iş etiğinin sapkın örgütsel davranışlarla negatif, kişi-örgüt uyumu ile ise pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, sapkın örgütsel davranış ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu çalışma, otellere çalışan davranışları ve yönetim uygulamaları hakkında pratik ve teorik uygulamalar sunmaktadır.

Zia ve diğerleri (2022) çalışmasında, lider-üye değişimi (LMX) ile işyeri sapkın davranışlar (WDB) ve uyumlu performans arasındaki ilişkilerin İslami iş etiği (IWE) tarafından nasıl moderatörlük edildiği incelenmiştir. İslami bankalarda çalışan 269 çift yanıtı verilerin kullanıldığı çalışmada, LMX'nin uyumlu performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu, ayrıca çalışanların WDB'si ile negatif bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Moderasyon etkisi analizi, LMX'nin uyumlu performans ile pozitif ilişkisi ve WDB ile negatif ilişkisi yüksek İslami iş etiği olan bireylerde daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, İslami iş etiğinin uyumlu performansı teşvik etmede ve çalışanların sapkın davranışlarını azaltmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Ayrıca, LMX'nin uyumlu performans ve WDB üzerindeki etkilerini inceleyen ilk çalışma olarak literatürdeki boşluğu doldurmuştur.

Muafi ve Nurfaizi (2022) çalışmasında, İslami İş Etiği ve Dönüşümcü Liderlik ile İş Performansı arasındaki etkiler, İçsel Motivasyonun aracı rolü incelenmiştir. Çalışma, anket yanıtları aracılığıyla nicel bir yöntem kullanarak gerçekleştirilmiştir ve 40 katılımcı örneklem olarak seçilmiştir. Veriler, Kısmi En Küçük Kareler (PLS) kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, İslami İş Etiği İş Performansı üzerinde anlamlı bir olumlu etki yaratmamaktadır ve İçsel Motivasyon üzerinde de benzer şekilde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna karşın, Dönüşümcü Liderlik, İş Performansı ve İçsel Motivasyon üzerinde belirgin bir olumlu etkiye sahiptir. İçsel Motivasyon ise İş Performansı üzerinde güçlü bir olumlu etki sağlamaktadır. İçsel Motivasyon, İslami İş Etiği ile İş Performansı arasındaki ilişkiyi aracılık etmezken, Dönüşümcü Liderlik ile İş Performansı arasındaki ilişkiyi aracılık etmektedir.

Yuli Widayarni ve Muafi (2021) çalışmasında, iş-aile çatışması ve İslami iş etiğinin çalışan performansı üzerindeki etkileri, iş motivasyonunun aracı değişken olarak rolü ile analiz edilmiştir. Çalışma, Bank Jateng Syariah'deki kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş ve örnekleme yöntemi olarak amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Veri analizi için yol analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, iş-aile çatışmasının iş motivasyonu ve çalışan performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, İslami iş etiğinin iş motivasyonu ve çalışan performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Çalışma, iş motivasyonunun anlamlı bir aracı rol üstlendiğini de göstermektedir.

Kompanion (2013) çalışmasında, İslami İş Etiği'nin (IWE) iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çatışma çözme stilleri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ele alınmıştır. İş etiği konusundaki ilgi artmış olmasına rağmen, İslami İş Etiği ile ilgili literatür hala sınırlıdır. Çalışma, İran'daki finansal kurumlarda çalışan 350 yöneticiye yapılan bir anketten elde edilen verilere dayanmaktadır. İran, büyük bir Müslüman topluluğa sahip olup, İslami kurallara dayalı etik anlayışını sürdürmektedir. Çalışma, İslami İş Etiği'nin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çatışma çözme stilleri ile önemli derecede ilişkili olduğunu bulmuştur.

Yousef (2000), İslami iş etiğinin iç kontrol odağı, rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki potansiyel aracılık rolünü incelemektedir. Çalışma, Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki çeşitli üretim ve hizmet sektörlerinde çalışan 397 çalışanı kapsayan

bir örneklem kullanmaktadır. Korelasyon analizi ve regresyon modellerinin sonuçları, İslami iş etiğinin iç kontrol odağı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bir dizi regresyon modelinin sonuçları, İslami iş etiğinin iç kontrol odağı ile rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, İslami iş etiğinin iç kontrol odağı ile rol çatışması arasındaki ilişkiyi aracılık etmediği bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca, İslami iş etiği ile rol belirsizliği arasında önemli bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada, sınırlamalar, gelecekteki araştırma alanları, uygulamalar ve katkılar tartışılmaktadır.

Javed vd. (2020) çalışmasında, yönetsel etkinliğin sürdürülebilir kalkınma ve rekabet avantajı için önemli bir unsur olduğu ve bunun temel kavramsallaştırmasının, yönetimin kendisini, astlarını ve ilişkilerini yönetme kabiliyeti etrafında döndüğü belirtilmiştir. Ancak, bu önemli olguya çok az araştırma değinmiştir; bu çalışma, liderlik tarzları ve yönetsel etkinlik arasındaki ilişkiye İslami iş etiğinin aracılık rolünü inceleyerek bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Araştırmada veriler, yapılandırılmış bir anket yoluyla toplanmış ve öngörülen ilişkiler SmartPLS yardımıyla test edilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçları, dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarının yönetsel etkinlikle pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, İslami iş etiğinin, işlemci liderlik ile yönetsel etkinlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, ancak dönüşümcü liderlik ile yönetsel etkinlik arasındaki ilişkide herhangi bir aracılık etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Çalışma, son 50 yıl boyunca yönetim ve liderlik doğasına dair çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen, yönetsel etkinlik konusuna az dikkat verilmesi, bulguların genelleştirilememesi ve bulguların uygunluk ve yararlılık açısından eksiklikler göstermesi gibi önemli eksikliklerin olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, bu çalışma, yönetsel etkinliği ölçmek için makro düzeyde bir model sunarak insan kaynakları yönetimi literatürüne katkıda bulunmuştur.

Halim (2022) araştırmasının temel amacı, İslami yatılı okullarda bütünleştirici örgütsel davranış modelinin etkili bir şekilde kullanılabilirliğini incelemektir. Bu çalışma ayrıca, İslami örgüt kültürü, liderlik ve manevi zekanın öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, İslami iş etiğinin, İslami örgüt kültürü, liderlik ve manevi zekanın doğrudan etkilerinden daha büyük bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek için aracı rolünü incelemektedir. İslami yatılı okullardaki öğretmenlerden anket yoluyla veri toplanmış ve beklenen

doğrudan etkiyi değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesinde AMOS tekniği kullanılmıştır. Önerilen dolaylı etkiyi test etmek için Sobel testi uygulanmıştır. Bulgular, İslami örgüt kültürü, İslami liderlik ve İslami manevi zekanın İslami iş etiğini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. İslami örgüt kültürü, İslami liderlik ve İslami manevi zekanın, İslami iş etiği aracılığıyla örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Toplam etki analizi, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırmanın en etkili yolunun İslami liderlik - İslami iş etiği - örgütsel bağlılık olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, Colquitt (2016) tarafından İslami yatılı okul bağlamında uygulanan bütünlleştirici örgütsel davranış modelini değerlendirmektedir. Model, çağdaş liderlik ve bireysel özellikler gibi öncül değişkenlerden oluşmaktadır. Modelin aracılık değişkenleri arasında güven, adalet ve etik gibi bireysel mekanizmalar yer almaktadır. Bireysel performans ve örgütsel bağlılık ise modelin sonuçlarıdır. Bu değişkenler, İslami bakış açısını tam olarak temsil etmemektedir. Bu nedenle, çalışma, modelde İslami ilkelerin rolünü değerlendirmeyi amaçlamaktadır ve güvenilirlik ile geçerlilik testleri kullanılarak güvenilir ve geçerli ölçümler elde edilmiştir. Bulgular, değerlendirme modelinin İslami yatılı okullarda örgütsel bağlılığı artırmada etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Chupradit (2022) çalışmasında, Müslüman alimlerin, etiği, bireyde kalıcı özellikler ve karakteristikler olarak tanımladıkları ve bu özelliklere uygun eylemlerin insan düşüncesi ve yansımaya gerek kalmadan kendiliğinden ortaya çıktığını belirttiği vurgulanmıştır. İslami etik, bu özelliklerin doğruluğunu veya yanlışlığını İslami kavramlar çerçevesinde değerlendirirken, İslami iş etiği kavramları, bu kavramların çeşitli organizasyonlarda insan iş faaliyetleri biçiminde nasıl işlediğini ele alır. Ayrıca, iş etiğinin organizasyon kültürünü şekillendirebildiğinde organizasyonda etkili olabileceği belirtilmiştir. Araştırmalar, İslami iş etiğinin bireysel, mesleki ve örgütsel faktörlerle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, İslami iş etiği ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırmanın istatistiksel popülasyonu, 2021 yılında Moskova, Rusya'da bulunan 30 hizmet kuruluşundaki (finans, eğitim, sağlık ve otel organizasyonları) 1500 Müslüman personelden oluşmakta olup, Krejcie ve Morgan'ın örneklem büyüklüğü tablosu kullanılarak 306 kişi istatistiksel örneklem olarak seçilmiştir. Veri analizleri, SPSS yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, Müslüman Rus personel

arasında İslami iş etiği ile örgüt kültürü arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır ( $\beta = 0.53$ ;  $T = -8.65$ ). Bu çalışma, Rusya'da İslami iş etiği ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyerek, diğer bağlamlarda gerçekleştirilen önceki çalışmaların sonuçlarını genişletmiştir.

Al-Shamali (2021), son dönemde İslami İş Etiği'ne (IWE) özellikle örgütsel değişim literatüründe önemli bir dikkat gösterildiğini, ancak ilişkinin doğasının belirsiz kaldığını vurgulamaktadır. IWE'nin çalışanların tepkilerinin özellikleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaya yönelik araştırmalar henüz başlangıç aşamasındadır. Bu boşluğu gidermek için, bu çalışma, IWE'nin çalışanların değişime yönelik tepkileri üzerindeki etkisini belirleyen olası bir kavramsal model geliştirerek bilgiye katkıda bulunmaktadır. Bu ilişkilerin test edilmesi, sürekli gelişen Kuveyt İslami bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. 398 çalışandan kendi kendine doldurulan anketler aracılığıyla veri toplanmıştır. Sonuçlar, IWE'nin çalışanların değişime bağlılığı üzerindeki etkisinin farklı bileşenlerde değiştiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, özellikle İslami bankacılık sektöründe IWE'nin çalışan tutumlarıyla olan ilişkisine dair benzersiz bir anlayış sunmaktadır. Ayrıca, IWE'nin çalışanların örgütsel sapmaya katılımını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu, değişim bağlamında daha önce belirlenmemiştir. Bu tür bulgular nedeniyle, çeşitli çıkarımlar ve gelecekteki araştırma yönleri ortaya çıkmaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda, İslami İş Etiği'nin çalışan davranışları üzerindeki etkisinin çok boyutlu olduğu görülmüştür. Öncelikle, İslami değerlerle şekillenen etik anlayışının, çalışanların örgütlerine karşı gönüllü ve yapıcı tutumlar sergilemesini teşvik ettiği, dolayısıyla Örgütsel Vatandaşlık davranışlarını artırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca, İslami İş Etiği'nin yeniliklere açık bir çalışma ortamı oluşturduğu ve çalışanların yaratıcı düşünme ve yeni fikirler geliştirme eğilimlerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öte yandan, bazı çalışmalar, İslami etik ilkelerinin adalet, dürüstlük ve saygıya dayalı ilişkileri ön plana çıkardığını ve bu sayede örgüt içi çatışmaların yapıcı şekilde yönetilmesine katkı sağladığını belirtmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

- H1: İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H2: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

## **2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar**

Ennida ve Allouani (2023), örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine son on yıllarda yapılan araştırmaların eğitim bağlamında önemli ve değerli bir etki yarattığını belirtmektedir. Bu çalışma, bireylerin, organizasyonların ve toplumun ilerlemesi ve gelişimi için davranışın olumlu yönlerini vurgulayan ve akademik ve uygulamalı araştırmalarda ana etkileri gözlemlenen örgütsel vatandaşlık davranışını keşfetmeyi ve mevcut literatürü gözden geçirmeyi amaçlamaktadır. Özellikle, çalışma şu amaçları hedeflemektedir: OVB'nin kavramsallaştırılmasını ve literatürdeki çeşitli biçimlerini gözden geçirip tanımlamak, sosyal değişim teorisi perspektifinden OVB'nin öncüllerinin ve sonuçlarının ampirik bulgularını özetlemek, gelecekteki araştırmalar için ilginç yönleri belirlemek ve Fas üniversite bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışı literatürüne değerli bir katkı sağlamak.

Santa ve diğerleri (2023) tarafından yapılan çalışma, duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışı, dönüşümcü ve işlemci liderlik üzerindeki etkilerini ve bu boyutların operasyonel etkinlik üzerindeki etkilerini incelemiştir. Kolombiya'nın Valle del Cauca bölgesindeki üretim sektöründen 180 geçerli anket üzerinden yapılan analizde, duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği, ancak dönüşümcü liderliği etkilemediği ve işlemci liderlik ile operasyonel etkinlik üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı aracılığıyla duygusal zekanın operasyonel etkinlik üzerindeki etkisi güçlü ve olumlu yöndedir. Çalışma, liderlerin rekabet avantajı arayışında, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı becerilerini geliştirmeye odaklanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerinden sadece işlemci liderliğin operasyonel etkinliği etkilediği bulunmuş, bu durum mevcut literatürle uyumsuzluk göstermektedir ve daha fazla liderlik eğitimi gereksinimini işaret etmektedir.

Iqbal ve Piwowar-Sulej (2023) tarafından yapılan bu çalışma, sürdürülebilir liderliğin çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl doğrudan ve yeşil örgütsel iklim aracılığıyla etkilediğini incelemektedir. Ayrıca, kişisel-örgütsel uyumun yeşil örgütsel iklim ile çalışanların çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisini araştırmaktadır. Veriler, Çin'deki üretim firmalarındaki 241 çalışandan bir aylık gecikmeyle toplanmıştır ve analizler PLS-SEM kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular, sürdürülebilir liderliğin çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de yeşil örgütsel iklim aracılığıyla önemli ölçüde etkilediğini doğrulamıştır. Ayrıca, yeşil örgütsel iklim ile çalışanların çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin kişisel-örgütsel uyuma bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, sürdürülebilir liderliğin çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirme yollarını inceleyen ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır ve yeşil örgütsel iklim ile kişisel-örgütsel uyumun düzenleyici rolünü ele alarak bu alandaki akademik bilgiyi geliştirmektedir.

Yusuf ve diğerleri (2024)'in araştırması, sağlık hizmetleri bağlamında Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD), Tedarik Zinciri ve Yeşil Hastane uygulamaları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kendi kendine raporlanan verilerle yapılan kesitsel çalışmada, ilişkiler ve aracılık etkileri yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Yusuf ve diğerleri, Kurumsal Bağlılığın Tedarik Zincirini ve Yeşil Hastane uygulamalarını olumlu bir şekilde etkilediğini doğrulamıştır. Benzer şekilde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı da Tedarik Zinciri ve Yeşil Hastane girişimlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Tedarik Zincirinin, Yeşil Hastane uygulamaları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve Kurumsal Bağlılık ile Yeşil Hastane ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Yeşil Hastane arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynadığı bulunmuştur. Bu çalışma, sağlık kuruluşlarının sürdürülebilirlik çabalarını artırmalarına yönelik değerli içgörüler sunmaktadır. Yusuf ve diğerleri, kurumsal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmenin, daha verimli tedarik zinciri operasyonları ve çevresel açıdan sorumlu uygulamalar sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Ancak, kullanılan öz-bildirim verileri ve kesitsel tasarımın genelleştirilebilirliği sınırlayabileceği belirtilmiştir. Gelecek çalışmaların bu ilişkileri farklı ortamlarda ve uzunlamasına ya da karma yöntemlerle keşfetmeleri önerilmektedir.

Arora ve Arora (2024) çalışması, bankacılık sektöründeki çalışanları elde tutmak için örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmüştür. Bankacılık sektörü, hizmet bazlı ekonomimizde önemli bir büyüme motorudur. Genç bankacılar uygun bir ortamda çalışarak yükümlülüklerini ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilirler. Bankalar, büyüme, elde tutma ve performansa dayalı büyük fonksiyonel harcamalar planlamaktadır. Arora ve Arora, 322 kamu ve özel banka çalışanından veri toplayarak, Smart PLS Yazılımı 3.3.3 kullanarak güvenilir sonuçlar elde etmiştir. Model, çalışanların elde tutulması ile özveri, nezaket, dikkat, takım ruhu ve vatandaşlık erdemi arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışma yalnızca banka çalışanlarını kapsadığından, bulgular farklılık gösterebilir. Şirketlerin en yetenekli çalışanlarını elde tutmalarına yardımcı olmak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Günümüzde çalışanları memnun etmek ve başka yerlere gitmelerini önlemek önemlidir. Elde tutma ve örgütsel vatandaşlık davranışları, temsil performansını artırmaktadır. Sonuçlar, örgütsel vatandaşlığın bankacılık çalışanlarının elde tutulması ve performans artışı üzerindeki etkisini göstermektedir.

Ghafourniaa ve diğerleri (2024) çalışmasında, Organize Vatandaşlık Davranışının (OVD) çalışan performansı üzerindeki dinamik etkilerini Yasuj Belediyesi örneğinde değerlendirmiştir. Çalışmada, OVD ve çalışan performansı arasındaki dinamik etkileşim mekanizmasını göstermek için dört nedensel geri bildirim döngüsü ve bir stok-akış diyagramı geliştirilmiştir. Üç farklı politika senaryosu, OVD değişikliklerinin sistem ve özellikle çalışan performansı üzerindeki olası etkilerini nicel olarak simüle etmiştir. Sonuçlar, Proje Kültürünün Gerçek Artış Oranını (AIROC) artırmanın, OVD ve çalışan performansını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Çoklu politika senaryosunda Potansiyel Terfi Artış Oranının (AIRPP) yüksek olması, OVD ve performansı artırmaktadır. Çalışmanın önemli katkılarından biri, organizasyonel davranışı ve performansı modellemek için sistem dinamiklerinin potansiyel kullanımını araştıran ilk çalışmalardan biri olmasıdır.

Sari ve diğerleri (2024) tarafından yapılan bu araştırma, çalışan iş sadakatinin düşük seviyesinden kaynaklanan motivasyonla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, iş tatmini ve tazminatın çalışan iş sadakati üzerindeki etkisini, örgütsel vatandaşlık davranışını aracı değişken olarak kullanarak analiz etmektir. Araştırma, Padang Şehri Hükümeti'ndeki 8522 çalışanı kapsayan bir popülasyon üzerinde gerçekleştirilmiştir

ve 99 katılımcıyla amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler yol analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmininin çalışan iş sadakati üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, tazminatın da benzer şekilde çalışan iş sadakati üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan iş sadakati üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. İş tatmininin çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ve tazminatın da Padang Şehri Hükümeti'ndeki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Supardam ve diğerleri (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, Juanda Havalimanı'ndaki çalışan performansı üzerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OVD) ve iş tatmininin etkileri analiz edilmiştir. Nicel bir yaklaşım kullanarak gerçekleştirilen saha araştırmasında, Juanda Havalimanı'ndan 22 çalışan örnek olarak alınmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, OVD ve iş tatmini çalışan performansını önemli ölçüde iyileştirmektedir. Bulgular, Juanda Havalimanı yönetiminin örgütsel performansı artırmak için OVD'ye katılımı teşvik etmesi ve çalışan iş tatminini artırması gerektiğine işaret etmektedir. Araştırma, havalimanı sektöründeki hizmetler bağlamında çalışan performansını etkileyen faktörlerin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Khan ve Rahman (2024) çalışmasında, İslami İş Etiği (IWE) ile İş Performansı (JP) arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Organizasyonel Vatandaşlık Davranışının (OCB) aracılık rolünü araştırmışlardır. Pakistan'daki ticari bankalardan 336 katılımcı ile anketler kullanılarak veri toplanmıştır ve veriler Smart PLS4 ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, İWE'nin OCB ve JP üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, OCB'nin kısmi aracılık rolü, yüksek IWE ve OCB'nin yüksek JP ile ilişkilendirildiğini doğrulamıştır. Çalışma, organizasyonlar, uygulayıcılar ve akademisyenler için IWE ve OCB'yi teşvik etmenin JP'yi en üst düzeye çıkarma potansiyelini vurgulamaktadır. Çalışma, IWE'nin OCB ve iş performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza katkıda bulunmuştur. Ancak, sonuçlar yalnızca Pakistan'daki ticari bankalara özgüdür ve farklı işleyiş tarzı, kültür ve çevre göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek araştırmalarda iş gücü sapkın davranışları, organizasyon politikaları, iş bağlılığı, organizasyon kültürü, duygusal

iyilik hali, organizasyonel performans ve IWE ile ilişkili kontrol noktaları gibi değişkenler incelenebilir. IWE konusunda düzenli eğitim ve seminerlerin verilmesi önerilmektedir.

Amalia ve diğerleri (2021) çalışması, öğretmenlerin iş performansı üzerindeki tutku ve yetkilendirmenin etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının (OVD) aracılık rolünü analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Ngampilan ve Wirobrajan ilçelerindeki Muhammadiyah ilkokulu öğretmenleri arasında gerçekleştirilmiş olup, 51 öğretmenden veri toplanmıştır. Veriler, Partial Least Squares (SmartPLS) 3.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, tutkunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yetkilendirmenin iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, tutkunun ise iş performansı üzerinde kısmi aracılık etkisi sağladığı bulunmuştur. Araştırma, OVD'nin aracılık değişkeni olarak hizmet ettiğini ve bu değişkenin önceki çalışmalarda aracılık etmediğini belirtmektedir. Uygulayıcılar için, okul yöneticilerinin öğretmenlerin öğretim faaliyetlerinde esnek olmalarını sağlamaları ve gönüllü etkinliklerde aktif olmalarını teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırmanın sınırlamaları arasında, sadece belirli okullarda yapılmış olması ve verilerin düşük normaliteye sahip olması yer almaktadır.

Alan yazın, çalışanların örgüte yönelik gönüllü katkılarını ifade eden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın, örgütsel etkinlik ve yeniliğin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Bu tür davranışlar, bireylerin yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı kalmayıp örgütsel gelişime katkı sunmalarını sağlamakta; bu da yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve uygulanmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğu ortamlarda, çalışanlar arasındaki dayanışma ve iş birliği artmakta, bu da örgütsel çatışmaların daha yapıcı biçimde yönetilmesine olanak tanımaktadır. Literatürde, İslami İş Etiği'nin bu tür gönüllü davranışları teşvik ettiğine ve bu davranışların da yenilikçilik ve çatışma yönetimi üzerindeki etkilerde aracı bir rol oynayabileceğine dair bulgulara ulaşılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

- H4: Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H5: Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H6: Örgütsel Vatandaşlık, İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.
- H7: Örgütsel Vatandaşlık, İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

### **2.3. Örgütsel Çatışma ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar**

Yıldız (2022), örgütsel değişim ve örgütsel çatışma arasındaki ilişkiyi ve bu iki kavramın örgütler üzerindeki etkilerini incelemektedir. Örgütsel değişim, örgütlerin ihtiyaçları ya da zorunluluklarından kaynaklanan dönüşümlerdir ve genellikle güçlüklerle karşılaşabilir. Özellikle örgüt yapısının değişime istekli olmaması ve çalışanların bu duruma hazır olmamaları, değişime direnç göstermelerine neden olabilir. Bu direnç, örgütün misyonunu yerine getirmesinde aksamalara yol açabilir. Örgütsel çatışma ise, örgüt içindeki kıt kaynakların dağılımı, iş süreçlerinin çalışanlar arasında görevlendirilmesi ve çeşitli sorunların anlaşmazlıklara dönüşmesi durumudur. Hem örgütsel değişime direnç hem de örgütsel çatışma, örgütler için istenmeyen durumlardır ve çözümlemeleri zordur. Bu çalışma, bu iki sorunsalın çözümü için yönetsel çözüm önerileri sunmakta ve en az zararla atlatılabilmesi için çözüm yöntemlerini tanımlamaya çalışmaktadır. Çalışma, alan yazını tarayarak ve literatür derlemesi yaparak, iki değişken arasındaki nedensel bağları ortaya çıkarmayı ve bu kavramlar arasındaki olası ilişkinin alanda daha fazla dikkate alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Kavramsal çerçevede ele alınan bu çalışma, alan yazınına özgün bir bakış açısı getirmeyi hedeflemektedir.

Gürcüoğlu ve Uyar (2020), çatışmanın bireysel ve örgütsel düzeyde kaçınılmaz bir durum olduğunu ve örgütsel çatışmaların tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığını, ancak olumsuz etkilerinin azaltılabileceğini veya bu etkilerin örgüt amaçlarına yönelik olumluya çevrilebileceğini belirtmektedir. Örgütsel iklim ise bireylerin örgütün yapısına ilişkin algılarını ifade eder ve bu algının olumlu yönde yüksek olması hem birey hem de örgüt açısından faydalıdır. Araştırma, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel çatışmanın örgütsel iklime etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. 2016/2017 eğitim-öğretim yılında Ankara'daki resmi ortaöğretim

okullarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen bu çalışmada, Etimesgut ilçesindeki Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma verileri, Örgütsel İklim Ölçeği ve Örgütsel Çatışma Ölçeği II ile toplanmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerin %47,28'i çatışma yaşamazken, %52,72'si çatışma yaşamaktadır. Çatışma yaşamayan veya daha az çatışma yaşayan öğretmenlerin örgüt iklim puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Afşar (2022), çatışmanın genellikle olumsuz olarak algılandığını, ancak iki veya daha fazla kişinin benzer konulardaki farklı fikirlerinin bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Çatışmalar, doğru şekilde yönetildiğinde, üretkenlik, verimlilik ve yaratıcılık gibi olumlu sonuçlar doğurabilir. Çalışanların desteklenmesi, çatışmalara optimal çözüm yollarının bulunması ve yaratıcılık seviyelerinin güçlendirilmesi günümüz rekabet ortamında gereklidir. Örgütsel yaratıcılık, yeni fikirlerin, mal ve hizmetlerin oluşturulması anlamına gelir ve rekabet unsuru olarak önem taşır. Örgütsel çatışma, bu yaratıcılığı harekete geçirebilir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel çatışma ve örgütsel yaratıcılık kavramlarını incelemektir.

Yılmaz ve Özmen (2020), çatışmanın örgütlerde sıkça karşılaşılan bir problem olduğunu ve insanların bulunduğu her ortamda mümkün olduğunu belirtmektedir. Çatışma, bir örgüt veya grup içindeki anlaşmazlıktır. Örgütün başarılı olması ve varlığını sürdürebilmesi için çatışmanın etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, örgütsel çatışma yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde büyük şirketlerle anket yapılmıştır. Çalışma, on yedi büyük ölçekli işletmede gerçekleştirilmiş ve örneklem 332 kişiden oluşmuştur. İki farklı değişken kullanılarak veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada altı hipotez geliştirilmiş ve bulgular Pearson Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir.

Övgü (2020), çalışanların işten ayrılma kararlarında çatışma yönetiminde kullanılan stratejilerin etkisini araştırmayı amaçlamıştır. İstanbul'da özel bir bankanın Genel Müdürlüğünde çalışanlara anket uygulanarak yapılan araştırmada, çatışma yönetiminde en çok tercih edilen yaklaşımların kaçınma ve problem çözme olduğu, en az tercih edilen yaklaşımın ise uzlaşma olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışanların işten ayrılma kararları ile çatışma yönetiminde kullanılan stratejiler arasında ters bir ilişki olduğu ve işten ayrılma düşüncelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Koç ve Günaydın (2021)'in çalışmasında, çatışma, çatışma türleri, çatışmayı etkileyen faktörler ve hemşirelikte çatışma çözme yaklaşımlarını gözden geçirmeyi amaçlamışlardır. Çatışma, sağlıklı bir etkileşimin sürdürülememesi sonucu ortaya çıkan olumsuz bir durum olup, en önemli faktör iletişimidir. Çatışmayı etkileyen diğer faktörler ise bireysel, kişilerarası ve örgütsel çatışma faktörleri olarak sıralanmaktadır. Çatışma türleri içsel, kişilerarası ve gruplar arası olarak sınıflandırılmaktadır. Yaklaşımlar ise geleneksel ve modern olarak ikiye ayrılmaktadır. Çatışma çözme yaklaşımları; yüzleşme, genel/özel davranış, çatışmaya yaklaşma/kaçınma, kendini açma ve duygusal ifade boyutlarına ayrılmaktadır. Kişilerarası çatışmalarda, iç kontrol odağına sahip kişiler tartışmadan kaçarken, dış kontrol odaklı kişiler sözel şiddet içeren davranışlar göstermektedirler. Ayrıca şiddet eğilimi yüksek kişilerin yaklaşma motivasyonu yüksek, kaçınma motivasyonu ise düşüktür. Sağlık bakım ortamlarında çalışan grup içinde en fazla çatışma yaşayanlar hemşirelerdir ve bu nedenle hemşirelerin yaşadığı çatışmaların ele alınması önemlidir.

Zahid ve Nauman (2024) araştırmalarında kaynakların korunması teorisine dayanarak, algılanan iş yeri nezaketsizliği ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Özellikle, iş yeri nezaketsizliği literatüründe daha az dikkate alınan bir aracılık mekanizması olarak kişilerarası çatışmayı test etmişlerdir. Ayrıca, algılanan iş yeri nezaketsizliği ile çalışanların sapkın iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel iklimin (bir kaynak olarak) moderatör rolünü de incelemişlerdir. Zahid ve Nauman, bu değişkenlerin ilişkisini açıklamak için zaman gecikmeli bir araştırma tasarımı kullanmış ve önerilen modeli test etmek için 220 hizmet sektörü profesyonelinde zaman 1 ve zaman 2'de anket verileri toplamışlardır. Bulgular, içsel çatışmanın iş yeri nezaketsizliği ile sapkın iş davranışı arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların sapkın iş davranışları üzerindeki zararlı etkilerinin örgütsel iklimin bir kaynak olarak varlığında azaldığını bulmuşlardır. Sonuçlar, örgütsel iklimin iş yerindeki nezaketsizlikleri azaltarak ve çalışanların sapkın iş davranışlarını hafifleterek iş davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak, bu çalışma, iş yeri nezaketsizliği ile sapkın iş davranışları arasındaki ilişkiyi açıklarken kişilerarası çatışmanın aracılık rolü ve örgütsel iklimin moderatör rolünü anlamaya katkıda bulunmaktadır.

Haryanto ve diğerleri (2022) tarafından yapılan bu çalışmada, demiryolu şirketinde iş çatışması ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi dönüştürücü liderliğin rolünü test etmek amaçlanmıştır. Anketin örnekleme, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemiyle seçilen bir demiryolu şirketinin operasyon yönetim merkezindeki 150 çalışanı kapsamaktadır. Veriler, WhatsApp ve e-posta yoluyla çevrimiçi bir anketle toplanmıştır. Çalışmada kavramsallaştırılan değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) kullanılmıştır. Sonuçlar, iş çatışması ile çalışan performansı arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, dönüştürücü liderliğin iş çatışması ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi olumsuz bir şekilde hafiflettiği bulunmuştur. Bu çalışmada, dönüştürücü liderlik ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir. Sonuçlara dayanarak, bu çalışma, dönüştürücü liderliğin iş çatışması ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi kısmen hafifletmek için kavramsallaştırılan bir değişken olduğunu sonuçlandırmıştır. Çalışma ayrıca teorik ve pratik uygulamalar ile gelecekteki araştırma fırsatlarını da tanımlamaktadır.

Ferine ve diğerleri (2021) tarafından yapılan bu çalışmada, Endonezya'nın Kuzey Sumatra Eğitim Müdürlüğü'ndeki çatışma, liderlik, örgüt kültürü ve iş etiğinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu konunun önemi, kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan bu organizasyonun iş performansını nasıl geliştireceğini anlamaya ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır. Ancak, bu araştırma konularının çoğu hâlâ batı nüfusuna odaklanmaktadır. Çalışma, nicel bir yaklaşımla yürütülmüş ve veriler doğrudan Eğitim Müdürlüğü ofisinden n = 180 örnekleme toplanmıştır. Verilerin analizi için Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) kullanılmıştır. Sonuçlar, çatışmanın çalışanların iş performansını olumsuz etkilediğini, ancak liderlik, örgüt kültürü ve iş etiğinin çalışanların iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir.

Sentuna (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Spor Genel Müdürlüğü'nde (SGM) çalışan erkek ve kadın memurların çalışma yerlerindeki çatışma nedenlerini belirlemektir. Araştırmaya, SGM'de çeşitli birimlerde ve görevlerde çalışan 44 erkek ve 33 kadın olmak üzere toplam 77 memur katılmıştır. Katılımcıların yaşları 20-55 arasında olup, 1-20 yıl arasında çalışma süresine sahiptirler; 42'si evli, 33'ü bekar. Çatışma nedenlerini belirlemek amacıyla 18 sorudan oluşan Çatışma Değerlendirme

Anketi uygulanmıştır. Ayrıca, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma yılı gibi demografik bilgiler toplanmıştır. İstatistiksel analizlerde, yaş, medeni durum, cinsiyet ve çalışma yılına göre anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Araştırma sonuçları, çalışma yerlerindeki çatışma nedenlerinin genellikle iletişim eksikliklerinden, üst makamların astlarının taleplerini yeterince dikkate almamasından ve sürekli kontrol altında tutulan çalışma ortamından kaynaklandığını ortaya koymuştur.

Dwomoh (2014) tarafından yapılan araştırma, Gana devlet hastanelerinde demografik faktörlerin çatışma üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet ve işte geçirilen yıl sayısı gibi demografik faktörlerin iş yerindeki çatışma olayları üzerindeki etkisini değerlendirmek için anketler ve görüşmelerle birlikte istatistiksel analiz kullanılarak nicel bir yaklaşım benimsenmiştir. Gana'nın on bölgesel hastanesinden 123 çalışan ve 10 insan kaynakları müdürü veya yardımcısından oluşan bir örneklem seçilmiştir. Araştırma, bu demografik faktörlerle çatışma olayları arasında %95 güven düzeyinde bir ilişki bulmuştur. Bu nedenle, hastane yönetimlerinin ve diğer politika yapıcıların, politikaları oluştururken bu faktörlere dikkat etmeleri ve farklı çalışan kategorilerinin beklentilerini karşılamaları önerilmektedir.

Sivuk ve Seyhan (2021) tarafından yapılan çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Gülhane Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan 325 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda, iş yaşam kalitesi ile iş tatmini, örgütsel çatışma ile örgütsel stres; örgütsel çatışma ile işten ayrılma niyeti, örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Öte yandan, iş tatmini ile örgütsel çatışma, iş tatmini ile örgütsel stres, örgütsel çatışma ile iş yaşam kalitesi, örgütsel stres ile iş yaşam kalitesi, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti, iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışma, literatürde bu boyutlar arasındaki ilişkileri özel olarak inceleyen bir çalışma olarak öne çıkmaktadır.

## 2.4. Yenilikçi İş Davranışı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dair çalışmalar

Gökçen ve Çetin, (2022)'in çalışması, yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın evreni Bartın ilindeki kamuda ve özel sektörde çalışanlardan oluşmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi ile 538 geçerli veri toplanmıştır. Sonuçlara göre, yenilikçi iş davranışının alt boyutlarından fikir oluşturma ve gerçekleştirme, iş performansını anlamlı şekilde etkilemektedir. Ancak fikir keşfetme ve uygulama boyutlarının iş performansı üzerinde etkisi bulunamamıştır. Ayrıca, yenilikçi iş davranışının pozisyona göre ortalamalarının farklılık göstermediği, fakat iş performansının özel sektör çalışanlarında kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Sayan ve Mutlu (2023) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisini anlamaktır. İstanbul'daki üç kamu hastanesinde görev yapan 120 sağlık yöneticisiyle yapılan çalışmada, yenilikçi iş davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği kullanılarak veri toplanmış ve analizler için çeşitli istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Bulgular, dışa dönüklük kişilik özelliği ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu, ancak uyumluluk, dürüstlük ve duygusal stabilite kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, görev ve deneyim süresine bağlı olarak dışa dönüklük değerlerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Şenol (2022) tarafından yapılan araştırma, örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada, örgüt kültürünün iş yaşamında çalışanların faaliyetlerini anlamak ve çözümlemek için güçlü bir araç olduğu belirtilmiştir. Örgütlerin yenilikçi davranışları, çalışanların ve örgütün yapısına bağlı olarak şekillenir ve örgütün algılanan stratejisini yansıtır. Entelektüel sermaye ve örgütsel bilginin kullanımı, örgütün stratejisinin anlaşılmasına ve çalışanların yenilikçi davranışlarının etkilenmesine katkıda bulunur. Kocaeli-Arslanbey Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan üretim sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma, örgüt kültürü ile çalışan davranışı, çalışan davranışı ile yenilikçi iş davranışı ve örgüt kültürü

ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Araştırma sonuçları, bu ilişkilerin örgütsel performans için hayati önem taşıdığını ortaya koymuştur.

Ulu ve Demirel (2023) tarafından yapılan araştırma, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve işe adanmışlık ile bilgi paylaşma niyetinin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Düzce'deki çeşitli sektörlerde çalışan 811 mavi yakalı işçi ile yüz yüze anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. İşe adanmışlık, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynarken, bilgi paylaşma niyeti, işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olmuştur. Araştırma, bulguların ışığında sınırlılıkları ve uygulayıcılara yönelik önerileri içermektedir.

Cindiloğlu (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ile yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırma kapsamında, üretim işletmelerinde beyaz yakalı çalışanlardan anket yoluyla veri toplanmıştır. Analizler, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışmada, iki model karşılaştırılmıştır: birinci model, yapısal güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki üzerindeki psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini, ikinci model ise yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki kariyer tatmininin aracılık etkisini incelemiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, psikolojik güçlendirmenin ve kariyer tatmininin bu değişkenler arasında aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur.

Tüysüz (2021) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ile il millî eğitim müdür yardımcılarının yenilikçi iş davranışları ile örgütsel destek algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi yaş ve yöneticilik pozisyonu değişkenleri bakımından incelemektir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup, İstanbul ilinde görev yapan toplam 255 kişilik bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Veriler, kişisel bilgi formu, algılanan örgütsel destek kısa formu ve yenilikçi iş davranışı ölçeği kullanılarak toplanmış ve SPSS 21.0 programı ile analiz

edilmiştir. Sonuçlar, eğitim yöneticilerinin örgütsel destek konularında orta derecede destek sağladığını ve yenilikçi iş davranışları açısından ise yeni fikirler üretme, yeni teknik ve metotlara açıklık, orijinal çözümler üretme, yenilikçi fikirlerde heyecan duyma, destekleme ve takdir etme gibi özellikler gösterdiğini ortaya koymuştur.

Büyükbese ve Doğan (2022) tarafından yapılan bu araştırmanın amacı, dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma, Gaziantep'teki özel ve kamu hastanelerinde çalışan 400 katılımcıyla yüz yüze ve online anketler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. SPSS 28 ve AMOS yapısal eşitlik modeliyle analiz edilen veriler sonucunda, dijital liderliğin hem yenilikçi iş davranışını hem de iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Ancak, yenilikçi iş davranışının iş performansını etkilediğine dair bir bulguya ulaşılmamıştır. Araştırmanın sınırlamaları arasında örneklemin yalnızca Gaziantep'teki sağlık kuruluşları ile sınırlı olması, üç değişkenin kullanılması ve anket yönteminin uygulanması yer almaktadır. Dijital liderlik konusundaki sınırlı çalışmalar göz önüne alındığında, bu araştırma dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı stratejilerine katkı sağlayacak sonuçlar sunarak özgün bir değer taşımaktadır.

Tura ve Akbaşlı (2022) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri ortaya koymak ve bu faktörlerde örgütsel zekanın sonuçlarını incelemektir. Araştırma, 2020-2021 eğitim yılında Ankara'daki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 20 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Temel nitel araştırma tasarımında yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak açık uçlu anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler, betimleyici analiz ve içerik analizi teknikleri ile incelenmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre, örgütsel zekanın öğretmenlerin yenilikçi uygulamalarında etkili olan bireysel ve örgütsel faktörleri teşvik edici ve güçlendirici sonuçlar ürettiği belirlenmiştir. Bu nedenle, örgütsel zekanın tüm boyutlarıyla öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Firoozi vd. (2016) tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, Hamedan bölgesindeki Spor ve Gençlik ofislerinde örgütsel küçümseme ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma, iki değişken arasındaki korelasyonu değerlendirmeye yönelik tanımlayıcı ilişkisel bir araştırmadır. 2015 yılında Hamedan bölgesinde çalışan 140 personelin yer aldığı bu araştırmanın örneklemini, Morgan tablosuna göre 103

kişiden oluşmaktadır. Örgütsel küçümseme ölçme aracı Dean (2008) tarafından geliştirilen 12 maddelik anket, yenilikçi davranışları ölçme aracı ise Kanter (1988) tarafından geliştirilen 8 maddelik ankettir. Anketlerin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,92 ve 0,88 olarak bulunmuştur. Çok değişkenli regresyon analizleri sonucunda, örgütsel küçümseme ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel küçümsemenin yıkıcı inançlar, olumsuz duygular ve küçültücü davranışlar gibi boyutlarının çalışanların yenilikçi davranışlarını azalttığı ve yenilikçi davranışları tahmin etme yeteneğine sahip olduğu görülmüştür; bu boyutlar arasında aşağılayıcı, küçültücü ve kötü niyetli bileşenlerin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi en büyük olmuştur.

Karatepe ve diğerleri (2020), bu çalışmada organizasyonel yaratıcılık, hizmetkâr liderlik (SEL), sosyal değişim ve sosyal öğrenme teorilerinden yararlanarak, yaratıcılık ikliminin SEL'in yönetim yeniliği ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini aracıladığını öne süren bir araştırma modeli önermektedir. Model ayrıca yenilikçi davranış ile yönetim yeniliği arasındaki ilişkiyi de incelemektedir. Araştırma, Filistin'deki otel çalışanlarından toplanan verilerle yapılmış ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlar, yaratıcılık ikliminin SEL'in yönetim yeniliği ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini aracıladığını göstermektedir. Başarılı SEL uygulamaları, organizasyonun yaratıcılık iklimini geliştirmekte, bu da yönetim yeniliği ve yenilikçi davranışa yol açmaktadır. Ayrıca, otel çalışanlarının yenilikçi davranışları, yönetim yeniliğini teşvik etmektedir. Yönetimlerin SEL felsefesine yüksek derecede bağlılık göstermesi ve yaratıcılık iklimini aktive etmesi gerektiği, bu ortamda ise denetçilerin hizmetkâr liderler olması ve çalışanların potansiyel hizmetkâr liderler olarak yetiştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Çalışma, SEL'in yönetim yeniliği ve yenilikçi davranış üzerindeki etkilerini araştıran sınırlı sayıda çalışmadan biri olup, bu alanlarda önemli boşlukları doldurmaktadır.

Kmieciak (2021) çalışmasında, iki tür güven (dikey ve yatay güven) ile bilgi paylaşımı (bilgi bağıışı ve bilgi toplama) arasındaki etkileri ve bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına (fikir üretimi ve fikir gerçekleştirme) olan etkisini değerlendirmiştir. Araştırma, Polonya'nın büyük bir sermaye grubundan 252 katılımcı ile yapılmış ve yapılandırılmış denklem modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlar hem dikey hem de yatay güvenin bilgi bağıışı ve bilgi toplama ile olumlu şekilde ilişkili

olduğunu göstermiştir. Bilgi paylaşımının, fikir üretimi ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ve fikir üretiminin fikir gerçekleştirme ile yüksek korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Bilgi paylaşım davranışının doğrudan fikir gerçekleştirme ile ilişkili olmadığı gözlemlenmiştir. Bilgi paylaşımı, dikey güven ile fikir üretimi arasındaki ilişkiyi aracılık etmektedir. Çalışma, farklı türdeki güvenlerin bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini entegre bir şekilde inceleyen ilk araştırma olarak literatüre katkıda bulunmuştur.

Kwon ve Kim (2020) tarafından yapılan literatür taramasının amacı, çalışan bağlılığı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi JD-R modelinin perspektifinden kapsamlı bir şekilde anlamak, çalışan bağlılığı araştırmalarını destekleyen teorileri belirlemek ve bu teorilerle birlikte ampirik olarak doğrulanmış faktörler ve ilişkiler temelinde entegre bir kavramsal çerçeve oluşturmak olarak belirtilmiştir. 34 ampirik çalışmanın incelendiği bu tarama, çalışanların yüksek talepler ve yüksek kaynaklarla ideal bir bağlılık algıladığını, bu etkileşimlerin yenilikçi davranışa yol açtığını ve bağlı çalışanların zorluklarla başa çıkmak için başa çıkma stratejilerini aktive ederek yenilikçi davrandığını göstermektedir. Bu bulgular, JD-R modelini rafine eden entegre bir kavramsal çerçeve önerir ve çalışan bağlılığı ile yenilikçi davranış arasındaki dinamikleri daha iyi açıklar. Araştırma ve uygulama için önemli çıkarımlar sunulmuştur.

Akram ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bu çalışma, Çin telekomünikasyon sektöründe çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki örgütsel adaletin etkisini ve bilgi paylaşımının bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma hipotezlerini test etmek için Çin telekomünikasyon sektöründe çalışan 345 kişiden veri toplanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi modelin iyi uyum sağladığını, yapısal eşitlik modeli ise örgütsel adaletin çalışanların yenilikçi iş davranışları ve bilgi paylaşımı üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisini ortaya koymuştur. Bilgi paylaşımı, örgütsel adalet ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi aracılık etmiştir. Çalışmanın yönetsel ve pratik çıkarımları da sunulmuştur.

Kundu ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, algılanan rol netliğinin yenilikçi iş davranışı (IWB) üzerindeki etkisini, içsel motivasyon ve iş bağlılığı aracılığıyla değerlendirmektir. Veri, Hindistan'da faaliyet gösteren 196

organizasyondan 613 çalışandan toplanmıştır. Veriler, keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizi, çoklu regresyon ve PROCESS ile bootstrapping kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, algılanan rol netliğinin içsel motivasyon, iş bağlılığı ve IWB ile olumlu bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bootstrapping analizi içsel motivasyon ve iş bağlılığının, algılanan rol netliğinin IWB üzerindeki etkisini bireysel ve seri olarak aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Çalışma, algılanan rol netliğinin, çalışanlar arasında olumlu iş tutumları ve yenilikçi davranışların geliştirilmesindeki önemini vurgulamaktadır. Araştırmanın sınırlamaları arasında öz-bildirimli anket ve kesitsel tasarım bulunmaktadır. Çalışma, organizasyonların rol netliğini artırmaya yönelik sürekli çaba göstermesi gerektiğini ve bunun çalışanların motivasyonunu ve iş bağlılığını artırarak yenilikçi davranışlar sergilemelerine yardımcı olacağını önermektedir. Bu çalışma, içsel motivasyon ve iş bağlılığının seri aracılığıyla algılanan rol netliğinin IWB üzerindeki etkisini test eden tek çalışmadır.

Balkar (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, destek, uyum, adalet ve baskı ile tanımlanan örgütsel iklimin (OI) öğretmenlerin iş performansı (IP) ve yenilikçi davranış (YD) üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Çalışma, Türkiye'nin Adana ilindeki 398 ilkokul ve ortaokul öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, OI, IP ve YD ile ilgili üç ölçek kullanılarak toplanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) ile OI'nın YD ve IP üzerindeki etkileri, ayrıca YD'nin IP üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bulgulara göre, destek, adalet ve baskı ile tanımlanan OI'lar öğretmenlerin IP'sini etkilemektedir. Destek ve baskı ile tanımlanan OI'lar öğretmenlerin YD'sini etkilerken, öğretmenlerin YD'si IP üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

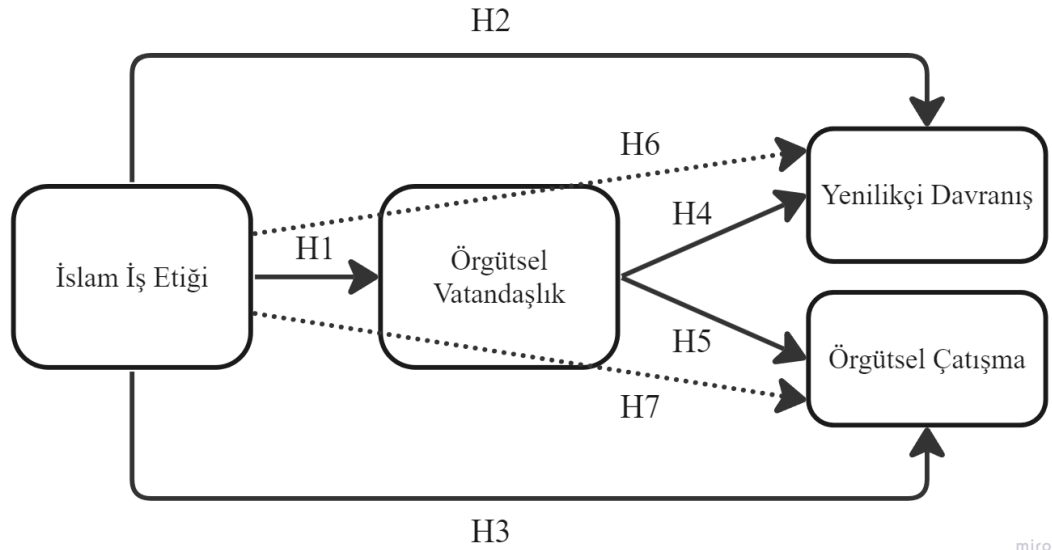
### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada İslami iş etiği, yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlığın aracı rolü beyaz yakalı çalışanlar nezdinde araştırılacaktır. Bu bağlamda betimsel yöntem kullanılarak dört kavramsal yapı arasındaki ilişkinin ortaya konması planlanmaktadır. Bu dört kavramsal yapının yanı sıra demografik değişkenler ile araştırmaya yön verilecektir. Araştırmanın yönünü belirleyen iddia hipotezi ve alternatif hipotezler ile toplam 7 hipotezle araştırmaya derinlik ve çok yönlülük katılması hedeflenmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Kavramsal yapılar arasındaki hipotezleri göstermek adına Şekil 1'deki araştırma modeli çizilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın teorik evreni Türkiye-Kocaeli ve Suudi Arabistan-Dammam şehirlerinin ekonomilerinde önemli rol oynayan hizmet sektöründeki faaliyet gösteren Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ve Suudi Odalar Federasyonu (FSC)'in üyesi işletmelerin çalışanlarıdır. Kocaeli genelinde bu sektörde çalışan sayısı

yaklaşık 32,000 çalışan bulunurken, Dammam genelinde yaklaşık 80,000 çalışan bulunmaktadır.

Bu evrende yaklaşık 112,000 çalışanın tamamına ulaşılması zaman, imkân ve maddi olanaklar açısından mümkün olmadığı için pratik evren olarak bu grubun içinden yapılan hesaplama göre 782 çalışan rastgele seçilerek örneklem oluşturulmuştur. Bu kapsamda basit tesadüfi örneklem yoluna başvurulmuştur. Örneklem oluşumunda kadın-erkek dağılımında ki eşitliğin sağlanmasına dikkat edileceği gibi, medeni durumları, yaş ortalamaları, eğitim durumları ve kıdem sürelerinde de eşit dağılıma dikkat edilecektir.

Bu çalışanlara geliştirilen İslami iş etiği, yenilikçi davranış, örgütsel çatışma ve örgütsel vatandaşlığı anketinin yanı sıra demografik sorular anketi de uygulanacaktır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada ölçüm aracı olarak anket kullanılacaktır. Anket beş bölümden ve toplam 74 ifadeden oluşmaktadır. Anket, demografik bilgileri içeren giriş bölümü hariç, 1 ile 5 arasında değişen 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. **Birinci** bölümde katılımcı hakkında toplam 5 demografik sorudan oluşmaktadır. **İkinci** bölümde birinci kavramsal yapı olan İslami İş Etiği ölçecek olan toplam 17 soru bulunmaktadır. Bu sorular toplam tek boyuttan oluşmaktadır. **Üçüncü** bölümde ise ikinci kavramsal yapı olan Örgütsel Vatandaşlık ölçülmek istenmiştir. Bu bölüm toplam 19 sorudan oluşup 5 boyutta bir araya toplanmıştır. **Dördüncü** bölümde de üçüncü kavramsal yapı olan Yenilikçi Davranışı ölçülecektir. Bu bölüm toplam 23 sorudan oluşup 7 boyutta bir araya toplanmıştır. **Beşinci** bölümde ise dördüncü ve son kavramsal yapı olan Örgütsel Çatışma ölçülmek istenmiştir. Bu bölüm toplam 15 sorudan oluşup 5 boyutta bir araya toplanmıştır. Böylelikle aynı grubun İslami iş etiği ile yenilikçi davranış, örgütsel çatışma ve örgütsel vatandaşlığın puanları hesaplanacak ve çalışma kapsamında yorumlanacaktır.

Anketin ilk bölümünde katılımcılara çalışmanın amacı, bilgilerin gizliliği ve çalışma ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu ilk bölümde katılımcılara, medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem süresi ile ilgili demografik sorular sorulmuştur.

### 3.3.1. İslami İş Etiği ölçeği

Anketin ikinci bölümünde Ali (1988) tarafından İslâmi çalışma ahlakını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş İslâmi İş Etiği ölçeği (İİE) kullanılmıştır. Bu ölçek, asıl şeklinde 46 ifade içermekte olup güvenilirliği ve geçerliliği çeşitli ülkelerde yapılan deneysel çalışmalarla doğrulanmıştır. Bu araştırmada, 17 ifadeden oluşan kısa bir versiyonu kullanılacaktır. Bu ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değerlendirme yapılabilen 5'li Likert tipinde değerlendirme içermektedir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.89 iken, araştırmacılar tarafından bulunan katsayı 0.90'dır. Bayırlı ve Şentürk (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İİE ölçeği, tek boyutlu olduğu konusunda yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Bu çalışmada İslami çalışma ahlâkı ölçeğinin güvenilirliği 0,901 olarak hesaplanmıştır.

### 3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmeye yönelik sorular düzenlenmiştir. Bu çalışmada, Organ'ın (1988) ortaya koyduğu "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların örgüte yönelik ekstra rol davranışlarını ve örgüte katkı sağlamaya yönelik gönüllü davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Daha sonra Vey ve Campbell (2004), Williams ve Shiaw'ın (1999) geliştirmiş oldukları ölçeğin Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan ölçek kullanılacaktır. Ankette "Diğergamlık" (5 madde), "Vicdanlılık" (3 madde), "Nezaket" (3 madde), "Centilmenlik" (4 madde) ve "Sivil erdem" (4 madde) boyutlarını ölçecek şekilde düşünülmüş 19 madde yer almaktadır. Katılımcıların ankette yer alan bu sorulara hangi oranda katıldıkları 5'li Likert tipi ölçek üzerinden, 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri talep edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık ölçeğinin güvenilirliği 0,881 olarak hesaplanmıştır.

### 3.3.3. Yenilikçi Davranış ölçeği

Anketin dördüncü bölümünde örgütsel anlamda bireylerin yenilikçi davranışlarını değerlendirmek amacıyla 2017 yılında Lukes ve Stephan tarafından geliştirilen "Innovative Work Behaviour (IWB)" olarak adlandırılan ölçeğe dayanılmıştır. Bu çalışmada Pala ve Turan (2020) Türkçe'ye uyarladıkları ölçek kullanılacaktır. Uyarlanan ölçek 23 madde ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar ve

maddelerin dağılımı bu şekildedir: “Fikir Üretimi” (3 madde), “Fikir Arama” (3 madde), “Fikir İletişimi” (4 madde), “Uygulamaya Başlama Faaliyetleri” (3 madde), “Diğerlerini Dâhil Etme” (3 madde), “Engellerin Üstesinden Gelme” (4 madde), ve “Yenilikçi Çıktılar” (3 madde)’dir. Katılımcıların ankette yer alan bu sorulara hangi oranda katıldıkları 5’li Likert tipi ölçek üzerinden, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmada yenilikçi davranış ölçeğinin güvenirliği 0,938 olarak hesaplanmıştır.

#### 3.3.4. Örgütsel Çatışma ölçeği

Anketin beşinci ve son bölümünde çalışanların işyerinde sergiledikleri örgütsel çatışma davranışlarını değerlendirmek amacıyla Sökmen ve Yazıcıoğlu (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılacaktır. Çatışma davranış ölçeği 5’li Likert tipinde toplam 15 madde ile beş boyutta incelemektedir. Bu boyutlar ve maddelerin dağılımı bu şekildedir: “Rekabet” (3 madde), “Uzlaşma” (3 madde), “Kaçınma” (3 madde), “Uyum” (3 madde) ve “İş Birliği” (4 madde). Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.882 olarak bulunmuştur. Katılımcıların ankette yer alan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıkları 5’li Likert tipi ölçek üzerinden, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmada örgütsel çatışma ölçeğinin güvenirliği 0,874 olarak hesaplanmıştır.

### 3.4. Ölçüm Uygulaması ve Uygulanan İstatistiksel Analizler

Hazırlanan anket basit tesadüfi seçilen örneklem grubuna elektronik ortamda dağıtılacaktır. Bazı anketlerin geçersiz sayılabilmek riskinden dolayı örneklem sayısından 30% daha fazla çalışana anket uygulaması yapılarak örneklem sayısına ulaşan anketlerin güvenilirliğinin artması sağlanacaktır. Bu ölçüm uygulamasının anketlerin oluşturulmasından, tanıtım ve dağıtımına, verilerin toplanmasına kadar olan sürecin 5 ay içerisinde tamamlanması hedeflenmektedir.

Örneklem grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilecektir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin temel prensibi her bir evren elamanının aynı olasılıkla örneğe girebilmesidir. Evren büyüklüğü N ile ifade edilirse, her bir evren elemanı  $1/N$  olasılıkla örnekte bulunur. Bu prensibi uygulamak için şu aşamalar uygulanır:

1. Ana kütlenin her bir elemanı tespit edilir ve tespit edilen elemanların her birine bir sayısal kod verilir. Genellikle kodlar birbirini takip eden sayılar halinde sıralama düzeni halindedir ve sanki sayısal bir isimdir.
2. İkinci aşamada en uygun örneklem hacmi, yani n tayin edilir.
3. Bir rastgele numara üretici alet kullanılarak istenilen n sayıda (birbirinden değişik olması tercih edilir) rastgele sayı çıkartılır. Rassal sayılar gayet çok olduğu için bir çeşit geri koymadan örnek alma denel”dyim sonucu olan n tane rastgele sayı aynı olasılığa haizdir.
4. Bu rastgele N numara ana kütle elemanlarının kodları ile karşılaştırılır. Kod numarası, çekilmiş olan rastgele sayıya eşit olan elemanlar örnek elemanı olarak seçilirler.

Anketlerden toplanan veriler SPSS program paketine aktarılarak farklı analizler uygulanacaktır. Analizlere geçmeden evvel cevaplanmamış soruların cevabı program dahilinde medyan hesaplaması ile atanarak anketlerin eksiksiz cevaplanmış olmasına ulaşılabacaktır. Akabinde faktör analizi yapılarak, oluşturulmuş olan anketlerin boyutları hesaplanacaktır. Hesaplanan boyutların ve tüm ölçeğin aritmetik ortalamaları hesaplandıktan sonra araştırmamızın temel/iddia hipotezi ve alternatif hipotezleri test edilecektir.

### **3.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Soruları**

#### **3.5.1. Araştırmanın Hipotezleri**

Aşağıda, İslami İş Etiği, Yenilikçi Davranış, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiyi test etmek için örnek hipotezler bulunmaktadır:

**Hipotez 1:** İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 2:** İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 3:** İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 4:** Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 5:** Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 6:** Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

**Hipotez 7:** Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

Bu hipotezler, araştırma sürecinde elde edilen verilere dayanarak test edilip ve ilişkilerin doğrulanması veya reddedilmesi üzerine sonuçlar elde edilecektir.

### 3.5.2. Araştırma soruları

İslami İş Etiği, Yenilikçi Davranış, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılacaktır:

1. İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
2. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
3. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
4. Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
5. Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
6. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide Örgütsel Vatandaşlığın hangi rolü vardır?
7. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide Örgütsel Vatandaşlığın hangi rolü vardır?
8. İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiler, farklı gruplarda farklılık göstermekte midir?
9. İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiler, çalışanların demografik faktörlerine göre değişiklik göstermekte midir?

### **3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

#### **3.6.1. Örneklem Sınırlılığı**

Araştırmanın sınırlı kaynaklara sahip olması veya zaman kısıtlamaları nedeniyle örneklemin sadece belirli bir bölge veya sektörde yer alan işletmeleri kapsayabileceği ve genelleme yapma konusunda sınırlılıklar olabileceği söylenebilir.

#### **3.6.2. Ölçüm Sınırlılığı**

İslami iş etiği, yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma gibi karmaşık kavramların ölçülmesi zor olabilir. Bu durum, kullanılan ölçeklerin tam olarak tüm boyutları kapsamayabileceği ve bazı yönleri atlayabileceği anlamına gelebilir.

#### **3.6.3. Katılımcı Yanıt Sınırlılığı**

Araştırmaya katılan çalışanların tam ve objektif yanıtlar verme konusunda çekinceleri olabilir. Araştırmanın konusuyla ilgili hassasiyetler veya örgüt kültürü gibi faktörler, katılımcıların yanıtlarını etkileyebilir.

#### **3.6.4. Dış Değişkenlerin Etkisi**

Araştırmada, dış etkenlerin (ekonomik faktörler, sosyal değişimler, pazar koşulları vb.) incelenmeyen etkileri olabilir. Bu etkenler, araştırma sonuçlarını etkileyebilir ve sonuçların genel geçerliliğini sınırlayabilir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

#### 4.1. Tanımlayıcı İstatistiki Bulgular

Bu çalışmanın ana kütlesi, Türkiye'nin Kocaeli şehri ve Suudi Arabistan'ın Dammam şehrindeki hizmet sektöründe faaliyet gösteren Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ve Suudi Odalar Federasyonu (FSC) üyesi işletmelerin çalışanlarıdır. Araştırma Türk ve Arap katılımcılar olmak üzere toplamda 394 kişi ile gerçekleştirilmiştir.



Tablo 1’de araştırma örneklem gruplarına ayrılarak medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kıdem süresi düzeyine göre dağılımı görülmektedir.



Tablo 1: Demografik Bilgilere Dair Bulgular

| <b>Medeni Durum</b>    |                 | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|------------------------|-----------------|----------------|----------|
| Türk                   | Evli            | 142            | 72,1     |
|                        | Bekâr           | 55             | 27,9     |
|                        | Toplam          | 197            | 100,0    |
| Arap                   | Evli            | 147            | 74,6     |
|                        | Bekâr           | 50             | 25,4     |
|                        | Toplam          | 197            | 100,0    |
| <b>Cinsiyet</b>        |                 | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
| Türk                   | Kadın           | 47             | 23,9     |
|                        | Erkek           | 150            | 76,1     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| Arap                   | Kadın           | 48             | 24,4     |
|                        | Erkek           | 149            | 75,6     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| <b>Yaş</b>             |                 | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
| Türk                   | 18-29 yaş       | 37             | 18,8     |
|                        | 30-39 yaş       | 76             | 38,6     |
|                        | 40 yaş ve üstü  | 84             | 42,6     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| Arap                   | 18-29 yaş       | 43             | 21,8     |
|                        | 30-39 yaş       | 57             | 28,9     |
|                        | 40 yaş ve üstü  | 97             | 49,2     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| <b>Eğitim Seviyesi</b> |                 | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
| Türk                   | Lise            | 16             | 8,1      |
|                        | Ön Lisans       | 10             | 5,1      |
|                        | Lisans          | 84             | 42,6     |
|                        | Lisansüstü      | 87             | 44,2     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| Arap                   | Lise            | 14             | 7,1      |
|                        | Ön Lisans       | 5              | 2,5      |
|                        | Lisans          | 106            | 53,8     |
|                        | Lisansüstü      | 72             | 36,5     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| <b>Kıdem Süreniz</b>   |                 | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
| Türk                   | 1-5 yıl         | 49             | 24,9     |
|                        | 6-10 yıl        | 41             | 20,8     |
|                        | 11 yıl ve üzeri | 107            | 54,3     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |
| Arap                   | 1-5 yıl         | 56             | 28,4     |
|                        | 6-10 yıl        | 23             | 11,7     |
|                        | 11 yıl ve üzeri | 118            | 59,9     |
|                        | Toplam          | 197            | 100      |

Medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve kıdem süresi gibi demografik özelliklerde yapılan karşılaştırmalarda, Türk ve Arap çalışanların profilinde belirgin farklılıklar ve bazı benzerlikler göze çarpmaktadır. Öncelikle, Türk ve Arap çalışanların evlilik durumlarının benzer olduğu dikkat çekmektedir; her iki grupta da

evli olanların oranı, bekâr olanlardan daha yüksektir. Türk çalışanların %72,1'i evli iken bu oran Arap çalışanlar için %74,6'dır.

Cinsiyet dağılımında belirgin bir farklılık gözlemlenmemektedir; her iki grupta da erkek çalışanların sayısı, kadın çalışanlardan daha fazladır. Türk çalışanların %76,1'i erkek iken bu oran Arap çalışanlar için %75,6'dır.

Yaş dağılımında ise her iki grupta da en fazla çalışan 40 yaş ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır. Türk çalışanların %42,6'sı bu yaş grubunda iken bu oran Arap çalışanlar için %49,2'dir.

Eğitim seviyesi açısından Türk ve Arap çalışanlar arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Türk çalışanların çoğunluğu lisans ve lisansüstü eğitim almışken, Arap çalışanlar arasında lisans mezunu olanların oranı daha yüksektir. Türk çalışanların %42,6'sı lisans mezunu iken bu oran Arap çalışanlar için %53,8'dir.

Kıdem süresi açısından ise Türk ve Arap çalışanlar arasında benzerlikler gözlemlenmektedir; her iki grupta da en fazla çalışan, 11 yıl ve üzeri kıdem süresine sahiptir. Türk çalışanların %54,3'ü 11 yıl ve üzeri kıdem süresine sahip iken bu oran Arap çalışanlar için %59,9'dur.

Genel olarak, demografik özelliklerin incelenmesiyle Türk ve Arap çalışanların profilleri arasında bazı benzerlikler ve farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu bilgiler, iş ortamının etkin yönetimi ve çalışanların ihtiyaçlarının anlaşılması açısından önemli bir rehberlik sağlayabilir.

Tablo 2'de, Türk ve Arap katılımcılar arasında İslami iş etiği ölçeği kapsamında yapılan değerlendirmelerin sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin 17 farklı sorusu bulunmakta olup, her bir soru için minimum, maksimum, ortalama (X) ve standart sapma (ss) değerleri verilmiştir. Tablodaki verileri oransal olarak incelediğimizde, Türk ve Arap katılımcılar arasında İslami iş etiği ölçeği değerlendirmelerinde bazı farklılıklar ve benzerlikler görülmektedir. Örneğin, Arap katılımcıların %79,7'si (ortalama olarak) soru S3'e olumlu yanıt verirken, Türk katılımcıların oranı %74,2'dir. Benzer şekilde, soru S4 ve S6 için Arap katılımcıların ortalama değerleri Türk katılımcılardan biraz daha yüksektir.

Ancak, Türk katılımcıların %57,3'ü (ortalama olarak) soru S9'a olumlu yanıt verirken, Arap katılımcıların oranı %33,9'dur. Ayrıca, soru S13 için Türk katılımcıların ortalama değeri Arap katılımcılarınkinden biraz daha yüksektir.

Tablo 2: İslami İş Etiği Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| İslami İş Etiği Ölçeği |                   |      |      |        |         |                   |      |      |        |         |
|------------------------|-------------------|------|------|--------|---------|-------------------|------|------|--------|---------|
| Sorular                | Türk Katılımcılar |      |      |        |         | Arap Katılımcılar |      |      |        |         |
|                        | N                 | Min. | Max. | X      | ss.     | N                 | Min. | Max. | X      | ss.     |
| S1                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8122 | 1,19106 | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0964 | ,95074  |
| S2                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8426 | 1,13866 | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2487 | ,81695  |
| S3                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,3249 | ,88412  | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,4873 | ,65160  |
| S4                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,4873 | ,86076  | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,3198 | ,75880  |
| S5                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8832 | 1,12557 | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7970 | 1,00984 |
| S6                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,5228 | ,93990  | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,5025 | ,61961  |
| S7                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1827 | ,94064  | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9949 | ,97152  |
| S8                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,3706 | 1,32470 | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9848 | 1,01256 |
| S9                     | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7107 | 1,08916 | 197               | 1,00 | 5,00 | 2,7208 | 1,18159 |
| S10                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1624 | ,87715  | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1371 | ,85506  |
| S11                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0558 | ,93237  | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7716 | ,84733  |
| S12                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0812 | ,92775  | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0812 | ,87686  |
| S13                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1878 | ,89229  | 197               | 2,00 | 5,00 | 4,1624 | ,74506  |
| S14                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7817 | 1,12851 | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8477 | ,92425  |
| S15                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7157 | 1,21656 | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9086 | ,85820  |
| S16                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,3147 | 1,18340 | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1269 | ,83857  |
| S17                    | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7005 | 1,08169 | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7817 | ,94657  |

Bu sonuçlar, Türk ve Arap katılımcılar arasında İslami iş etiği ilkelerine ilişkin bazı farklı tutumların olduğunu göstermektedir. Ancak, genel olarak bakıldığında, her iki grup da İslami iş etiği konusunda pozitif bir tutum sergilemektedir.

Türk ve Arap katılımcılar arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik alt boyutlar üzerinde yapılan değerlendirmelerin sonuçları

Tablo 3'te yer almaktadır. Örneğin, "Diğergamlık" alt boyutunda Türk katılımcıların %63,5'i (ortalama olarak) olumlu yanıt verirken, Arap katılımcıların oranı %72,1'dir. Benzer şekilde, "Nezakat" alt boyutunda Arap katılımcıların %75,4'ü olumlu yanıt verirken, Türk katılımcıların oranı %68,1'dir.

Ancak, "Vicdanlılık" ve "Sivil Erdem" alt boyutlarında belirgin bir fark gözlenmemektedir; her iki grupta da olumlu yanıt verenlerin oranı benzerdir.



Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği    |                   |      |      |        |         |                                |      |      |        |         |
|--------------------------------|-------------------|------|------|--------|---------|--------------------------------|------|------|--------|---------|
| Sorular                        | Türk Katılımcılar |      |      |        |         | Arap Katılımcılar              |      |      |        |         |
|                                | N                 | Min. | Max. | X      | ss.     | N                              | Min. | Max. | X      | ss.     |
| <b>Diğergamlık Alt Boyutu</b>  |                   |      |      |        |         | <b>Diğergamlık Alt Boyutu</b>  |      |      |        |         |
| S1                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,1421 | ,96368  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,6041 | 1,01799 |
| S2                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,4264 | ,99535  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,8376 | ,89443  |
| S3                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,5178 | ,68209  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,4569 | ,66579  |
| S4                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,5076 | ,66715  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,3655 | ,74123  |
| S5                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,3553 | ,73930  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,9239 | ,86855  |
| <b>Vicdanlılık Alt Boyutu</b>  |                   |      |      |        |         | <b>Vicdanlılık Alt Boyutu</b>  |      |      |        |         |
| S6                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,4569 | ,87739  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,4365 | ,91601  |
| S7                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,6396 | 1,07715 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,7259 | ,97729  |
| S8                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,0203 | 1,15599 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,2386 | 1,11983 |
| <b>Nezaket Alt Boyutu</b>      |                   |      |      |        |         | <b>Nezaket Alt Boyutu</b>      |      |      |        |         |
| S9                             | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,6244 | ,73611  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,5228 | ,63546  |
| S10                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,4721 | ,73920  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,3046 | ,76173  |
| S11                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,5381 | ,73874  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,4670 | ,85427  |
| <b>Centilmenlik Alt Boyutu</b> |                   |      |      |        |         | <b>Centilmenlik Alt Boyutu</b> |      |      |        |         |
| S12                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0355 | 1,08032 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 4,0609 | ,95102  |
| S13                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8325 | ,98838  | 197                            | 2,00 | 5,00 | 4,0964 | ,79272  |
| S14                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,3299 | 1,11014 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,4873 | ,95623  |
| S15                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,6904 | 1,27798 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,5787 | 1,12945 |
| <b>Sivil Erdem Alt Boyutu</b>  |                   |      |      |        |         | <b>Sivil Erdem Alt Boyutu</b>  |      |      |        |         |
| S16                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7868 | 1,03767 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,6447 | 1,07173 |
| S17                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,4670 | 1,17159 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,3807 | 1,06533 |
| S18                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9645 | ,93882  | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,8629 | ,90717  |
| S19                            | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,5990 | 1,12331 | 197                            | 1,00 | 5,00 | 3,4569 | 1,11319 |

Bu sonuçlar, Türk ve Arap katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarında bazı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Kültürel ve sosyal faktörlerin bu farklılıkları etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Organizasyonlar, çalışanlarının farklı kültürel arka planlarına ve değerlerine saygı göstererek etkili bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Yenilikçi Davranış Ölçeği, fikir üretimi, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktılar alt boyutlarına ayrılmıştır. Tablo 4'te her bir alt boyut için minimum, maksimum, ortalama (X) ve standart sapma (ss) değerleri verilmiştir. Tablodaki verilere göre, fikir üretimi alt boyutunda Türk katılımcıların %63,5'i (ortalama olarak) olumlu yanıt verirken, Arap katılımcıların oranı %61,8'dir. Fikir arama alt boyutunda ise Türklerin %62,7'si (ortalama olarak) olumlu yanıt verirken, Arap katılımcıların oranı %60,5'tir. Fikir iletişimi alt boyutunda Türk katılımcıların %55,3'ü (ortalama olarak) olumlu yanıt verirken, Arap katılımcıların oranı %57,4'tür.

Tablo 4: Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| Yenilikçi Davranış Ölçeği                         |                   |      |      |        |         |                                                   |      |      |        |        |
|---------------------------------------------------|-------------------|------|------|--------|---------|---------------------------------------------------|------|------|--------|--------|
| Sorular                                           | Türk Katılımcılar |      |      |        |         | Arap Katılımcılar                                 |      |      |        |        |
|                                                   | N                 | Min. | Max. | X      | ss.     | N                                                 | Min. | Max. | X      | ss.    |
| <b>Fikir Üretimi Alt Boyutu</b>                   |                   |      |      |        |         | <b>Fikir Üretimi Alt Boyutu</b>                   |      |      |        |        |
| S1                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2081 | ,75750  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1827 | ,74032 |
| S2                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1675 | ,76088  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,9949 | ,86601 |
| S3                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,3503 | ,70288  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,3096 | ,70751 |
| <b>Fikir Arama Alt Boyutu</b>                     |                   |      |      |        |         | <b>Fikir Arama Alt Boyutu</b>                     |      |      |        |        |
| S4                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2690 | ,82913  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,2335 | ,70443 |
| S5                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2690 | ,92786  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1371 | ,75356 |
| S6                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2690 | ,87698  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1675 | ,77418 |
| <b>Fikir İletişimi Alt Boyutu</b>                 |                   |      |      |        |         | <b>Fikir İletişimi Alt Boyutu</b>                 |      |      |        |        |
| S7                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,6650 | ,90882  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,7310 | ,89426 |
| S8                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8426 | ,89249  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,0558 | ,67153 |
| S9                                                | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0660 | ,84558  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1117 | ,66832 |
| S10                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1269 | ,80758  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1472 | ,69521 |
| <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Alt Boyutu</b> |                   |      |      |        |         | <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Alt Boyutu</b> |      |      |        |        |
| S11                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9137 | ,85575  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,8832 | ,78997 |
| S12                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9848 | ,88339  | 197                                               | 2,00 | 5,00 | 4,0964 | ,79913 |
| S13                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9797 | ,89761  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,0457 | ,77126 |
| <b>Diğerlerini Dâhil Etme Alt Boyutu</b>          |                   |      |      |        |         | <b>Diğerlerini Dâhil Etme Alt Boyutu</b>          |      |      |        |        |
| S14                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1878 | ,81457  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1929 | ,64945 |
| S15                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1980 | ,80584  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1269 | ,74856 |
| S16                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0152 | ,95017  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,0761 | ,80133 |
| <b>Engellerin Üstesinden Gelme Alt Boyutu</b>     |                   |      |      |        |         | <b>Engellerin Üstesinden Gelme Alt Boyutu</b>     |      |      |        |        |
| S17                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0102 | ,94755  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,8934 | ,69532 |
| S18                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9797 | ,95810  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,9036 | ,83656 |
| S19                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9340 | ,98494  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,9289 | ,82377 |
| S20                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8579 | ,98980  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,7563 | ,91558 |
| <b>Yenilikçi Çıktılar Alt Boyutu</b>              |                   |      |      |        |         | <b>Yenilikçi Çıktılar Alt Boyutu</b>              |      |      |        |        |
| S21                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8731 | ,83246  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,9898 | ,74224 |
| S22                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,4721 | 1,07641 | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 3,7208 | ,86202 |
| S23                                               | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1066 | ,85345  | 197                                               | 1,00 | 5,00 | 4,1117 | ,88509 |

Bu sonuçlar, Türk ve Arap katılımcıların yenilikçi davranışlarını değerlendirirken bazı benzerliklerin yanı sıra belirgin farklılıkların da olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Çatışma Ölçeği altında değerlendirilen rekabet, uzlaşma, kaçınma, uyum ve iş birliği alt boyutlarına dayalı olarak, Türk ve Arap katılımcıların çatışma algıları ve çözüm stratejileri incelenmiştir.

Tablo 5'e göre, rekabet alt boyutunda, Türk katılımcıların ortalama puanı 4,0508 iken Arap katılımcıların puanı 4,2183'tür. Uzlaşma alt boyutunda Türklerin ortalama puanı 3,6244 iken Araplar 3,6599 puan almıştır. Kaçınma alt boyutunda Türkler ortalama 3,9543 puan alırken Araplar 3,7665 puan almıştır. Uyum alt boyutunda Türklerin

ortalama puanı 4,1271 iken Araplar 3,9914 puan almıştır. İş birliği alt boyutunda ise Türklerin ortalama puanı 4,0914 iken Araplar 4,0457 puan almıştır.

Tablo 5: Örgütsel Çatışma Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| Örgütsel Çatışma Ölçeği      |                   |      |      |        |         |                              |      |      |        |         |
|------------------------------|-------------------|------|------|--------|---------|------------------------------|------|------|--------|---------|
| Sorular                      | Türk Katılımcılar |      |      |        |         | Arap Katılımcılar            |      |      |        |         |
|                              | N                 | Min. | Max. | X      | ss.     | N                            | Min. | Max. | X      | ss.     |
| <b>Rekabet Alt Boyutu</b>    |                   |      |      |        |         | <b>Rekabet Alt Boyutu</b>    |      |      |        |         |
| S1                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0508 | ,84362  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,2183 | ,65315  |
| S2                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,5279 | 1,05244 | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,8020 | ,94566  |
| S3                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0660 | ,77638  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,9898 | ,73533  |
| <b>Uzlaşma Alt Boyutu</b>    |                   |      |      |        |         | <b>Uzlaşma Alt Boyutu</b>    |      |      |        |         |
| S4                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,6244 | ,88699  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,6599 | ,89845  |
| S5                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,1269 | ,70648  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,0406 | ,65339  |
| S6                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,2132 | ,69637  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,0305 | ,74853  |
| <b>Kaçınma Alt Boyutu</b>    |                   |      |      |        |         | <b>Kaçınma Alt Boyutu</b>    |      |      |        |         |
| S7                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,9543 | ,87653  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,7665 | ,87848  |
| S8                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8629 | ,92389  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,9188 | ,92223  |
| S9                           | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,7310 | 1,03692 | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,6497 | 1,03222 |
| <b>Uyum Alt Boyutu</b>       |                   |      |      |        |         | <b>Uyum Alt Boyutu</b>       |      |      |        |         |
| S10                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0761 | ,78200  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,9797 | ,67733  |
| S11                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0964 | ,78626  | 197                          | 2,00 | 5,00 | 3,9949 | ,73885  |
| S12                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,3096 | ,75631  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,2386 | ,67683  |
| <b>İş birliği Alt Boyutu</b> |                   |      |      |        |         | <b>İş birliği Alt Boyutu</b> |      |      |        |         |
| S13                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 4,0914 | ,96456  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,0457 | ,75115  |
| S14                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,6954 | 1,01952 | 197                          | 1,00 | 5,00 | 4,0254 | ,77878  |
| S15                          | 197               | 1,00 | 5,00 | 3,8832 | ,93763  | 197                          | 1,00 | 5,00 | 3,8020 | ,83078  |

Bu sonuçlar, Türk katılımcıların rekabet ve kaçınma alt boyutlarında Arap katılımcılara göre daha düşük ortalama puanlar aldığını, ancak uzlaşma, uyum ve iş birliği alt boyutlarında benzer düzeyde performans sergilediğini göstermektedir. Özellikle iş birliği alt boyutunda, her iki grupta da yüksek puanlar alınmıştır, bu da iş birliğinin çatışma çözümünde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

#### 4.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi ile değerlendirilmiştir. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması, analiz için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu gösterir (Field, 2009). İslami İş Etiği ölçeği için hesaplanan KMO değeri 0,928, Örgütsel Vatandaşlık ölçeği için 0,870, Yenilikçi Davranış ölçeği için 0,920 ve Örgütsel Çatışma ölçeği için 0,841 olarak bulunmuştur. Ayrıca, Barlett's Testi sonucuna göre bütün ölçekler için p değerleri <0,001'den küçük çıkmıştır. Bu bulgu, ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin analiz için yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett's testine ait sonuçlar ise tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait KMO ve Barlett's Testi Sonuçları

|                                          |                     |          |
|------------------------------------------|---------------------|----------|
| <b>İslami İş Etiği Ölçeği</b>            |                     |          |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği |                     | ,928     |
| Barlett's Küresellik Testi               | Yaklaşık Ki-Kare    | 2478,235 |
|                                          | Serbestlik Derecesi | 105      |
|                                          | Anlamlılık (p)      | ,000     |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>       |                     |          |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği |                     | ,870     |
| Barlett's Küresellik Testi               | Yaklaşık Ki-Kare    | 2744,908 |
|                                          | Serbestlik Derecesi | 153      |
|                                          | Anlamlılık (p)      | ,000     |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>         |                     |          |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği |                     | ,920     |
| Barlett's Küresellik Testi               | Yaklaşık Ki-Kare    | 5599,927 |
|                                          | Serbestlik Derecesi | 253      |
|                                          | Anlamlılık (p)      | ,000     |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>           |                     |          |
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği |                     | ,841     |
| Barlett's Küresellik Testi               | Yaklaşık Ki-Kare    | 2204,706 |
|                                          | Serbestlik Derecesi | 91       |
|                                          | Anlamlılık (p)      | ,000     |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Bu analizde, en sık tercih edilen ve kolay yöntem olan temel bileşenler yöntemi “Principal Component Analysis” kullanılmıştır. Ayrıca, faktörler arasında ilişki olduğu varsayıldığından dolayı doğrudan eğik döndürme yöntemi “Oblique Rotation Method” tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2011).

İslami İş Etiği ölçeği ile toplanan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan soru 1 ve soru 9 analizden çıkarılmıştır. Böylece faktör analizine dâhil edilen 15 maddelik İslami İş Etiği ölçeği ile ilgili faktör analizinin toplam açıkladığı varyans %43,358 olarak tespit edilmiştir. Karaman'a (2023) göre tek boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans değeri %40 ile %60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir. Bu sonuca göre İslami İş Etiği ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7: İslami İş Etiği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Faktörler                                                                                       | Faktör Yükleri | Açıklanan Toplam Varyans % |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|
| <b>Faktör 1: İslami İş Etiği Ölçeği</b>                                                         |                | %43,358                    |
| İşe adanmışlık bir erdemdir.                                                                    | ,555           |                            |
| İyi iş kişinin kendisine vd.ne fayda sağlayandır.                                               | ,743           |                            |
| İşyerinde hakkaniyet ve cömertlik toplumun refahı için gereklidir.                              | ,715           |                            |
| Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.       | ,601           |                            |
| Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.                              | ,704           |                            |
| Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır. | ,684           |                            |
| Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.                                                           | ,559           |                            |
| Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.                             | ,700           |                            |
| Çalışmak bir kişinin kendi doğasını / fitratını kontrol etmesini sağlar.                        | ,655           |                            |
| Yaratıcı çalışma mutluluk ve başarmanın kaynağıdır.                                             | ,726           |                            |
| Çalışan bir kişinin hayatta ilerlemesi daha muhtemeldir.                                        | ,753           |                            |
| Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.                                                     | ,662           |                            |
| Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.                                        | ,630           |                            |
| Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.                            | ,579           |                            |
| İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maksattan gelir.                        | ,557           |                            |

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile toplanan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem olmak üzere beş boyutlu (beş faktörlü) bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan soru 8 analizden çıkarılmıştır. Böylece faktör analizine dâhil edilen 16 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile ilgili faktör analizinin toplam açıkladığı varyans %65,336 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca alt boyutlardan diğergamlık varyansın %7,683'ünü, vicdanlılık varyansın %6,256'sını, nezaket varyansın %10,977'sini, centilmenlik varyansın %7,081'ini ve sivil erdem ise varyansın %33,340'ını açıklamaktadır. Tablo 8'de faktör yüklerinin maddelere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

|                                                                                                                      | <b>Açıklanan toplam Varyans<br/>%65,336</b> |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------|------|------|------|
| <b>Diğergamlık</b>                                                                                                   | <b>Açıkladığı varyans %7,683</b>            |      |      |      |      |
|                                                                                                                      | 1                                           | 2    | 3    | 4    | 5    |
| Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.                                                         | ,909                                        |      |      |      |      |
| Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.                                                        | ,854                                        |      |      |      |      |
| Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.                                                         | ,603                                        |      |      |      |      |
| İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.                             | ,768                                        |      |      |      |      |
| İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.                                  | ,802                                        |      |      |      |      |
| <b>Vicdanlılık</b>                                                                                                   | <b>Açıkladığı varyans %6,256</b>            |      |      |      |      |
| Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerde geçiririm.                                                              |                                             | ,382 |      |      |      |
| Kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.                                                  |                                             | ,566 |      |      |      |
| <b>Nezaket</b>                                                                                                       | <b>Açıkladığı varyans %10,977</b>           |      |      |      |      |
| Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.                                                                 |                                             |      | ,763 |      |      |
| Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.                                |                                             |      | ,627 |      |      |
| Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.                                        |                                             |      | ,772 |      |      |
| <b>Centilmenlik</b>                                                                                                  | <b>Açıkladığı varyans %7,081</b>            |      |      |      |      |
| Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.                                                          |                                             |      |      | ,730 |      |
| Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.             |                                             |      |      | ,771 |      |
| Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.                                               |                                             |      |      | ,822 |      |
| Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.                                                       |                                             |      |      | ,476 |      |
| <b>Sivil Erdem</b>                                                                                                   | <b>Açıkladığı varyans %33,340</b>           |      |      |      |      |
| Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum. |                                             |      |      |      | ,752 |
| Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.                                                             |                                             |      |      |      | ,878 |
| Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.                                                                  |                                             |      |      |      | ,854 |
| Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.                       |                                             |      |      |      | ,736 |

Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplanan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin fikir üretimi, fikir arama, uygulama başlama faaliyetleri, diğerlerini dahil etme, yenilikçi çıktılar, fikir iletişimi ve engellerin üstesinden gelme olmak üzere

yedi boyutlu (yedi faktörlü) bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Yenilikçi Davranış Ölçeği ile ilgili faktör analizinin toplam açıkladığı varyans %75,970 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Yenilikçi Davranış ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca alt boyutlardan fikir üretimi varyansın %42,490'ını, fikir arama varyansın %8,356'sını, uygulamaya başlama faaliyetleri varyansın %6,188'ini, diğerlerini dahil etme varyansın %5,713'ünü, yenilikçi çıktılar varyansın %4,865'ini, fikir iletişimi varyansın %4,203'ünü ve engellerin üstesinden gelme ise varyansın %4,153'ünü açıklamaktadır. Tablo 9'da faktör yüklerinin maddelere göre dağılımı gösterilmiştir.



Tablo 9: Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

|                                                                                                           | <b>Açıklanan toplam Varyans %75,970</b> |       |       |      |      |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------|-------|------|------|-------|------|
| <b>Fikir Üretimi</b>                                                                                      | <b>Açıkladığı varyans %42,490</b>       |       |       |      |      |       |      |
|                                                                                                           | 1                                       | 2     | 3     | 4    | 5    | 6     | 7    |
| İşimi yaparken yeni yollar denerim.                                                                       | ,864                                    |       |       |      |      |       |      |
| Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.                                                          | ,845                                    |       |       |      |      |       |      |
| İşimde bir şeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.                                   | ,721                                    |       |       |      |      |       |      |
| <b>Fikir Arama</b>                                                                                        | <b>Açıkladığı varyans %8,356</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Meslektaşlarım veya iş ortaklarımdan yeni fikirler almaya çalışırım.                                      |                                         | -,865 |       |      |      |       |      |
| Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.                    |                                         | -,932 |       |      |      |       |      |
| En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.                        |                                         | -,850 |       |      |      |       |      |
| <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri</b>                                                                    | <b>Açıkladığı varyans %6,188</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.                         |                                         |       | -,826 |      |      |       |      |
| Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknoloji, süreç veya prosedürler araştırırım.                      |                                         |       | -,932 |      |      |       |      |
| Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan araçları/malzemeleri araştırır, temin ederim.            |                                         |       | -,869 |      |      |       |      |
| <b>Diğerlerini Dâhil Etme</b>                                                                             | <b>Açıkladığı varyans %5,713</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim.        |                                         |       |       | ,831 |      |       |      |
| Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.                                |                                         |       |       | ,834 |      |       |      |
| Yeni bir fikrim olduğunda, onu sahiplenecek/sırtlanacak insanlar bulmaya çalışırım.                       |                                         |       |       | ,804 |      |       |      |
| <b>Yenilikçi Çıktılar</b>                                                                                 | <b>Açıkladığı varyans %4,865</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.                                       |                                         |       |       |      | ,636 |       |      |
| Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır.                                       |                                         |       |       |      | ,896 |       |      |
| Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.                                           |                                         |       |       |      | ,687 |       |      |
| <b>Fikir İletişimi</b>                                                                                    | <b>Açıkladığı varyans %4,203</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.                              |                                         |       |       |      |      | -,797 |      |
| Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.                                       |                                         |       |       |      |      | -,741 |      |
| İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.                                   |                                         |       |       |      |      | -,615 |      |
| Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları iş birliğine dâhil etmeye çalışırım. |                                         |       |       |      |      | -,576 |      |
| <b>Engellerin Üstesinden Gelme</b>                                                                        | <b>Açıkladığı varyans %4,153</b>        |       |       |      |      |       |      |
| Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.                     |                                         |       |       |      |      |       | ,673 |
| Başkaları yapılamayacağını söylese bile pes etmem.                                                        |                                         |       |       |      |      |       | ,797 |
| Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.                                                                  |                                         |       |       |      |      |       | ,831 |
| Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.                          |                                         |       |       |      |      |       | ,859 |

Örgütsel Çatışma Ölçeği ile toplanan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin uyum, rekabet, kaçınma, iş birliği ve uzlaşma olmak üzere beş boyutlu (beş faktörlü) bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan soru 7 analizden çıkarılmıştır. Böylece faktör analizine dâhil edilen 14 maddelik Örgütsel Çatışma Ölçeği ile ilgili faktör analizinin toplam açıkladığı varyans %72,643 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca alt boyutlardan uyum varyansın %37,419'unu, rekabet varyansın %11,632'sini, kaçınma varyansın %8,764'ünü, iş birliği varyansın %8,013'ünü ve uzlaşma ise varyansın %11,632'ünü açıklamaktadır. Tablo 10'da faktör yüklerinin maddelere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Çatışma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

|                                                                                     | <b>Açıklanan toplam Varyans %72,463</b> |      |       |       |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------|-------|-------|------|
| <b>Uyum</b>                                                                         | <b>Açıkladığı varyans %37,419</b>       |      |       |       |      |
|                                                                                     | 1                                       | 2    | 3     | 4     | 5    |
| Karşı tarafın duygularını yatıştırarak ilişkileri korumaya çalışırım.               | ,875                                    |      |       |       |      |
| Pazarlığa yaklaşımında karşı tarafın isteklerini göz önünde bulundurmaya çalışırım. | ,849                                    |      |       |       |      |
| Karşımdakinin duygularını incitmemeye çalışırım.                                    | ,824                                    |      |       |       |      |
| <b>Rekabet</b>                                                                      | <b>Açıkladığı varyans %11,632</b>       |      |       |       |      |
| Daima kazanmak için oynarım.                                                        |                                         | ,894 |       |       |      |
| Kendi durumumun mantığını ve yararlarını göstermeye çalışırım.                      |                                         | ,811 |       |       |      |
| Amaçlarımı izlemekte genellikle kararlıyım.                                         |                                         | ,685 |       |       |      |
| <b>Kaçınma</b>                                                                      | <b>Açıkladığı varyans %8,764</b>        |      |       |       |      |
| Bazen durumumu göstermeyerek tartışma yaratmaktan kaçınırım.                        |                                         |      | -,848 |       |      |
| Kendimin sevimsiz görünmeme neden olan bir durum yaratmaktan kaçınırım.             |                                         |      | -,702 |       |      |
| <b>İş Birliği</b>                                                                   | <b>Açıkladığı varyans %8,013</b>        |      |       |       |      |
| Tüm konu ve kuşkuvarı hemen ortaya koymaya çalışırım.                               |                                         |      |       | -,866 |      |
| Sorunun, daima doğrudan olarak tartışılması eğilimindeyim.                          |                                         |      |       | -,766 |      |
| Aramızdaki farklılıkların hemen giderilmesine çalışırım.                            |                                         |      |       | -,765 |      |
| <b>Uzlaşma</b>                                                                      | <b>Açıkladığı varyans %6,634</b>        |      |       |       |      |
| Diğerleriyle etkileşimde bazı isteklerimden vazgeçerim.                             |                                         |      |       |       | ,808 |
| Her iki tarafın da kazanç ve kayıplarının adil bir bileşimini bulmaya çalışırım.    |                                         |      |       |       | ,786 |
| Diğer kişilerle orta noktayı bulmaya çalışırım.                                     |                                         |      |       |       | ,786 |

#### 4.3. Güvenilirlik Analizi

Bilimsel çalışmalarda güvenilirliğin hesaplanmasında Cronbach's Alpha değeri baz alınmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70'ten büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Yapılan çalışmada, farklı ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha değeri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,892, 0,877, 0,936 ve 0,867 olarak hesaplanmıştır. Her bir ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,70'ten büyük olduğu için, bu ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini desteklemektedir, çünkü güvenilirlik açısından kabul edilebilir seviyede bir değer elde edilmiştir.

Tablo 11: Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi

| Ölçek                       | Cronbach's Alpha Katsayısı | Cronbach's Alpha Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı | N Değeri |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|----------|
| İslami İş Etiği Ölçeği      | ,892                       | ,901                                                | 17       |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği | ,877                       | ,881                                                | 19       |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği   | ,936                       | ,938                                                | 23       |
| Örgütsel Çatışma Ölçeği     | ,867                       | ,874                                                | 15       |

#### 4.4. Normallik Testi

Ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadıkları Kolmogorav-Smirnov ve Shapiro Wilk testi ile test edilmiştir. Bu testte 50 ve altındaki katılımcılarla gerçekleştirilen çalışmalarda Shapiro-Wilks, 50 ve üzeri katılımcılarla yapılan çalışmalarda ise Kolmogorov-Smirnov P değerleri incelenerek normal dağılım gösterip göstermediğine karar verilir.  $P > 0,05$  değerinin büyük olması, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Çalışma 50'den fazla katılımcı ile gerçekleştirildiği için Kolmogorov-Smirnov Test sonuçları baz alınarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine karar verilmiştir. Kolmogorov-Smirnov Test sonuçları değerlendirildiğinde tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının p değerinin 0,05'ten küçük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre verilerin normal bir dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Teste dair sonuçlar tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Ölçek Puanlarının Normalliğine Yönelik Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Kolmogorov-Smirnov Testi             |            |     |                |
|--------------------------------------|------------|-----|----------------|
| Ölçekler ve Alt Boyutları            | İstatistik | df  | Anlamlılık (p) |
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam)      | ,094       | 394 | ,000           |
| ÖVÖ-Diğergamlık                      | ,103       | 394 | ,000           |
| ÖVÖ-Vicdanlılık                      | ,108       | 394 | ,000           |
| ÖVÖ-Nezaket                          | ,237       | 394 | ,000           |
| ÖVÖ-Centilmenlik                     | ,095       | 394 | ,000           |
| ÖVÖ-Sivil Erdem                      | ,077       | 394 | ,000           |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Toplam) | ,050       | 394 | ,020           |
| YDÖ-Fikir Üretimi                    | ,229       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Fikir Arama                      | ,208       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Fikir İletişimi                  | ,158       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Uygulamaya Başlama               | ,201       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Diğerlerini Dahil Etme           | ,184       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Engellerin Üstesinden Gelme      | ,105       | 394 | ,000           |
| YDÖ-Yenilikçi                        | ,154       | 394 | ,000           |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği (Toplam)   | ,084       | 394 | ,000           |
| ÖÇÖ-Rekabet                          | ,147       | 394 | ,000           |
| ÖÇÖ-Uzlaşma                          | ,164       | 394 | ,000           |
| ÖÇÖ-Kaçınma                          | ,146       | 394 | ,000           |
| ÖÇÖ-Uyum                             | ,236       | 394 | ,000           |
| ÖÇÖ-İş Birliği                       | ,141       | 394 | ,000           |
| Örgütsel Çatışma Ölçeği (Toplam)     | ,096       | 394 | ,000           |

#### 4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular (Korelasyon Analizi)

Bu bölümde, İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma değişkenleri ile bunların alt boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yoluyla incelenmiştir. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması ( $n > 50$ ) ve değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal bir yapı sergilemesi düşünüldüğü için, normal dağılımdan sapmalar bulunmasına rağmen Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde, yeterli örneklem büyüklüğü söz konusu olduğunda Pearson korelasyon analizi, değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda dahi güvenilir sonuçlar sağlayabilmektedir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2019). Bu doğrultuda, değişkenler arası doğrusal ilişkilerin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

##### 4.5.1. İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

İslami İş Etiği ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 1: İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezin testi için yapılan analiz sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                                             | İslami İş Etiği Ölçeği |      |
|---------------------------------------------|------------------------|------|
|                                             | r                      | p    |
| <b>Diğergamlık</b>                          | ,361                   | ,000 |
| <b>Vicdanlılık</b>                          | ,309                   | ,000 |
| <b>Nezaket</b>                              | ,410                   | ,000 |
| <b>Centilmenlik</b>                         | ,331                   | ,000 |
| <b>Sivil Erdem</b>                          | ,293                   | ,000 |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Toplam)</b> | ,456                   | ,000 |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre İslami İş Etiği ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Başka bir ifade ile, Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin alt boyutları olan Diğergamlık, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem, İslami İş Etiği ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre araştırmanın H1 hipotezi doğrulanmıştır.

Bu sonuçlar, bu örgütsel vatandaşlık değerlerinin İslami iş etiğinin bir parçası olarak benimsenmesinin, çalışanların İslami değerlere uygun davranışlarını artırabileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, İslami iş etiğinin işyerindeki davranışlar üzerindeki etkisini anlamak için önemlidir. İslami değerlerin iş etiği olarak kabul edilmesi, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilir ve dolayısıyla organizasyonun etkinliğini ve verimliliğini artırabilir.

Yöneticiler, bu bulgular ışığında, İslami iş etiğini teşvik etmek için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirebilirler. Bu, çalışanların İslami değerleri işyerinde benimsemelerini teşvik ederek, örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilir ve organizasyon içinde iş birliğini ve uyumu güçlendirebilir.

#### 4.5.2. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

İslami İş Etiği ölçeği ile Yenilikçi Davranış ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 2: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezin testi için yapılan analiz sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                                           | İslami İş Etiği Ölçeği |      |
|-------------------------------------------|------------------------|------|
|                                           | r                      | p    |
| <b>Fikir Üretimi</b>                      | ,128                   | ,011 |
| <b>Fikir Arama</b>                        | ,350                   | ,000 |
| <b>Fikir İletişimi</b>                    | ,307                   | ,000 |
| <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri</b>    | ,356                   | ,000 |
| <b>Diğerlerini Dahil Etme</b>             | ,502                   | ,000 |
| <b>Engellerin Üstesinden Gelme</b>        | ,272                   | ,000 |
| <b>Yenilikçi Çıktılar</b>                 | ,331                   | ,000 |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği (Toplam)</b> | ,500                   | ,000 |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre İslami İş Etiği ölçeği ile Yenilikçi Davranış ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutları arasında çok zayıf ve orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Bu sonuca göre araştırmanın H2 hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuçlar, İslami iş etiğinin benimsenmesinin, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik edebileceğini göstermektedir.

İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasındaki bu pozitif ilişki, İslami değerlerin işyerindeki davranışları etkileyebileceğini ve çalışanların yenilikçi fikirler geliştirme, paylaşma ve uygulama eğilimlerini artırabileceğini göstermektedir. Bu, organizasyonların rekabet avantajını sürdürmek ve yenilikçi çözümler üretmek için önemli bir faktör olabilir.

Yöneticiler, bu bulgulara dayanarak, İslami iş etiğini teşvik etmek ve yenilikçi davranışları teşvik etmek için uygun stratejiler geliştirebilirler. İslami değerlerin iş kültürüne entegre edilmesi ve çalışanların bu değerleri benimsemesi, organizasyonların yenilikçilik kapasitesini artırabilir ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilir. Bu bağlamda, İslami iş etiği değerlerinin işyerinde yaygınlaştırılması, inovasyonun teşvik edilmesi ve organizasyonların gelecekteki başarısının güçlendirilmesine katkı sağlayabilir.

#### 4.5.3. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişki

İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 3: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezin testi için yapılan analiz sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                                  | İslami İş Etiği Ölçeği |      |
|----------------------------------|------------------------|------|
|                                  | r                      | p    |
| <b>Rekabet</b>                   | ,287                   | ,000 |
| <b>Uzlaşma</b>                   | ,358                   | ,000 |
| <b>Kaçınma</b>                   | ,330                   | ,000 |
| <b>Uyum</b>                      | ,389                   | ,000 |
| <b>İş birliği</b>                | ,322                   | ,000 |
| <b>Örgütsel Çatışma (Toplam)</b> | ,462                   | ,000 |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre İslami İş Etiği ölçeği ile Örgütsel Çatışma ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Bu sonuca göre araştırmanın H3 hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumda, İslami iş etiği ile örgütsel çatışma arasındaki pozitif yönlü ilişkinin anlamlı olduğunu görmek, İslami iş etiğinin çatışmacı davranışları değil, aksine uzlaşma, iş birliği ve uyum gibi olumlu davranışları teşvik edebileceğini düşündürmektedir. Özellikle, İslami iş etiği değerlerinin benimsenmesiyle birlikte, çalışanların çatışma çözme becerileri ve uyumlu ilişkileri artabilir, bu da örgütsel çatışmanın azalmasına veya önlenmesine katkı sağlayabilir.

Bu nedenle, İslami iş etiğinin işyerinde yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi, örgütsel çatışmayı azaltma veya önleme çabalarını destekleyebilir. Yöneticiler, bu doğrultuda, İslami değerlerin iş kültürüne entegre edilmesi ve çalışanların bu değerleri benimsemesi için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirebilirler. Bu sayede, daha sağlıklı ve işbirlikçi bir çalışma ortamı oluşturulabilir ve örgütsel etkinlik artırılabilir.

#### 4.5.4. Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 4: Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezin testi için yapılan analiz sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                                           |   | Diğergamlık | Vicdanlılık | Nezakət | Centilmenlik | Sivil Erdem | ÖVÖ<br>(Toplam) |
|-------------------------------------------|---|-------------|-------------|---------|--------------|-------------|-----------------|
| <b>Fikir Üretimi</b>                      | r | ,138        | ,188        | ,316    | ,196         | ,386        | ,351            |
|                                           | p | ,006        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Fikir Arama</b>                        | r | ,300        | ,334        | ,451    | ,335         | ,405        | ,492            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Fikir İletişim</b>                     | r | ,324        | ,426        | ,282    | ,395         | ,395        | ,489            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri</b>    | r | ,263        | ,409        | ,293    | ,391         | ,441        | ,504            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Diğerlerini Dahil Etme</b>             | r | ,306        | ,299        | ,378    | ,341         | ,396        | ,472            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Engellerin Üstesinden Gelme</b>        | r | ,220        | ,309        | ,078    | ,349         | ,253        | ,339            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,120    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Yenilikçi Çıktılar</b>                 | r | ,262        | ,383        | ,174    | ,400         | ,360        | ,456            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,001    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği (Toplam)</b> | r | ,356        | ,494        | ,388    | ,530         | ,537        | ,647            |
|                                           | p | ,000        | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Yenilikçi Davranış Ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlar arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yöndedir ( $p<0,01$ ). Bu nedenle araştırmanın H4 hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışanların yenilikçi fikirleri teşvik etme, paylaşma ve uygulama eğilimlerini artırabileceğini göstermektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yenilikçi Davranış ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasındaki bu pozitif ilişki, örgütsel vatandaşlık davranışlarının işyerinde yenilikçi ortamı teşvik edebileceğini ve çalışanların yenilikçi çıktılar üretme ve iş süreçlerini geliştirme konusundaki istekliliğini artırabileceğini göstermektedir.

Yöneticiler, bu bulgulara dayanarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmek ve yenilikçi kültürü desteklemek için uygun stratejiler geliştirebilirler. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ödüllendirmek ve teşvik etmek, aynı zamanda yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını ve uygulanmasını destekleyebilir. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının öneminin vurgulanması ve çalışanların bu davranışları benimsemesi, organizasyonların yenilikçilik kapasitesini artırabilir ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olabilir.

#### 4.5.5. Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişki

Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 5: Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezin testi için yapılan analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                                             |   | Düğeranlılık | Vicdanlılık | Nezakət | Centilmenlik | Sivil Erdem | ÖVÖ<br>(Toplam) |
|---------------------------------------------|---|--------------|-------------|---------|--------------|-------------|-----------------|
| <b>Rekabet</b>                              | r | ,195         | ,307        | ,275    | ,322         | ,407        | ,418            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Uzlaşma</b>                              | r | ,338         | ,275        | ,323    | ,317         | ,240        | ,403            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Kaçınma</b>                              | r | ,199         | ,241        | ,209    | ,238         | ,272        | ,320            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Uyum</b>                                 | r | ,322         | ,327        | ,390    | ,316         | ,341        | ,457            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>İşbirliği</b>                            | r | ,356         | ,295        | ,322    | ,375         | ,384        | ,480            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği<br/>(Toplam)</b> | r | ,386         | ,397        | ,415    | ,432         | ,454        | ,571            |
|                                             | p | ,000         | ,000        | ,000    | ,000         | ,000        | ,000            |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Örgütsel Çatışma Ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlar arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yöndedir ( $p < 0,01$ ). Bu nedenle araştırmanın H5 hipotezi doğrulanmıştır.

Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunması, çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikçe çatışma düzeyinin azaldığını veya çatışmayı yönetme becerilerinin arttığını gösterebilir. Özellikle, iş birliği, uzlaşma ve uyum gibi davranışlar, çalışanlar arasında daha sağlıklı ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayabilir.

Dolayısıyla, bu bulgular, örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesinin, örgütsel çatışmayı azaltma veya yönetme açısından önemli bir strateji olabileceğini göstermektedir. Yöneticiler, örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklemek ve güçlendirmek için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirebilirler. Bu sayede,

çalışanlar arasında daha olumlu bir çalışma ortamı sağlanabilir ve örgütsel etkinlik artırılabilir.

#### 4.6. Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolüne Dair Bulgular

Örgütsel Vatandaşlığın aracı rolüne dair aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 6: Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

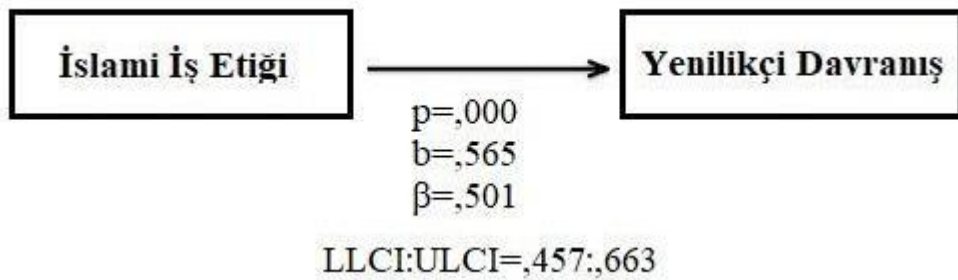
Hipotez 7: Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

Yapısal eşitlik modellemesinde, normal dağılmayan verilerin standartlaştırılması için Z skorları tercih edilebilir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, parametreler genellikle Z skorlarına dönüştürülerek analiz edilir (Hirayama ve Hyvarinen, 2011; Schumacker ve Lomax, 2010). Bu sayede, modelleme sürecindeki verilerin tutarlılığı ve doğruluğu artırılmış olur. Bu çalışmada da kullanılan verilerin normal dağılım göstermediğinden dolayı yapısal eşitlik modellemesindeki parametreler z-skorlara dönüştürülmüş ve analizde bu değerler kullanılmıştır.

##### 4.6.1. İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü

Katılımcıların İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide Örgütsel Vatandaşlığın aracı rolünü tespit etmek amacı ile Hayes Process makrosu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular ise Şekil 3.1, Şekil 3.2 ve Tablo 3.19'da gösterilmiştir.

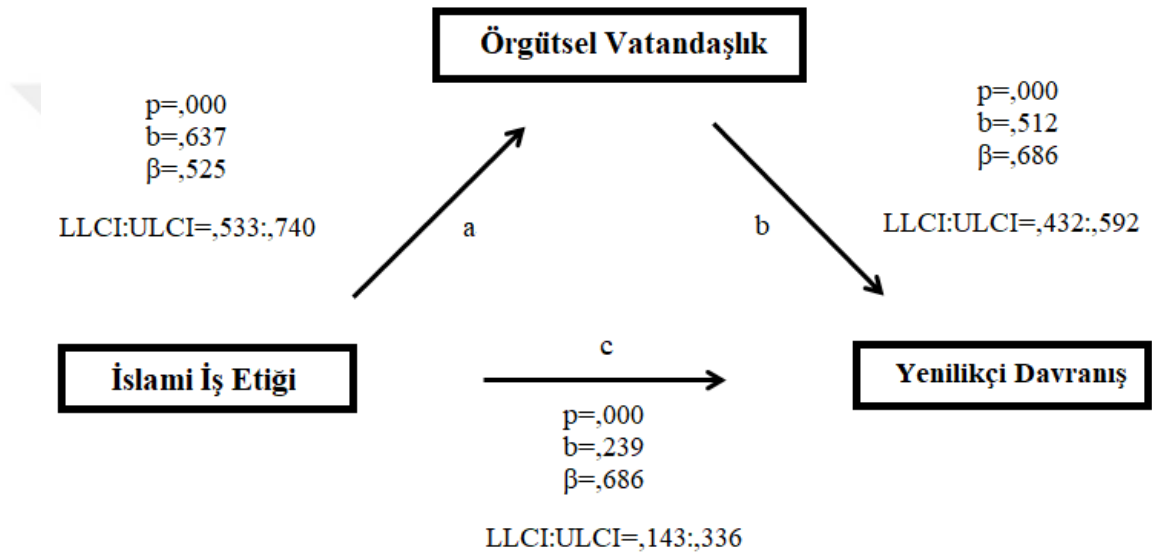
Şekil 2: İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranışa Toplam Etkisi



LLCI=%95 güvenlik aralığında alt sınır, ULCI=%95 güvenlik aralığında üst sınır

Şekil 2’de bağımsız değişken olan İslami İş Etiğinin bağımlı değişken olan Yenilikçi Davranış üzerindeki toplam etkisi gösterilmiştir. İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ( $b=,565$ ;  $p<0,05$ ). Bu, İslami İş Etiğinin benimsenmesinin, Yenilikçi Davranışları teşvik ettiği ve artırdığı anlamına gelir. Dolayısıyla, İslami İş Etiğinin organizasyonlarda Yenilikçi Davranış teşvik etmek için önemli bir faktör olabileceği sonucuna varılabilir.

Şekil 3: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü



LLCI=%95 güvenlik aralığında alt sınır, ULCI=%95 güvenlik aralığında üst sınır

Şekil 3’te kullanılan modele uygun olarak üç farklı yol oluşturulmuştur. a yolu değerlendirildiğinde, İslami İş Etiğinin aracı değişken olan Örgütsel Vatandaşlık üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, İslami İş Etiğinin Örgütsel Vatandaşlık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=,637$ ;  $p<0,001$ ). Bu sonuca göre İslami İş Etiğinin Örgütsel Vatandaşlık puanlarını arttırdığı söylenebilir. Örgütsel Vatandaşlığın Yenilikçi Davranış üzerindeki etkisi ise b yolunda gösterilmiştir. Buna göre Örgütsel Vatandaşlığın Yenilikçi Davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır ( $b=,512$ ;  $p=,000$ ). Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık puanları arttıkça Yenilikçi Davranış puanları da artış göstermektedir. Bağımsız değişken olan İslami İş Etiği ile aracı değişken olan Örgütsel Vatandaşlığın birlikte bağımlı değişken olan Yenilikçi Davranış üzerindeki

etkisi ise c yolunda gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre, etkinin anlamlı ve pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=,239$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre aracı değişken ilişkiye dahil edildiğinde İslami İş Etiği artış gösterdiğinde Yenilikçi Davranış da artış göstermektedir.

Tablo 18: İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Toplam, Doğrudan Ve Dolaylı Etkisi

| Etki          | b    | $\beta$ | SH   | LLCI | ULCI |
|---------------|------|---------|------|------|------|
| Toplam etki   | ,565 | ,501    | ,050 | ,467 | ,663 |
| Doğrudan etki | ,239 | ,212    | ,049 | ,143 | ,336 |
| Dolaylı etki  | ,326 | ,289    | ,040 | ,254 | ,409 |

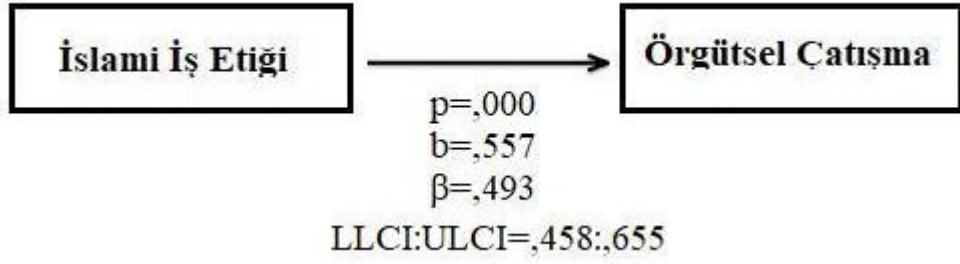
LLCI=Alt sınır, ULCI=Üst sınır

Tablo 18'deki aracı değişken analizi sonuçlarına göre, İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerindeki etkisi incelenmiştir. Başlangıçta İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ( $b=0.565$ ;  $LLCI=0.467$ ;  $ULCI=0.663$ ). Ardından, aracı değişken olarak Örgütsel Vatandaşlık analize dahil edildiğinde, İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerinde hala pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, doğrudan etkinin de pozitif ve anlamlı olduğu gözlemlenmiştir ( $b=0.239$ ;  $LLCI=0.143$ ;  $ULCI=0.336$ ). Ancak, etkide bir azalma olduğu da belirlenmiştir ( $b=0.565$ ;  $b=0.239$ ). Bu bulgular, Örgütsel Vatandaşlığın İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerindeki etkisine kısmi olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış üzerindeki etkisini azalttığı yönünde bir kanıya varılabilir.

#### 4.6.2. İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü

Katılımcıların İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide Örgütsel Vatandaşlığın aracı rolünü tespit etmek amacı ile Hayes Process makrosu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular ise Şekil 4, Şekil 5 ve Tablo 19'da gösterilmiştir.

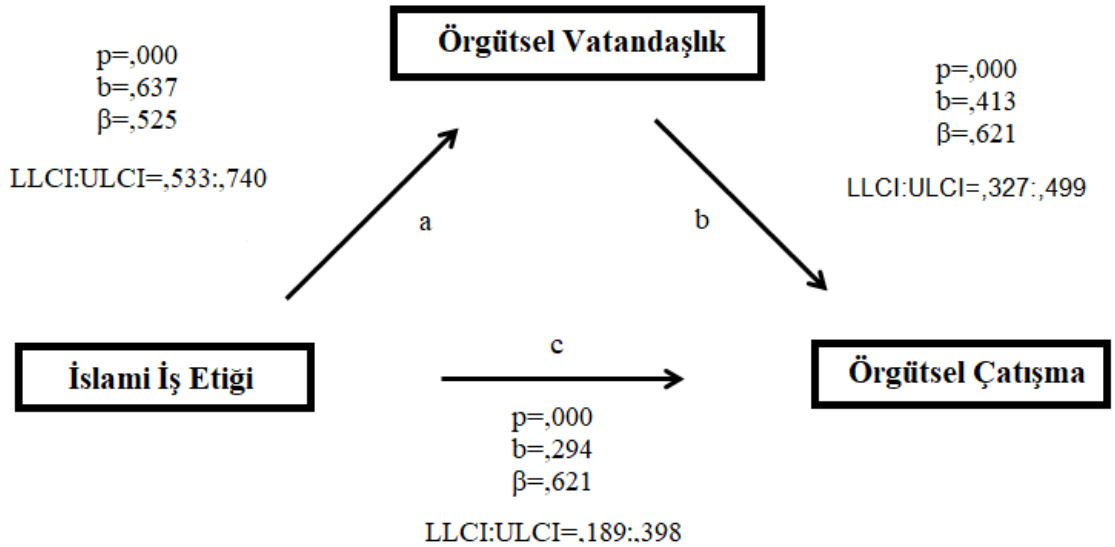
Şekil 4: İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışmaya Toplam Etkisi



LLCI=%95 güvenlik aralığında alt sınır, ULCI=%95 güvenlik aralığında üst sınır

Şekil 4'te, İslami İş Etiğinin bağımsız değişken olarak Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ( $b=0.557$ ;  $p<0.05$ ). Bu sonuçlar, İslami İş Etiğinin benimsenmesinin Örgütsel Çatışmayı teşvik ettiği ve artırdığı yönünde bir anlam taşımaktadır. İslami İş Etiğinin iş birliğini, uyumu ve uzlaşmayı teşvik ettiği ve rekabeti dengelediği şeklinde yorumlanabilir. Bu, İslami değerlerin organizasyonlarda olumlu iş ilişkileri ve uyumlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayabileceğini vurgular.

Şekil 5: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü



LLCI=%95 güvenlik aralığında alt sınır, ULCI=%95 güvenlik aralığında üst sınır

Şekil 5’te kullanılan modele uygun olarak üç farklı yol oluşturulmuştur. A yolu daha önce şekil 3’te değerlendirildiği için burada tekrardan yer verilmeyecektir. Örgütsel Vatandaşlığın Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisi ise b yolunda gösterilmiştir. Buna göre Örgütsel Vatandaşlığın Örgütsel Çatışma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır ( $b=,413$ ;  $p=,000$ ). Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık puanları arttıkça Örgütsel Çatışma puanları da artış göstermektedir. Bağımsız değişken olan İslami İş Etiği ile aracı değişken olan Örgütsel Vatandaşlığın birlikte bağımlı değişken olan Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisi ise c yolunda gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre, etkinin anlamlı ve pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=,294$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre aracı değişken ilişkiye dahil edildiğinde İslami İş Etiği artış gösterdiğinde Örgütsel Çatışma puanları da artış göstermektedir.

Tablo 19: İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkisi

| Etki          | b    | $\beta$ | SH   | LLCI | ULCI |
|---------------|------|---------|------|------|------|
| Toplam etki   | ,557 | ,493    | ,050 | ,458 | ,655 |
| Doğrudan etki | ,294 | ,260    | ,053 | ,189 | ,398 |
| Dolaylı etki  | ,263 | ,233    | ,037 | ,193 | ,340 |

LLCI=Alt sınır, ULCI=Üst sınır

Tablo 19’daki aracı değişken analizi sonuçlarına göre, İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Başlangıçta İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ( $b=0,557$ ;  $LLCI=0,458$ ;  $ULCI=0,655$ ). Ardından, aracı değişken olarak Örgütsel Vatandaşlık analize dahil edildiğinde, İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerinde hala pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, doğrudan etkinin de pozitif ve anlamlı olduğu gözlemlenmiştir ( $b=0,294$ ;  $LLCI=0,189$ ;  $ULCI=0,398$ ). Ancak, etkide bir azalma olduğu da belirlenmiştir ( $b=0,557$ ;  $b=0,294$ ). Bu bulgular, Örgütsel Vatandaşlığın İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisine kısmi olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiğinin Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisini düzenleyici bir rol oynadığını ve etkiyi azalttığını göstermektedir.

#### 4.7. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın sekizinci sorusuna (İslami İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkiler, farklı gruplarda farklılık göstermekte midir?) cevap aranacaktır.

##### 4.7.1. İslami İş Etiği Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular

İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanların gruplar arası anlamlı farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U testi ile test edilmiş sonuçlar tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20: İslami İş Etiği Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

|                                 | Gruplar | N   | S.O    | S.T      | Z     | U         | P    |
|---------------------------------|---------|-----|--------|----------|-------|-----------|------|
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam) | Türk    | 197 | 199,27 | 39255,50 | -,308 | 19056,500 | ,758 |
|                                 | Arap    | 197 | 195,73 | 38559,50 |       |           |      |

Mann Whitney U testiyle Türk ve Arap gruplarının İslami İş Etiği Ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir.

P değeri, karşılaştırılan gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirler. Burada, p değeri 0,758 olarak verilmiştir. Bu değer, 0,05’ten büyük olduğu için, Türk ve Arap grupları arasında İslami İş Etiği Ölçeği puanları açısından anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Bu nedenle, İslami İş Etiği Ölçeğinden elde edilen puanlar açısından Türk ve Arap grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

##### 4.7.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların gruplar arası anlamlı farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U testi ile test edilmiş sonuçlar tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

|                                      | Gruplar | N   | S.O    | S.T      | Z      | U         | P    |
|--------------------------------------|---------|-----|--------|----------|--------|-----------|------|
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Toplam) | Türk    | 197 | 199,08 | 39218,50 | -,275  | 19093,500 | ,783 |
|                                      | Arap    | 197 | 195,92 | 38596,50 |        |           |      |
| Diğergamlık Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 191,30 | 37685,50 | -1,087 | 18182,500 | ,277 |
|                                      | Arap    | 197 | 203,70 | 40129,50 |        |           |      |
| Vicdanlılık Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 190,10 | 37449,50 | -1,301 | 17946,500 | ,193 |
|                                      | Arap    | 197 | 204,90 | 40365,50 |        |           |      |
| Nezaket Alt Boyutu                   | Türk    | 197 | 212,14 | 41792,50 | -2,690 | 16519,500 | ,007 |
|                                      | Arap    | 197 | 182,86 | 36022,50 |        |           |      |
| Centilmenlik Alt Boyutu              | Türk    | 197 | 192,37 | 37896,50 | -,899  | 18393,500 | ,369 |
|                                      | Arap    | 197 | 202,63 | 39918,50 |        |           |      |
| Sivil Erdem Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 204,21 | 40228,50 | -1,173 | 18083,500 | ,241 |
|                                      | Arap    | 197 | 190,79 | 37586,50 |        |           |      |

Mann Whitney U testiyle Türk ve Arap gruplarının Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinden ve alt boyutlardan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 21 incelendiğinde, Türk ve Arap katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $Z=-,275$ ;  $P=,0783$ ). Türk ve Arap katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından Diğergamlık, Vicdanlılık, Centilmenlik, Sivil Erdem alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken, Nezaket alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $Z_{nezaket}=-2,690$ ;  $P=0,007$ ). Nezaket boyutu sıra ortalamaları değerlendirildiğinde, anlamlı farklılığın Türk grubu lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Türk katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından Nezaket alt boyutunda daha yüksek puanlar aldığını göstermektedir. Nezaket alt boyutunda Türk katılımcıların daha yüksek puan alması, Türk kültüründe nezaketin önemli bir değer olduğunu düşündürülebilir. Bu sonuç, kültürel farklılıkların örgütsel davranışları etkileyebileceğini göstermektedir.

Ancak, Diğergamlık, Vicdanlılık, Centilmenlik ve Sivil Erdem alt boyutları için Türk ve Arap grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda, bu alt boyutlarda Türk ve Arap katılımcılar arasında benzer davranış eğilimlerinin olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, Türk ve Arap katılımcılar arasında genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarında belirgin bir farklılık bulunmamakla birlikte, kültürel farklılıkların belirli alt boyutlarda etkili olabileceği görülmektedir. Bu bulgular, kültürel

farklılıkların iş yerindeki davranışları nasıl etkileyebileceğini anlamak için önemlidir ve yöneticilere çeşitlilik yönetimi stratejileri geliştirmede yardımcı olabilir.

#### 4.7.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların gruplar arası anlamlı farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U testi ile test edilmiş sonuçlar tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

|                                            | <b>Gruplar</b> | <b>N</b> | <b>S.O</b> | <b>S.T</b> | <b>Z</b> | <b>U</b>  | <b>P</b> |
|--------------------------------------------|----------------|----------|------------|------------|----------|-----------|----------|
| Yenilikçi Davranış Ölçeği (Toplam)         | Türk           | 197      | 199,33     | 39268,50   | -,320    | 19043,500 | ,749     |
|                                            | Arap           | 197      | 195,67     | 38546,50   |          |           |          |
| Fikir üretimi Alt Boyutu                   | Türk           | 197      | 295,42     | 58197,00   | -17,115  | 115,000   | ,000     |
|                                            | Arap           | 197      | 99,58      | 19618,00   |          |           |          |
| Fikir arama Alt Boyutu                     | Türk           | 197      | 211,18     | 41602,50   | -2,454   | 16709,500 | ,014     |
|                                            | Arap           | 197      | 183,82     | 36212,50   |          |           |          |
| Fikir iletişimi Alt Boyutu                 | Türk           | 197      | 194,42     | 38301,50   | -,546    | 18798,500 | ,585     |
|                                            | Arap           | 197      | 200,58     | 39513,50   |          |           |          |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Alt Boyutu | Türk           | 197      | 197,25     | 38857,50   | -,046    | 19354,500 | ,964     |
|                                            | Arap           | 197      | 197,75     | 38957,50   |          |           |          |
| Diğerlerini Dahil Etme Alt Boyutu          | Türk           | 197      | 203,93     | 40173,50   | -1,151   | 18138,500 | ,250     |
|                                            | Arap           | 197      | 191,07     | 37641,50   |          |           |          |
| Engellerin Üstesinden Gelme Alt Boyutu     | Türk           | 197      | 129,10     | 25432,00   | -12,019  | 5929,000  | ,000     |
|                                            | Arap           | 197      | 265,90     | 52383,00   |          |           |          |
| Yenilikçi Çıktılar Alt Boyutu              | Türk           | 197      | 189,99     | 37427,50   | -1,330   | 17924,500 | ,184     |
|                                            | Arap           | 197      | 205,01     | 40387,50   |          |           |          |

Mann Whitney U testi kullanılarak Türk ve Arap gruplarının Yenilikçi Davranış Ölçeğinden ve alt boyutlardan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 22’ye göre, Türk ve Arap katılımcıların Yenilikçi Davranış ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $Z=-0,320$ ;  $p=0,749$ ).

Ayrıca, Yenilikçi Davranış ölçeğinin alt boyutları olan fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dahil etme ve yenilikçi çıktılar alt boyutları arasında da Türk ve Arap katılımcıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Ancak, fikir üretimi, fikir arama ve engellerin üstesinden gelme alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Fikir üretimi

ve fikir arama alt boyutları için sıra ortalamaları incelendiğinde, anlamlı farkın Türk grubu lehine olduğu görülmektedir. Diğer yandan, engellerin üstesinden gelme alt boyutu için sıra ortalamaları incelendiğinde, anlamlı farkın Arap grubu lehine olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar, Türk ve Arap katılımcılar arasında yenilikçi davranış ölçeği toplam puanları ve bazı alt boyutlar açısından belirgin farklılıklar olmadığını göstermektedir. Ancak, fikir üretimi, fikir arama ve engellerin üstesinden gelme alt boyutlarında kültürel farklılıkların etkisini gösteren anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu bulgular, kültürel farklılıkların yenilikçi davranışları nasıl etkileyebileceğini anlamak için önemlidir ve çeşitlilik yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

#### 4.7.4. Örgütsel Çatışma Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Gruplar Arası Değişimine Dair Bulgular

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların gruplar arası anlamlı farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U testi ile test edilmiş sonuçlar tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23: Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

|                                  | Gruplar | N   | S.O    | S.T      | Z      | U         | P    |
|----------------------------------|---------|-----|--------|----------|--------|-----------|------|
| Örgütsel Çatışma Ölçeği (Toplam) | Türk    | 197 | 200,37 | 39472,50 | -,501  | 18839,500 | ,617 |
|                                  | Arap    | 197 | 194,63 | 38342,50 |        |           |      |
| Rekabet Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 188,48 | 37131,00 | -1,597 | 17628,000 | ,110 |
|                                  | Arap    | 197 | 206,52 | 40684,00 |        |           |      |
| Uzlaşma Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 207,41 | 40859,50 | -1,766 | 17452,500 | ,077 |
|                                  | Arap    | 197 | 187,59 | 36955,50 |        |           |      |
| Kaçınma Alt Boyutu               | Türk    | 197 | 204,11 | 40210,00 | -1,168 | 18102,000 | ,243 |
|                                  | Arap    | 197 | 190,89 | 37605,00 |        |           |      |
| Uyum Alt Boyutu                  | Türk    | 197 | 207,70 | 40916,50 | -1,843 | 17395,500 | ,065 |
|                                  | Arap    | 197 | 187,30 | 36898,50 |        |           |      |
| İş birliği Alt Boyutu            | Türk    | 197 | 195,55 | 38523,50 | -,345  | 19020,500 | ,730 |
|                                  | Arap    | 197 | 199,45 | 39291,50 |        |           |      |

Mann Whitney U testi kullanılarak Türk ve Arap gruplarının Örgütsel Çatışma Ölçeğinden ve alt boyutlardan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 23 incelendiğinde, Türk ve Arap katılımcıların Örgütsel Çatışma ölçeğinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

#### 4.8. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular

##### 4.8.1. İslami İş Etiği Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular

İlk olarak katılımcıların cinsiyetleri ile İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki anlamlı farklılık test edilmiştir. Kullanılacak testin belirlenmesi amacıyla Levene's testi uygulanmış ve kullanılan teste dair sonuçlar tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Levene's Testi ve Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
|                                       | F    | P    |
| Cinsiyet                              | ,037 | ,848 |

| Bağımsız Örneklem T Testi          |          |     |         |          |      |      |      |
|------------------------------------|----------|-----|---------|----------|------|------|------|
|                                    | Cinsiyet | N   | X       | ss.      | sd.  | t    | P    |
| İslami İş Etiği Ölçeği<br>(Toplam) | Kadın    | 95  | 68,0526 | 9,96843  | ,392 | ,548 | ,584 |
|                                    | Erkek    | 299 | 67,3946 | 10,25897 |      |      |      |
|                                    | Toplam   | 394 |         |          |      |      |      |

Bağımsız Örneklem T testi kullanılarak cinsiyet değişkeni ile İslami İş Etiği Ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların cinsiyetleri ile İslami İş Etiği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu, kadın ve erkek katılımcıların İslami İş Etiği'ne yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların medeni durumları ile İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki anlamlı farklılığın test edilmesi için kullanılacak testin belirlenmesi amacıyla Levene's testi uygulanmış ve kullanılan teste dair sonuçlar tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Levene's Testi ve Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
|                                       | F    | P    |
| Medeni Durum                          | ,311 | ,577 |

| Bağımsız Örneklem T Testi       |              |     |         |          |      |       |      |
|---------------------------------|--------------|-----|---------|----------|------|-------|------|
|                                 | Medeni Durum | N   | X       | ss.      | sd.  | t     | P    |
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam) | Evli         | 289 | 68,0692 | 10,39074 | ,392 | 1,673 | ,095 |
|                                 | Bekâr        | 105 | 66,1333 | 9,48285  |      |       |      |
|                                 | Toplam       | 394 |         |          |      |       |      |

Bağımsız Örneklem T testi kullanılarak medeni durum değişkeni ile İslami İş Etiği Ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların medeni durumları ile İslami İş Etiği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların yaşları ile İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki anlamlı farklılığın test edilmesi için kullanılacak testin belirlenmesi amacıyla Levene's testi uygulanmış ve kullanılan teste dair sonuçlar tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
|                                       | F    | P    |
| Yaş                                   | ,063 | ,801 |

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                |     |         |          |       |      |
|--------------------------------------|----------------|-----|---------|----------|-------|------|
|                                      | Yaş            | N   | X       | ss.      | F     | P    |
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam)      | 18-29 yaş      | 80  | 65,4125 | 9,82981  | 2,250 | ,107 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 67,9774 | 10,03061 |       |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 68,1878 | 10,37026 |       |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 67,5533 | 10,18098 |       |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılarak yaş değişkeni ile İslami İş Etiği Ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların yaşları ile İslami İş Etiği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki anlamlı farklılığın test edilmesi için kullanılacak testin belirlenmesi

amacıyla Levene's testi uygulanmış ve kullanılan teste dair sonuçlar tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| Eğitim Seviyesi                       | 2,639 | ,105 |

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |          |      |      |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|----------|------|------|
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | X       | ss.      | F    | P    |
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam)      | Lise            | 30  | 67,0333 | 11,34865 | ,209 | ,890 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 65,7333 | 15,45254 |      |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 67,6000 | 9,63723  |      |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 67,7673 | 10,07516 |      |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 67,5533 | 10,18098 |      |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılarak eğitim seviyesi ile İslami İş Etiği Ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların eğitim seviyeleri ile İslami İş Etiği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuç, katılımcıların eğitim seviyeleri arasında İslami İş Etiği'ne yönelik tutumlarında belirgin bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların kıdem süreleri ile İslami İş Etiği ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki anlamlı farklılığın test edilmesi için kullanılacak testin belirlenmesi amacıyla Levene's testi uygulanmış ve kullanılan teste dair sonuçlar tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28: Katılımcıların İslami İş Etiği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Levene's Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
|                                       | F    | P    |
| Kıdem Süresi                          | ,238 | ,626 |

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                                |     |         |          |       |       | Anlamlı Farklılık |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----|---------|----------|-------|-------|-------------------|
|                                      | Kıdem Süresi                   | N   | X       | ss.      | F     | P     |                   |
| İslami İş Etiği Ölçeği (Toplam)      | 1-5 yıl <sup>(a)</sup>         | 105 | 65,9238 | 9,31881  | 3,187 | ,042* | a-b               |
|                                      | 6-10 yıl <sup>(b)</sup>        | 64  | 69,9688 | 7,74795  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri <sup>(c)</sup> | 225 | 67,6267 | 11,03336 |       |       |                   |
|                                      | Toplam                         | 394 | 67,5533 | 10,18098 |       |       |                   |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılarak kıdem süresi ile İslami İş Etiği Ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablodaki verilere göre, katılımcıların kıdem süreleri ile İslami İş Etiği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Bu, kıdem süresinin İslami İş Etiği'ne yönelik tutumlar üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tamhane testi uygulanmıştır. Sonuçlar, 1-5 yıl ile 6-10 yıl arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu, kıdem süresi arttıkça İslami İş Etiği'ne yönelik tutumların değişebileceğini göstermektedir. Ancak, 1-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl arasında ve 6-10 yıl ile 11 ve üzeri yıl arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu, belirli bir noktadan sonra (11 yıl ve üzeri) kıdem süresinin İslami İş Etiği üzerindeki etkisinin artık anlamlı bir şekilde değişmediğini gösterebilir.

#### 4.8.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |              |
|---------------------------------------|-------|--------------|
|                                       | F     | P            |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>    | 1,991 | ,159         |
| Diğergamlık                           | ,387  | ,534         |
| Vicdanlılık                           | ,080  | ,777         |
| Nezaket                               | 6,403 | <b>,012*</b> |
| Centilmenlik                          | ,066  | ,797         |
| Sivil Erdem                           | ,083  | ,774         |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre nezaket alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre verilerin homojen dağıldığı durumlarda bağımsız örneklem t testi, verilerin homojen dağılmadığı durumlarda Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları arasındaki anlamlı farklılık ilgili analizler ile test edilmiş ve sonuçlar tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi            |          |     |         |          |        |           |      |
|--------------------------------------|----------|-----|---------|----------|--------|-----------|------|
|                                      | Cinsiyet | N   | X       | ss.      | sd.    | t         | P    |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Toplam) | Kadın    | 95  | 73,7368 | 9,17700  | ,392   | ,340      | ,734 |
|                                      | Erkek    | 299 | 73,3311 | 10,41008 |        |           |      |
| Diğergamlık                          | Kadın    | 95  | 20,4105 | 2,85648  | ,392   | 1,281     | ,201 |
|                                      | Erkek    | 299 | 19,9599 | 3,02757  |        |           |      |
| Vicdanlılık                          | Kadın    | 95  | 10,0000 | 2,30171  | ,392   | -1,242    | ,215 |
|                                      | Erkek    | 299 | 10,3411 | 2,34249  |        |           |      |
| Centilmenlik                         | Kadın    | 95  | 14,6000 | 3,12641  | ,392   | -1,659    | ,098 |
|                                      | Erkek    | 299 | 15,2007 | 3,05869  |        |           |      |
| Sivil Erdem                          | Kadın    | 95  | 14,7579 | 3,55718  | ,392   | ,566      | ,572 |
|                                      | Erkek    | 299 | 14,5251 | 3,47308  |        |           |      |
| Mann Whitney U Testi                 |          |     |         |          |        |           |      |
|                                      | Cinsiyet | N   | S.O     | S.T      | Z      | U         | P    |
| Nezaket                              | Kadın    | 95  | 221,67  | 21058,50 | -2,503 | 11906,500 | ,012 |
|                                      | Erkek    | 299 | 189,82  | 56756,50 |        |           |      |

Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel vatandaşlık ölçeği, diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Mann Whitney U Testi sonucuna göre ise nezaket alt boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=,012$ ). Anlamlı farklılığın ise kadın guru lehine olduğu görülmektedir. Yani, nezaket alt boyutu açısından kadınların daha yüksek puan aldığı ve daha nezaketli davrandığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına Levene’s testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |              |
|---------------------------------------|-------|--------------|
|                                       | F     | P            |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>    | ,049  | ,825         |
| Diğergamlık                           | 8,157 | <b>,005*</b> |
| Vicdanlılık                           | ,040  | ,842         |
| Nezaket                               | ,166  | ,684         |
| Centilmenlik                          | 1,546 | ,214         |
| Sivil Erdem                           | ,013  | ,911         |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, diğergamlık alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre verilerin homojen dağıldığı durumlarda bağımsız örneklem t testi, verilerin homojen dağılmadığı durumlarda Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları arasındaki anlamlı farklılık ilgili analizler ile test edilmiş ve sonuçlar tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi            |              |     |         |          |       |           |       |
|--------------------------------------|--------------|-----|---------|----------|-------|-----------|-------|
|                                      | Medeni Durum | N   | X       | ss.      | sd.   | t         | P     |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Toplam) | Evli         | 289 | 74,0208 | 10,02460 | ,392  | 1,933     | ,054  |
|                                      | Bekâr        | 105 | 71,8000 | 10,23794 |       |           |       |
| Vicdanlılık                          | Evli         | 289 | 10,4118 | 2,33036  | ,392  | 2,167     | ,031* |
|                                      | Bekâr        | 105 | 9,8381  | 2,30436  |       |           |       |
| Nezaket                              | Evli         | 289 | 13,4048 | 1,85183  | ,392  | -1,045    | ,297  |
|                                      | Bekâr        | 105 | 13,6286 | 1,95260  |       |           |       |
| Centilmenlik                         | Evli         | 289 | 15,3772 | 2,96501  | ,392  | 3,482     | ,001* |
|                                      | Bekâr        | 105 | 14,1714 | 3,23579  |       |           |       |
| Sivil Erdem                          | Evli         | 289 | 14,6540 | 3,48279  | ,392  | ,686      | ,493  |
|                                      | Bekâr        | 105 | 14,3810 | 3,52022  |       |           |       |
| Mann Whitney U Testi                 |              |     |         |          |       |           |       |
|                                      | Medeni Durum | N   | S.O     | S.T      | Z     | U         | P     |
| Diğergamlık                          | Evli         | 289 | 198,35  | 57324,50 | -,249 | 14925,500 | ,804  |
|                                      | Bekâr        | 105 | 195,15  | 20490,50 |       |           |       |

Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel vatandaşlık ölçeği, nezaket, sivil erdem alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Fakat vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<,05$ ). Vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutları açısından, anlamlı farklılıkların kadın grubu lehine olduğu görülmüştür. Yani, kadınlar genellikle daha yüksek vicdanlılık ve centilmenlik puanları almıştır. Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ise, diğergamlık alt boyutu ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 33'te gösterilmiştir.

Tablo 33: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |        |              |
|---------------------------------------|--------|--------------|
|                                       | F      | P            |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>    | 3,067  | ,081         |
| Diğergamlık                           | 15,477 | <b>,000*</b> |
| Vicdanlılık                           | ,788   | ,375         |
| Nezaket                               | ,255   | ,614         |
| Centilmenlik                          | 4,102  | <b>,044*</b> |
| Sivil Erdem                           | 3,760  | ,053         |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, diğergamlık ve centilmenlik alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre verilerin homojen dağıldığı durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                               |     |         |          |                |       |                   |
|--------------------------------------|-------------------------------|-----|---------|----------|----------------|-------|-------------------|
|                                      | Yaş                           | N   | X       | ss.      | F              | P     | Anlamlı Farklılık |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 70,5500 | 11,22148 | 4,372          | ,013* | a-c               |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 73,7068 | 9,80938  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 74,4972 | 9,63017  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 73,4289 | 10,11669 |                |       |                   |
| Vicdanlılık                          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 9,6125  | 2,43650  | 4,064          | ,018* | a-c               |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 10,3383 | 2,32863  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 10,4862 | 2,25243  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 10,2589 | 2,33438  |                |       |                   |
| Nezaket                              | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 13,4375 | 2,22098  | ,020           | ,980  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 13,4887 | 1,93695  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 13,4586 | 1,67156  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 13,4645 | 1,87931  |                |       |                   |
| Sivil Erdem                          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 14,1000 | 3,89287  | ,955           | ,386  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 14,6917 | 3,17228  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 14,7127 | 3,52693  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 14,5812 | 3,49041  |                |       |                   |
| Kruskall Wallis H Testi              |                               |     |         |          |                |       |                   |
|                                      | Yaş                           | N   | S.O     | sd.      | X <sup>2</sup> | P     | Anlamlı farklılık |
| Diğergamlık                          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 180,26  | 2        | 2,386          | ,303  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 203,73  |          |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 200,54  |          |                |       |                   |
| Centilmenlik                         | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 159,99  | 2        | 12,948         | ,002* | a-b<br>a-c        |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 196,64  |          |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 214,71  |          |                |       |                   |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık ölçeği ve vicdanlılık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Tamhane testi yapılmış ve 18-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü gurubu arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Yaş grupları arasında yapılan karşılaştırmalarda, yaş arttıkça örgütsel vatandaşlık özellikleri ve vicdanlılık alt boyutunda alınan puanların arttığı görülmüştür. Bu, genel olarak yaşı örgütsel davranışlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu düşündürebilir. Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına

göre ise, centilmenlik alt boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Mann Whitney u testi uygulanmış ve 18-29 yaş grubu ile 30-39 yaş grubu arasında, 18-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü arasında fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, yaşın centilmenlik davranışları üzerinde etkili olduğunu ve yaşın artmasıyla birlikte bu davranışların olumlu yönde değiştiğini göstermektedir.

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların eğitim seviyesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 35'te gösterilmiştir.

Tablo 35: Eğitim Seviyesine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |        |              |
|---------------------------------------|--------|--------------|
|                                       | F      | P            |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>    | 12,807 | <b>,000*</b> |
| Diğergamlık                           | 17,532 | <b>,000*</b> |
| Vicdanlılık                           | 5,229  | <b>,023*</b> |
| Nezaket                               | 17,182 | <b>,000*</b> |
| Centilmenlik                          | 4,832  | <b>,029*</b> |
| Sivil Erdem                           | 1,562  | ,212         |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, Sivil Erdem alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin homojen bir dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre verilerin homojen dağıldığı durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |         |       |      |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|---------|-------|------|
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | X       | ss.     | F     | P    |
| Sivil Erdem                          | Lise            | 30  | 14,4000 | 3,66343 | ,574  | ,632 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 13,9333 | 4,09646 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 14,4474 | 3,53439 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 14,8365 | 3,35811 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 14,5812 | 3,49041 |       |      |
| Kruskall Wallis H Testi              |                 |     |         |         |       |      |
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | S.O     | sd.     | X²    | P    |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği          | Lise            | 30  | 168,95  | 3       | 4,324 | ,229 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 171,60  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 194,67  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 208,71  |         |       |      |
| Diğergamlık                          | Lise            | 30  | 155,68  | 3       | 4,983 | ,173 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 179,97  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 202,60  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 200,95  |         |       |      |
| Vicdanlılık                          | Lise            | 30  | 166,13  | 3       | 3,734 | ,292 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 182,63  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 195,73  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 206,94  |         |       |      |
| Nezaket                              | Lise            | 30  | 164,73  | 3       | 3,502 | ,321 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 181,97  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 199,58  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 202,66  |         |       |      |
| Centilmenlik                         | Lise            | 30  | 199,48  | 3       | 2,967 | ,397 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 177,37  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 189,47  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 208,62  |         |       |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları ile eğitim seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır ( $p>0,05$ ).

Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanların kıdem süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo 37: Kıdem Süresine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |        |              |
|---------------------------------------|--------|--------------|
|                                       | F      | P            |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>    | 2,523  | ,113         |
| Diğergamlık                           | 16,678 | <b>,000*</b> |
| Vicdanlılık                           | ,018   | ,894         |
| Nezaket                               | ,776   | ,379         |
| Centilmenlik                          | 3,185  | ,075         |
| Sivil Erdem                           | 1,163  | ,282         |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, Diğergamlık alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinin homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre verilerin homojen dağıldığı durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 38'de gösterilmiştir.

Tablo 38: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |          |       |       |                   |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|----------|-------|-------|-------------------|
|                                      | Kıdem Süresi    | N   | X       | ss.      | F     | P     | Anlamlı Farklılık |
| Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği          | 1-5 yıl         | 105 | 71,8952 | 10,88394 | 1,694 | ,185  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 74,3125 | 8,35307  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 73,8933 | 10,16854 |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 73,4289 | 10,11669 |       |       |                   |
| Vicdanlılık                          | 1-5 yıl         | 105 | 10,0286 | 2,35117  | ,784  | ,457  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 10,2344 | 2,35529  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 10,3733 | 2,32287  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 10,2589 | 2,33438  |       |       |                   |
| Nezaket                              | 1-5 yıl         | 105 | 13,5238 | 2,02435  | 3,328 | ,037* | b-c               |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 13,9688 | 1,55297  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 13,2933 | 1,87398  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 13,4645 | 1,87931  |       |       |                   |
| Centilmenlik                         | 1-5 yıl         | 105 | 14,1524 | 3,29563  | 6,468 | ,002* | a-c               |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 15,2031 | 3,11769  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 15,4356 | 2,89034  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 15,0558 | 3,08191  |       |       |                   |
| Sivil Erdem                          | 1-5 yıl         | 105 | 14,4381 | 3,60535  | ,166  | ,847  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 14,7500 | 3,20713  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 14,6000 | 3,52542  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 14,5812 | 3,49041  |       |       |                   |
| Kruskal Wallis H Testi               |                 |     |         |          |       |       |                   |
|                                      | Kıdem Süresi    | N   | S.O     | sd.      | X²    | P     | Anlamlı farklılık |
| Diğergamlık                          | 1-5 yıl         | 105 | 195,44  | 2        | ,115  | ,944  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 195,00  |          |       |       |                   |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık ölçeği, vicdanlılık, sivil erdem alt boyutları ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, nezaket ve centilmenlik alt boyutları ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılığın ise nezaket alt boyutunda 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri arasında olduğu görülmektedir. Centilmenlik alt boyutunda ise anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, özellikle nezaket ve centilmenlik alt boyutlarında kıdem süresinin davranışları nasıl etkilediğini göstermektedir. Kıdem süresinin artmasıyla birlikte bu davranışlarda artan bir olumlu eğilim görülmektedir. Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre ise, diğergamlık alt

boyutu ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

#### 4.8.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Yenilikçi Davranış ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39: Cinsiyet Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>      | ,887  | ,347 |
| Fikir Üretimi                         | 1,830 | ,177 |
| Fikir Arama                           | ,886  | ,347 |
| Fikir İletişimi                       | ,630  | ,428 |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri       | ,601  | ,439 |
| Diğerlerini Dahil Etme                | ,557  | ,456 |
| Engellerin Üstesinden Gelme           | 3,538 | ,061 |
| Yenilikçi Çıktılar                    | ,200  | ,655 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği ve alt boyutlarının homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Sonuçlar tablo 40'ta gösterilmiştir.

Tablo 40: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi       |          |     |         |          |      |        |      |
|---------------------------------|----------|-----|---------|----------|------|--------|------|
|                                 | Cinsiyet | N   | X       | ss.      | sd.  | t      | P    |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği       | Kadın    | 95  | 92,2211 | 10,98663 | ,392 | -,499  | ,618 |
|                                 | Erkek    | 299 | 92,9465 | 12,73888 |      |        |      |
| Fikir Üretimi                   | Kadın    | 95  | 20,3053 | 8,77142  | ,392 | ,388   | ,698 |
|                                 | Erkek    | 299 | 19,9231 | 8,21956  |      |        |      |
| Fikir Arama                     | Kadın    | 95  | 12,8632 | 1,99793  | ,392 | ,963   | ,336 |
|                                 | Erkek    | 299 | 12,6120 | 2,27696  |      |        |      |
| Fikir İletişimi                 | Kadın    | 95  | 15,6526 | 2,40906  | ,392 | -,945  | ,345 |
|                                 | Erkek    | 299 | 15,9431 | 2,67227  |      |        |      |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri | Kadın    | 95  | 11,8526 | 2,12867  | ,392 | -,486  | ,627 |
|                                 | Erkek    | 299 | 11,9833 | 2,33079  |      |        |      |
| Diğerlerini Dahil Etme          | Kadın    | 95  | 12,3895 | 1,89790  | ,392 | -,050  | ,961 |
|                                 | Erkek    | 299 | 12,4013 | 2,07562  |      |        |      |
| Engellerin Üstesinden Gelme     | Kadın    | 95  | 13,2421 | 2,79709  | ,392 | -1,326 | ,185 |
|                                 | Erkek    | 299 | 13,7492 | 3,37489  |      |        |      |
| Yenilikçi Çıktılar              | Kadın    | 95  | 13,2421 | 2,79709  | ,392 | -,876  | ,382 |
|                                 | Erkek    | 299 | 13,7492 | 3,37489  |      |        |      |

Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuç, yenilikçi davranışların cinsiyete bağlı olarak farklılık göstermediğini göstermektedir. Yani hem erkekler hem de kadınlar benzer düzeyde yenilikçi davranışlar sergilemektedirler.

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Yenilikçi Davranış ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 41'de gösterilmiştir.

Tablo 41: Medeni Durum Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>      | ,216  | ,642 |
| Fikir Üretimi                         | ,001  | ,981 |
| Fikir Arama                           | ,060  | ,806 |
| Fikir İletişimi                       | ,924  | ,337 |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri       | ,031  | ,861 |
| Diğerlerini Dahil Etme                | 1,327 | ,250 |
| Engellerin Üstesinden Gelme           | ,935  | ,334 |
| Yenilikçi Çıktılar                    | ,580  | ,447 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre homojen bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda bağımsız örneklem t testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 42'de gösterilmiştir.

Tablo 42: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi        |              |     |         |          |      |       |              |
|----------------------------------|--------------|-----|---------|----------|------|-------|--------------|
|                                  | Medeni Durum | N   | X       | ss.      | sd.  | t     | P            |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b> | Evli         | 289 | 93,3010 | 12,52315 | ,392 | 1,416 | ,158         |
|                                  | Bekar        | 105 | 91,3143 | 11,71481 |      |       |              |
| Fikir Üretimi                    | Evli         | 289 | 19,9100 | 8,34575  | ,392 | -,415 | ,679         |
|                                  | Bekar        | 105 | 20,3048 | 8,38052  |      |       |              |
| Fikir Arama                      | Evli         | 289 | 12,6540 | 2,23249  | ,392 | -,277 | ,782         |
|                                  | Bekar        | 105 | 12,7238 | 2,16837  |      |       |              |
| Fikir İletişimi                  | Evli         | 289 | 15,8893 | 2,69288  | ,392 | ,204  | ,839         |
|                                  | Bekar        | 105 | 15,8286 | 2,38367  |      |       |              |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri  | Evli         | 289 | 12,0035 | 2,26921  | ,392 | ,745  | ,456         |
|                                  | Bekar        | 105 | 11,8095 | 2,32087  |      |       |              |
| Diğerlerini Dahil Etme           | Evli         | 289 | 12,4775 | 2,10002  | ,392 | 1,282 | ,201         |
|                                  | Bekar        | 105 | 12,1810 | 1,82283  |      |       |              |
| Engellerin Üstesinden Gelme      | Evli         | 289 | 13,8616 | 3,30008  | ,392 | 2,393 | <b>,017*</b> |
|                                  | Bekar        | 105 | 12,9810 | 3,02547  |      |       |              |
| Yenilikçi Çıktılar               | Evli         | 289 | 11,8235 | 2,15542  | ,392 | 2,790 | <b>,006*</b> |
|                                  | Bekar        | 105 | 11,1238 | 2,32336  |      |       |              |

Bağımsız örneklem t test sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği, fikir üretimi, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dahil etme alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaz iken,

engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktılar alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Anlamlı farklılığın her iki grupta da evli gruplar lehine olduğu görülmektedir. Yani, evli olan bireylerin engelleri aşma ve yenilikçi çıktılar konusunda daha avantajlı oldukları sonucu çıkarılabilir.

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Yenilikçi Davranış ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 43'te gösterilmiştir.

Tablo 43: Yaş Değişkenine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |              |
|---------------------------------------|-------|--------------|
|                                       | F     | P            |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>      | ,757  | ,385         |
| Fikir Üretimi                         | 4,187 | <b>,041*</b> |
| Fikir Arama                           | ,111  | ,739         |
| Fikir İletişimi                       | ,643  | ,423         |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri       | ,626  | ,429         |
| Diğerlerini Dahil Etme                | ,261  | ,609         |
| Engellerin Üstesinden Gelme           | ,673  | ,412         |
| Yenilikçi Çıktılar                    | 5,339 | <b>,021*</b> |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, fikir üretimi ve yenilikçi çıktılar alt boyutlarının yaşa göre homojen bir dağılım göstermediği, yenilikçi davranış ölçeği ve diğer alt boyutların homojen dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 44'te gösterilmiştir.

Tablo 44: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                               |     |         |          |                |       |                   |
|--------------------------------------|-------------------------------|-----|---------|----------|----------------|-------|-------------------|
|                                      | Yaş                           | N   | X       | ss.      | F              | P     | Anlamlı Farklılık |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği            | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 91,2875 | 12,49627 | 2,035          | ,132  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 91,8421 | 13,23496 |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 94,1105 | 11,46729 |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 92,7716 | 12,32960 |                |       |                   |
| Fikir Arama                          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 12,8000 | 2,20127  | ,211           | ,810  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 12,6842 | 2,12976  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 12,6077 | 2,28661  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 12,6726 | 2,21306  |                |       |                   |
| Fikir İletişimi                      | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 15,7500 | 2,46238  | 1,110          | ,331  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 15,6617 | 2,82813  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 16,0829 | 2,50528  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 15,8731 | 2,61122  |                |       |                   |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri      | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 11,7125 | 2,31776  | 1,818          | ,164  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 11,7744 | 2,38879  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 12,1878 | 2,17257  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 11,9518 | 2,28174  |                |       |                   |
| Diğerlerini Dahil Etme               | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 12,1125 | 1,93563  | 1,003          | ,368  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 12,4887 | 2,11637  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 12,4586 | 2,00961  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 12,3985 | 2,03183  |                |       |                   |
| Engellerin Üstesinden Gelme          | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 13,1500 | 2,89084  | 4,502          | ,012* | b-c<br>a-c        |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 13,1955 | 3,56000  |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 14,1547 | 3,09271  |                |       |                   |
|                                      | Toplam                        | 394 | 13,6269 | 3,24886  |                |       |                   |
| Kruskal Wallis H Testi               |                               |     |         |          |                |       |                   |
|                                      | Yaş                           | N   | S.O     | sd.      | X <sup>2</sup> | P     | Anlamlı farklılık |
| Fikir Üretimi                        | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 191,01  | 2        | 2,192          | ,334  |                   |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 209,36  |          |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 191,65  |          |                |       |                   |
| Yenilikçi Çıktılar                   | 18-29 yaş <sup>(a)</sup>      | 80  | 174,36  | 2        | 6,122          | ,047* | a-c               |
|                                      | 30-39 yaş <sup>(b)</sup>      | 133 | 193,36  |          |                |       |                   |
|                                      | 40 yaş ve üstü <sup>(c)</sup> | 181 | 210,77  |          |                |       |                   |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği, fikir arama, fikir iletişimi, Uygulamaya Başlama Faaliyetleri, Diğerlerini Dahil Etme alt

boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaz iken, engellerin üstesinden gelme alt boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=,047$ ). Anlamlı farklılığın ise 18-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü arasında ve 30-39 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, yaşın engelleri aşma yeteneği üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına göre ise, fikir üretimi alt boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaz iken, yenilikçi çıktılar ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Anlamlı farklılığın ise 18-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü grupta olduğu gözlemlenmiştir.

Bu sonuçlar, yaşın yenilikçi davranış özellikleri üzerinde etkili olduğunu ve yaşın artmasıyla birlikte bazı alt boyutlarda (engellerin üstesinden gelme, yenilikçi çıktılar) olumlu bir artışın olduğunu göstermektedir.

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların eğitim seviyesine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Yenilikçi Davranış ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 45'te gösterilmiştir.

Tablo 45: Eğitim Seviyesine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |        |              |
|---------------------------------------|--------|--------------|
|                                       | F      | P            |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>      | 11,042 | <b>,001*</b> |
| Fikir Üretimi                         | ,982   | ,332         |
| Fikir Arama                           | 6,729  | <b>,010*</b> |
| Fikir İletişimi                       | 12,704 | <b>,000*</b> |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri       | 2,193  | ,139         |
| Diğerlerini Dahil Etme                | 7,139  | <b>,008*</b> |
| Engellerin Üstesinden Gelme           | 6,102  | <b>,014*</b> |
| Yenilikçi Çıktılar                    | 4,418  | <b>,036*</b> |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, fikir üretimi ve uygulamaya başlama faaliyetleri alt boyutlarının yaşa göre homojen bir dağılım gösterdiği, yenilikçi davranış ölçeği ve diğer alt boyutların homojen dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskall Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 46'da gösterilmiştir.

Tablo 46: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |         |       |      |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|---------|-------|------|
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | X       | ss.     | F     | P    |
| Fikir Üretimi                        | Lise            | 30  | 20,7000 | 9,15065 | ,778  | ,507 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 20,9333 | 8,33638 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 19,3526 | 8,51807 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 20,5912 | 7,99463 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 20,0152 | 8,34618 |       |      |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri      | Lise            | 30  | 11,3333 | 2,89272 | 2,375 | ,070 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 11,2000 | 2,85857 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 11,8526 | 2,16743 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 12,2579 | 2,19958 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,9518 | 2,28174 |       |      |
| Kruskall Wallis H Testi              |                 |     |         |         |       |      |
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | S.O     | sd.     | X²    | P    |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği            | Lise            | 30  | 185,03  | 3       | 1,359 | ,713 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 183,70  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 194,49  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 204,75  |         |       |      |
| Fikir Arama                          | Lise            | 30  | 186,82  | 3       | 1,046 | ,790 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 174,63  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 198,59  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 200,37  |         |       |      |
| Fikir İletişimi                      | Lise            | 30  | 195,48  | 3       | ,814  | ,896 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 189,00  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 193,43  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 203,55  |         |       |      |
| Diğerlerini Dahil Etme               | Lise            | 30  | 180,62  | 3       | 1,499 | ,682 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 181,53  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 196,37  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 203,54  |         |       |      |
| Engellerin Üstesinden Gelme          | Lise            | 30  | 208,80  | 3       | 1,528 | ,676 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 166,93  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 199,81  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 195,49  |         |       |      |
| Yenilikçi Çıktılar                   | Lise            | 30  | 175,55  | 3       | 3,537 | ,316 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 156,67  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 200,17  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 202,30  |         |       |      |

Yenilikçi davranış ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların eğitim seviyeleri arasında yapılan Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu da katılımcıların eğitim seviyeleri ile yenilikçi davranış özellikleri arasında belirgin bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Yenilikçi Davranış ölçeğinden elde edilen puanların kıdem süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Yenilikçi Davranış ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 47'de gösterilmiştir.

Tablo 47: Kıdem Süresine Göre Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Yenilikçi Davranış Ölçeği</b>      | ,392  | ,532 |
| Fikir Üretimi                         | ,038  | ,846 |
| Fikir Arama                           | ,486  | ,486 |
| Fikir İletişimi                       | ,029  | ,865 |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri       | ,816  | ,367 |
| Diğerlerini Dahil Etme                | ,185  | ,667 |
| Engellerin Üstesinden Gelme           | 1,355 | ,245 |
| Yenilikçi Çıktılar                    | 3,071 | ,080 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ölçeği ve alt boyutlarının homojen bir dağılıma sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Veriler homojen dağılım gösterdiğinden Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi uygulanmış ve ilgili sonuçlar tablo 48'de gösterilmiştir.

Tablo 48: Katılımcıların Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |          |       |       |                   |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|----------|-------|-------|-------------------|
|                                      | Kıdem Süresi    | N   | X       | ss.      | F     | P     | Anlamlı Farklılık |
| Yenilikçi Davranış Ölçeği            | 1-5 yıl         | 105 | 91,9333 | 12,22566 | ,593  | ,553  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 94,0625 | 10,48790 |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 92,7956 | 12,86756 |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 92,7716 | 12,32960 |       |       |                   |
| Fikir Üretimi                        | 1-5 yıl         | 105 | 19,6000 | 8,59517  | 3,433 | ,033* | b-c               |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 22,5000 | 8,38934  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 19,5022 | 8,12466  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 20,0152 | 8,34618  |       |       |                   |
| Fikir Arama                          | 1-5 yıl         | 105 | 12,8857 | 2,01110  | 1,653 | ,193  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 12,9375 | 2,24581  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 12,4978 | 2,28568  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 12,6726 | 2,21306  |       |       |                   |
| Fikir İletişimi                      | 1-5 yıl         | 105 | 15,7619 | 2,52877  | ,148  | ,863  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 15,9688 | 2,49424  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 15,8978 | 2,68980  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 15,8731 | 2,61122  |       |       |                   |
| Uygulamaya Başlama Faaliyetleri      | 1-5 yıl         | 105 | 11,9333 | 2,31744  | ,148  | ,862  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 12,0938 | 2,05263  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,9200 | 2,33429  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 11,9518 | 2,28174  |       |       |                   |
| Diğerlerini Dahil Etme               | 1-5 yıl         | 105 | 12,1524 | 1,96987  | 1,916 | ,149  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 12,7813 | 1,81238  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 12,4044 | 2,10886  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 12,3985 | 2,03183  |       |       |                   |
| Engellerin Üstesinden Gelme          | 1-5 yıl         | 105 | 13,3905 | 3,06812  | 1,003 | ,368  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 13,3125 | 3,09056  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 13,8267 | 3,37152  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 13,6269 | 3,24886  |       |       |                   |
| Yenilikçi Çıktılar                   | 1-5 yıl         | 105 | 11,3048 | 2,48891  | 1,724 | ,180  |                   |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 11,6406 | 2,10342  |       |       |                   |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,7911 | 2,10991  |       |       |                   |
|                                      | Total           | 394 | 11,6371 | 2,22014  |       |       |                   |

Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre, fikir üretimi alt boyutu ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ( $p < 0,05$ ), yenilikçi davranış ölçeği ve diğer alt boyutlar ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Anlamlı farklılığın 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdem süresi arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, fikir üretimi alt boyutu ile kıdem süresi arasında belirgin bir ilişkinin olduğunu ancak yenilikçi davranış ölçeği ve diğer alt boyutlarda böyle bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

#### 4.8.4. Örgütsel Çatışma Ölçeği ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılığa Dair Bulgular

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 49'da gösterilmiştir.

Tablo 49: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>        | 1,393 | ,239 |
| Rekabet                               | ,207  | ,649 |
| Uzlaşma                               | ,031  | ,861 |
| Kaçınma                               | ,313  | ,576 |
| Uyum                                  | ,942  | ,332 |
| İş birliği                            | 2,002 | ,158 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarının homojen bir dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 50'de gösterilmiştir.

Tablo 50: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi               |          |     |         |         |      |        |              |
|-----------------------------------------|----------|-----|---------|---------|------|--------|--------------|
|                                         | Cinsiyet | N   | X       | ss.     | sd.  | t      | P            |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği (Toplam)</b> | Kadın    | 95  | 59,6526 | 6,45239 | ,392 | ,622   | ,534         |
|                                         | Erkek    | 299 | 59,1037 | 7,78869 |      |        |              |
| Rekabet                                 | Kadın    | 95  | 11,8947 | 2,01311 | ,392 | ,362   | ,718         |
|                                         | Erkek    | 299 | 11,8060 | 2,10365 |      |        |              |
| Uzlaşma                                 | Kadın    | 95  | 11,9368 | 1,87827 | ,392 | ,524   | ,600         |
|                                         | Erkek    | 299 | 11,8194 | 1,90922 |      |        |              |
| Kaçınma                                 | Kadın    | 95  | 11,2211 | 2,10965 | ,392 | -1,121 | ,263         |
|                                         | Erkek    | 299 | 11,5117 | 2,22909 |      |        |              |
| Uyum                                    | Kadın    | 95  | 12,6947 | 1,72018 | ,392 | 2,020  | <b>,044*</b> |
|                                         | Erkek    | 299 | 12,2375 | 1,98158 |      |        |              |
| İş birliği                              | Kadın    | 95  | 11,9053 | 1,95194 | ,392 | ,682   | ,495         |
|                                         | Erkek    | 299 | 11,7291 | 2,26222 |      |        |              |

Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre, uyum alt boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Bu anlamlı farklılığın ise

kadın grubu lehine olduğu görülmektedir. Öte yandan, Örgütsel Çatışma ölçeği ve diğer alt boyutlar ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuçlar, cinsiyetin uyum alt boyutu üzerinde etkili olduğunu ancak örgütsel çatışma ölçeği ve diğer alt boyutlar açısından belirgin bir cinsiyet farkı bulunmadığını göstermektedir.

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 51'de gösterilmiştir.

Tablo 51: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>        | ,681  | ,410 |
| Rekabet                               | 1,352 | ,246 |
| Uzlaşma                               | ,031  | ,861 |
| Kaçınma                               | 1,755 | ,186 |
| Uyum                                  | ,491  | ,484 |
| İşbirliği                             | ,446  | ,505 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre homojen bir dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 52'de gösterilmiştir.

Tablo 52: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| Bağımsız Örneklem T Testi               |              |     |         |         |      |       |      |
|-----------------------------------------|--------------|-----|---------|---------|------|-------|------|
|                                         | Medeni Durum | N   | X       | ss.     | sd.  | t     | P    |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği (Toplam)</b> | Evli         | 289 | 59,4533 | 7,71129 | ,392 | ,956  | ,340 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 58,6381 | 6,81927 |      |       |      |
| Rekabet                                 | Evli         | 289 | 11,8478 | 2,14355 | ,392 | ,322  | ,748 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 11,7714 | 1,90272 |      |       |      |
| Uzlaşma                                 | Evli         | 289 | 11,9585 | 1,90166 | ,392 | 1,926 | ,055 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 11,5429 | 1,87098 |      |       |      |
| Kaçınma                                 | Evli         | 289 | 11,4879 | 2,27624 | ,392 | ,692  | ,490 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 11,3143 | 1,98705 |      |       |      |
| Uyum                                    | Evli         | 289 | 12,3702 | 1,97852 | ,392 | ,384  | ,701 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 12,2857 | 1,79590 |      |       |      |
| İş birliği                              | Evli         | 289 | 11,7889 | 2,22839 | ,392 | ,261  | ,795 |
|                                         | Bekâr        | 105 | 11,7238 | 2,09163 |      |       |      |

Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre, Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlar ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuç, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum değişkeni ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 53'te gösterilmiştir.

Tablo 53: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |       |
|---------------------------------------|-------|-------|
|                                       | F     | P     |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>        | ,176  | ,675  |
| Rekabet                               | 4,933 | ,027* |
| Uzlaşma                               | ,381  | ,537  |
| Kaçınma                               | ,205  | ,651  |
| Uyum                                  | ,048  | ,827  |
| İşbirliği                             | ,423  | ,516  |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, rekabet alt boyutu dışında bütün alt boyutların ve örgütsel çatışma ölçeği verilerinin homojen bir dağılıma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Tek Faktörlü

Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskall Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 54’te gösterilmiştir.

Tablo 54: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                |     |         |         |                |      |
|--------------------------------------|----------------|-----|---------|---------|----------------|------|
|                                      | Yaş            | N   | X       | ss.     | F              | P    |
| Örgütsel Çatışma Ölçeği              | 18-29 yaş      | 80  | 59,0750 | 7,43031 | ,126           | ,881 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 59,0526 | 7,82896 |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 59,4420 | 7,28264 |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 59,2360 | 7,48417 |                |      |
| Uzlaşma                              | 18-29 yaş      | 80  | 11,6750 | 1,99223 | ,426           | ,654 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 11,8722 | 1,98255 |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 11,9061 | 1,80031 |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 11,8477 | 1,90009 |                |      |
| Kaçınma                              | 18-29 yaş      | 80  | 11,3625 | 2,17723 | ,080           | ,923 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 11,4361 | 2,13326 |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 11,4807 | 2,27203 |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 11,4416 | 2,20176 |                |      |
| Uyum                                 | 18-29 yaş      | 80  | 12,3250 | 2,02375 | ,118           | ,889 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 12,4135 | 1,89148 |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 12,3094 | 1,92451 |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 12,3477 | 1,92966 |                |      |
| İşbirliği                            | 18-29 yaş      | 80  | 11,7125 | 2,26248 | ,040           | ,961 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 11,7744 | 2,31142 |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 11,7956 | 2,07557 |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 | 11,7716 | 2,19033 |                |      |
| Kruskall Wallis H Testi              |                |     |         |         |                |      |
|                                      | Yaş            | N   | S.O     | sd.     | X <sup>2</sup> | P    |
| Rekabet                              | 18-29 yaş      | 80  | 204,65  | 2       | 2,401          | ,301 |
|                                      | 30-39 yaş      | 133 | 185,26  |         |                |      |
|                                      | 40 yaş ve üstü | 181 | 203,33  |         |                |      |
|                                      | Toplam         | 394 |         |         |                |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına göre, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuçlar, yaşı örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutları üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların eğitim seviyesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına yönelik Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarına Levene’s testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 55’de gösterilmiştir.

Tablo 55: Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |        |              |
|---------------------------------------|--------|--------------|
|                                       | F      | P            |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>        | 4,248  | <b>,040*</b> |
| Rekabet                               | ,188   | ,665         |
| Uzlaşma                               | 2,239  | ,135         |
| Kaçınma                               | 1,010  | ,316         |
| Uyum                                  | 8,041  | <b>,005*</b> |
| İşbirliği                             | 12,137 | <b>,001*</b> |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre, rekabet, uzlaşma ve kaçınma alt boyutlarının eğitim seviyesine göre homojen bir dağılıma sahip olduğu, örgütsel çatışma ölçeği, uyum ve iş birliği alt boyutlarının homojen bir dağılım göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) analizi, homojen dağılmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 56'da gösterilmiştir.

Tablo 56: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |         |       |      |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|---------|-------|------|
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | X       | ss.     | F     | P    |
| Rekabet                              | Lise            | 30  | 12,4333 | 1,97717 | 1,242 | ,294 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 11,3333 | 2,31969 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 11,8474 | 2,09632 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 11,7358 | 2,05141 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,8274 | 2,07999 |       |      |
| Uzlaşma                              | Lise            | 30  | 11,7333 | 2,42022 | 1,370 | ,251 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 10,9333 | 2,40436 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 11,8474 | 1,84960 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 11,9560 | 1,79078 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,8477 | 1,90009 |       |      |
| Kaçınma                              | Lise            | 30  | 12,3667 | 1,90251 | 2,023 | ,110 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 11,4667 | 2,66905 |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 11,4158 | 2,10587 |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 11,2956 | 2,29626 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,4416 | 2,20176 |       |      |
| Kruskall Wallis H Testi              |                 |     |         |         |       |      |
|                                      | Eğitim Seviyesi | N   | S.O     | sd.     | X²    | P    |
| Örgütsel Çatışma Ölçeği              | Lise            | 30  | 210,58  | 3       | ,551  | ,908 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 189,80  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 198,16  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 194,97  |         |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 |         |         |       |      |
| Uyum                                 | Lise            | 30  | 196,00  | 3       | ,407  | ,939 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 203,63  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 200,57  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 193,54  |         |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 |         |         |       |      |
| İş birliği                           | Lise            | 30  | 209,82  | 3       | ,891  | ,828 |
|                                      | Ön Lisans       | 15  | 183,80  |         |       |      |
|                                      | Lisans          | 190 | 200,03  |         |       |      |
|                                      | Lisansüstü      | 159 | 193,45  |         |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 |         |         |       |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına göre, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutları ile eğitim seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuçlar, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutlarının eğitim seviyesi ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

Örgütsel Çatışma ölçeğinden elde edilen puanların kıdem süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile hangi testin uygulanacağına

yönelik Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarına Levene's testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 57'de gösterilmiştir.

Tablo 57: Kıdem Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Çatışma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları

| Homojenlik (Levene's) Testi Sonuçları |       |      |
|---------------------------------------|-------|------|
|                                       | F     | P    |
| <b>Örgütsel Çatışma Ölçeği</b>        | 1,604 | ,206 |
| Rekabet                               | 1,414 | ,235 |
| Uzlaşma                               | ,778  | ,378 |
| Kaçınma                               | ,015  | ,903 |
| Uyum                                  | 3,351 | ,068 |
| İş birliği                            | ,011  | ,916 |

Homojenlik (Levene's) Testi sonuçlarına göre Örgütsel Çatışma ölçeği ve alt boyutlarının kıdem süresi değişkenine göre homojen bir dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçlar Tablo 58'de gösterilmiştir.

Tablo 58: Katılımcıların Örgütsel Çatışma Ölçeği Puanlarının Kıdem Süresi Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) |                 |     |         |         |       |      |
|--------------------------------------|-----------------|-----|---------|---------|-------|------|
|                                      | Kıdem Süresi    | N   | X       | ss.     | F     | P    |
| Örgütsel Çatışma Ölçeği              | 1-5 yıl         | 105 | 59,0857 | 7,14158 | ,381  | ,684 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 59,9844 | 6,01187 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 59,0933 | 8,01479 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 59,2360 | 7,48417 |       |      |
| Rekabet                              | 1-5 yıl         | 105 | 11,9429 | 1,90055 | ,232  | ,793 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 11,7500 | 2,18944 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,7956 | 2,13453 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,8274 | 2,07999 |       |      |
| Uzlaşma                              | 1-5 yıl         | 105 | 11,6286 | 1,94272 | 1,269 | ,282 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 12,0938 | 1,61067 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,8800 | 1,95229 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,8477 | 1,90009 |       |      |
| Kaçınma                              | 1-5 yıl         | 105 | 11,2857 | 2,12456 | ,494  | ,611 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 11,6250 | 2,01187 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,4622 | 2,29122 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,4416 | 2,20176 |       |      |
| Uyum                                 | 1-5 yıl         | 105 | 12,4667 | 1,85569 | 2,806 | ,062 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 12,7813 | 1,44166 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 12,1689 | 2,06327 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 12,3477 | 1,92966 |       |      |
| İş birliği                           | 1-5 yıl         | 105 | 11,7619 | 2,21674 | ,016  | ,985 |
|                                      | 6-10 yıl        | 64  | 11,7344 | 2,21282 |       |      |
|                                      | 11 yıl ve üzeri | 225 | 11,7867 | 2,18125 |       |      |
|                                      | Toplam          | 394 | 11,7716 | 2,19033 |       |      |

Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutları ile kıdem süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgu, örgütsel çatışma ölçeği ve alt boyutlarının kıdem süresi ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

Yapılan bütün analiz sonuçlarına göre çalışmanın bütün hipotezleri doğrulanmış ve tablo 59'da gösterilmiştir.

Tablo 59: Araştırmanın Hipotezlerine Dair Elde Edilen Sonuçlar

| HİPOTEZLER                                                                                                | SONUÇ      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| H1: İslami İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.               | Doğrulandı |
| H2: İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.                 | Doğrulandı |
| H3: İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.                   | Doğrulandı |
| H4: Örgütsel Vatandaşlık ile Yenilikçi Davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.            | Doğrulandı |
| H5: Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Çatışma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.              | Doğrulandı |
| H6: Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Yenilikçi Davranış arasındaki ilişkide aracı rolü vardır. | Doğrulandı |
| H7: Örgütsel Vatandaşlığın, İslami İş Etiği ile Örgütsel Çatışma arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.   | Doğrulandı |

## YÖNTEM

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS istatistik programına aktarılarak gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve faktör analizleri yapılmış, ortalama, yüzde, standart sapma vb. değerler için betimsel istatistik analizleri gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü 50'den büyük olduğu için Kolmogorov-Smirnov normallik testi puanları değerlendirilerek verilerin dağılım özellikleri incelenmiştir (Büyüköztürk, 2011). Veriler normal dağılım şartını tam olarak karşılamamakla birlikte, örneklem büyüklüğünün yeterli olması ve değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal bir yapı sergilemesi nedeniyle iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Literatürde, büyük örneklerde (ör.  $n > 50$ ) Pearson korelasyon analizinin normal dağılımdan sapmalara karşı görece dayanıklı olduğu ve doğrusal ilişkilerin gücünü ve yönünü belirlemede uygun bir yöntem olduğu ifade edilmektedir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2019). Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin üzerinde aracı değişkenin etkisini incelemek için Andrew Hayes tarafından geliştirilen "PROCESS" isimli makro ([www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)) kullanılmıştır. Bu analizin gerçekleştirilebilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu çalışmada veriler normal bir dağılım göstermediği için parametreler Z skorlarına dönüştürülerek analiz gerçekleştirilmiştir. Aracı değişken analizinde, Hayes'in geliştirdiği Model 4 kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, c katsayısındaki azalmanın büyüklüğü, aracılık derecesinin de büyüklüğü ile ilişkilidir (Baron ve Kenny, 1986). Aracı değişken analize dahil edildiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin azalması durumunda kısmi aracılıktan bahsedilmektedir. Yani, doğrudan etkinin anlamlılığı azaldığında aracılığın etkisi artmaktadır. Tam aracılık ise, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin tamamen kaybolduğu durumu ifade eder. Bu durumda, doğrudan etkinin anlamlılığı ortadan kalkar ve aracı değişkenin tam aracı değişkeni olduğu söylenir (Pardo ve Moran, 2013). Bu analiz yöntemi, aracı değişkenin etkisini anlamak ve ilişkilerin karmaşıklığını değerlendirmek için kullanılan önemli bir araçtır.

Gruplar arası fark çözümlmeleri için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile kullanılan ölçekler arasındaki anlamlı

farklılık parametrik ve nonparametrik yöntemler ile test edilmiştir. İlk olarak Levene's homojenlik testi uygulanmış verilerin homojen dağılım gösterdiği durumlarda iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Verilerin homojen dağılım göstermediği durumlarda ise Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılık ise Post-Hoc Tamhane ve Mann Whitney U testi ile test edilmiştir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

#### 5.1. Çalışmanın Özeti

Bu bulgular, İslami iş etiği ile örgütsel vatandaşlık değerlerini bütünleştirmenin, çalışanların davranışlarında İslami ilkelere bağlılıklarını önemli ölçüde artırabileceğini güçlü bir şekilde göstermektedir. Ayrıca, İslami iş etiğinin, çalışanlar arasında yenilikçi bir kültür oluşturma potansiyelini vurgulamaktadır. İslami İş Etiği ölçeği ile Yenilikçi Davranış ölçeğinin hem toplam puanı hem de alt boyutları arasında gözlemlenen güçlü pozitif ilişki, İslami değerlerin iş yerindeki davranışları şekillendirmedeki etkili rolünü, çalışanları yenilikçi fikirler geliştirmeye, paylaşmaya ve uygulamaya yönlendirdiğini göstermektedir. Bu durum, rekabet avantajını sürdürmek ve yenilikçi çözümler üretmek isteyen organizasyonlar için büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca, İslami iş etiği ile örgütsel çatışma arasındaki dikkat çekici pozitif korelasyon, İslami iş etiğinin uzlaşma, iş birliği ve uyum gibi yapıcı davranışları teşvik etme potansiyelini vurgulamaktadır, bu da çatışmalı etkileşimleri azaltmaktadır. Özellikle, İslami iş etiği değerlerini benimseyen çalışanlar, çatışma çözme becerilerinde ve uyumlu ilişkiler kurmada bir gelişme görebilirler, bu da örgütsel çatışmanın azalmasına veya önlenmesine katkıda bulunur.

Sonuçlar ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanların yenilikçi fikirleri geliştirme, yayma ve uygulama eğilimlerini önemli ölçüde artırabileceğini göstermektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeği ile Yenilikçi Davranış ölçeği arasındaki pozitif ilişki, örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş yerinde yeniliğe elverişli bir ortam yaratabileceğini ve çalışanların iş süreçlerini yenileme ve geliştirme konusundaki coşkusu artırabileceğini öne sürmektedir.

Bu bulgular ışığında, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel çatışma arasındaki pozitif ve önemli ilişki, çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikçe çatışma insidansının azaldığını veya çatışma yönetimi becerilerinin arttığını göstermektedir. İş birliği, uzlaşma ve uyum gibi davranışlar, çalışanlar

arasında daha sağlıklı ve daha iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı oluşturma konusunda önemli bir rol oynamaktadır.

Ayrıca, aracılık analizi, Örgütsel Vatandaşlığın İslami İş Etiğinin Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma üzerindeki etkisini kısmen aracı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu, Örgütsel Vatandaşlığın bir moderatör olarak hareket ettiğini, İslami İş Etiğinin her iki sonuç üzerindeki etkisini hafiflettiğini ve bu kavramların örgütsel bağlamlar içinde karmaşık bir etkileşim sergilediğini göstermektedir.

Son olarak, Türk ve Arap katılımcılar arasında İslami iş etiği kavramlarına ilişkin puanlardaki farklılık testinin sonuçları anlamlı bir fark göstermemiştir. Bu durum, iki grup arasında kültürel benzerlikler, ortak dini etkiler ve paylaşılan tarihsel ve sosyal bağlamlar gibi birçok nedene bağlanabilir.

## **5.2. Pratik Uygulamalardaki Öneriler**

Bu bulgular, İslami iş etiğinin iş yeri davranışları üzerindeki derin etkisini ortaya koyarak, örgütsel vatandaşlık kültürünü geliştirme potansiyelini vurgulamaktadır. İş etiği çerçevesinde İslami değerlerin benimsenmesi, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan bağlılıklarını güçlendirerek, örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırabilir. Bu bilgiler doğrultusunda, yöneticiler İslami iş etiğini teşvik etmek için özel stratejiler ve girişimler geliştirebilir, çalışanların bu değerleri profesyonel yaşamlarına entegre etmelerini destekleyebilir. İslami ilkelere dayalı bir iş yeri ortamı oluşturarak, organizasyonlar çalışanları arasında daha büyük bir iş birliği ve uyum sağlayabilirler.

Ayrıca yöneticiler, İslami iş etiğini destekleyerek yeniliğe elverişli bir ortam yaratmak için bu bulgulardan faydalanabilirler. İslami değerlerin örgütsel ethos'a entegre edilmesi ve çalışanların bu değerleri benimsemelerinin teşvik edilmesi, örgütün yenilik yeteneklerini önemli ölçüde artırabilir ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayabilir. İş yerinde geniş çapta İslami iş etiğinin benimsenmesi, yenilik için bir katalizör görevi görerek, örgütün uzun vadeli başarısını artırabilir.

Dolayısıyla, iş yerinde İslami iş etiğinin yaygın olarak benimsenmesi ve teşvik edilmesi, örgütsel çatışmaları azaltma veya önleme potansiyeline sahiptir. Yöneticiler, örgütsel yapıya İslami değerleri entegre etmeyi amaçlayan politikalar ve girişimler uygulayarak, iş birliği ve iş birliğine dayalı bir ortamı teşvik edebilirler. İslami ilkelere

dayalı bir kültür oluşturarak, organizasyonlar daha sağlıklı ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratabilir ve nihayetinde örgütsel etkinliği artırabilirler.

Bu bulgulardan yola çıkarak, yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik eden ve örgüt içinde yenilikçi bir kültür geliştiren özel stratejiler geliştirebilirler. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını tanımak ve ödüllendirmek, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması ve uygulanması için bir katalizör görevi görebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını önceliklendirerek ve teşvik ederek, organizasyonlar yenilik kapasitelerini artırabilir ve piyasada rekabet avantajı elde edebilirler.

Sonuç olarak, bu bulgular, örgütsel çatışmayı azaltmak veya yönetmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesinin önemli bir strateji olduğunu vurgulamaktadır. Yöneticiler, örgütsel vatandaşlık davranışlarını güçlendirmek ve pekiştirmek için hedeflenmiş politikalar ve girişimler uygulayarak, daha olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir ve sonuç olarak örgütsel etkinliği artırabilirler.

### **5.3. Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler**

Bu çalışma, İslami iş etiği, yenilikçi davranış, örgütsel çatışma ve örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) aracı rolü arasındaki ilişkiye dair değerli bilgiler sunarken, birkaç sınırlamanın kabul edilmesi ve gelecekteki araştırmalar için önerilerin yapılması gerekmektedir.

Öncelikle, çalışma yalnızca hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelere odaklanmıştır. Araştırma kapsamının imalat, finans veya teknoloji gibi diğer sektörleri de içerecek şekilde genişletilmesi, bulguların genelleştirilebilirliğini artıracak ve İslami iş etiğinin farklı endüstrilerdeki örgütsel dinamikleri nasıl etkilediğine dair daha kapsamlı bir anlayış sağlayacaktır.

Ayrıca, veri toplama iki farklı ülkede bulunan orta ölçekli şehirlerle sınırlı kalmıştır. Araştırmanın, daha çeşitli demografik yapılar ve örgütsel bağlamlara sahip büyük metropol alanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi, araştırmacıların daha geniş bir deneyim ve perspektif yelpazesini yakalamasına olanak tanıyacak ve bulguların dış geçerliliğini artıracaktır.

Çalışma, İslami iş etiği, yenilikçi davranış ve örgütsel çatışma arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) aracı rolünü incelerken, gelecekteki araştırmalar bu ilişkilere daha incelikli bir anlayış sağlamak için ek aracı değişkenleri

araştırabilir. Araştırılmaya değer potansiyel aracı değişkenler arasında dönüşümcü liderlik, çalışan bağlılığı ve son olarak psikolojik güçlendirme yer almaktadır.

Bu sınırlamaları ele alarak ve ek aracı değişkenleri araştırarak, gelecekteki araştırmalar, İslami iř etiği, örgütsel davranış ve performans sonuçları arasındaki karmaşık etkileşimlerin farklı örgütsel ortamlarda daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunabilir.



## KAYNAKÇA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.997>
- Afşar, A. (2022). Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Yaratıcılık Kavramlarının İncelenmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (Joshas)*, 1(1), 43-50.
- Ahmad, M. S. (2011). Work Ethics: An Islamic Prospective. *International Journal of Human Sciences*. 8.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition. *International Journal of Business & Social Science*, 3(20), 116–123.
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The Influence of Islamic Work Ethic on Employees' Responses to Change In Kuwaiti Islamic Banks. *International Business Review*, Elsevier, Vol. 30(5).  
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Ahmed, K. (1998). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 422-440.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akhmadi, A., Hendryadi, S., Sumail, L. O., Pujiwati, A., & Pujiwati, A. (2023). Islamic Work Ethics and Employees' Prosocial Voice Behavior: The Multi-Role of Organizational Identification. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2174064.  
<https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The Impact of Organizational Justice on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117–129. doi:10.1016/j.jik.2019.10.001
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. (2020). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1-11.
- Aldulaimi, S. (2020). Islamic Work Ethics: Multidimensional Constructs and Scale Validation. *International Journal of Applied Management Science*. 12. 186.  
10.1504/IJAMS.2020.10028579.
- Ali, A. (1988). Scaling An Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. & Al-Aali, A. (2014). Marketing and Ethics: What Islamic Ethics Have Contributed and the Challenges Ahead. *Journal of Business Ethics*.  
10.1007/s10551-014021310x.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research In Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: on Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Amalia, P., Handari Wahyuningsih, R., & Surwanti, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Passion and

- Empowerment on Job Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 12. 127-141. 10.18196/mb.v12i2.11035.
- Arora, S. & Arora, N. (2024). Organizational Citizenship Behavior and Employee Retention. in A. Singh, S. Taneja, & P. Kumar (Eds.), *Algorithmic Approaches to Financial Technology: Forecasting, Trading, and Optimization* (pp. 174-196). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1746-4.ch010>
- Balkar, B. (2015). The Relationships Between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*
- Baron, M. R. & Kenny, A. D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basim, H. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 61 (4) , 83-101 . Retrieved From <https://dergipark.org.tr/en/pub/ausbf/issue/3215/44758>
- Behfar, K. J., Mannix, E. A., Peterson, R. S., & Trochim, W. M. (2011). Conflict In Small Groups: The Meaning and Consequences of Process Conflict. *Small Group Research*, 42(2), 127-176.
- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R., & Brown, K. G. (2012). Reaping The Benefits of Task Conflict In Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151.
- Brett, J. M. (2007). *Negotiating Globally: How To Negotiate Deals, Resolve Disputes, and Make Decisions Across Cultural Boundaries*. Jossey-Bass.
- Bryman, A. (1989). *Research Methods and Organization Studies* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203359648>
- Buhari, Sahih Buhari, Büyü', 15.
- Büyükbeşe, T. & Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14(26), 173-186. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1072185>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi.
- Calder, B. J., Phillips, L. W., & Tybout, A. M. (1981). Designing Research for Application. *Journal of Consumer Research*, Vol. 8, pp. 197-207
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*. Addison-Wesley.
- Chupradit, S., Jasiyah, R., Al-Azzawi, F., Zaroni, A., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Culture Among Muslim Staff. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*. 78. a7332. 10.4102/hts.v78i4.7332.
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165-184. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.573761>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice At the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.

- Curşeu, P. L., Janssen, S. E., & Raab, J. (2012). Connecting The Dots: Social Network Structure, Conflict, and Group Cognitive Complexity. *Academy of Management Journal*, 55(3), 544-570.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Damanpour, F., & Wischnevsky, J. D. (2006). Research on Innovation In Organizations: Distinguishing Innovation-Generating From Innovation-Adopting Organizations. *Journal of Engineering and Technology Management*, 23(4), 269-291.
- De Dreu, C. K., & Gelfand, M. J. (2008). Conflict In The Workplace: Sources, Functions, and Dynamics Across Multiple Levels of Analysis. *The Psychology of Conflict and Conflict Management In Organizations*, 3-54.
- De Dreu, C. K., & Van Vianen, A. E. (2001). Managing Relationship Conflict and The Effectiveness of Organizational Teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(3), 309-328.
- De Wit, F. R., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper & Row.
- Düşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (2021). The Effect of Islamic Work Ethic on Person-Organization Fit and Workplace Deviance In Hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 14 No. 1, pp. 164-182. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
- Dwomoh, G., Kwarteng, K., Frempong, E., & Frempong, R. A. (2014). Assessing The Effect of Demographic Factors on Conflict Situations In Ghana Government Hospitals. *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 305-317.
- Ennida, K. & Allouani, S. (2023) Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher-Researchers Through Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. *Open Journal of Social Sciences*, 11, 164-184. doi: 10.4236/jss.2023.113011.
- Et Oltulu, E. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Konya, Turkey
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic In Determining Work Performance In Indonesia's Education Authority. *Heliyon*, 7(7). doi:10.1016/j.heliyon.2021.e07698
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.)*. Sage Publications.
- Firoozi, M., Mokhtari, A., & Mokhtari, G. (2016). The Relationship Between Organizational Cynicism and Innovative Behaviors of Sport and Youth Offices In Hamedan Province. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(3), 295-303.

- Ghafourniaa, M., Khorshidib, S., & Mansouria, H. (2024). Investigating The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance Using The System Dynamics Approach (Case Study: Yasuj Municipality). *Thinking*, 3(2), 136-161.
- Gök, S. (2018). Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. Thesis (Phd), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı. Konya: Turkey
- Gökçen, M. Y., & Çetin, S. (2022). Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174-188.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Greer, L. L., Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2008). Conflict Transformation: A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Different Types of Intragroup Conflict and The Moderating Role of Conflict Resolution. *Small Group Research*, 39(3), 278-302.
- Gürcüoğlu, S., & Uyar, M. (2020). Örgütsel Çatışma ile Örgütsel İklim Arasındaki İlişkinin Ortaöğretim Öğretmenleri Perspektifinden İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 229-254. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.682198>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Halim, P. (2022). Organizational Commitment in Islamic Boarding School: The Implementation of Organizational Behavior Integrative Model. *Перспективы науки и образования*, (3 (57)), 354-371.
- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23-34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Haryanto, B., Suprapti, A. R., Taufik, A., & Maminirina Fenitra, R. (2022). Moderating Role of Transformational Leadership in The Relationship Between Work Conflict and Employee Performance. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105578>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Hirayama J. & Hyvarinen A. (2011). Structural Equations and Divisive Normalization for Energy-Dependent Component Analysis. <https://papers.nips.cc/paper/2011/file/a89cf525e1d9f04d16ce31165e139a4b-Paper.pdf>
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards The Enhancement of Islamic Work Ethics At Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523–533. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>
- İbn Mace, Sünen, Ruhun, 4.

- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945.
- Iqbal, Q. & Piwovar-Sulej, K. (2023). Organizational Citizenship Behavior for The Environment Decoded: Sustainable Leaders, Green Organizational Climate and Person-Organization Fit. *Baltic Journal of Management*, Vol. 18 No. 3, pp. 300-316. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0347>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 287- 302.
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (2019). Impact of Abusive Supervision on Deviant Work Behavior: The Role of Islamic Work Ethic. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 221–233. <https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Javed, S., Malik, A. & Alharbi, M.M.H. (2020). The Relevance of Leadership Styles and Islamic Work Ethics in Managerial Effectiveness. *PSU Research Review*, Vol. 4 No. 3, pp. 189-207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Jehn, K. A. (1997). A Qualitative Analysis of Conflict Types and Dimensions in Organizational Groups. *Administrative Science Quarterly*, 530-557.
- Jehn, K. A., & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on The Conflict-Outcome Relationship. *Research in Organizational Behavior*, 25, 187-242.
- Kanter, R. M. (1988). When A Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 169-211.
- Karaman, M. (2023). Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizi: Kavramsal Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 47-63.
- Karatepe, O.M., Aboramadan, M., & Dahleez, K.A. (2020). Does Climate for Creativity Mediate the Impact of Servant Leadership on Management Innovation and Innovative Behavior in The Hotel Industry? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 32 No. 8, pp. 2497-2517. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2020-0219>
- Khalil, M. & Abu-Saad, I. (2009). Islamic Work Ethic Among Arab College Students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 16 No. 4, pp. 333-346. <https://doi.org/10.1108/13527600911000320>
- Khan, M. A., & Rahman, M. M. (2024). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Islamic Work Ethics and Job Performance in Commercial Banks of Pakistan. *South Asian Journal of Management Sciences*, 18(1), 1-17. Retrieved from <https://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/1023>
- Kmieciak, R. (2021). Trust, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior: Empirical Evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 24 No. 5, pp. 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Koç, M., Günaydın, N. (2021) Çatışma Çözümü. Gürhan N, editör. Şiddet. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri; p.8-24.
- Kompanion, A. (2013). The Relationship Between Islamic Work Ethics, Job Related Outcomes and Conflict Resolution Styles in Iran (Doctoral Dissertation,

Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ)).

- Kotler, P. (2000). *Marketing Management*. Pearson Education.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Lata, K. (2020). Effects of Perceived Role Clarity on Innovative Work Behavior: A Multiple Mediation Model. *RAUSP Management Journal*, 55(4), 457-472. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2019-0056>
- Kur'an-ı Kerim, Ahzab Suresi, 33:70.
- Kur'an-ı Kerim, Bakara Suresi, 2:83.
- Kur'an-ı Kerim, Muttaffifin Suresi, 83:1.
- Kur'an-ı Kerim, Müddessir Suresi, 74:38.
- Kur'an-ı Kerim, Nahl Suresi, 16:90.
- Kur'an-ı Kerim, Necm Suresi, 53:39.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An Integrative Literature Review of Employee Engagement and Innovative Behavior: Revisiting The JD-R Model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. doi: 10.1016/j.hrmr.2019.100704
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52.
- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2016). *Negotiation*. McGraw-Hill Education.
- Macovei, M. C. (2015). The Theory of Planned Behavior: An Analysis of Main Strengths and Weaknesses. *Management & Marketing Journal*, 13(1), 17-28.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation* (6th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mete, E. (2017). The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Innovative Behavior. *International Journal of Business and Social Science*, 8(11), 53-60.
- Musa, M. A., Sukor, M. E. A., Ismail, M. N., & Elias, M. R. F. (2020). Islamic Business Ethics and Practices of Islamic Banks: Perceptions of Islamic Bank Employees in Gulf Cooperation Countries and Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(5), 1009-1031.
- Nasution, F.N. & Rafiki, A. (2020). Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, Vol. 55 No. 2, pp. 195-205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Numkanisorn, S. (2002). Business and Buddhist Ethics. *The Chulalongkorn Journal of Buddhist Studies*, 1(1), 39-58.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Ed.). McGraw-Hill.
- Nuraini, M. I., & Muafi, M. (2022). The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation. *International Journal of Research in Business and Social*

- Science (2147- 4478), 11(3), 120–129.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1779>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Övgü, T. (2020). Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi. *The Journal of Social Sciences*, 30(30), 580-590.
- Pala, O., & Turan, N. (2020). Yenilikçi Davranış Ölçeğinin (Ydö) Türkiye’ye Uyarlama Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 65-80. <https://doi.org/10.18037/ausbd.801853>
- Pardo, A., & Román, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny Model of Statistical Mediation. *Anales De Psicología*, 29(2), 614-623.
- Peng, K. Z., & Chiu, R. K. (2010). An Integrative Model Linking Feedback Environment and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 150(6), 582-607.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford University Press.
- 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*, 26(3), 513-563.
- Pondy, L. R. (1967). Organizational Conflict: Concepts and Models. *Administrative Science Quarterly*, 296-320.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Rahim, M.A. (2011). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203786482>
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Raja, U., Haq, I.U., De Clercq, D., & Azeem, M.U. (2020). When Ethics Create Misfit: Combined Effects of Despotic Leadership and Islamic Work Ethic on Job Performance, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. *Int J Psychol*, 55: 332-341. <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>

- Richardson, C., Sinha, L., & Yaapar, M. S. (2014). Work Ethics from The Islamic and Hindu Traditions: in Quest of Common Ground. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 65-90.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of Innovations*. Free Press.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. Free Press.
- Rokhman, Wahibur. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 15
- Romi, M., Ahman, E., Disman, D. & Suryadi, E & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*. 9. 78. 10.5430/ijhe.v9n2p78.
- Santa, R., Moros, A., Morante, D., Rodríguez, D., & Scavarda, A. (2023). The Impact of Emotional Intelligence on Operational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Leadership. *PLOS ONE* 18(8): e0284752. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284752>
- Sari, E., Lanin, D., & Frinaldi, A. (2024). Bridging The Gap: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior in The Relationship Between Job Satisfaction, Compensation, and Work Loyalty. *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(1), 82-97. doi:<https://doi.org/10.26618/ojip.v14i1.13758>
- Sayan, I., & Mutlu, H. (2023). Yenilikçi İş Davranışı ve Kişilik Özellikleri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Pressacademia Procedia*, 17(1), 61-67. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1754>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *Equation Modelling: Third Edition*. Routledge, London: Taylor & Francis Group
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran, U. (2003) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th Edition, John Wiley & Sons, New York. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1906678>
- Şenol, L. (2022). Örgüt Kültürü, Çalışan Davranışı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159.
- Sentuna, M. (2013). An Investigation of Causes of Conflict Men and Women Officers Working at The General Directorate of Sports. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(2), 107-111.
- Sivuk, D., & Seyhan, F. (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4).
- Sökmen, A. & Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-19.
- Supardam, F., Rahayu, S., Hardjanti, W., Yuliastanti, R., & Supardam, D. (2024). The Influence of Organization Citizenship Behavior (OCB) and Job Satisfaction on Performance Employees of Airnav Indonesia At Juanda International Airport. *Probisnis: Jurnal Manajemen*, 15(1), 45–51. <https://doi.org/10.62398/probis.v15i1.423>

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using multivariate statistics (7th ed.). Pearson.
- Tavas, O. (2021): İnovatif Çalışma Davranışı ile Çatışma Davranışı İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü: Müsiad Üyesi Olarak Faaliyet Gösteren Muğla İlindeki Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Muğla, Turkey
- Thompson, V.A. (1965). Bureaucracy and Innovation, *Administrative Science Quarterly*, 5, 1- 20. <https://doi.org/10.2307/2391646>
- Tjosvold, D. (2008). The Conflict-Positive Organization: It Depends Upon Us. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(1), 19-28.
- Tura, B., & Akbaşı, S. (2022). Factors Affecting Innovative Work Behaviors of Teachers From The Perspective of Organizational Intelligence. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, (29), 203-234.
- Turan, N. (2021). Çalışma Yaşamında Akış Deneyimi ve Yenilikçi Davranış Arasındaki Etkileşim: Bir Karma Yöntem Araştırması (Interaction Between Flow at Work and Innovative Behavior in Working Life: A Mixed Method Research).
- Tüysüz, H. (2021). Eğitim Yöneticilerinin Yenilikçi İş Davranışları ile Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(232), 7-32.
- Ulu, Ö., & Demirel, O. (2023). Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi: İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşma Niyetinin Düzenlenmiş Aracılık Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(48), 184-204.
- Vroom, V. H. (1994). Work and Motivation. Wiley.
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant Leadership, Procedural Justice Climate, Service Climate, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: A Cross-Level Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517.
- Weber, M., & Kalberg, S. (2013). The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism. Routledge.
- West, M. A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355-387.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. Doi: 10.5465/AMR.1993.3997517
- Yıldız, O. (2022). Örgütsel Değişim ve Örgütsel Çatışma Arasındaki Olası İlişki Üzerine Bir Farkındalık Çalışması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 424-436. <https://doi.org/10.33416/baybem.1121866>
- Yılmaz, Ö., & Özmen, Ö. N. (2020). Örgütsel Çatışma Yönetimi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 571-582.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as A Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513-537. <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>

- Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic – A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, pp. 152-169.  
<https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Yousef, Darwish. (2000). The Islamic Work Ethic as A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity – A Study in An Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*. 15. 283-298.  
[10.1108/02683940010330966](https://doi.org/10.1108/02683940010330966).
- Yuli Widayarni, Y., & Muafi, M. (2021). The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 177–188.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>
- Yusuf, Z., Yusuf, F., Nuryanto, U & Basrowi, B. (2024). Assessing Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Ensuring the Smoothness of The Supply Chain for Medical Hospital Needs Towards a Green Hospital: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 181-194.
- Zahid, A. & Nauman, S. (2024). Does Workplace Incivility Spur Deviant Behaviors: Roles of Interpersonal Conflict and Organizational Climate. *Personnel Review*, Vol. 53 No. 1, pp. 247-265. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2022-0058>
- Zia, M.Q., Naveed, M., Fasih, S.T., Aleem, M.U., & Ramish, M.S. (2022). The Interactive Effect of Islamic Work Ethics and Leader-Member Exchange on Workplace Deviance Behaviour and Adaptive Performance. *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 38 No. 3, pp. 530-548.  
<https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0123>

## EKLER

### Türkçe ANKET



## ANKET

Sayın katılımcı,

Bu anket formu "İslami İş Etiği, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Çatışma Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü" adlı doktora tezi için hazırlanmıştır. Anketin amacı tamamen akademiktir ve cevaplarınız hiçbir şekilde başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Hazem Alfarra

Kocaeli Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

### Ek 1- Çalışan Ölçeği (Yücel, 2007)

|                  |                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------|
| Medeni durumunuz | ( ) Evli ( ) Bekar                               |
| Cinsiyetiniz     | ( ) Erkek ( ) Kadın                              |
| Yaşınız          | ( ) 18-29 ( ) 30-39 ( ) 40 ve üstü               |
| Eğitim durumunuz | ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü |
| Kıdem Süreniz    | ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üstü      |

### Ek 2- İslami İş Etiği Ölçeği (Gök, 2018)

Aşağıdaki ifadeler, sizin İslami iş etiği algınızı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sizden istediğimiz, size en uygun olan yanıtı işaretlemenizdir.

|     |                                                                                                 | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1.  | Tembellik erdemsizliktir.                                                                       |                         |              |            |             |                        |
| 2.  | İşe adanmışlık bir erdemdir.                                                                    |                         |              |            |             |                        |
| 3.  | İyi iş kişinin kendisine vd.ne fayda sağlayandır.                                               |                         |              |            |             |                        |
| 4.  | İşyerinde hakkaniyet ve cömertlik toplumun refahı için gereklidir.                              |                         |              |            |             |                        |
| 5.  | Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.       |                         |              |            |             |                        |
| 6.  | Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.                              |                         |              |            |             |                        |
| 7.  | Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır. |                         |              |            |             |                        |
| 8.  | Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.                                                           |                         |              |            |             |                        |
| 9.  | Daha fazla serbest zaman toplum için iyidir.                                                    |                         |              |            |             |                        |
| 10. | Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.                             |                         |              |            |             |                        |

|     |                                                                          |  |  |  |  |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11. | Çalışmak bir kişinin kendi doğasını / fitratını kontrol etmesini sağlar. |  |  |  |  |  |
| 12. | Yaratıcı çalışma mutluluk ve başarmanın kaynağıdır.                      |  |  |  |  |  |
| 13. | Çalışan bir kişinin hayatta ilerlemesi daha muhtemeldir.                 |  |  |  |  |  |
| 14. | Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.                              |  |  |  |  |  |
| 15. | Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.                 |  |  |  |  |  |
| 16. | Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.     |  |  |  |  |  |
| 17. | İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maksattan gelir. |  |  |  |  |  |

### Ek 3- Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Basım ve Şeşen, 2015)

Aşağıdaki ifadeler, sizin örgütsel vatandaşlık algınızı ölçmeyi amaçlamaktadır.

Sizden isteğimiz, size en uygun olan yanıtı işaretlemenizdir.

|    |                                                                                          | Hiçbir zaman | Ara sıra | Sık sık | Çoğunlukla | Her zaman |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------|------------|-----------|
|    | <b>Diğergamlık</b>                                                                       |              |          |         |            |           |
| 1. | Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.                             |              |          |         |            |           |
| 2. | Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.                            |              |          |         |            |           |
| 3. | Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.                             |              |          |         |            |           |
| 4. | İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam. |              |          |         |            |           |
| 5. | İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.      |              |          |         |            |           |
|    | <b>Vicdanlılık</b>                                                                       |              |          |         |            |           |
| 6. | Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerde geçiririm.                                  |              |          |         |            |           |
| 7. | Kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.                      |              |          |         |            |           |

|     |                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8.  | Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.                                                                |  |  |  |  |  |
|     | <b>Nezakət</b>                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 9.  | Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.                                                                 |  |  |  |  |  |
| 10. | Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.                                |  |  |  |  |  |
| 11. | Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.                                        |  |  |  |  |  |
|     | <b>Centilmenlik</b>                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 12. | Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.                                                          |  |  |  |  |  |
| 13. | Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.             |  |  |  |  |  |
| 14. | Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.                                               |  |  |  |  |  |
| 15. | Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.                                                       |  |  |  |  |  |
|     | <b>Sivil Erdem</b>                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 16. | Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum. |  |  |  |  |  |
| 17. | Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.                                                             |  |  |  |  |  |
| 18. | Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.                                                                  |  |  |  |  |  |
| 19. | Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.                       |  |  |  |  |  |

#### Ek 4- Yenilikçi Davranış Ölçeği (Pala ve Turan, 2020)

Aşağıdaki ifadeler, sizin yenilikçi davranış algınızı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sizden istediğimiz, size en uygun olan yanıtı işaretlemenizdir.

|     |                                                                                                           | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
|     | <b>Fikir Üretimi</b>                                                                                      |                         |              |            |             |                        |
| 1.  | İşimi yaparken yeni yollar denerim.                                                                       |                         |              |            |             |                        |
| 2.  | Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.                                                          |                         |              |            |             |                        |
| 3.  | İşimde bir şeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.                                   |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Fikir Arama</b>                                                                                        |                         |              |            |             |                        |
| 4.  | Meslektaşlarım veya iş ortaklarımdan yeni fikirler almaya çalışırım.                                      |                         |              |            |             |                        |
| 5.  | Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.                    |                         |              |            |             |                        |
| 6.  | En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.                        |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Fikir İletişimi</b>                                                                                    |                         |              |            |             |                        |
| 7.  | Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.                              |                         |              |            |             |                        |
| 8.  | Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.                                       |                         |              |            |             |                        |
| 9.  | İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.                                   |                         |              |            |             |                        |
| 10. | Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları iş birliğine dâhil etmeye çalışırım. |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Uygulamaya Başlama Faaliyetleri</b>                                                                    |                         |              |            |             |                        |
| 11. | Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.                         |                         |              |            |             |                        |

|     |                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12. | Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknoloji, süreç veya prosedürler araştırırım.               |  |  |  |  |  |
| 13. | Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan araçları/malzemeleri araştırır, temin ederim.     |  |  |  |  |  |
|     | <b>Diğerlerini Dâhil Etme</b>                                                                      |  |  |  |  |  |
| 14. | Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim. |  |  |  |  |  |
| 15. | Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.                         |  |  |  |  |  |
| 16. | Yeni bir fikrim olduğunda, onu sahiplenecek/sırtlanacak insanlar bulmaya çalışırım.                |  |  |  |  |  |
|     | <b>Engellerin Üstesinden Gelme</b>                                                                 |  |  |  |  |  |
| 17. | Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.              |  |  |  |  |  |
| 18. | Başkaları yapılamayacağını söylese bile pes etmem.                                                 |  |  |  |  |  |
| 19. | Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.                                                           |  |  |  |  |  |
| 20. | Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.                   |  |  |  |  |  |
|     | <b>Yenilikçi Çıktılar</b>                                                                          |  |  |  |  |  |
| 21. | Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.                                |  |  |  |  |  |
| 22. | Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır.                                |  |  |  |  |  |
| 23. | Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.                                    |  |  |  |  |  |

### Ek 5- Örgütsel Çatışma Ölçeği (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005)

Aşağıdaki ifadeler, sizin örgütsel çatışma algınızı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sizden istegimiz, size en uygun olan yanıtı işaretlemenizdir.

|     |                                                                                     | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
|     | <b>Rekabet</b>                                                                      |                         |              |            |             |                        |
| 1.  | Amaçlarımı izlemekte genellikle kararlıyım.                                         |                         |              |            |             |                        |
| 2.  | Daima kazanmak için oynarım.                                                        |                         |              |            |             |                        |
| 3.  | Kendi durumumun mantığını ve yararlarını göstermeye çalışırım.                      |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Uzlaşma</b>                                                                      |                         |              |            |             |                        |
| 4.  | Diğerleriyle etkileşimde bazı isteklerimden vazgeçerim.                             |                         |              |            |             |                        |
| 5.  | Diğer kişilerle orta noktayı bulmaya çalışırım.                                     |                         |              |            |             |                        |
| 6.  | Her iki tarafın da kazanç ve kayıplarının adil bir bileşimini bulmaya çalışırım.    |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Kaçınma</b>                                                                      |                         |              |            |             |                        |
| 7.  | Farklılıkların her zaman endişelenmeye değmediğine inanırım.                        |                         |              |            |             |                        |
| 8.  | Kendimin sevimsiz görünmeme neden olan bir durum yaratmaktan kaçınırım.             |                         |              |            |             |                        |
| 9.  | Bazen durumumu göstermeyerek tartışma yaratmaktan kaçınırım.                        |                         |              |            |             |                        |
|     | <b>Uyum</b>                                                                         |                         |              |            |             |                        |
| 10. | Pazarlığa yaklaşımında karşı tarafın isteklerini göz önünde bulundurmaya çalışırım. |                         |              |            |             |                        |
| 11. | Karşı tarafın duygularını yatıştırarak ilişkileri korumaya çalışırım.               |                         |              |            |             |                        |
| 12. | Karşımdakinin duygularını incitmemeye çalışırım.                                    |                         |              |            |             |                        |

|     |                                                            |  |  |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|     | <b>İş Birliği</b>                                          |  |  |  |  |  |
| 13. | Sorunun, daima doğrudan olarak tartışılması eğilimindeyim. |  |  |  |  |  |
| 14. | Aramızdaki farklılıkların hemen giderilmesine çalışırım.   |  |  |  |  |  |
| 15. | Tüm konu ve kuşkuları hemen ortaya koymaya çalışırım.      |  |  |  |  |  |



## Arapça ANKET



### استبيان

عزيزي المشارك،

تم إعداد نموذج الاستبيان هذا كمتطلب لأطروحة الدكتوراه بعنوان "الدور الوسيط للمواطنة التنظيمية في العلاقة بين أخلاقيات الأعمال الإسلامية والسلوك الإبداعي والصراع التنظيمي".

إن الغرض من هذا الاستبيان أكاديمي بحث ولن يتم استخدام إجاباتك لأي غرض آخر.

شكراً جزيلاً لك على مساهمتك القيمة في البحث، أتمنى لك حظاً موفقاً.

الباحث / حازم محمد الفراء

جامعة قوجه ايلي - تركيا

معهد العلوم الاجتماعية

### ملحق 1: بيانات المشارك

|                   |                                                                    |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------|
| الحالة الاجتماعية | ( ) متزوج ( ) أعزب                                                 |
| الجنس             | ( ) ذكر ( ) أنثى                                                   |
| الفئة العمرية     | ( ) 29-18 ( ) 30-39 ( ) 40 فأكثر                                   |
| الحالة التعليمية  | ( ) الثانوية العامة ( ) كلية "سنتان" ( ) بكالوريوس ( ) دراسات عليا |
| سنوات الخبرة      | ( ) من 1-5 سنوات ( ) من 6-10 سنوات ( ) 11 فأكثر                    |

### ملحق 2: مقياس أخلاقيات العمل الإسلامي

تهدف الأسئلة التالية إلى قياس مدى إدراكك لأخلاقيات العمل الإسلامية. الرجاء تحديد الإجابة التي تناسبك.

| أوافق بشدة | أوافق | لا أعارض ولا أوافق | أعارض | أعارض بشدة |                                                                                              |
|------------|-------|--------------------|-------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |       |                    |       |            | 1. أرى أن الكسل خصلة رذيلة.                                                                  |
|            |       |                    |       |            | 2. أرى أن التقاضي في العمل فضيلة.                                                            |
|            |       |                    |       |            | 3. أعتقد أن العمل الصالح هو ما ينفع النفس والآخرين.                                          |
|            |       |                    |       |            | 4. برأيي إن العدالة والكرم في مكان العمل ضروريان لرفاهية المجتمع.                            |
|            |       |                    |       |            | 5. أرى أن إنتاج ما هو أكثر من الاحتياجات الشخصية للفرد يساهم في رفاهية المجتمع بأكمله.       |
|            |       |                    |       |            | 6. أعتقد أنه يجب على الإنسان أن يقوم بعمله على أكمل وجه بقدر استطاعته.                       |
|            |       |                    |       |            | 7. أعتقد أن العمل في حد ذاته ليس غاية، بل وسيلة لتعزيز التنمية الشخصية والعلاقات الاجتماعية. |
|            |       |                    |       |            | 8. أرى أن الحياة ليس لها معنى بدون عمل.                                                      |
|            |       |                    |       |            | 9. برأيي إن المزيد من وقت الفراغ مفيد للمجتمع.                                               |
|            |       |                    |       |            | 10. أرى أنه ينبغي التأكيد على العلاقات الإنسانية وتشجيعها في المنظمات.                       |
|            |       |                    |       |            | 11. أعتقد أن العمل يسمح للإنسان بالتحكم في فطرته.                                            |
|            |       |                    |       |            | 12. برأيي إن العمل الإبداعي هو مصدر السعادة والنجاح.                                         |
|            |       |                    |       |            | 13. أرى أنه من المرجح أن يتقدم الشخص الذي يعمل في الحياة.                                    |
|            |       |                    |       |            | 14. أعتقد أن العمل يمنح الإنسان فرصة أن يكون حراً.                                           |
|            |       |                    |       |            | 15. الشخص الناجح هو الملتزم بالمواعيد النهائية في عمله.                                      |
|            |       |                    |       |            | 16. يجب على الشخص أن يعمل بجد باستمرار للوفاء بمسؤولياته.                                    |
|            |       |                    |       |            | 17. قيمة العمل لا تأتي من نتائجه، بل من الغرض الذي يؤدي من أجله.                             |

### ملحق 3: مقياس المواطنة التنظيمية

تهدف الأسئلة التالية إلى قياس مدى إدراكك للمواطنة التنظيمية. الرجاء تحديد الإجابة التي تناسبك.

| دائماً | غالباً | أحياناً | نادرًا | فقط |                                                         |
|--------|--------|---------|--------|-----|---------------------------------------------------------|
|        |        |         |        |     | الإشارات                                                |
|        |        |         |        |     | 1. أقوم بعمل زميلي الذي يأخذ إجازة يومية لذلك اليوم.    |
|        |        |         |        |     | 2. أساعد زميلي في المؤسسة الذي يواجه عبء مفرط في العمل. |
|        |        |         |        |     | 3. أساعد الموظف الجديد على تعلم الوظيفة.                |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                              |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | 4. أشرك المواد المتوفرة لدي مع الآخرين في حالة وجود مشاكل متعلقة بالعمل.                                                     |
|  |  |  |  |  | 5. أخصص الوقت اللازم لمساعدة الأشخاص الذين يواجهون مشاكل أثناء العمل.                                                        |
|  |  |  |  |  | <b>وعي الضمير</b>                                                                                                            |
|  |  |  |  |  | 6. أقضي معظم وقتي في الأنشطة المتعلقة بالعمل.                                                                                |
|  |  |  |  |  | 7. أرغب في المشاركة في كافة الأنشطة التي من شأنها خلق صورة إيجابية للمؤسسة.                                                  |
|  |  |  |  |  | 8. لا أقضي وقتًا في أعمال شخصية أثناء العمل.                                                                                 |
|  |  |  |  |  | <b>المجاملة</b>                                                                                                              |
|  |  |  |  |  | 9. أحترم حقوق الموظفين الآخرين.                                                                                              |
|  |  |  |  |  | 10. عند حدوث مشاكل غير متوقعة، أحذر الموظفين الآخرين لتجنب الأذى.                                                            |
|  |  |  |  |  | 11. أحاول ألا أسبب مشاكل للآخرين الذين أعمل معهم.                                                                            |
|  |  |  |  |  | <b>الروح الرياضية</b>                                                                                                        |
|  |  |  |  |  | 12. لا أضيع وقتي في الشكوى من أمور تافهة.                                                                                    |
|  |  |  |  |  | 13. أحاول أن أرى الجانب الإيجابي للأمور بدلاً من التركيز على المشاكل المتعلقة ببيئة العمل.                                   |
|  |  |  |  |  | 14. لا أشعر بالاستياء أو الغضب تجاه المواقف الجديدة التي أتعرض لها أثناء العمل.                                              |
|  |  |  |  |  | 15. أقوم بدور نشط في حل النزاعات التي تنشأ داخل المؤسسة.                                                                     |
|  |  |  |  |  | <b>السلوك الحضاري</b>                                                                                                        |
|  |  |  |  |  | 16. أقرأ الإعلانات أو الرسائل أو الإجراءات أو المذكرات القصيرة التي تنشرها الإدارة العليا وأحفظ بها حيث يمكنني الوصول إليها. |
|  |  |  |  |  | 17. أشترك طواعية في الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة.                                                                              |
|  |  |  |  |  | 18. أواكب التغيرات التي تطرأ على الهيكل المؤسسي.                                                                             |
|  |  |  |  |  | 19. أشترك في مجموعات البحث والمشاريع التي تنفذ جميع أنواع الأنشطة التنموية.                                                  |

#### ملحق 4: مقياس السلوك الإبداعي

تهدف الأسئلة التالية إلى قياس مدى إدراكك للسلوك الإبداعي في العمل. الرجاء تحديد الإجابة التي تناسبك.

| أوافق بشدة | أوافق | لا أعارض ولا أوافق | أعارض | أعارض بشدة |                                                                                         |
|------------|-------|--------------------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|            |       |                    |       |            | <b>الإنتاج الفكري</b>                                                                   |
|            |       |                    |       |            | 1. أحاول استخدام طرقًا جديدة أثناء القيام بعمل.                                         |
|            |       |                    |       |            | 2. أفضل الوظائف التي تتطلب تفكيرًا مبتكرًا.                                             |
|            |       |                    |       |            | 3. عندما لا تسير الأمور على ما يرام في عملي، أحاول إيجاد حلول جديدة.                    |
|            |       |                    |       |            | <b>البحث عن الأفكار</b>                                                                 |
|            |       |                    |       |            | 4. أحاول الحصول على أفكار جديدة من زملائي أو شركاء العمل.                               |
|            |       |                    |       |            | 5. أنا مهتم بكيفية تنفيذ الأمور في الأماكن الأخرى لإفادة عملي.                          |
|            |       |                    |       |            | 6. أقوم بالبحث عن أفكار الآخرين الجديدة للعثور على أفضل الأفكار وتنفيذها.               |
|            |       |                    |       |            | <b>التواصل الفكري</b>                                                                   |
|            |       |                    |       |            | 7. عندما يكون لدي فكرة جديدة، أحاول أن أجعل زملائي يتبنونها.                            |
|            |       |                    |       |            | 8. عندما يكون لدي فكرة جديدة، أحاول الحصول على الدعم لها من الإدارة.                    |
|            |       |                    |       |            | 9. أحاول أن أظهر لزملائي الجوانب الإيجابية للأفكار الجديدة.                             |
|            |       |                    |       |            | 10. عندما يكون لدي فكرة جديدة، أحاول التعاون مع الأشخاص الذين يمكنهم العمل عليها.       |
|            |       |                    |       |            | <b>أنشطة التهيئة</b>                                                                    |
|            |       |                    |       |            | 11. أضع الخطط والجدول الزمنية المناسبة لتنفيذ الأفكار الجديدة.                          |
|            |       |                    |       |            | 12. أقوم بالبحث في التكنولوجيا أو العمليات أو الإجراءات الجديدة لتنفيذ الأفكار الجديدة. |
|            |       |                    |       |            | 13. أقوم بالبحث وتوفير الأدوات/المواد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة.                   |
|            |       |                    |       |            | <b>إشراك الآخرين</b>                                                                    |
|            |       |                    |       |            | 14. إذا ظهرت مشاكل أثناء التنفيذ، أقوم بتسليمها لأصحاب الاختصاص الذين يمكنهم حلها.      |

|                          |                                                                         |  |  |  |  |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 15.                      | أحاول إشراك صناع القرار الرئيسيين في تنفيذ الفكرة.                      |  |  |  |  |
| 16.                      | عندما يكون لدي فكرة جديدة، أحاول العثور على الأشخاص الذين يتبنونها.     |  |  |  |  |
| <b>تخطي الحواجز</b>      |                                                                         |  |  |  |  |
| 17.                      | أستطيع أن أتغلب بشكل حاسم على العقبات التي أواجهها أثناء تطوير الفكرة.  |  |  |  |  |
| 18.                      | أنا لا أستسلم حتى لو قال الآخرون أنه لا يمكن القيام بذلك.               |  |  |  |  |
| 19.                      | عادة لا أتوقف حتى أصل إلى هدفي.                                         |  |  |  |  |
| 20.                      | عند تنفيذ فكرة ما، أستمر في العمل حتى لو لم تسر الأمور كما هو مخطط لها. |  |  |  |  |
| <b>المخرجات المبتكرة</b> |                                                                         |  |  |  |  |
| 21.                      | لقد نجحت في كثير من الأحيان في تبني أفكار جديدة وتنفيذها.               |  |  |  |  |
| 22.                      | العديد من الأشياء التي أفكر فيها يتم تنفيذها واستخدامها في مؤسستنا.     |  |  |  |  |
| 23.                      | في كل مرة عملت فيها في مكان ما، كنت أقوم بتحسين شيء ما هناك.            |  |  |  |  |

### ملحق 5: مقياس الصراع التنظيمي

تهدف الأسئلة التالية إلى قياس مدى إدراكك للصراع التنظيمي. الرجاء تحديد الإجابة التي تناسبك.

| أوافق بشدة | أوافق | لا أعارض ولا أوافق | أعارض | أعارض بشدة |                                                                       |
|------------|-------|--------------------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------|
|            |       |                    |       |            | <b>المنافسة</b>                                                       |
|            |       |                    |       |            | 1. بشكل عام، أنا مصمم على متابعة أهدافي.                              |
|            |       |                    |       |            | 2. أنا ألعب دائما من أجل الفوز.                                       |
|            |       |                    |       |            | 3. أحاول إظهار منطق وفوائد وضعي.                                      |
|            |       |                    |       |            | <b>المساومة</b>                                                       |
|            |       |                    |       |            | 4. أتخلي عن بعض رغباتي عند التعامل مع الآخرين.                        |
|            |       |                    |       |            | 5. أحاول إيجاد حل وسط مع الآخرين.                                     |
|            |       |                    |       |            | 6. أحاول إيجاد مزيج عادل من المكاسب والخسائر لكلا الطرفين.            |
|            |       |                    |       |            | <b>التجنب</b>                                                         |
|            |       |                    |       |            | 7. أعتقد أن الاختلافات لا تستحق القلق دائما.                          |
|            |       |                    |       |            | 8. أتجنب خلق موقف يجعلني أبذل غير مرغوب فيه.                          |
|            |       |                    |       |            | 9. أحيانا أتجنب إثارة الجدل من خلال عدم إظهار موقفي.                  |
|            |       |                    |       |            | <b>التكيف</b>                                                         |
|            |       |                    |       |            | 10. أحاول أن أخذ رغبات الطرف الآخر بعين الاعتبار في أسلوب في التفاوض. |
|            |       |                    |       |            | 11. أحاول الحفاظ على العلاقات من خلال تهدئة مشاعر الطرف الآخر.        |
|            |       |                    |       |            | 12. أحاول ألا أؤذي مشاعر الشخص الآخر.                                 |
|            |       |                    |       |            | <b>التعاون</b>                                                        |
|            |       |                    |       |            | 13. أميل دائما إلى مناقشة المشكلة بشكل مباشر.                         |
|            |       |                    |       |            | 14. أحاول حل الخلافات بيننا على الفور.                                |
|            |       |                    |       |            | 15. أحاول الكشف عن جميع القضايا والشكوك على الفور.                    |

## **Özgeçmiş**

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

- Adı Soyadı : Hazem Alfarra
- Medeni Durumu : Evli ve 3 çocuk babası
- Uyruğu : Filistin

### **EĞİTİM**

- 2018 : Kocaeli Üniversitesi – İşletme – Doktora (Kocaeli, Türkiye)
- 2015 : Gazze İslam Üniversitesi – İşletme – Yüksek Lisans (Gazze, Filistin)
- 2009 : Boğaziçi Üniversitesi – İnşaat Mühendisliği – Lisans (İstanbul, Türkiye)

### **İŞ DENEYİMİ**

| <b>Firma</b>                     | <b>Yeri</b>             | <b>Pozisyonu</b>               | <b>Tarih</b>      |
|----------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| 1. Marn.io                       | Riyadh, Suudi Arabistan | IT Proje Müdürü                | 03/2023 – Devam   |
| 2. First Code                    | Riyadh, Suudi Arabistan | IT Proje Müdürü                | 01/2022 – 02/2023 |
| 3. Park Market San ve Tic A.Ş.   | İstanbul, Türkiye       | İhracat Müdürü                 | 06/2020 – 12/2021 |
| 4. Alfor Plastik San ve Tic A.Ş. | Kocaeli, Türkiye        | İhracat ve E-Ticaret Sorumlusu | 04/2019 – 04/2020 |
| 5. Han Yunus Belediyesi          | Han Yunus, Filistin     | Dış İlişkiler Bölüm Başkanı    | 07/2012 – 10/2018 |
| 6. Yardımelî Derneği             | Gazze, Filistin         | Proje Koordinatörü             | 02/2010 – 07/2012 |

### **DİL BİLGİSİ**

- Arapça : Ana dil
- Türkçe : İleri
- İngilizce : İleri

## **BİLGİSAYAR BİLGİSİ**

- MS Office (Word – Excel – PowerPoint – Outlook)
- MS Project
- AutoCAD

## **EHLİYET**

- B Sınıfı Ehliyet Belgesine Sahip

## **YAYINLADIĞI MAKALELER/BİLDİRİLER**

- “An Analysis of Islamic Work Ethics, Innovative Behavior, and Organizational Conflict: The Role of Organizational Citizenship as a Mediator”  
<https://ijeais.org/wp-content/uploads/2024/10/IJAMSR241019.pdf>
- “Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri”  
<https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1757>
- “Exploring The Link Between Islamic Work Ethics and Workplace Conflict: Organizational Citizenship Behavior As A Mediator”  
<https://drive.google.com/file/d/1vb9pnfbBTXsoLxd5IoAz-BYx4k3n1Vrd/view?usp=sharing>

## **BURS ve ÖDÜLLER**

- Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı YTB Burslusu: 2018 (Doktora)
- İBB Bursu: 2005, 2006, 2007 & 2008 yılları
- Mozaik Derneği Bursu: 2006, 2007, 2008 & 2009 yılları
- Boğaziçi Yöneticiler Vakfı Bursu: 2008 yılında

## **İLGİ ALANLARI**

- Uluslararası Ticaret
- Seyahat

- Farklı kültürleri tanıma
- Yüzme

