

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, DENETİM ODAĞI VE ETİK
İDEOLOJİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Meltem ANDUSE

ANKARA, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, DENETİM ODAĞI VE ETİK
İDEOLOJİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Meltem ANDUSE

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

ANKARA, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, DENETİM ODAĞI VE ETİK
İDEOLOJİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Tez Jürisi Üyeleri:

Adı Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

.....

Prof. Dr. Cemal İYEM

.....

Doç. Dr. Erdem CAM

.....

Tez Sınavı Tarihi: 02.07.2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm düşünce, veri ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (02.07.2020)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı Soyadı

Meltem ANDUSE

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın ortaya çıkması ve yürütülmesi sürecinde büyük emeği geçen, bana yol gösteren, engin hoşgörüsüyle desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Müge Ersoy Kart'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmamın araştırma kısmına sunduğu değerli katkılarından dolayı kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Özgür Güldü ve çalışma arkadaşım Mustafa Işık'a, tecrübelerini benimle paylaşarak motivasyonumu üst düzeyde tutmamda destek olan sevgili Aybars Can'a ve anket sorularını yanıtlayan tüm iş ve meslek danışmanı arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında koşulsuz destek ve yardımıyla yanımda olan ve varlıklarından gurur duyduğum sevgili ailem, annem Canser Türkoğlu, kardeşim Bilal Türkoğlu, eşim Onur Alp ve canım kızım Elif Nil ile canım oğlum Kerem Ege'ye sonsuz şükranlarımı sunarım.

Kaybettiğimiz güzel insanların anısına...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ-----	iii
İÇİNDEKİLER-----	iv
TABLolar LİSTESİ -----	vi
GİRİŞ-----	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Kişilik Kavramı ve Kişilik Kuramları -----	6
1.1.1 Kişilik Kavramı -----	6
1.1.2 Kişilik Kuramları-----	10
1.1.3 Beş Faktör Kişilik Modeli ve Tarihsel Gelişimi -----	14
1.1.4 Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutları -----	17
1.1.4.1 Dışadönüklük (<i>Extraversion</i>) -----	17
1.1.4.2 Duygusal Dengesizlik/ Nevrotiklik (<i>Neuroticism</i>) -----	19
1.1.4.3 Uzlaşılabilirlik (<i>Agreeableness</i>)-----	21
1.1.4.4 Özdisiplin (<i>Conscientiousness</i>)-----	22
1.1.4.5 Deneyime Açıklık (<i>Openness/Openness to Experience</i>)-----	24
1.2 Denetim Odağı -----	27
1.2.1 İç Denetim Odağı -----	29
1.2.2 Dış Denetim Odağı -----	30
1.3 Etik İdeoloji-----	31
1.3.1 Etik ve Etik İdeoloji -----	31
1.3.2 Forsyth'nin Etik İdeoloji Modeli (1980) -----	33
1.3.2.1 Durumcular (<i>Situationists</i>) -----	35
1.3.2.2 Mutlakçılar (<i>Absolutists</i>) -----	36
1.3.2.3 Öznelciler (<i>Subjectivists</i>) -----	36
1.3.2.4 İstisnacılar(<i>Exceptionists</i>) -----	37
1.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı -----	37
1.4.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı -----	37
1.4.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları -----	39
1.4.2.1 Özgecilik/Diğerkâmlık/Yardım Etme (<i>Altruism</i>)-----	39
1.4.2.2 Nezaket (<i>Courtesy</i>)-----	41
1.4.2.3 Vicdanlılık (<i>Conscientiousness</i>) -----	41
1.4.2.4 Centilmenlik/Sportmenlik (<i>Sportmanship</i>)-----	42
1.4.2.5 Sivil Erdem (<i>Civic Virtue</i>)-----	42

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

2.1	Araştırmanın Amacı	44
2.2	Araştırma Soruları	44
2.3	Araştırmanın Modeli	45
2.4	Araştırmanın Çalışma Grubu	45
2.5	Veri Toplama Araçları	48
2.5.1	Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (HBBKT) Ölçeğine İlişkin Bilgiler	49
2.5.2	Denetim (Kontrol) Odağı Ölçeğine İlişkin Bilgiler	51
2.5.3	Etik Durum Ölçeğine İlişkin Bilgiler	52
2.5.4	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Bilgiler	53
2.5.5	Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler	54
2.6	Uygulama	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1	Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları	56
3.2	Regresyon Çözümlemesi Sonuçları	58
3.3	Gruplararası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular	62
3.3.1	Kişilik Özellikleri Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları	62
3.3.2	Etik İdeoloji Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları	74
3.3.3	Çok Değişkenli Varyans Çözümlemesi (MANOVA) Sonuçları	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

SONUÇ VE ÖNERİLER	88
KAYNAKÇA	92
ÖZET	97
ABSTRACT	99
EKLER	101

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Forsyth'nin Etik İdeolojiler Sınıflandırması (1980).....	35
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu	47
Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Arasındaki İlişkiler	57
Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Alt Boyutlarından Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Uzlaşılabilirlik” Grupları Açısından Karşılaştırılması .62	
Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Alt Boyutlarından Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Dışadönüklük” Grupları Açısından Karşılaştırılması...65	
Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Özdisiplin” Grupları Açısından Karşılaştırılması	67
Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Duygusal Denge” Grupları Açısından Karşılaştırılması	70
Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Deneyime Açıklık” Grupları Açısından Karşılaştırılması	72
Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Denetim Odağı Puanlarının “Yüksek-Düşük İdealizm” Grupları Açısından Karşılaştırılması	74
Tablo 11: Cinsiyet ve Çalışılan Süreye Göre Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı, Etik İdeoloji ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ortalamaları ve Standart Sapmaları	77
Tablo 12: Cinsiyet ve Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Puanlarına Uygulanan Çok Değişkenli Varyans Çözümlemesi (MANOVA) Sonuçları.....	78

GİRİŞ

Devlet tarafından sunulan istihdam hizmetleri, işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçlarının etkisini azaltmak amacıyla ilk olarak 19. yy sonlarında gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. İlk olarak eşleştirme hizmetleriyle başlayan süreçte, ilerleyen zamanlarda işsizlik yardımlarının devreye alınması ve ardından işgücü piyasasındaki uyumsuzlukları gidermek amacıyla uyum politikalarının devreye alınmasıyla kamu istihdam hizmetlerinin kapsamı genişletilmiştir. 1990'lı yıllarda ise küreselleşme ve ekonomik serbestlik ile birlikte özel istihdam büroları da istihdam hizmetlerinin işleyişine dâhil olmuştur (Sayın, 2010). Halen kamu istihdam kurumları birçok ülkede resmi istihdam politikalarının uygulanması noktasında en önemli araçlardan biri olarak görülmektedir.

İşgücü piyasalarının düzenlenmesi ve resmi politikaların uygulanması noktasında Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) üstlendiği önemli roller bulunmaktadır. İŞKUR, günümüzde temel işlevi olan iş arayan ve işverenlerin eşleştirilmesinin yanında uygulamış olduğu aktif işgücü politikaları ile bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına, pasif işgücü politikaları ile işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlanmasına, eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik meslek danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasına ve işgücü piyasası araştırmaları ile işgücü piyasasının talep yönünün analiz edilmesine yönelik kapsamlı faaliyetler yürütmektedir.

İŞKUR'un gerçekleştirdiği bu faaliyetlerde kuşkusuz en büyük görev sahada görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarına (İMD) düşmektedir. Bu faaliyetler kapsamında iş ve meslek danışmanları iş arayanlarla bireysel görüşme ve grup görüşmesi yapmakta, işverenlere yönelik işyeri ziyaretlerini gerçekleştirmektedir. İşbaşı Eğitim Programı ve

Mesleki Eğitim Kursları gibi aktif işgücü programlarını tanıtmakta ve birçok aşamasında görev almaktadır. Bunlarla birlikte öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti sunmakta ve İşgücü Piyasası Araştırmaları için sahaya çıkarak işverenlerle görüşmektedir.

İş ve meslek danışmanı olabilmek için gereken şartlar “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te yer almaktadır. Bu doğrultuda İMD olabilmek için lisans mezunu olmak, geçerli bir İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi’ne sahip olmak ve mevzuat kapsamında düzenlenen yazılı ve sözlü sınavlardan başarılı olmak gerekmektedir. Bu şartları yerine getirenler İMD olarak atanmaktadır. Ancak danışmanların bireysel açıdan ne tür özelliklere sahip olması gerektiğine dair herhangi bir ön koşul bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, teknolojik dönüşümle birlikte hizmet sektörü istihdamın önemli kısmını kapsar hale gelmiştir. Yüz yüze etkileşimin oldukça yüksek düzeyde olduğu hizmet sektöründe insan ilişkileri daha önemli olduğundan çalışma biçimleri, çalışanların değer yargıları, tutum ve davranışları, kişiliği gibi bireysel faktörleri ön plana çıkarmaktadır. Kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji durumları her birey için farklılık göstermekte ve bu farklılıklar çalışma hayatında karşılaşılan tutum ve davranışlara, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki etmektedir. Bu durum özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurum çalışanlarında müşteri memnuniyeti ve etkin hizmet sunumu açısından önemli olmaktadır.

Kuşkusuz; küresel dönüşümün etkisinde sürekli bir değişim içinde olan örgütlerde insan faktörü örgüt başarısını ve sürekliliğini etkileyen kritik bir rol üstlenmektedir. Biçimsel rol davranışlarının yanı sıra, isteğe bağlı olarak ekstra rol davranışları sergileyen çalışanlar daha yüksek örgüt performansına ve başarısına katkı sağlamaktadır. Örgütsel

süreçlerde bu denli önemli bir gücü temsil etmesi sebebiyle işe alım ve sonraki süreçlerde çalışanların beklenti ve gereksinimlerini de göz önünde bulundurarak, bireysel farklılıklarına göre politikalar geliştirilmesi bireylerin motivasyonunun artmasına, kendilerini iyi hissetmesine ve olumlu örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek örgütlerin gelişmesine ve büyümesine katkı sağlamaktadır.

Gençtan (1984); kişilik kavramını “bir insanın bütün ilgileri, tutumları, yetenekleri, düşünce biçimi, konuşma tarzı, dış görünüşü gibi içsel ve dışsal özelliklerle, sosyal ortam içerisinde yaşam tarzını belirleyen bir bütündür. Kişilik kendine özgü, sistemli ve kendi içinde tutarlılık göstermelidir. Bireyin kendine özgü ve onu diğerlerinden ayıran davranış ve düşünce biçimleridir.” şeklinde tanımlamıştır. Kişilik özellikleri dinamik bir yapıya sahip, bireyleri birbirinden farklılaştıran ve kişilerin kendilerini tanımasında ve kimliklerini belirlemesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı örgütte çalışan hatta aynı işi yapan çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları sebebiyle farklı tutum ve davranışlar sergilemesi, dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını da farklı biçimlerde sergilemeleri beklenmektedir.

Bireylerin yaşadıkları olayların sebeplerini nelerle ilişkilendirdiği; onların sosyal hayatları ile birlikte çalışma yaşamlarında da önemli sonuçlar doğuran konulardan birisidir. Hayata ve yaşantılara bakış açılarına göre kişiler iç ve dış denetim odağına sahip bireyler olarak iki gruba ayrılmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığı bakımından farklı sonuçlar doğuran özellikler taşımaktadır. Kimileri yaşadıkları olayların tümünü, başarıları ve başarısızlıklarını kontrol edebileceğine inanırken, kimileri ise kendilerinden tamamen bağımsız olarak şans veya kader faktörünün hayatlarındaki esas belirleyiciler olduğunu düşünmektedir. Söz konusu düşünce farklılıkları çoğu davranış biçimini değiştirmekte, olayların kontrol edilebildiğine inananları başarıya

götürmekte, diğer taraftan her yaşantıyı şansa veya kadere bağlayan kişileri ise başarısızlığa ve psikolojik sorunlara götürmektedir. Bu durum, çalışma hayatında da insan faktörünün başat bir unsur olduğu gerçeğinden hareketle örgütsel süreçleri derinden etkilemektedir.

Kişisel ahlak felsefesi etik yargı ve davranışları kavramak açısından oldukça önemlidir. Ahlaki bir sistem entegrasyonu olarak, etik ideoloji kavramı inançları, değerleri, önceki deneyimleri, standartları ve bireylerin aynı madalyonun iki tarafı için doğru ve yanlış olarak konumlandırırdıkları kendi öz görüntülerini kapsamaktadır (Pekdemir ve Turan, 2015). Etik ideoloji ile ahlak gelişiminin bağlantılı olduğu ve çocukluk yıllarında gerçekleşen ahlak gelişiminin benimsenen etik ideolojiyi de etkilediği açıkça görülmektedir (Ersoy, 2015). Etik ideoloji idealizm ve görececilik boyutlarından oluşmakta ve bireylerin benimsediği ideoloji doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Yüksek veya düşük idealizm düzeyi ile yüksek veya düşük görececilik düzeylerine göre sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi de değişiklik göstermektedir. Çalışma hayatında örgütler için ise bireylerin olumlu biçimsel rol davranışları dışında çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri olumlu ekstra rol davranışları da hayati önem taşımaktadır (Pekdemir ve Turan, 2015).

İş ve meslek danışmanlığı için mesleğin doğası gereği danışmanların örgütsel vatandaşlık davranışı bileşenlerine ne kadar sahip olurlarsa performanslarının o kadar güçlü olacağı öngörülmüş ve bu öngörüğü sınamak üzere bu çalışma yapılmıştır.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, kamu sektöründe iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini yürüten İŞKUR bünyesinde istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel faktörler olarak kişilik özellikleri, denetim

odağı ve etik ideoloji durumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki öncüllük rolünü ortaya koymak ve araştırma neticesinde ortaya çıkan bulgular ışığında uygulamaya dönük, hizmet sunumunun kalitesini artıracak çözüm önerileri geliştirmektir.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmaya esas teşkil eden kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Kişilik özellikleri, beş faktör kişilik modeli, denetim odağı, etik ideoloji ve örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Beş Faktör Kişilik Modeli “Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik, Uzlaşılabilirlik, Özdisiplin ve Deneyime Açıklık” alt boyutlarından oluşmaktadır. Denetim Odağı, iç ve dış denetim odağına sahip olma bileşenleri bağlamında ele alınmaktadır. Etik İdeoloji durumu idealizm ve görececilik alt boyutlarını içermektedir. Çalışmada bağımlı değişken olarak incelenen Örgütsel Vatandaşlık Davranışının ise “Özgecilik, Nezaket, Vicdanlılık, Centilmenlik ve Sivil Erdem” olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışmanın yöntemine yer verilmiştir. Araştırmanın amacı ve modeli, araştırma soruları, çalışma grubunun demografik özelliklerinin analizi, veri toplama araçları ve ölçek detayları ile uygulama detayı aktarılmıştır.

Üçüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara; korelasyon, regresyon ve gruplar arası karşılaştırma (ANOVA-MANOVA) analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise alanyazın ışığında elde edilen bulgularla ilgili değerlendirmelere, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişilik, kişilik özellikleri, kişilik kuramları, denetim odağı, etik ideoloji, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili temel kavramlarla bu kavramların alt boyutlarına yer verilmiştir.

1.1 Kişilik Kavramı ve Kişilik Kuramları

1.1.1 Kişilik Kavramı

Kişilik, psikoloji literatüründe hakkında çok sayıda araştırmanın yapıldığı kavramlardan bir tanesidir. Köken bilimi açıdan incelendiğinde kelimenin İngilizce karşılığının “personality”, Fransızca karşılığının “personalite”, Almanca karşılığının ”personlichkeit”, Orta Çağ Latincesi’nde karşılığının “personalitas”, Klasik Latince karşılığının “persona” kelimeleri olduğu görülmektedir (Gümüş, 2009).

Kişilik kelimesi anlam açısından incelendiğinde ise alanyazında bu kavramın çok sayıda bilim insanınca farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. İnsanların birbirinden farklı davranmasını sağlayan faktörlerden hareketle kişilik kavramı herkeste benzer şekilde bulunmakta, fakat bireyler arasında ayırt edici özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (İbrahimoğlu, 2008). Furnhan ve Heaven’a (1999) göre psikoloji alanında kişilik, kavramın karmaşıklığı sebebiyle farklı bilim alanlarından çeşitli araştırmacılarca tanımlanmaya çalışılan ancak ortak bir tanımlı olmayan farklı şekillerde tanımlarla karşımıza çıkan oldukça karmaşık bir kavramdır (Kittisopee, 2001: 10).

Kişilik ve kişiliğin nasıl ölçülebileceğine ilişkin bilimsel araştırmalar ondokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru başlamıştır (Moody, 2007). Literatürde yer alan birçok farklı kaynakta da belirtildiği gibi kişilik kavramını tanımlamaya yönelik olarak

yapılan çalışmalar neticesinde araştırmacılar tek bir tanım üzerinde fikir birliğine varamamışlardır. Tanım üzerinde fikir birliğine varamamanın sebebini, temel bilimlerin ve davranış bilimlerinin konuya farklı açılardan yaklaşmaları oluşturmaktadır. Birçok davranış bilimci kişilik kavramını sosyal başarı ile eş tutma eğiliminde olmuş; gl, zayıf, popüler gibi tek ve baskın bir özellikle tarif etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında, kişiliğin ifade edilebilmesi için 4000'in üzerinde kelime kullanılabileceği grlmştr (Isır, 2006). Bu tanımlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

İnsanlar, çevresindeki şeyleri farklı algılar, farklı düşünür, farklı zevklere, yetenek ve becerilere sahip olup tepki verme biçimleri farklılık göstermektedir. Kişilik bireyden bireye farklılık gösteren, kişilerin kim olduğunu yansıtan eşsiz ve kalıcı özellikler ile tutum, motivasyon ve davranışsal eğilimler bütünüdür (Hoffman, 2001:7).

Literatürde en yaygın kullanılan kişilik tanımı Gordon Allport tarafından yapılmıştır. Allport (1937) kişilik kavramını içerik açısından anlatabilmek için “felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi birçok farklı bilim dalının bakış açısından hareket edilerek, birbirine pek de yakın olmayan elliden fazla tanımın kullanılabileceğini” ifade etmiştir (Akt.; Eysenck, 1981). Allport (1937) kişiliği, “evresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon” olarak tanımlamıştır (Akt.; Robbins ve Judge, 2009). Kişilik en genel ifadeyle, bireyin düşünce, duygu ve davranışları ile ilgili ayırt edici nitelikteki özelliklerdir (Funder,1997). Kişilik, bireyin özelliklerinin toplamı ile bütün özelliklerin entegre olmuş bir hayat biçiminin tamamıdır (Jersild, 1983: 7). “Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür” (Eriksen, 1984: 108). Köknel (1985) kişiliği, “bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal

özelliklerin bütünü” olarak değerlendirmektedir. Başka bir ifadeyle; kişilik kavramından, “bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü” anlaşılmaktadır (Köknel, 1985). “Kişilik, bireyde yapıların, davranış biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranışların ve yeteneklerin karakteristik bir bütünlemesidir” (Norman, 1975: 359). Bu tanımlarda kişilik bireyi diğerlerinden farklı kılan temel özelliğin karakteristik davranış biçimlerinin olduğu vurgulanmaktadır.

Kişiliğin boyutlarından olan karakter ve mizaç birbirinden farklı kavramlardır. Kalıtımla aktarılan ve hayat süresince oldukça az oranda değişen yapısal özellikler “mizaç” olarak adlandırılmaktadır. “Karakter” kavramı çevre ve eğitimin etkisi altında gelişen, öğrenilen tutumlardır. Dolayısıyla zamanla değiştirilebilecek özellikleri içermektedir. “Kişilik” ise, genetik yolla aktarılan “mizaç” ile, sonradan elde edilen “karakter” in birleşiminden oluşmaktadır (Akiskal ve Hirschfeld’den (1983) akt. Bahçeci, 2007) ve bireyin yaşama biçimi olarak tanımlanabilir (Akt.; Kart, 2011).

O halde kişiliğin, bireylerin kalıcı özelliklerini yansıttığı ve farklı çok sayıda faktörden etkilendiği söylenebilir. Mazinin izleri, şu anki zamanın uygulamaları ve geleceğe dair eğilimler kişiliği oluşturmaktadır (Zel, 2006). Buna göre, kişilik kavramı esas itibarıyla kalıtsal ve çevresel faktörlerin birleşmesinden oluşur. Isır (2006) kalıtımın fiziksel özellikleri içerdiğini belirtmiştir. Çevrenin ise kültürel, sosyal ve durumsal faktörlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Kültürel norm ve değerler bireylerin kişilik özellikleri, tutum ve davranışlarının gelişmesinde önemli yer tutmaktadır. Aile, din ve insanların yaşamları süresince katılım sağladığı biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar sosyal faktörler altında yer almaktadır. Durumsal faktörler ise bireylerin kendine güveni ile kişisel yeterlilik gibi unsurları kapsamaktadır. “Kalıtım, kişilik özelliklerinin

ne kadar gelişebileceği hakkında sınırlama getirirken, çevre ise bu sınırlamalar içerisinde gelişimi belirler” (Akt; Ersoy-Kart, 2011).

Kişilik kavramının herhangi bir zaman dilimi içerisinde var olan bir davranış biçimi olarak görülmemesi gerekmektedir. “Kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür.” İnsanların psikolojik değerlendirmesinin yapılması istendiğinde birey, “bedensel özellikleri ve sosyal ilişkileri ile birlikte” ele alınmalıdır. Kişilik, yalnızca bedensel özelliğe bağlı olmayıp aynı zamanda etraftaki ortak kalıplar ve sosyal olaylara bağlı şekillenmektedir. Tüm bu olguların ortaya çıkardığı bireysel ayrılıklara ise “kişilik” denilmektedir (Tomrukçu, 2008).

Özetle, kişilik kavramı için “bireyi diğerlerinden farklı kılan özelliklerin tümü” denilebilir. Söz konusu farklı kişilik özellikleri sebebiyle de her bir bireyin benzer olay karşısında gösterdiği algı ve davranış durumları da farklılaşmaktadır (Tozkoparan, 2013: 196). Kişilik kavramı insan davranışlarını, duygu ve düşüncelerini anlamlandırabilme açısından önemli olmakla birlikte örgütsel davranışını inceleyen bilim dalı açısından bireylerin “iş tatmini, iş performansı, motivasyon, takım çalışmasına yatkınlık, örgüte bağlılık” vb. nitelikler bağlamında da değerlendirilebilmesine yardımcı olmaktadır (Singh vd., 2017).

Toplum içerisinde de oluşan kişilik özelliklerimiz, zamanla tamamen yerine oturur ve benlik kavramı ortaya çıkmış olur. Bireyler, toplum içerisinde eğitilirler, kişilikleri ait olunan örgütler tarafından oluşturulur, hayata bakış açılarını da bu farklı örgütler şekillendirir. Aslında böylece bireylerin örgütle bütünleşmesi de sağlanmış olur. Diğer bir ifadeyle, örgüt bireye ne kadar değer verir ve bunu ne kadar gösterirse birey de o kadar gelişecek ve o kadar sağlıklı büyümüş olacaktır. Böylece örgütlerin bireye verecekleri eğitim ve diğer olanaklar karşısında bireyin şekillenen kişiliği bireyi örgüte

bağlayacak ve örgüt-birey arasında kopmaz bir etkileşim yaratabilecektir. Bu etkileşimle gerek birey gerekse örgüt gelişimi açısından pozitif bir etki sağlanacaktır (Tomrukçu, 2008).

İzleyen bölüm, temel kişilik kuramlarının değerlendirilmesine ayrılmıştır.

1.1.2 Kişilik Kuramları

Psikoloji biliminin alt dallarından olan “kişilik psikolojisi” araştırmacıları kişiliğin nasıl oluştuğuna odaklanan ve kişiliğin tanınmasına ilişkin yapılan çalışmalarla çeşitli kuramlar geliştirmiştir. Bahse konu kuramlarda kişilik kavramını oluşturan bileşenler ve kişiliğin niteliği ile ilgili çeşitli varsayımlar söz konusudur (Alpkent, 2007).

Kişilik psikolojisi literatüründe karşılaşılan kuramların çoğu kuramı geliştiren bilim insanının adıyla tanınır. Sıklıkla karşılaşılan kuramcılar “Freud, Jung, Adler, Horney, Sullivan, Murray, Lewin, Allport, Cattell, Sheldon, Rogers, Erikson, Kelly, Maslow ve Angyal” dır. Adı geçen kuramcıların kuramları benzer görüşleri ve yaklaşımları ifade eden “sayıltı, kavram ve ilkeleri” savunduğundan temsil ettiği yaklaşımın adıyla anılır. Örnek olarak, “insancıl, hümanistik, psikoanalitik, davranışçı, özellikler yaklaşımı” (Özkalp ve Zıllıoğlu,1983) gibi kuram öbekleri alan yazına ışık tutmaktadır.

İnsanoğlu belki de dünya üzerindeki en karmaşık varlıktır. Psikologlar insan davranışlarını incelerken fen bilimci araştırmacılardan ziyadesiyle farklı bir bakış açısı benimsemektedir. Açıkçası insanoğlu çevresindeki nesneler yerine kendi yapısını, doğasını ve özünü tanımlama ve anlama çabası içindedir. Fen alanında çalışan bilim insanları fizik, kimya gibi objektif disiplinlerde dahi birbirinden farklı kuramlar ortaya koymaktadır. İnsan davranışlarının karmaşıklığı ve insanın kendisini incelemesinin

getirdiği zorluklar göz önünde bulundurulduğunda farklı perspektiflere sahip kuramların ortaya çıkarılması kaçınılmaz olmaktadır. Kuramların her biri birbirinden farklı perspektiflere sahip kişilerin önemli çabaları sonucunda geliştirilmiştir. Kuramların hiçbirisi her konuda tüm doğruları ortaya koymasa da hepsinin kendimizi ve kişiliğimizi anlamamızda önemli bir katkısı bulunmaktadır (İnanç ve Yerliaka, 2008).

Son dönemlerde yapılan kişilik araştırmalarının şüphesiz en temel sorunsalı kişilik kavramının temel boyutlarını belirleme olmuştur. Tam bir uzlaşma hiçbir dönemde sağlanamamış olsa da son yıllardaki araştırmalar, beklenmedik şekilde tutarlı bulgulara işaret etmektedir. Kişiliği ele alan araştırmacılar için son yıllarda en açıklayıcı çerçeveyi beş faktörle açıklanan kişilik modelinin sunduğu da bir gerçektir. Hakikaten bu modelin kuramsal açıdan önemli çatı oluşturduğu aşıkardır (Tomrukçu, 2008).

Yine de, daha önce de belirtildiği gibi, psikologlar ve diğer bilim dallarının araştırmacıları insan kavramını ve kişilik özelliklerini açıklamaya yönelik birbirlerinden farklı kişilik kuramları ortaya koymuşlardır. Bu kuramlardan bazıları birbirleriyle benzerlik gösterirken bazıları çelişen özellikler taşımaktadır. Alanyazında kişiliği açıklayan kuramlar genel olarak Psikoanalitik (Psikanalizci), Davranışçı, İnsancıl (Hümanist), Özellikler (Treyt) ve Gelişmişlik Kuramları olarak sayılabilmektedir (Isır, 2006; Joseph, 2003; Bolat, 2008). İzleyen bölümde bu kuramsal yaklaşımlar kısaca tanıtılmaktadır. Bu çalışma için temel açıklayıcı zemin teşkil eden Özellikler Yaklaşımı ise ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

Psikoanalitik Kişilik Kuramları

Psikoanalitik kişilik kuramları olarak adlandırılan bu çalışmalar, “Freud, Erikson, Adler, Jung, Berne, Horney, Murray ve Fromm” gibi psikanalizci bakış açısını savunan bilim insanlarınca ortaya atılan teorilerden oluşur. Bu yaklaşımı savunan araştırmacıların

ortak özellikleri iki grupta toplanabilir. Öncelikle kişiliğin şekillenme sürecindeki en önemli faktörün, “bilinçaltının sağladığı motivasyon” olduğunu savunmuşlardır. Bununla birlikte kişiliği, “karşıt motivasyonlar ile önleme arzusunı geliştiren savunma mekanizması arasındaki çatışmanın şekillendirdiği” ni ileri sürmüşlerdir. Bu gruptaki kişilik kuramları, kişilik kavramını davranışlara yön veren bilinçdışı güdüler olarak ele alarak incelemekte ve kişiliğin gelişim sürecini etkileyen faktörler ile ilgilenmektedir (Isır, 2006).

Davranışçı Kişilik Kuramları

Bu gruptaki çalışmalar genellikle insan davranışları ve toplumsal kişilik üzerinde yoğunlaşmaktadır. İlk olarak “Eysenck, Watson ve Skinner”ın örnek olarak gösterilebileceği söz konusu çalışmalarda araştırmacılar, bireyin çevresiyle olan ilişki ve davranış biçimlerinin dikkatlice gözlemlenmesi ve incelenmesinin kişilik gelişimine temel oluşturduğunu savunmuşlardır (Isır, 2006).

Fenomenolojik (Hümanist/İnsancıl) Kişilik Kuramları

İnsancıl kişilik kuramlarının çoğunluğunu “Maslow ve Rogers” gibi araştırmacılar tarafından ortaya konulan kuramlar oluşturur. Adı geçen araştırmacılar, çevresel koşullar ile insanların ayırt edici nitelikleri arasında devamlı bir etkileşim bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu sebeple dışsal faktörlerin etkisinde hareket ederek kişiliğin yeterli düzeyde açıklanamayacağından hareketle yepyeni bir kişilik yaklaşımı ortaya çıkarmışlardır. Hümanist kuram savunucuları için, davranış, “bireyin ve diğer insanların” dünyayı algılama biçimlerine göre ortaya çıkmakta ve şekillenmektedir. Dolayısıyla, bireylerin kişilik özelliklerindeki farklılıklarla dünya perspektifleri arasında yakın ve manalı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Hümanistik yaklaşımı savunan

araştırmacılar, insanların ihtiyaç, beklenti ve algılamalarının kişilik yapılarının oluşmasında rol alan önemli etmenler arasında saymaktadır (Kaşlı, 2009).

Gelişmişlik Yaklaşımı

Gelişmişlik yaklaşımına Argyris'in “gelişmişlik - gelişmemişlik teorisi” örnek verilebilir. Argyris kişilik gelişimini organizasyonel davranış açısı ile ele almıştır. Teori uyarınca gelişmişlik ile gelişmemişlik arasında 7 kontrast kişilik özelliği ayrımı veya farkı bulunur. Çalışma ortamında elde edilen tecrübe ve kendine güven hissi bu zıt grupların her birinde yer alan kişilik özelliğini gelişmemişlik seviyesinden gelişmişlik seviyesine doğru değişikliğe uğratmaktadır. Araştırmacılar bu değişim sürecini kişiliğin oluşum süreci olarak da tanımlamaktadır (Isır, 2006).

Özellikler (Treyt) Yaklaşımı ve Kişiliğin Beş Boyutu Kuramı (Beş Faktör Kişilik Özellikleri)

Burger'a (2006) göre literatürde “ayırıcı özellik kuramı” adıyla da bilinen “özellikler ya da treyt kuramı”, “bir bireyin spesifik bir kişilik özelliğini gösterme derecesine göre bireyi sınıflandıran” bir kişilik yaklaşımıdır. Anılan yaklaşım, kişilik yapıları üzerinde bireyin temel karakteristiklerini belirten ve süreklilik gösteren birtakım özellikler “utangaçlık, saldırganlık, uysallık, tembellik, isteklilik, güvenilirlik ve sakinlik vb.” üzerinde durmaktadır. Bu özelliklerin aynı kişide farklı durum ve koşullarda aynı biçimde istikrar göstermesi halinde bunlara “ayırıcı özellik” ismi verilebilmektedir. Bu özellikler kişiyi genellikle diğer bireylerden ayıran ve kendi davranışlarını açıklama noktasında yararlanılan, tutarlılık gösteren özellikleridir (Camgöz, 2009).

Özellikler yaklaşımı, Beş Faktör Modeli'nin temelini oluşturmuştur. Bazı modellerde kişilik özellikleri “5'li, 6'lı veya 16'lı faktörlerle” incelenmektedir. Sosyal psikoloji araştırmalarında genel yaklaşım kişilik özelliklerinin genel olarak beş temel

başlık altında ele alınması yönündedir. Anılan modele “Beş Faktör Modeli (Five Factor Model)” veya “Büyük Beşli (Big Five)” adı verilmektedir. Bu model “kişiliği belirleyen beş önemli faktör” ile bu faktörlerde yaşanan değişiklikler ile değişikliklerin “neyi nasıl” etkilediğini açıklamaktadır (Tozkoparan, 2013; Wood-Bell, 2008; Tekin, 2012).

Beş Faktör Kişilik Modeli bu çalışmanın temel kuramsal dayanağı olduğundan tarihsel gelişimi ve boyutları, izleyen alt bölümde ayrıca ele alınmaktadır.

1.1.3 Beş Faktör Kişilik Modeli ve Tarihsel Gelişimi

“Beş Faktör Kişilik Modeli (Big Five Factor Model)”, kişilik kavramının değerlendirilmesi sürecinde çoğunlukla yararlanılan bir yaklaşımdır. Kişilik özelliği teorisinin temellerinden doğan kişilik öbeklerinin gruplanması ile ortaya çıkmıştır. İnsanların kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandığı binlerce sıfat incelenerek geliştirilmiş bir modeldir. Bir teoriden daha çok, açıklayıcı bir kişilik modeli olarak düşünülmektedir Kişilik ile ilgili çalışan araştırmacılar, bu modelin kişilik yapısını analiz etme ve anlamada güçlü bir yaklaşım olarak kullanıldığını belirtmektedir (De Fruyt vd., 2004; John, 1999; Hart, 2007; Goldberg, 1990).

Beş Faktör Kişilik Modeli yaklaşımının tarihsel gelişim süreci incelendiğinde birçok farklı alandan çok sayıda araştırmacının çalışmalarını görmek mümkündür. Kişilik kavramının “beş boyutta” açıklanması çalışmalarına 1960’lı yıllarda başlanmış, 1980 ve 1990’lı yıllarda bu çalışmalar ivme kazanmıştır. 1980’li yılların sonuna doğru kişiliği kapsamlı bir çerçevede ele alan yaklaşımları düzenlemek, bu konuda alanyazında var olan karışıklığı düzenleyerek daha anlamlı bir duruma getirmek için bu modele odaklanan kişilik psikologları modelin beş güçlü faktörü üzerinde fikir birliğine varmışlardır (Bolat, 2008: 91, Taggar, Hackett ve Saha, 1999).

Buradaki çalışmaların tohumu olarak nitelendirilebilecek ilk çalışmayı 1936’da “Allport ve Odbert” gerçekleştirmiştir. Adı geçen araştırmacılar ingilizce sözlük üzerine yaptıkları bir araştırmada bir kişiye başkalarından ayırmak için kullanılabilecek şekilde diğerk bir ifadeyle insanların kişiliklerini tanımlamak için kullanılabilecek, kişilerin birbirinden farklı oldukları özellikleri belirtir nitelikte 18,000 kelimeye ulaşmışlardır. Ancak o dönemde bireyler arasındaki farklılıkları tanımlayan kelimeler, bu farklılıkları kişilik özellikleri bağlamında ortaya koymak için yeterli olmamıştır (Allport ve Odbert, 1936; Allport, 1937; Camgöz, 2009; Sezici, 2015).

Allport ve Odbert tarafından yrtlen çalışma ışığında Cattell (1943), Allport ve Odbert’in araştırmasından elde ettiği yaklaşık 4,500 sıfattan hareketle insanların kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik olarak kendi gruplamasını oluşturmuştur. Çalışmada ham olarak ele aldığı 4.500 özelliği 35 özellik değişkenine indirgeyerek, yapmış olduğu faktör analizlerinin neticesinde “16 Kişilik Faktörünü (16KF)” elde etmiş ve böylece alana önemli katkılar sağlamıştır (Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2005:16, John ve Srivastava, 1999:5). Analizler neticesinde bireylerin kişilik özelliklerini “Dışa dönüklük, uzlaşılabilirlik, özdisiplin, duygusal denge ve kültür” olmak üzere beş kişilik faktörü altında toplayarak açıklamıştır (Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2005: 16, John ve Srivastava, 1999: 5).

Hans Eysenck de faktör analizi ile kalıtımla belirlendiğini ileri sürdüğü dışa dönüklük, duygusal denge (nevrotizm) ve psikotizm boyutları olmak üzere üç faktörlü kişilik özellikleri envanterini geliştirmiştir (Eysenck, 1981).

Goldberg (1981) literatürde “büyük beşli” söylemini kullanmış olan ilk araştırmacı olarak anılmaktadır. Goldberg, “Büyük beşli” deyimini özü itibarıyla büyüklüğünü yansıtmama amacıyla değil, her faktörün ayrı ayrı oldukça geniş olduğunu

vurgulamak amacıyla seçmiştir. Analiz raporunda, o güne kadar geliştirilen “beş faktör kişilik özellikleri” yapısının insanların kişilik özelliklerinin tanımlanması açısından son derece güçlü ve kapsayıcı bir özelliğe sahip olduğuna yer vermiştir (John ve Srivastava, 1999: 6; Goldberg, 1981). Goldberg (1990) Norman’ın yapmış olduğu listeden yararlanarak, 1.710 kelimeden (sıfat) oluşturulan bir kişilik ölçeği hazırlayarak, “beş faktörlü (içe-dışa dönüklük, uzlaşılabilirlik, özdisiplin, duygusal denge, entelektüel hayal gücü)” bir sınıflandırmaya ulaşmıştır. Bu kuramın gelişim hikayesinin başlangıç aşamalarında yer alan isimlerden bir tanesi olarak Goldberg, 1990 yılında yaptığı ilk çalışmasında 75 küme olarak gruplandırılan 1431 kelime kullanmıştır. İkinci çalışmasında 33 benzer küme altında gruplandırılmış olan 479 sıfatı kullanmıştır. Üçüncü çalışmasını ise 339 özellik teriminden türemiş olan 100 kümeden meydana gelen bir set ile sonuçlandırmıştır (Goldberg, 1990: 41; Goldberg, 1992: 27; Şengül, 2008: 34)

“Costa ve McCrae” beş faktör kişilik kavramına boyutsal bir bakış açısı getiren günümüz kuramcılarındandır (Camgöz, 2009). Bu araştırmacılar 1985 yılında “NEO-PI (NEO Personality Inventory)” olarak adlandırdıkları “dışa dönüklük (extraversion), duygusal dengesizlik-nevrotizm (neuroticism) ve deneyime açıklık (openness to experience)” boyutlarından oluşan kendi kişilik envanterlerini geliştirmiştir (Costa ve McCrae, 1995; İbrahimoglu, 2008). Daha sonra orjinal neo kişilik envanterine uzlaşılabilirlik (agreeableness) ve özdisiplin (conscientiousness) kişilik özelliklerini de dâhil ederek NEO-PI-R (NEO Personality Inventory-Revised) kişilik envanterini 1992’de yayımlamışlardır. Böylece “duygusal dengesizlik, uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık, özdisiplin ve dışa dönüklük” olarak bilinen Beş Faktör Modeli’ni oluşturan beş ana boyut ortaya çıkmıştır (McCrae ve John 1992; De Fruyt ve diğerleri, 2004: 209).

Sonuç olarak, *dışadönüklük, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin* boyutları üzerinde uzlaş sağlanan bu çok boyutlu “Beş Faktör Kişilik Modeli”, çerçeve model olarak gittikçe daha çok kabul görmekte ve değerlendirilmektedir (Digman, 1990; Goldberg, 1993; McCrae ve John, 1992; Gümüş, 2009). Bu sebeple, bu araştırmada kişilik kavramı “beş faktör kişilik modelinin boyutları” ekseninde ele alınacaktır.

1.1.4 Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutları

“Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli” çerçevesinde beş temel boyut (*dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, özdisiplin, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık*) ele alınmıştır. Bu kısımda bu boyutlara ilişkin temel tanımlar, kapsamaları ve çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan açıklamalara yer verilecektir.

1.1.4.1 Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönüklük boyutu 1981 yılında Eysenck tarafından ileri sürülen “Dışadönüklük/İçedönüklük boyutu” ile son derecede benzerlik göstermektedir. Bu boyut “sıcakkanlılık, insanları sevmek, iddialı olma, heyecan arama, hareketli olma, pozitif düşünme” gibi özellikleri içermektedir (Somer, 1998: 28).

Modelin bu boyutu esasen dış dünya ile olan ilişkiyle ifade edilebilir. Buna göre; dışa dönük olan kimseler, insancıl ve cana yakın, neşeli, enerji dolu ve her zaman iyi düşünen, çok konuşan, şakadan hoşlanan, iyimser, insanlarla bir arada olmayı, gülmeyi, eğlenmeyi seven, rahatlıkla iletişim kuran ve arkadaş edinebilen bireylerdir. Kendi başlarına kalmak, okumak ve çalışmak gibi eylemlerden hoşlanmazlar, heyecan verici olaylardan daha çok hoşlanırlar. Kalabalık ortamları ve toplantıları severler. Bu boyutta yer alan insanlar, grup içinde bulunan diğer bireylerle kolaylıkla iletişim kurmakta,

kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında önderlik etmektedirler. Özetle, bu bireyler için “dış dünyaya açık bireyler” ifadesi kullanılabilir (Eysenck, 1981; Barrick ve Mount, 1991; Çiğdemoğlu, 2006; Dede, 2009).

Bu boyutun tam karşıtını temsil eden içe dönük olan kimseler, “sessiz, sakın, utangaç, ılımlı, daha ketum, çevreye karşı kapalı, insanlardan kaçan, hayata bakış açıları karamsar olan, kendi başına kalmak isteyen, okumak, yazmak, resim, müzik gibi uğraşılardan hoşlanan” bireylerdir. Diğer kişilerle ilişki kurmakta ve arkadaş edinmekte zorlanırlar. Günlük hayatı ve yaşadıklarını oldukça ciddiye alırlar, oluşturdukları toplumsal ilişkilerini “sınırlı ve dengeli” bir şekilde sürdürme çabası içindedirler (Eysenck, 1981; Dede, 2009; Digman, 1990).

Dışa dönüklük boyutu iş yaşamı açısından değerlendirildiğinde oldukça belirleyici bir kişilik özelliği olarak çarpıcılık kazanmaktadır. Örneğin Mount, Barrick ve Stewart’ın (1998) kişisel etkileşimi gerekli kılan meslekler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapmış oldukları çalışmada, dışa dönük kişilik özellikleri baskın olan bireylerin “dışa dönüklük özellikleri” ile “mesleki başarıları” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan Chiaburu ve arkadaşları (2011) tarafından “kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları” arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütölen bir meta-analiz çalışmasında dışadönüklük boyutunun vatandaşlık davranışını değiştirmeye etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir çalışmada dışa dönük kişilik yapısına sahip bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu ancak, işe devamsızlıklarının ve işten ayrılma eğilimlerinin oldukça fazla olduğu görölmüştür (Judge, Martocchio ve Thoresan, 1997).

1991 yılında Barrick ve Mount isimli araştırmacılar tarafından çeşitli meslek gruplarında “kişilik özellikleri ile çalışanın iş performansı arasındaki ilişki” nin

araştırıldığı meta-analiz çalışması da yapılmıştır. Meslek grupları olarak mühendis, doktor, öğretmen, avukat ve muhasebecilerden oluşan profesyonel meslek mensupları, polisler, yöneticiler, satış personeli, vasıflı ve yarı vasıflı çalışanların analize katıldığı araştırmada, dışa dönüklük boyutunun iş yaşamında yöneticilik, satış temsilciliği ve polislik meslekleri için iş performansını olumlu yönde yordadığı ifade edilmiştir. Bu mesleklerde, diğer insanlarla sürekli iletişim halinde olmak işin önemli bir parçasını oluşturduğundan dışa dönüklük boyutunun içerdiği sosyal, girişken ve konuşkan olmak gibi özellikler, benzer özellikleri taşımanın nispeten az önemli olduğu diğer meslek gruplarında bulunan çalışanlara oranla iş performansının artmasına yol açtığı belirtilmiştir (Barrick ve Mount, 1991; Caldwell ve Burger, 1998).

1.1.4.2 Duygusal Dengesizlik/ Nevrotiklik (Neuroticism)

Duygusal dengesizlik kişilik boyutu, genel olarak, “sinirli, endişeli, güvensiz, korumacı, gergin, bunalımlı, karamsar, mutsuz olma, problemlili, huzursuz ve kaygılı” gibi olumsuz duygular barındıran sıfatlar ile ilişkilendirilir ve bu özelliklere sahip bireyleri kapsar (Barric ve Mount, 1991; Somer, 1998, McCrane ve Costa, 1987). Bahsedilen karakter özellikleri kişilerin “iş ve aile yaşamını” karşılıklı olarak etkileyerek daha yoğun çatışma ve dolayısıyla daha çok stres yaşamalarına yol açabilmektedir (Stoeva, 2002; Yelboğa, 2006).

Duygusal dengesizlik “bir kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu” ifade eder. Araştırmacılar, duygusal dengesizlik kavramının akla uygun olmayan düşünceler ve bu düşüncelerle mücadele etme yöntemindeki yetersizlik duygusu ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, duygusal dengesizlik boyutunda yüksek puan alan kimselerin, “daha çok karmaşık duygularla uğraşmak zorunda oldukları, kuruntulu düşünceler ve düşmanca tepkiler gibi

uygun olmayan bir takım başa çıkma mekanizmalarına daha çok başvurdıkları” söylenebilir. Bu kişilik özelliği başat olan bireylerin günlük olaylar karşısında daha yoğun stres yaşamaları, fiziksel sağlık problemlerinden daha çok şikâyet etmeleri ve bunlarla baş etmede etkili olmayan yöntemler kullanmaları söz konusudur (Camgöz, 2009; Eysenck, 1992). Buna karşılık duygusal dengesizlik boyutunda düşük puan alan kişilerin (duygusal denge/durağanlık) genel olarak “sakin, sıcak, rahat, güçlü, uysal, kendilerine güveni yüksek, olumlu duygulanımlar yaşayan ve yaşam doyumları yüksek bireyler” oldukları tespit edilmiştir (Camgöz, 2009; Eysenck, 1992).

Duygusal dengesiz kimseler diğer bireylerle ilişki kurduklarında utangaçlık hissetmekte ve davranışları da çekingen kalmaktadır. Bunun yanı sıra bu kişilerin talep ve gereksinimlerini kontrol etmekte zorluk yaşadığı söylenebilir (Costa vd., 2001; Eysenck, 1992). Duygusal dengesiz bireyler oldukça streslidir ve organizasyon için gerekli olan etkin davranışları sergilememektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında örgütte ve özel hayatında karşı karşıya olduğu baskıları yönetebilmekte epeyce zorlanmaktadır. Bu kişilerin iş ve yaşam arasında iyi bir denge kuramadığı, o nedenle de ciddi problemler yaşadığı ifade edilmektedir (Hashim vd., 2012; Robinson ve Tamir, 2005). Duygusal yönden kendini rahat hissedemeyen kimseler ise maruz kaldıkları bu baskı unsurlarını daha az indirebilmekte ve işine odaklanabilmektedir (Hashim vd., 2012; Robinson ve Tamir, 2005).

Duygusal dengesizliği yüksek olan bireylerin, yaşadıkları negatif duygu durumlarının tesiriyle belirli bir performansı devam ettirmekte zorlandıklarını ve çalışma yaşamında iş yapmaktan kaçınma eğiliminde oldukları görülmüştür. Ayrıca kendilerine yeterince güvenemedikleri için işten ayrılma davranışlarının düşük olduğu görülmüştür (Barrick ve Mount, 1991).

Duygusal denge boyutu; Salgado (1997)'nin çalışmasında avukat, mühendis gibi profesyonel meslek grupları ile polisler, yöneticiler ve vasıflı işçilerden oluşan dört meslek grubunu kapsayan meta-analiz çalışmasında iş performansının yordayıcısı olarak bulunmuştur (Camgöz, 2009). Tett ve diğerlerinin (1991) gerçekleştirdiği küçük ölçekli meta-analiz çalışmasında da, uzlaşılabilirlik boyutundan sonra, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının en geçerli boyutlar olduğu ifade edilmiştir (Camgöz, 2009).

Diğer taraftan, Mount, Barrick ve Stewart (1998) bireyler arası ilişkilerde duygusal denge boyutu yüksek kişilik özelliğine sahip hizmet sektörü çalışanlarının daha rahat ve stressiz olduklarını; bu özelliğin müşterileri ile aralarında güven ilişkisinin oluşmasına imkân verdiğini ifade etmiş; güvenilirliğin kaliteli hizmet sunumu ile bağlantılı olduğunu ve bunun sonucunda da “duygusal denge” ile “yüksek hizmet performansı” arasında güçlü bir bağlantı olduğunu belirtmiştir (Lounsbury, Sundstrom, Loveland ve Gibson, 2003).

1.1.4.3 Uzlaşılabilirlik (Agreeableness)

Beş faktör kişilik modelinin genellikle üçüncü boyutu olarak anılan uzlaşılabilirlik boyutu “kibarlık, nezaket, arkadaşça davranan, esneklik, güvenilirlik, işbirliğine yatkınlık, affedici olmak, yumuşak kalplilik, iyi huylu ve hoşgörülü olma” özellikleri ile ilişkilendirilmiştir (Barrick ve Mount, 1991). McCrae ve Costa (1991) uzlaşılabilirlik kavramının bireylerin diğer insanlara anlamlı ilişkiler kurması ve mutluluk kavramı ile yakından ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Benzer biçimde uzlaşılabilir kişiler “saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli, nazik, merhametli, ince, vicdanlı, bağışlayıcı, insanları seven, merhametli, dostça davranan, yardımsever, dürüst, saf, iyi huylu, yardımsever, hoşgörü sınırı geniş olan, iyi iletişim kuran, güven verici, yumuşak kalpli” gibi özellikleri

barındırırlar. Uzlaşılabilirlik boyutunun negatif özellikleri içeren karşıt ucunda ise hırçınlık, düşmanca davranma, huysuzluk, soğuk, kavgacı, kinci, dikbaşı, ben merkezli ve kaba olma, başkalarına karşı kıskançlık duyguları besleme ve kuşkuculuk özellikleri bulunmaktadır (Somer, 1998; Digman, 1990).

Bu kişilik boyutu açısından üzerinde durulması önemli bir husus, Costa ve arkadaşlarının (1991), bu boyutun kişilik psikolojisinden daha çok ahlaki değerlerle ilgili olduğunu, karşıt ucunun da Makyavelizm (amaca giden her yol mubahtır) ile eş olabileceğini belirtmeleridir (Costa vd., 1991). Açıkçası uzlaşılabilirlik düzeyi zayıf kişilerin sosyal bağlamlarda “problem yaratma potansiyeli” için önemli bir uyarı niteliğindeki bu saptama için henüz kesin bir karara varmak mümkün görünmemektedir. Bu özellikleri taşıyan kimseler, yönetici ise astlarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışır, onları iyi motive eder ve iyi iletişim kurabilirler (Soysal, 2008:10). “Kişilik özellikleri” ile “örgütsel vatandaşlık davranışları” arasındaki bağlantıyı belirlemek amacıyla yürütülen bir meta-analiz çalışması neticesinde uzlaşılabilirlik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu ve iş performansı kriterine kıyasla örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha çok ilişkili olduğu sonucuna vurgu yapılmıştır (Chiaburu ve arkadaşları, 2011).

Uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek bireyler işbirliğine önem vermekte, içinde bulunduğu gruba aidiyet hissederek bağlılık göstermekte ve örgütün bütün normlarına uyum sağlamaktadır. Bu yüzden bu bireyler iş arkadaşlarıyla veya yöneticileriyle tartışmaya girmemekte ve kurduğu insan ilişkilerine zarar vermemektedir (Öztürk, 2014).

1.1.4.4 Özdisiplin (Conscientiousness)

Somer’in (1998) yapmış olduğu çalışmada bu boyut için düzenli, programlı, disiplinli, çalışkan, dikkatli, dengeli, gayretli, iradeli, dinç, verimli, çalışkan, mücadeleci

amaçlı, özdisiplin sahibi (ve zıtları) gibi sıfatlar bu boyutu en iyi temsil eden sıfatlar olarak ortaya konmuştur. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireyler “başarılı ve çok çalışan, odaklanma gücü yüksek, düzenli ve disiplinli olan, planlı hareket eden, iradeli, kararlı, motivasyon gücü yüksek, sabırlı, çalışkan, başarı kazanma güdüsü yüksek, azimli, kontrol ve disiplin sahibi, sorunlarla baş etmeyi iyi becerebilen ve başladığı işi bitirebilen” kişilikler olarak nitelendirilmiştir (Costa ve arkadaşları 1991; Mete, 2006). Costa ve arkadaşları (1991) özdisiplin boyutunu “yeterlilik, düzen, görev aşkı, başarı çabası, özdisiplin ve tedbirlilik” alt boyutlarının temsil edeceğini düşünmüşlerdir. Belirtilen alt faktörlerden hareketle özdisiplin boyutu “dikkat dağıtıcı faktörlere ve sıkılmaya rağmen bir göreve devam edebilme yeteneğini ve özellikle sabırlı olmayı, ihtiyatlı, planlı ve dikkatli olmayı” içermektedir. Buna karşın özdisiplin özelliğinde zayıf olan bireyler, görevini erteleme ve hayal kırıklığı karşısında hızlıca pes etme eğiliminde olmaktadır (Somer, 1998; Costa ve arkadaşları, 1991; McCrae ve Costa, 1991).

Araştırmacılar, özdisiplin boyutunda yüksek puan alan kişileri dikkatli, kendi kendine çabuk bir şekilde organize olabilen, planlı hareket eden, çok çalışkan, başarı odaklı, kararlı, ahlaki ilke ve değerlere sıkı sıkıya bağlı, başladığı işi bitirebilme becerisini haiz ve harekete geçmeden önce ayrıntılı bir şekilde düşünen bireyler olarak tanımlamaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Costa ve arkadaşları, 1991). Özdisiplin boyutunu inceleyen MacDonald (1995) bu boyutu hoş olmayan görevlerde sabırlı olma, tatmin olmayı erteleme, detaylara dikkat etme, sorumlu ve güvenilir davranışlar sergileme becerisi ile ilişkilendirmiştir.

Costa ve arkadaşları (1991) özdisiplin boyutunun “ilerletici” ve “engelleyici” yönlerini birlikte bulundurduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, özdisiplin boyutunun “ilerletici yönü” olarak başarıma ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görülmekte,

“engelleyici yönü” ise, ahlaki titizlik ve tedbirlilik özellikleri ile anlatılmaktadır. Parasuraman, Zeitham ve Berry (1985) ise, özdisiplin kişilik özelliğinin hizmet sektöründeki önemine dikkat çekmişlerdir. Parasuraman ve arkadaşlarına (1985) göre hizmet sektöründe başarılı olabilmek için güvenilir, zaman odaklı, çalışkan ve dürüstlük niteliklerine sahip olmak gerekmektedir. Bu sebeple özdisiplin kişilik özelliği yüksek olan bireylerin bu sektörde daha yüksek kalitede hizmet sundukları belirtilmiştir (Camgöz, 2009; McCrae ve John, 1992; Hurtz ve Donovan, 2000). Ayrıca; birçok araştırma sonucunda özdisiplin boyutunun çoğu meslekte iş performansının en geçerli ve önemli yordayıcılarından biri olduğuna, diğer bir ifadeyle iş performansı ile olumlu ilişkisine dikkat çekilmiştir (Barrick, Mount ve Judge, 2001).

1.1.4.5 Deneyime Açıklık (Openness/Openness to Experience)

Modelin beşinci boyutu olan bu faktör, araştırmacıların üzerinde en çok tartıştığı ve en az görüş birliğine vardıkları boyuttur (Somer, 2002). Trapnell and Wiggins (1990) bu boyutun büyük beşli modelinin, kapsamı daha geniş ve yapılanmasının diğer dört faktöre göre daha zayıf olduğunu belirtmiştir (McCrae, 1992). Bu boyut hem yapısal hem de motivasyonel açıdan bireysel farklılıkların geniş ve genel bir boyutu olarak dikkate alınmaktadır (McCrae, 1992). Yine McCrae (1996) bu boyutu gözden geçirilmiş kişilik envanterinin deneyime açıklık boyutunda ölçülen sanatsal duyarlılık, duygu derinliği, önyargısız ve hoşgörülü olma, derinlik, davranışsal esneklik entelektüel merak ve alışılmamış tutumlar sergileme özellikleri ile ilişkilendirmiştir.

Deneyime açık olan bireyler, “gelişime ve yeniliklere açık, hayal gücü kuvvetli, içgörü sahibi, yaratıcı, liberal, geleneksel olmayan yaratıcı, yaşama dair geniş ilgi alanları olan, meraklı, analitik, karmaşık, meraklı, bağımsız, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, artistik, açık fikirli cesaretli, çeşitliliği seven ve liberal

entelektüel olarak meraklı, güzelliğe duyarlı, sanatla ilgilenen, duygusal ve özgür olma eğiliminde olan” kişilerdir (Somer, 2002; Costa ve McCrae, 1997). Bu faktör, yeni fikirler düşünme ve deneyimler bağlamında farklılıklar oluşturan bakış açlarına eğilimli olma şeklinde de tanımlanabilir. “Hayal, estetik duygular, faaliyetler, fikirler ve değerler gibi özellikleri” de içermektedir. Deneyime açıklık boyutunda yüksek puan alan bireyler, içgörü sahibi, cesur, hayal gücü kuvvetli, yaratıcı ve orijinal insanlardır. Basit anlaşılır ve yalın olmayı tercih eden bu bireyler, karmaşık, kuşkulu ve gizli her şeyden kaçınmaktadır (McCrae, 1992; Camgöz, 2009).

Bu boyutun zıt ucunda olan “deneyime kapalılık/gelenekçilik boyutu” ise, “bireyin ilgi ve merakını dar bir alanda tutması ve görüşlerinde daha pragmatik ve sade olmasını” ifade eder (Camgöz,2009). Bu grupta bulunan kişiler, “kişiler arası ilişkileri açısından geleneksel tutumlara sahip, kural ya da ilkelere katı bir biçimde bağlılık gösteren-kuralcı, maceralardan hoşlanmayan otoriteye mutlak itaat eden kökten bağlılık gösteren, kültürlü olma, meraklı olma, yaratıcılık ve hayal kurma yetisi pek de gelişmemiş olan, tutucu ve standartlaşmış davranış kalıplarını benimseyen” bireylerdir. Bu boyutta yüksek puan alan bireylerin, “gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere sahip olduğu” daha düşük olan bireylerin ise, “daha geleneksel ve bilineni tercih etme eğiliminde olduğu” söylenebilir (Dede, 2009; Feist, 1998).

Alanyazında deneyime açıklık boyutunun iş performansı kriteri için geçerli bir yordayıcı olduğu önerilmektedir. Bu boyutta yüksek puan alan bireylerin öğrenmeye açık oldukları ve iş yaşantısında yüksek seviyede iş ve kariyer doyumu yaşadıkları belirtilmiştir (Barrick ve Mount, 1991). Yönetici pozisyonu ya da alt pozisyonlarda olsa da bu tarz bireyler işlerinde her zaman şeffaf olma konusuna özen gösterirler. Her

duruma/ortama hızlıca uyum sağlar ve problem çıkarma yerine sorunları çözmeye odaklanırlar ve paylaşımcılardır (Soysal, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilik özellikleri arasında var olan ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin; Organ’a göre, ulaşılabilirlik kişilik özelliğine sahip çalışanların ÖVD sergileme eğilimleri daha fazladır (Akt.; Altay, 2015). Organ ve Ryan (1995) ÖVD ile kişiliğin ulaşılabilirlik ve özdisiplin boyutu arasında yüksek bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir (Akt.; Altay, 2015).

Öte yandan kişilik faktörlerinden özdisiplin boyutunun, çalışma arkadaşları ile alakalı tatmin üzerinde negatif etkisi vardır. 1997 yılında Organ “özdisiplinli” bireylerin kendileri ve diğer insanlardan beklentilerinin yüksek olduğunu öne sürmüştür. Çalışanların, bu beklentiyi karşılamayan arkadaşlarını eleştirerek, değişimleri için baskı yapma yolunu seçtikleri durumda, ilişkilerin gerginleşeceğini ve bu durumun ÖVD için olumsuz sonuçlar doğuracağını ifade etmiştir. Organ’ın (1997) araştırma bulgusu; ulaşılabilirlik faktörünün işyerinden alınan tatmin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Akt.; Köse vd., 2003).

Williams ve Shiaw (1999) çalışanın yaşadığı olumlu duyguların işyerinde ÖVD sergilenmesinde önemli bir faktör olduğunu; bununla birlikte deneysel olarak, bu tip çalışanların daha çok yardım etme eğilimine sahip olacağını ve özgeci davranışlara ağırlık vereceğini ileri sürmektedir (Akt.; Köse vd., 2003).

Smith, Organ ve Near (1983) çalışmalarında dışadönüklük özelliği taşıyan çalışanın, çevresine ve sosyal alanlara karşı daha duyarlı olması sebebiyle “örgütsel vatandaşlık davranışlarını” gösterme eğiliminin daha yüksek olacağını ortaya koymuştur. Aksi yönde “içe dönük ve nevroitik” bireylerin ise kendi endişelerinden dolayı, diğer çalışanların sorunları ve organizasyonun ihtiyaçları ile ilgilenme noktasında gerekli

duygusallık düzeyine sahip olmadıklarından örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminde olmadıklarını ifade etmiştir (Akt.; Altay, 2015).

1.2 Denetim Odağı

Denetim (kontrol) odağı kavram olarak ilk defa Rotter (1966) tarafından kullanılmış olup bireyin, yaşadığı iyi ve kötü olayları nelerin kontrol ettiğine, yaşadığı olayların ortaya çıkma nedenlerine ilişkin sorumluluğu kime veya neye yüklediğine dair inancı olarak ifade edilmiştir (Strauser vd., 2002). Başka bir ifade ile bu kavram “bireyin, iyi ya da kötü, kendisini etkileyen olayları kendi yetenek, özellik ve davranışlarının sonuçları olarak ya da şans, kader, talih ve güçlü başkaları gibi kendisi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması eğilimidir” şeklinde tanımlanabilir (Rotter, 1966).

Denetim odağı kavramı daha ayrıntılı incelendiğinde kavramın köklerini Rotter’in Sosyal Öğrenme Kuramından (1954) aldığı görülmektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre; belirli bir davranış ya da olay için pekiştirici (ödül ve ceza) kullanılması halinde aynı davranış ya da olayın gelecekte yenilenmesi halinde aynı şekilde pekiştirici kullanılacağı beklentisini güçlendirmekte ve böylece izlediği davranışın benzer koşullarda tekrarlanması ihtimalini artırmaktadır. Diğer taraftan, “ödül ardışıklığı beklentisi” bir defa geliştikten aynı davranışların ödül ile pekiştirilmemesi neticesinde beklenti zayıflayacak veya tamamıyla silinmesine neden olacaktır. “Ödül ve cezaların davranışları, sırasıyla, pekiştirici ya da zayıflatıcı etkileri kişinin, davranışıyla onu izleyen ödül ya da ceza arasında bir nedensellik ilişkisi algılayıp algılamadığına da bağlıdır. Eğer böyle bir ilişki algılanıyorsa, davranışın diğer belirleyicileri aynı kalmak koşulu ile ödüller izledikleri davranışın yinelenme olasılığını, böyle bir ilişkinin algılanmadığı durumlarda olduğundan daha fazla arttıracaktır.” Bireyler, pekiştiriciler ile geçmişteki deneyimlerine bağlı olarak, yaşadıkları olumlu ve olumsuz olayların sorumluluğunu

kendi davranışlarına yükleme eğiliminin gücü açısından farklılık gösterirler (Rotter, 1966; Strauser ve Ketz, 2002; Dönmez, 1983).

İnsanlar, pekiştireçlerin ya kendileri ya da kendileri dışındaki güçlerin yani dış güçlerin kontrolünde olduğu şeklinde genel bir beklenti içerisinde. İlk durumda bulunan insanlar, “iç denetim odaklı” olarak tanımlanmaktadır. Bu kimseler kendilerinde olumlu ya da olumsuz tüm olayları kontrol etme becerisi olduğunu düşünürler. Bu durumdaki bireylerin kişisel kontrol duyguları yüksektir; başarı veya başarısızlıklarının kaynağının kendileri olduğuna dair sağlam inançları vardır.

İkinci grupta bulunan bireyler ise “dış denetim odaklı” şeklinde adlandırılır ve davranışlarıyla yaşadıkları olaylar arasında ilişki kuramazlar. Bu tip kişiler olayların her zaman “şans, kader, güçlü olan diğer insanlar” gibi kendilerinin dışındaki faktörlerin kontrolünde ortaya çıktığını düşünür. Ayrıca bu kimseler tutum, davranış ve hayatlarını etraflarını saran büyük ve sofistike güçlerin yönlendirdiği inancına sahiptir (Taylor vd., 2006). Özetle, davranışları ile pekiştiricileri arasında bir bağlantı olduğunu düşünen bireyler “iç denetim odaklı” şeklinde; bu tarz bir bağlantının olmadığı inancına sahip olanlar “dış denetim odaklı” şeklinde tanımlanmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, Dönmez, 1983; Oliver vd., 2006; Twenge vd., 2004).

Denetim odağı kavramı pek çok araştırmanın konusu olmuş ve birçok kişilik değişkeni veya davranış ile ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu çalışmalar neticesinde “içten ve dıştan denetimli bireyler” in davranışsal yönde farklılıklar gösterdiği çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur (Dağ, 1991; Tümkeya, 2000).

1.2.1 İç Denetim Odağı

Olayları ve durumları kendi davranışı veya görelî olarak kalıcı özellikleri ile ilişkilendirme eğiliminde olan içten denetimli bireylerin dıştan denetimli olanlara kıyasla “çevreden gelen olumsuz etkilere daha fazla direnen, hoş olmayan yaşam ortamlarını değiştirme konusunda daha ısrarcı olan, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırmasına güçlü tepki gösteren, daha başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli, mücadeleci, bağımsız” kişiler oldukları söylenebilir. İç denetim odağına sahip kişiler ileride ortaya çıkacak davranışlarını belirleme noktasında kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları dışsal uyarıcı veya değişikliklere daha çok duyarlılık göstermektedir. Çevre şartlarını değiştirmede daha çok çaba gösterir, yetenekleri ya da başarı ve başarısızlıklarına son derece yüksek önem atfederler (Rotter, 1990; Oliver vd., 2006; Yeşilyaprak 1988; Silvester vd., 2002; Strickland, 1978).

Araştırmalar; içten denetimlilerin dıştan denetimlilere kıyasla, yüksek derecede olumlu benlik kavramına sahip olduğunu, daha fazla kişisel sorumluluk üstlendiklerini, göstermektedir. Anılan çalışmalar neticesinde elde edilen bulgular bu durumdaki bireylerin “duygusal yönden daha sağlıklı ve dengeli olduklarını, savunma mekanizmalarına daha az başvurdıklarını, daha sosyal ve daha özgür davrandıklarını, çevreyle daha iyi baş etme davranışları gösterdiklerini, daha objektif olduklarını, etkili iletişim kurmada daha başarılı ve aktif olduklarını” ortaya koymaktadır. Yine araştırmalar sonucu, iç denetim odağına sahip bireylerin “zamanı daha iyi kullandıkları, davranışlarının tutarlı olduğu, engellemeler karşısında daha yapıcı tepkiler ortaya koydukları daha az konformist oldukları” nı ortaya koyan bulgular elde edilmiştir (Yeşilyaprak, 1988).

1.2.2 Dış Denetim Odağı

Dıştan denetimli bireyler olayları ve durumları kendi beceri, tutum veya davranışları ile ilişkilendirmeyip kader, kısmet, şans ve talih gibi kendi dışındaki dışsal faktörlere bağlar. Bu durumdaki kişiler çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inanırlar. Ayrıca; çevrelerinde herhangi bir değişiklik yapma hususunda daha pasif ve edilgen, konformist, genel kaygı düzeyleri yüksek, kendileri ve başkalarına daha az güven duyan bireyler oldukları ifade edilebilir (Rotter, 1990; Strickland, 1978).

Araştırmalar; dıştan denetimli bireylerin, “çeşitli konularda daha az yeterliliği olan, daha düşük beklenti düzeyine sahip, artan depresif özellikler taşıyan, başarı ve başarısızlık durumlarını hep kendileri dışındaki faktörler ile ilişkilendiren, başarısızlık durumlarında diğerlerini suçlayan ve dış faktörleri sorumlu tutan, yaşamlarının sosyal güçlerce değiştirilip denetlendiğine inanan ve bu sebeple kendilerini dış güçlerin kurbanları olarak gören kişiler olarak betimlenebileceklerini ortaya koymuştur. Bu durumdakiler kendini kabullenmekte güçlük çeken ve genel olarak çaresiz hisseden, içten denetimli bireylerin aksine problem çözmeye karşı daha pasif tutum benimseyen bireylerdir (Anderson, 1977; Yeşilyaprak, 1988; Strickland, 1978).

Çalışma ortamında sergiledikleri davranışları açısından bakıldığında iki grup arasındaki en bariz farklılıkların “iş doyumu, işe bağlılık, motivasyon ve stres” konularında ortaya çıktığı görülmektedir. (Basım ve Şeşen, 2006). “İçten denetimli bireylerin, yani başarılı performansın nedenlerini kendisine yükleyen, başarısızlıkları ile ilgili ise kendilerine ve kontrol edilebilir davranışlara atıfta bulunan, yeterlilik ve yeteneklerine güvenen, sorunları çözmek için karar alabilen ve gerekli adımları atabilen çalışanların, işte daha fazla gelişim kaydettiği, daha fazla iş doyumu, işe bağlılık ve yüksek iş motivasyonu yaşadığı görülmektedir” (Solmuş, 2004). Andrisani ve Nestel

(1976) ve Spector (1988) tarafından iş hayatına yönelik yapılan çalışmalar da içten denetimli bireylerin iş tatmini düzeylerinin, aldıkları ücretin ve statülerinin nispeten yüksek olduğunu, çalışma sürelerinin daha uzun olduğunu ortaya koymaktadır (Silvester vd., 2002; Basım ve Şeşen, 2006).

İçten denetimli kişiler prososyal davranışları daha çok sergileme eğilimindedir. Bu kimseler standart hale getirilmiş “rol davranışları” içinde hapsolmaktan ziyade, kontrolü ellerinde bulundurmaya çalışırlar. Bu nedenle, içten denetimliler, davranışlarının farklılık oluşturacağı düşüncesiyle hareketlerinin sorumluluğunu üstlenerek, “işe yönelik olarak ve iş gereklerinin haricinde”, ekstra davranışlar göstermektedir. Netice olarak, örgütsel vatandaşlık davranışları ile iç denetim odağı boyutunun ilişkili değişkenler olduğu anlaşılmaktadır (Solmuş, 2004; Basım ve Şeşen, 2015).

Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılar içten denetimli olmanın pozitif bir kişilik özelliği olduğu kanısını vurgulamaktadır (Loosemore ve Lam, 2004; Malki, 1998; Silvester vd., 2002). Yine benzer çalışmalar iç denetim odağına sahip olma eğiliminin çalışma hayatında ekstra rol davranışlarını ortaya çıkarabileceğini göstermektedir (Basım ve Şeşen, 2015).

1.3 Etik İdeoloji

1.3.1 Etik ve Etik İdeoloji

Felsefenin bir dalı olan etik ve ahlak sözcükleri çoğu kez eş anlamlı olarak kullanılsa da aralarında kavramsal olarak ayrım bulunmaktadır (Yazıcı ve Yazıcı, 2010). Kozak ve Güçlü (2006) de etiğin bir “ahlak felsefesi” olarak kabul edilebileceği ve iyi kötü ahlaki eylemlerin doğasını inceleyen bir felsefe dalı olarak tanımlanabileceğini ifade

etmektedirler. O halde etik, felsefenin bir alt dalı olarak ahlak konusunu normatif bir zeminde ele almakta ve “doğru ve uygun ahlak ilke ve normlarının” hangileri olduğunu incelemektedir. Ahlak ise “belirli bir toplumda ve dönemde tarihsel ve olgusal olarak grup ve kişilerin sahip oldukları ahlaki değer ve davranışları” ele almaktadır (Ersoy-Kart, 2015).

Piaget (1932), Kohlberg (1981) ve Gilligan (1982) tarafından yapılan araştırmalar “ahlaki yargı gelişimi” ile ilgili çalışmalar arasında mühim bir yer tutmaktadır. Bu çalışmalardan Piaget ve Kohlberg’e ait kuramlar ahlak gelişiminde bilişsel öğelerin önceliği ve belirleyiciliğine dayanır. Gilligan ise “koruyucu etik” olarak isimlendirdiği yaklaşımında ahlaki yargılama sürecinde ilişkilerin ve ilişkilerden kaynaklanan sorumlulukların etik karar verme noktasında belirleyici olduğunu savunmuştur (Yazıcı ve Yazıcı, 2010).

Etik ideoloji kavramının ahlak gelişimi ile bağlantılı olduğu açıktır. Ahlak gelişimi, bir etik ideoloji benimsemeden çok önce yani çocukluk yıllarında gerçekleşmektedir. Bireyin nihai olarak eriştiği ahlak gelişimi düzeyi ve evresi ahlaki ikilemlere nasıl tepki vereceğini belirlemektedir (Ersoy-Kart, 2015).

İnsanlar, başkalarının davranışlarını ahlaki olup olmamasına göre yargılar. Bir kimse karşılaştığı başka bir kimsenin ahlakı hakkında karar verirken, bu kararı kendi bireysel etik sistemine dayandırmaktadır. Ahlaki kanı ile ilgili anlaşmazlık yaşanması durumu mutlaka kişisel etik sistemleri farklı olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Forsyth, 1980).

VanMeter vd.’ne (2013) göre etik ideoloji; ahlaki değerlendirmeler yapmak amacıyla ortaya çıkan bir etik sistemidir. Bu sistem etik açıdan sorgulanabilir olabilecek davranışlar ile ilgili muhakeme etme ve karar vermeye yönelik kurallar sunmaktadır.

1.3.2 Forsyth'nin Etik İdeoloji Modeli (1980)

Forsyth'ye (1980) göre bir kişinin etik ideolojisi, başkalarına zarar verme ve/veya evrensel ahlak ilkelerini görmezden gelme eğiliminin derecesini yansıtmaktadır. Önerdiği modelin temel sayıltısı, insanların iki etik ideoloji boyutuna göre kimliklenebileceğidir (Ersoy, 2015). İdealizm ve Görececilik olarak bilinen bu iki büyük boyut etik olarak birbirinden farklı yapılardır ve bireylerin davranışlarını farklı bir biçimde etkileyebilir (Forsyth,1992).

İdealizm

Birinci boyut olan İdealizm, başkalarının refahı için bireyin endişesi olarak tanımlanır. Başkalarının refahına yönelik doğal bir ilgiden ve davranışın içsel doğruluğunun hangi davranışlarda bulunulacağını belirlediğinden bahseder (Forsyth, 1992; Henle, vd. 2005). İdealizmin ana ilkesi başkalarına zarar vermekten kaçınarak ve onların çıkarlarını gözeterek ve yalnızca doğru davranışlar sergileyerek istenir sonuçlara ulaşmanın mümkün olduğu düşüncesidir. Deontoloji ve biçimcilik teorilerinden filizlenen bu teori insan kararlarının ve eylemlerinin küresel ahlaki ilke ve değerlere uymak suretiyle başkalarına hizmet ettiği anlayışına odaklanmaktadır (Kahn, vd. 2016; Forsyth, 1992; Henle, vd. 2005).

İdealist bireyler, başka insanlara zarar vermenin evrensel olarak doğru olmadığına inanırlar. Acil durumlarda bile başkalarına zarar vermeme konusunda kararlılırlar. Dahası, idealistler iyimserlikle, ahlaki eylemlerde bulunmak suretiyle arzu edilen sonuçları elde edebildiklerini ileri sürerler. Aşırı idealist kişiler başkalarına zarar vermenin önlenabilir olduğunu düşünürler (Forsyth,1992).

Tersine, idealizm düzeyi düşük olanlar ahlaki eylemlerin her zaman arzu edilen sonuçlara neden olmayacağını ve başkalarına zarar vermenin bazen herhangi

bir karardan etkilenen büyük çoğunluk için büyük iyiyi üretmek için zorunlu olduğunu kabul ederler (Henle, vd. 2005).

Görececilik

İkinci boyut olan görececilik ise; ahlaki kararlar verirken bireylerin yalan söylememek, çalmamak gibi evrensel ahlak kurallarını reddetme derecesidir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin işyerinde evrensel ahlaki kurallar ve düzenlemelere hangi ölçütlerde uyup uymadığı şeklinde tanımlanabilir (Henle, vd. 2005).

Yüksek düzeyde görececi olan bireyler şüphecidir ve doğru ile yanlış arasında ayırım yaparken mutlak ahlaki doğruları göz ardı etme eğiliminde olup bunun yerine ahlaki eylemlerin durum içindeki unsurlar ve dâhil edilen bireylere dayandırıldığına inanırlar. Sonuç olarak, yüksek düzeyde görececi kişiler ahlaki bir karar verirken belirli koşulları ve kişisel değerleri, ilgili etik ilkedden daha fazla önemli bulmaktadır. Aksine, düşük düzeyde görececi olan bireyler etik kararlar alırken evrensel ahlaki mutlaklara şiddetle inanır ve katı bir şekilde bağlı kalırlar. Evrensel ahlak kurallarına uyulmaması olumlu sonuçlara yol açsa bile, bu evrensel kurallara istisnasız bir şekilde uyulması gerekmektedir (Forsyth, 1992; Henle vd., 2005).

İdealizm ve görececilik temel boyutlarının yanında her boyutun içerisinde iki farklı alt boyut olmak üzere toplam dört boyut vardır. Alt boyutlar idealist ve görececi boyutlarında elde edilen değerler doğrultusunda kuramsal olarak belirlenmiştir. Bu alt boyutlardan “*mutlakçı ve istisnacılar*” idealist etik grubu içerisinde; “*durumculuk ve öznelcilik*” ise göreceli etik faktörü arasında bulunur. Yüksek idealist yargısına sahip olanlar “mutlakçı”, düşük idealist eğilimi sergileyenler “durumcu”; yüksek görececi eğiliminde olanlar “öznelci”, düşük görececi eğiliminde olanlar ise “durumcu” yaklaşımını benimsemektedir. Ahlaki yargı içeriği bakımından ele alındığında, ağırlıklı

olarak deontolojik yaklaşım gösteren “mutlakçı ve istisnacılar” sıklıkla kurallardan hareket eder. Diğer kategori içinde yer alan “durumcular ve öznelciler” in ise ahlaki yargıları tipik olarak durum ve olay analizine dayanır. Dolayısıyla insanlar etik yargıya ulaşırken “*durumculuk, mutlakçılık, öznelcilik ve istisnacılık*” yaklaşımlarından bir tanesini uygular (Yazıcı ve Yazıcı, 2010; Forsyth, 1992). Temel iki boyutun düşük ve yüksek şeklinde çaprazlanması ile ortaya çıkan dört alt boyut ve temel prensiplerinin yer aldığı “Etik İdeoloji Modeli” aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Forsyth, 1980).

Tablo 1: Forsyth’nin Etik İdeolojiler Sınıflandırması (1980)

İDEALİZM	GÖRECECİLİK	
	Yüksek	Düşük
Yüksek	DURUMCULAR (Situationists) Ahlaki kuralları reddeder. Her eylemi içinde bulunduğu durum içinde bireysel değerlendirmeyi savunur.	MUTLAKÇILAR (Absolutists) İstenir sonuçlara yalnızca evrensel ahlaki kurallara uymak suretiyle ulaşılabileceğini varsayar.
Düşük	ÖZNELCİLER (Subjectivists) Evrensel ahlaki kurallar yerine kişisel değerler ve bakış açısına dayalı değerlendirmeler yapar.	İSTİSNACILAR (Exceptionists) Ahlaki mutlaklar değerlendirmelere rehberlik eder, ancak fayda durumu söz konusu olduğunda bu standartların istisnası olabilir; faydacı.

(Forsyth,1980)

1.3.2.1 Durumcular (Situationists)

Her iki boyuttan da yüksek puan alanlar “durumcular” olarak betimlenmektedir. Çünkü bu kişiler evrensel etik ilkeleri reddeder ve eylemlerinin herkes için olumlu sonuçlar doğurması gerektiğine inanırlar. Bunu yaparken de duruma özgü bilgileri mutlaka hesaba katarlar. Ahlaki yargılarına dayalı olarak sergileyecekleri davranışların olabilecek en iyi sonucu vermesi için son derece dikkatli bir analiz yaptıkları söylenebilir (Ersoy-Kart, 2015).

1.3.2.2 Mutlakçılar (Absolutists)

Mutlakçılar, görececilikte düşük ama idealizmde yüksek oldukları için ahlaki kurallara itaat ederek olumlu sonuçlar elde etmeyi tercih ederler. Esasen davranışlarının olumlu bir etki yaratmasının, ahlaken doğru davranıldığının açık göstergesi olduğunu düşünürler. Mutlakçılar, “deontoloji” olarak bilinen ahlak felsefesiyle tutarlı davranma eğilimindedirler. Birer deontolog olarak mutlakçılar, iyi (ahlaki) kanunların önce keşfedilmesi, ardından bunların izlenmesi gerektiğine ve doğruluğa (fazilete) ancak bu şekilde ulaşılabileceğine inanırlar. Bu kişiler, etik olarak tereddütlü taktikler kabul edip uygulamaya yanaşmazlar (Ersoy-Kart, 2015).

1.3.2.3 Özneciler (Subjectivists)

Özneciler, görececiliği yüksek olmasına karşın idealizm düzeyi düşük olan ve Makyavel eğilimlere sahip oldukları düşünülen kişilerdir. Makyavelizm yaklaşımında esas olarak “ilke ve kurallardan ziyade amaca uygun olan değerlerin rehber olarak görülmesi” düşüncesi hakimdir. Makyavellerde, geleneksel ahlaki değerlerde eksikliğin yanı sıra bireysel çıkar uğruna gerçekleri çarpıtarak başkalarını manipüle etme eğilimi baskındır (Vitell vd., 1991; Kessler vd., 2010; Yeşiltaş, 2012 akt: Ersoy-Kart, 2015). Forsyth (1980) özneci kategorisindeki kişileri “etik egoistler” olarak isimlendirmiştir. Gerçekten bu kişiler evrensel etik ilkeleri reddetmenin ötesinde davranışlarının mutlaka herkes için olumlu sonuç getirmesinin de gerekli olmadığına inanırlar ve o kadar kendi çıkarları ile meşguldürler ki davranışlarının başkalarının etkileyebileceği ihtimalini tamamen görmezden gelebilirler. Son derece “çıkarıcı” bir etik felsefenin peşinden giden bu kişilere göre başkalarının incinmesi kaçınılmaz olabilir çünkü ancak bu şekilde kendileri istenir sonuçlar elde edebileceklerdir (Ersoy-Kart, 2015).

1.3.2.4 İstisnacılar(Exceptionists)

Tıpkı mutlakçılar gibi bunlar da evrensel ahlak ilkelerinde saygı gösterirler ama bu ilkelerin rehberliğinde sergilenen davranışların olumsuz sonuçlarından kaçınmanın her koşulda imkânsız olmadığına inanırlar çünkü bazen başkalarına zarar vermenin zorunlu olduğu düşüncesindedirler. Bu, başkalarının çıkarını korumak için tek yol olabilir. Bu yaklaşım istisnacıların sosyal refahını güçlendirmek için kasten başkalarını incitebilecekleri anlamına gelmektedir (Ersoy-Kart, 2015).

1.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1.4.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) “örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986). Bu tip davranışlar, organizasyonun etkin işleyişine katkıda bulunan resmi ödül sistemi içinde direkt bulunmayan veya tanımlanmamış olan gönüllülük esasına dayalı olarak isteğe bağlı sergilenen bireysel ekstra rol davranışıdır. Bireyin örgütsel vatandaşlık davranışının altında çıkar elde etme ve ödül kazanma beklentisi bulunmamakta, tamamen içten duygularla ve gönüllü olarak yaptığı davranışlardan oluşmaktadır ve organizasyonun etkin işleyişini teşvik etmektedir (Organ, 1990; Zhang, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel düzenin temelini oluşturan biçimsel rol davranışlarının ötesine geçen gönüllü davranışlardan oluşmakta, kişisel tercihlere dayanmakta, doğrudan organizasyonu ve diğer çalışanları etkilemekte ve organizasyona zarar veren davranışlardan kaçınma şeklinde meydana gelmektedir (Oplatka, 2009).

Bu kavram Katz ve Kahn (1966) tarafından biçimsel rol tanımının gereği olan biçimsel rol gereklerini aşan ve çalışanların gönüllü olarak örgüt faaliyetlerine

katılımlarını gösteren faaliyetler olarak tanımladığı ekstra rol davranışı tanımından yararlanarak ilk kez Organ ve arkadaşları tarafından ifade edilmiştir (Bateman ve Organ, 1983). Teorisi ve boyutları ise 1988 yılında Organ tarafından yazılmıştır (Acar, 2006). Sonraları örgütsel vatandaşlık davranışı anlamında, çeşitli kavramlar da literatürde yer bulmuştur. Bunlardan; “*prososyal davranış*” (Brief ve Motowidlo, 1986)” bireylerin diğer organizasyon üyelerinin veya organizasyonun refahına katkı sunmak için gösterdiği olumlu davranışları olarak tanımlanabilir. “*İyi asker sendromu* (Organ, 1988; 1990)” kişilerin örgütün diğer üyelerine yardım etmeye yönelik biçimsel ve gönüllü davranışları anlamına gelmektedir. “*Örgütsel gönüllülük* (George ve Jones, 1997)” ise bireylerin örgüt faaliyetlerinin etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı davranışları şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, organizasyon üyelerinin isteğe bağlı katılımları ile gerçekleşmektedir. Bu tür davranışlar beklenen rol davranışlarının fazlasını ifade eder ve esas itibarıyla birbirinden belirgin biçimde farklılık gösteren iki türe ayrılır. Birinci tip örgütsel vatandaşlık davranışları, “örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif olarak katılma ve katkıda bulunma” biçiminde kendini gösterir. İkinci türde ise, “uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma” şeklinde ortaya çıkar. Örgüte katkıda bulunma biçiminde kendini gösteren türde, kişilerin organizasyon için aktif olarak örgüt hayatının içinde yer alması beklenir. Bu durumdaki çalışanlar aktif, üretken, verimli ve çalışkandır. Ancak, zararlı davranışlardan kaçınma biçiminde ortaya çıkan türde ise asıl felsefe organizasyona katkı vermek değil; organizasyona zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006).

1.4.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Literatür incelendiğinde ÖVD'nin boyutlarına ilişkin tam bir uzlaşmanın sağlanamadığı görülmektedir. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını “*sivil erdem, özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve nezaket*” olarak beş farklı boyutta tanımlamıştır. Podsakoff ve arkadaşları (2000) ise, gerçekleştirdikleri araştırma sonucu “otuz” farklı ÖVD tanımlamıştır. Bunları “yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve öz gelişim” olmak üzere yedi temel başlık altında toplayarak belirlemişlerdir (Podsakoff 2000). Williams ve Anderson (1991) çalışmalarında Organ’ın ifade ettiği “diğerkâmlık ve nezaket”in kişilere yönelik; “vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenliğin” ise örgüte yönelik ÖVD’leri kapsadığını belirtmiştir. Önerilen iki boyutlu bu yapı “ÖVD-B (bireylere yönelik ÖVD)” ve “ÖVD-Ö (örgüte yönelik ÖVD)” şeklinde belirtilmiştir (Songür vd., 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ele alındığı çalışmalarda genel olarak Organ (1988) tarafından tanımlanan beş boyuttan oluşan kümeden yararlanılmıştır (Sezgin, 2005). Anılan beş boyut şunlardır:

- Özgecilik/Diğerkâmlık/Yardım Etme (Altruism)
- Nezaket (Courtesy)
- Vicdanlılık (Conscientiousness)
- Centilmenlik/Sportmenlik (Sportmanship)
- Sivil Erdem (Civic Virtue)

1.4.2.1 Özgecilik/Diğerkâmlık/Yardım Etme (Altruism)

Yardım etme davranışı, “bir zorunluluk ya da görev olmadığı halde, kendi mesaisi dışında örgüt içinde yer alan diğer çalışanlara ve yöneticilere yardım etmeyi ve onları işle

ilgili ortaya çıkabilecek problemlerden korumayı içeren doğrudan ve gönüllü davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Podsakoff vd., 2000; Bolino vd., 2001; Basım ve Şeşen, 2006). Bu davranışlar kapsamına “bir çalışanın diğer bir çalışana bir sorun oluştuğunda onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması ve bu durumda çalışanların daha verimli çalışmasını sağlayan, hatta bir çalışanın diğer bir çalışanın rahatsız olması nedeniyle işe gelmemesinden dolayı onun işini üstlenebilmesi, işinde başarısız olan bir çalışana diğer bir çalışanın yardımcı olması, herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye çalışmak ya da problemin oluşumunu hafifletmek için tedbir almak gibi doğrudan davranışlar” girmektedir (Organ ve Lingl, 1995; Podsakoff vd., 1990; Podsakoff vd., 2000). Uzman kişilerin veya kıdemi fazla olan çalışanların herhangi bir ücret almadan meslektaşlarına yardım etme davranışı da bu kapsamda yer almaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Söz konusu davranışların, kişilerin performansını geliştirmek suretiyle grup verimliliğine katkıda bulunduğu görülmektedir (Songür vd., 2008). Bu boyut, kaynakların serbest kalmasını sağladığı, koordinasyonu arttırdığı ve uygun bir çalışma atmosferi oluşturduğundan oldukça önemlidir. Bu davranışlar oldukça “dürüst, doğru ve uygun davranışlar” olarak değerlendirilir ve personelin bu tarz davranışları yöneticilerinin kullanacakları yararlı sürelerin ve verimliliğin artması ile yönetsel süreç planlamalarının başarılması için yardımcı olabilir. Bu tarz davranışlar sergileyen personel grup içi çatışma ihtimalini ve dolayısıyla çatışma yönetimi etkinliklerine ayrılan zamanı azaltır. Bu sayede denetimciler diğer personel için daha çok çaba sarf etmeye odaklanarak daha etkili olmalarını ve böylece çalışanların tamamının daha verimli hale gelmesini sağlamış olacaktır (Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff vd., 2000).

1.4.2.2 Nezaket (Courtesy)

Bu boyut “organizasyon içinde iş yükümlülükleri dolayısıyla sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin kararlarından ve işlerinden etkilenen üyelerin diğerlerinin işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce onları bilgilendirmeye dayanan sergiledikleri olumlu davranışları” ifade etmektedir. Bu yüzden “nezaket”, sorunları önleme noktasında önemli bir rol üstlenir ve zamanın yapıcı bir şekilde kullanılmasını sağlar (Organ, 1990; İşbaşı, 2000).

ÖVD boyutlarından yardım etme davranışı ve nezaket davranışı birbirine çok benzerlik göstermekte, iki boyut arasındaki temel fark zamana ilişkindir. “Yardım etme” davranışı, sorunların ortaya çıkmasından sonra kişilerin birbirine yardım etmesi gibi başımlı hareketleri ile ilişkili iken; “nezaket”, gerçek ve gelecek dönemlerde olması muhtemel sorunların oluşmasını önleyen davranışları içermektedir. Bu nedenle nezakete dayalı davranış, ekseriyetle geleceğe odaklı davranış şeklinde ifade edilir (İşbaşı, 2000; Organ, 1990).

1.4.2.3 Vicdanlılık (Conscientiousness)

Bu boyut, “örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarını ve bir anlamda çalışanın, örgütün kural düzenleme ve süreçlerini içselleştirmesi ve kabul etmesini” ifade eder. Bu tür davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir boyutu şeklinde ele alınması normal şartlar altında her çalışanın uyması gereken kurallar ve süreçlere, pek çok çalışanın uygun hareket etmiyor olmasıdır. Burada önemli olan çalışanların kendilerini kimsenin izlemediği durumlarda dahi örgütün kurallarına uygun hareket etmesidir (Organ, 1990; Podsakoff vd., 2000).

1.4.2.4 Centilmenlik/Sportmenlik (Sportmanship)

Centilmenlik boyutu “organizasyon üyelerinin lidere ve örgüte bir bütün olarak bağlılığını” ifade etmektedir. Genellikle “çalışanların örgüt içinde gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmaları, ağır yük ve rahatsızlıklara katlanmaya istekli olması, işler yolunda gitmediği zamanlarda bile pozitif tavır sergilemesi ve astlarının ilgilerini örgütün faydası yönünde kullanmasını sağlaması” şeklinde de tanımlanabilir. Problemleri lüzumsuzca büyütme, vaktinin çoğunu işiyle alakalı problemlerden hayıflanarak geçirme, çalışma arkadaşlarına saygısızca davranma gibi olumsuz tavırlardan kaçınma tarzı davranışlar sportmenlik boyutuna örnek verilebilir (Organ, 1990; Podsakoff vd., 2000; Bolino vd., 2002). Bu alanda yürütülen araştırmalar “gönüllülük ve centilmenlik” ile “örgütsel performans” arasında bir ilişkinin varlığını destekleyen pozitif bulgular ortaya çıkarmıştır. Yeni sorumluluklar alma ya da yeni kabiliyetler edinme konusunda isteyerek gönüllülük davranışı sergileyen bireyler, organizasyonel becerilerin etrafta oluşan değişikliklere uyum sağlamasına katkı sunarak örgüt performansının artmasına olanak sağlarlar (Organ ve Lingl, 1995; Podsakoff ve MacKenzie, 1994; 1997).

1.4.2.5 Sivil Erdem (Civic Virtue)

Sivil erdem boyutu “örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendilerini sorumlu hissetmeleri, kararlara ve toplantılara sorumlu olarak gönüllü bir şekilde katılmalarını” ifade etmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Örgüt üyelerinin sadece örgütün günlük yaşantısına sorgulamadan adapte olmaya çalışan kişiler olmamalarını, örgütle ilgili bütün hususlarda fikir üretmeye çalışması ve geliştirdiği fikirleri aktarmaktan kaçınmamasını tanımlamaktadır. Çalışanların örgütün imajına katkı sağlayacak faaliyetlere ve kurum içi toplantılara düzenli olarak katılım sağlaması, kurumdaki

değişiklikleri yakinen takip etmesi ve diğer üyelerce benimsenmesinde aktif rol üstlenmesi, örgütle alakalı konular üzerine düşünerek bu düşüncelerini çalışma arkadaşlarıyla paylaşması bu boyutta yer alabilecek davranışlardır (Organ, 1990; İşbaşı, 2000; Bolino, 1999).

Bireylerin demografik özellikleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar sonucunda aşağıdaki bulgular ortaya çıkmıştır.

Köse ve arkadaşları (2003), bir üniversitede çalışan araştırma görevlileri ve idari personel üzerinde ÖVD boyutları ile tutum faktörleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ve bu değişkenlerin bireylerin demografik özellikleriyle ilişkisini ölçmeye çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre demografik değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi; teorik açıklamaları destekler niteliktedir. Kadınların “yardım etme” ile “nezaket” boyutunda erkeklerden daha ileri olduğu, erkeklerin ise “vicdanlılık” boyutu açısından ileri olduğu şeklinde ortaya çıkmıştır.

Kidder ve McLean Parks’a (1993) göre, “yardım etme” ve “nezaket” davranışları kadınlara has, “sportmenlik” ile “sivil erdem” davranışları erkeklere özgü olarak kabul edilmektedir. Örneğin yeni işe başlayan kişiye işle ilgili yardım etmek kadınlar tarafından rol davranışı olarak görülebilecekken, erkekler tarafından ekstra rol davranışı olarak görülebilir (Altay, 2015).

Morrison (1994) çalışmasında, çalışma süresinin artması ile birlikte işverene, organizasyona olan güveni ve bağlılığı artan çalışanın, daha fazla özdisiplin alarak, rol kapsamını genişlettiğini, böylece daha çok ekstra rol davranışları gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte; Podsakoff ve arkadaşlarına (2000) göre yetenek, deneyim, eğitim, bilgi ve bağımsız olma gereksinimi ile ÖVD’nin herhangi bir boyutu arasında devamlı ve güçlü bir ilişki bulunamamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

2.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı; iş ve işçi bulmaya aracılık ve mesleki danışmanlık faaliyetleri kapsamında iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere birebir temas kurarak danışmanlık hizmeti sunan iş ve meslek danışmanlarının bu süreçte kişilik özellikleri, denetim odakları ve etik ideolojileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Öte yandan bu çalışma kapsamında, demografik özelliklere göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi açısından fark olup olmadığı da incelenmiştir.

2.2 Araştırma Soruları

Araştırma problemi “İş ve Meslek Danışmanlarının bireysel fark değişkenlerine (kişilik özellikleri, denetim odağı, etik ideoloji ve demografik özellikler) bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme açısından bir farklılık bulunmakta mıdır?” ve “örgütsel vatandaşlık davranışını kişilik özellikleri, denetim odağı, etik ideoloji değişkenlerinin yordama gücü nedir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda yanıt aranan araştırma soruları şu şekilde özetlenebilir:

1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji arasındaki ilişki düzeyi nedir?
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji boyutlarının yordama düzeyi nedir?

3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları alt boyutları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji alt boyutlarından alınan puanlar açısından “Kişilik Özelliklerinin” düzeyine göre fark var mıdır?
4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Denetim Odağı Puanları açısından Etik İdeoloji boyutlarının düzeylerine göre fark var mıdır?
5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Kişilik Özellikleri puanları açısından cinsiyet ve çalışılan süreye göre fark var mıdır?
6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanları açısından yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş deneyimi olmasına göre fark var mıdır?

2.3 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın yürütülmesinde nicel araştırma modellerinden, bir tarama modeli türü olan **ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli** kullanılmıştır. Bu model, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden ve sadece değişkenlerin birlikte değişimlerinin incelendiği, geçmişte olmuş veya halen devam eden bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırma konusu olan birey, olay veya nesneler kendi koşulları dahilinde ve oldukları gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onlar üzerinde herhangi bir değişiklik yapılamaz ve etkileme amacı güdülmez. Esas olan var olan ve bilinmek istenen şeyi görmektir. Önemli olan ise bu şeyi uygun bir şekilde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2015).

2.4 Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı tarihte Türkiye İş Kurumu’nda görev yapan 3533 İMD’den, tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş beş büyük ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Antalya) istihdam edilen 1396 İMD oluşturmaktadır. Araştırma, uygulama açısından Türkiye’nin en yoğun İMD istihdamı olan beş büyük ili ile

sınırlandırılmıştır. İMD’lerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideolojileri arasındaki ilişki açısından elde edilen sonuçların konuya dair bir fikir verebileceği, ancak sonuçların tüm İMD’lere genellenemeyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın beş il ile sınırlandırılması bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın örneklemini ise, tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş beş büyük ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Antalya) görev yapan İMD’lerden çalışmaya gönüllü olarak katılanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda toplam 433 İMD ankete katılım sağlamıştır.

Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin detaylar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu

Katılımcıların Demografik Özellikleri		N	Geçerli%
Cinsiyet	Erkek	192	44,3
	Kadın	241	55,7
	Toplam	433	100
Medeni Durum	Evli	294	67,9
	Bekâr	131	30,3
	Dul	7	1,6
	Boşanmış	1	0,2
	Toplam	433	100
Yaş	26-30	82	18,9
	31-35	260	60
	36-40	85	19,6
	41-45	5	1,2
	46+	1	0,2
	Toplam	433	100
Öğrenim Durumu	Lisans	275	63,5
	Yüksek Lisans	158	36,5
	Toplam	433	100
Daha Önce Çalışılan Kurum	İŞKUR	24	5,5
	Milli Eğitim	102	23,6
	Özel Eğitim Kurumu	129	29,8
	Özel Sektör İşyeri	92	21,2
	Diğer Kamu Kurumları	22	5,1
	Yok	64	14,8
	Toplam	433	100
Mezun Olunan Fakülte	Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi	22	5,1
	Eğitim Fakültesi	121	27,9
	Fen-Edebiyat Fakültesi	215	49,7
	Güzel Sanatlar Fakültesi	1	0,2
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	35	8,1
	İletişim Fakültesi	2	0,5
	Mimarlık Fakültesi	1	0,2
	Mühendislik Fakültesi	35	8,1
	Turizm Fakültesi	1	0,2
	Toplam	433	100
Çalışma Hayatında Geçirilen Toplam Süre	1-3	1	0,2
	4-6	227	52,4
	7-9	127	29,3
	10 yıl ve üzeri	78	18,1
	Toplam	433	100
İMD Olarak Çalışılan Süre	1 yıldan az	4	0,9
	1-3	10	2,3
	4-6	410	94,7
	7 yıl ve üzeri	9	2,1
	Toplam	433	100

Araştırmaya 241'i (%55,7) kadın, 192'si (%44,3) erkek olmak üzere toplam 433 kişi katılmıştır. Katılımcıların 260'ı (%60) 31-35 yaş aralığında, 85'i (%19,6) yaş aralığında, 82'si (%18,9) 26-30 yaş aralığında bulunmaktadır.

Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, örneklemin %67,9'unun (n=294) evli, %30,3'ünün (n=131) bekâr olduğu görülmektedir. 7 kişi (%1,6) dul, 1 kişi (%0,2) ise boşanmış seçeneğini işaretlemiştir.

Araştırmada gönüllü olarak yer alan 433 iş ve meslek danışmanının %63,5'i (n=275) lisans, %36,5'i (n=128) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların eğitim aldıkları alana göre dağılımına bakıldığında %49,7'sinin (n=215) Fen Edebiyat Fakültesini %27,9'unun (n=121) Eğitim Fakültesini tamamladığı görülmektedir.

Katılımcıların İŞKUR'da çalışmaya başlamadan önceki deneyimleri incelendiğinde, 129'unun (%29,8) çeşitli özel eğitim kurumlarında, 102'sinin (%23,6) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda, 92'sinin (%21,2) farklı özel sektör işyerlerinde, 24'ünün (%5,5) İŞKUR'da farklı görevlerde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan 433 kişinin çalışma hayatındaki sürelerle bakıldığında, %52,4'ünün (n=227) 4-6 yıl aralığında, %29,3'ünün (n=127) 7-9 yıl aralığında ve %18,1'inin (n=78) 10 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahip olduğu, bunlardan %94,7'sinin (n=410) 4-6 yıl aralığında iş ve meslek danışmanı olarak görev yaptığı görülmektedir.

2.5 Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan soru setleri ve ölçeklerle ilgili bilgiler sunulmaktadır. Veri toplama aracı olarak demografik form ve yordayıcı faktörlere yönelik “Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi”, “Denetim (Kontrol) Odağı Ölçeği” ve “Etik

Durum Ölçeği” ile yordanan faktörlere yönelik “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Yukarıda belirtilen demografik form ve ölçeklerden oluşan “Anket Formu” örneği EK-1’de yer almaktadır.

Araştırmada, katılımcılardan ihtiyaç duyulan verileri edinebilmek için dört adet ölçek ve bir adet form kullanılmıştır. Bunlar;

- Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Ölçeği,
- Denetim (Kontrol) Odağı Ölçeği,
- Etik İdeoloji Ölçeği,
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği,
- Demografik Özellikler Formu’ dur.

2.5.1 Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (HBBKT) Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Çalışmada kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla kullanılan HBBKT ölçeği, Goldberg (1992) tarafından önerilen 100 kişilik özelliğinden 30 tanesi seçilerek Verlmuts ve Geris tarafından 2005 yılında geliştirilmiştir (Morsünbül, 2014). Ölçek toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte kişilik özelliklerinin her biri “6 madde” ile ölçülmektedir. Maddeler “tamamen doğru” dan (7 puan), “tamamen yanlış” a (1 puan) doğru sıralanmış olan “7 derecelmeli bir değerlendirme ölçeği” üzerinde işaretlenmektedir. Testte yer alan 12 madde ters kodlanmaktadır. Alt ölçeklerin her birinden alınabilecek puanlar “6 ile 42” arasında değişmektedir. Testin geliştirilmesi aşamasında teste ilişkin faktör yapısını belirlemeye yönelik “doğrulayıcı faktör analizi (DFA)” kullanılmıştır. “DFA” sonuçları 5 faktörlü yapının doğrulandığını göstermiştir “(Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü -The Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA=0.05, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi - Comparative Fit Index-

CFI=0.96)”. Testin alt boyutları için “Cronbach alfa değerleri dışadönüklük için 0.81, uzlaşılabilirlik için 0.80, özdisiplin için 0.86, duygusal denge için 0.78 ve son olarak deneyime açıklık için 0.73 olarak” bulunmuştur (Morsünbül, 2014).

Söz konusu ölçeğin uyarlanması çalışmalarına yazarla “(Ad Vermults)” bağlantı kurularak onayı alındıktan sonra başlanmıştır. Uyarlama çalışması sürecinde öncelikle çeviri işlemi yapılmıştır. Test, İngilizce diline hakim olan sosyal bilimler alanında çalışan 4 kişi tarafından Türkçe diline; sonrasında da farklı 4 kişi tarafından tekrar İngilizce diline çevrilmiştir. Üzerinde görüş birliğine varılan maddeler alınmış, görüş birliğine varılamayan durumlar için ise en az üç kişinin görüş birliğinin olmasına dikkate edilmiştir (Morsünbül, 2014).

Testin ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması için kişilik özelliklerinin, “benlik kavramı belirginliği, depresyon, anksiyete ve yaşam doyumu” ile olan ilişkilerine bakılmıştır. Ölçüt geçerliliği için söz konusu değişkenlerin kullanılmasının nedeni bu değişkenlerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olması ve kişilik özelliklerine ilişkin araştırmalarda bu değişkenlerin çok fazla kullanılmasıdır (Morsünbül, 2014).

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenirlik analizi 2014 yılında Morsünbül tarafından yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısı DFA ile incelenmiş; sonuçlar ölçeğin mevcut faktör yapısının doğrulandığını ortaya koymuştur. Bulgular orijinal testteki faktör yapısının bu çalışma neticesinde de elde edildiğini göstermiştir. Orijinal testte her faktörün altında bulunan maddeler Türkçe versiyonunda da aynı faktörler altında yer almıştır. Bununla birlikte; madde analizi sonuçları da testte bulunan maddelerin kişilik özelliklerini ölçme noktasında oldukça iyi çalıştığını göstermiştir (Morsünbül, 2014).

Ölçeğin kullanımına ilişkin ilgili araştırmacıya e-posta gönderilerek kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (EK-2) ve ölçeğin kullanımına yönelik alınan izin (EK-3) ekte yer almaktadır.

2.5.2 Denetim (Kontrol) Odağı Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Çalışmada kullanılan bu ölçek Rotter tarafından 1966 yılında geliştirilmiştir (Dağ,1991). Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenirlik analizi 1991 yılında Dağ tarafından yapılmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin ilgili araştırmacıya e-posta gönderilerek kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (EK-2) ve ölçeğin kullanımına yönelik alınan izin (EK-3) ekte yer almaktadır.

Phares (1957) ile James (1957) tarafından gerçekleştirilen öncü çalışmaların ardından Rotter'ın (1966) geliştirdiği bu ölçek kişilerin “genellenmiş kontrol beklentilerinin, içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu; pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans, kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inancı saptamayı” amaçlamaktadır (Dağ,1991). Ölçekte 29 madde bulunmakta ve her madde seçime zorlanık cevaplama tarzında ikişer seçenekten oluşmaktadır. Ölçeği cevaplayan bireylerden kendilerine uygun olan cümleyi seçmeleri istenmektedir. Bu 29 maddenin “6’sı (1, 8, 14, 19, 24, 27)” ölçeğin amacını gizlemek amacıyla dolgu olarak yerleştirildiğinden puanlanmamaktadır. Kalan diğer sorular arasından “2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21,23, 25 ve 29.” maddelerin “a” seçeneği; “3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26 ve 28.” maddelerin de “b” seçeneği 1’er puan almaktadır. Bu şekilde 0 ile 23 arasında değişebilen bir toplam puan elde edilmektedir. Puanlar yükseldikçe “dış kontrol odağı inancında artışı” gösterir.

Ölçek ülkemizde yapılan çalışmalarda çokça kullanılmaktadır. Testin madde toplam puan korelasyonlarının “.11 ile .48” arasında değişiklik gösterdiği; bir örnekleme

iç tutarlık katsayısının “.77” olarak bulunduğu aktarılmıştır (Dağ,1991). Testin iki-yarı test güvenilirlik katsayısının türlü örneklerde “.65 ile .79” arasında bulunduğu belirtilmiştir. Test puanları üzerinde gerçekleştirilen faktör analizlerinden farklı sayılarda faktörler elde edilse de, bu faktörlerin genellikle “iç-dış kontrol odağı” boyutunu oluşturduğu anlaşılmıştır. Ölçek, daha sonra geliştirilmiş olan bazı kontrol odağı ölçekleri ile “.25 ve .55” arasında değişen korelasyonlar ortaya çıkarmıştır. Ancak korelasyon değerlerindeki bu göreceli düşüklüğün; yeni ölçeklerdeki dış kontrol boyutunun, başta şans ve kader inancı olmak üzere bazı alt boyutlara ayırarak ölçülmesi ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Bütün bu faktörler değerlendirildiği zaman “ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu” söylenebilir (Dağ,1991).

2.5.3 Etik Durum Ölçeğine İlişkin Bilgiler

“Etik Durum Ölçeği” Forsty tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir (Yazıcı ve Yazıcı, 2010). Ölçek Beşli Likert türünde hazırlanan ve her biri 10 sorudan oluşan “idealizm ve görececilik” olmak üzere iki alt boyutu kapsayan toplam 20 sorudan oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye ve Türk kültürüne uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirlik analizi Yazıcı ve Yazıcı (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Orijinal ölçekteki faktör yapısının Türk kültürü için de geçerli olup olmadığı incelenmiştir. Ölçeğin kullanımına ilişkin ilgili araştırmacıya e-posta gönderilerek kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (EK-2) ve ölçeğin kullanımına yönelik alınan izin (EK-3) ekte yer almaktadır.

Herhangi bir faktör sayısı belirlemeksizin ya da sınırlamaksızın “varimax döndürme işlemi” kullanılarak temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, analize dahil edilen 20 maddenin öz değeri “1’ den büyük olan” 4 faktör

altında toplandığı görülmüştür. Bu dört faktör ölçeğin toplam varyansını % 61,548 olarak açıklamıştır. Kuramsal açıdan “idealizm” faktöründe olması beklenen 7. Madde “görececilik” faktöründe yer almıştır. Diğer 19 maddenin faktör yükleri de “.454 ile .878” aralığında değişiklik göstermiştir. Testin 7. maddesinin faktör yük değeri “.026” ile son derece düşük görülmüş ve bu madde çıkartılarak kalan 19 maddeyle faktör çözümlemesi sonuçlandırılmıştır. İki faktöre göre açıklanan değişkenlere bakıldığında ölçekte yer alan 19 madde verilerde olan toplam varyansın yaklaşık “% 51.078”ini açıklamıştır. “Öz değeri 6,937 olan idealizm faktörü altında 9 madde, öz değeri 2,787 olan görececilik faktörü altında 11 madde” yer aldığı anlaşılmıştır. Buna göre, 7. madde çıkartıldığında 9 maddenin beklendiği haliyle “idealizm” faktöründe, 10 maddenin de “görececilik” faktöründe toplandığı görülmüştür. Faktör yük değeri olarak alınan “.40 kesme noktası” kuralı doğrultusunda değerlendirildiği zaman bütün maddelerin kabul edilebilir değerler arasında bulunduğu görülmüştür (Yazıcı ve Yazıcı, 2010).

Ölçeğin tümüne ait iç tutarlılığa, “Cronbach Alpha katsayısı” ile bakılarak toplam 19 madde için “güvenirlik katsayısı .90” olarak elde edilmiştir. İlk faktörde bulunan 9 maddenin “Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .92”, ikinci faktörde bulunan 11 maddenin “Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise .84” olarak bulunmuştur (Yazıcı ve Yazıcı, 2010).

2.5.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Bilgiler

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” Podsakoff ve arkadaşları tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. Podsakoff ve arkadaşları (1990) ÖVD davranışlarını “diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem” olarak beş ana grupta incelemiştir. Boyutlar arasında yüksek bir iç tutarlılık ve güvenirlik (.78 ile .92 aralığında) elde edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi Organ’ın (1988) teorik çerçevesi ile

uyumlu bulunmuştur. Bütün alt ölçeklerde sivil erdem (.70) hariç diğer boyutlar (.80) için yeterli düzeyde ayırt edici geçerlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Podsakoff vd., 1990).

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenirlik analizi 2014 yılında Turgut ve diğerleri tarafından yeniden yapılmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin ilgili araştırmacıya e-posta gönderilerek kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (EK-2) ve ölçeğin kullanımına yönelik alınan izin (EK-3) ekte yer almaktadır.

“Promax eksen döndürme tekniği” uygulanarak gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları incelendiği zaman “özdeğeri 1'den büyük olan beş boyutun toplam varyansın % 62.72'sini açıkladığı” görülmüştür. Bulgular, 21 maddeden oluşan ölçeğin “geçerlik ve güvenirliğinin ($\alpha=0.88$)” yüksek olduğunu; “nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem” boyutları olarak beş boyuttan oluştuğunu, örgütsel vatandaşlık davranışını en iyi temsil eden boyutun “nezaket boyutu” olduğunu göstermiştir. Ülkemizde yapılacak araştırmalar için bu ölçeğin beş boyutlu olarak etkili bir biçimde kullanılabileceği ortaya çıkarılmıştır (Turgut vd., 2014).

2.5.5 Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler

Bu form, araştırmanın amacına paralel olacak şekilde araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Formda; iş ve meslek danışmanlarının yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim seviyeleri, mezun oldukları bölüm, daha önce çalıştıkları kurum, çalışma hayatında geçirdikleri süre ve mesleki deneyimleri gibi bilgileri elde etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

2.6 Uygulama

Veri toplama sürecinde Google Drive - Formlar üzerinden hazırlanan online anket formu belirlenen illerde görev yapan bütün İMD'lerin e-posta adreslerine araştırmaya dair

kısa bir bilgi notu ile beraber iletilmiştir. Uygulama sürecinde cevapların kesinlikle gizli tutulacağı ve yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağı belirtilmiştir. Katılımcılardan hiçbir kimlik bilgisi istenmemiştir. Uygulama yaklaşık 20-25 dakika arasında sürmüştür.

Anket elektronik ortamda gerçekleştirilmiş ve verilerin istatistiksel analizleri SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına göre toplanan verilere uygulanan istatistiksel çözümleme sonuçlarına yer verilecektir. Bulguların sunumunda öncelikle araştırmada yer alan değişkenlerin arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon çözümlemesi sonuçları verilecektir. Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışını yordayan değişkenlere ilişkin bulgular ele alınacaktır. Bu bölümde son olarak gruplar arası karşılaştırmalara yer verilecektir. Öncelikle kişilik özellikleri bakımından örgütsel vatandaşlık davranışları, denetim odağı ve etik ideoloji alt boyutları karşılaştırılacaktır. İkinci olarak etik ideoloji alt boyutları bakımından katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ve denetim odağı puanlarındaki farklılıklar incelenecektir. Üçüncü olarak da demografik değişkenlere göre oluşan grupların, ölçeklerden aldıkları puanlar karşılaştırılacaktır.

3.1 Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları

“Örgütsel vatandaşlık davranışları” ile “beş faktör kişilik özellikleri”, “denetim odağı” ve “etik ideoloji” arasındaki korelasyon katsayıları **Tablo 3**’de verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Arasındaki İlişkiler

	Özgecilik	Nezaket	Sivil Erdem	Vicdanlılık	Sportmenlik
Duygusal Denge	.156**	.162**	.166**	.070	.282**
Dışadönüklük	.172**	.104*	.168**	.089	.111*
Deneyime Açıklık	.233**	.208**	.269**	.177**	.099*
Uzlaşılabilirlik	.385**	.322**	.286**	.270**	.203*
Özdisiplin	.196**	.230**	.225**	.259**	.209**
Denetim Odağı	-.052	-.078	-.132**	-.056	-.197**
İdealizm	.333**	.412**	.250**	.175**	.197**
Görececilik	.130*	.123*	.051	.097*	-.042

p< .05* p< .01**

Tablo 3'den de anlaşılacağı üzere, *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem* ve *sportmenlik* örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları ile duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin kişilik özelliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Vicdanlılık örgütsel vatandaşlık davranışı ile deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin kişilik özelliği arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sivil erdem ve sportmenlik örgütsel vatandaşlık davranışı ile denetim odağı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. *Özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem*, *sportmenlik* ve *vicdanlılık* örgütsel vatandaşlık davranışları ile idealizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. *Özgecilik*, *nezaket* ve *vicdanlılık* örgütsel vatandaşlık davranışları ile görececilik arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

3.2 Regresyon Çözümlemesi Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji boyutlarının yordama düzeyini belirlemek amacıyla “aşamalı (stepwise) doğrusal hiyerarşik regresyon analizi” yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre beş faktör kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji boyutları örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasında toplam varyansa katkıda bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları için regresyon analizi sonuçları **Tablo4**'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler (denkleme giriş sırasına göre)		R	R ²	F	Beta	t
Özgecilik						
I.Aşama	Uzlaşılabilirlik	.389	.152	75.91*	.389	8.71*
II. Aşama	İdealizm	.458	.210	56.24*	.244	5.58*
Nezakət						
I.Aşama	Uzlaşılabilirlik	.312	.098	45.94*	.312	6.78*
II. Aşama	Özdisiplin	.341	.117	27.97*	.144	3.02*
III. Aşama	İdealizm	.471	.222	40.23*	.329	7.57*
Sivil Erdem						
I.Aşama	Uzlaşılabilirlik	.293	.086	39.19*	.293	6.26*
II. Aşama	Özdisiplin	.326	.106	24.74*	.149	3.08*
III. Aşama	Deneyime Açıklık	.353	.125	19.70*	.160	2.95*
IV. Aşama	İdealizm	.392	.153	18.76*	.172	3.753*
V.Aşama	Denetim Odağı	.404	.163	16.13*	-.100	-2.22*
Sportmenlik						
I. Aşama	Duygusal Denge	.269	.072	33.11*	.269	5.75*
II. Aşama	Uzlaşılabilirlik	.321	.103	24.25*	.177	3.79*
III. Aşama	Özdisiplin	.334	.112	17.70*	.102	2.05*
IV. Aşama	İdealizm	.365	.133	16.18*	.149	3.24*
V.Aşama	Görececilik	.377	.142	13.95*	-.100	-2.12*
VI. Aşama	Denetim Odağı	.393	.154	12.76*	-.113	-2.44*
Vicdanlılık						
I. Aşama	Uzlaşılabilirlik	.290	.084	38.69*	.290	6.22*
II. Aşama	Özdisiplin	.343	.118	28.00*	.192	3.99*

*p<.05

Tablo 4'de de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik” alt boyutunun yordanmasında analize birinci sırada, *uzlaşılabilirlik* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin açıkladığı varyans %15.2'dir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{1,425} = 75.91$, $p < .05$). Denkleme ikinci ve son sırada *idealizm* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle, ilk iki değişkenin açıkladığı toplam varyans %21'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{2,424} = 56.24$, $p < .05$). Bu çözümleme sonuçlarına göre, “özgecilik” örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına büyük katkıda bulunan değişkenin *uzlaşılabilirlik* ($\beta = 0,39$) olduğunu göstermektedir. Özgecilik örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunan bu iki değişken birlikte, toplam varyansın %21'ini açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının “Nezaket” alt boyutunun yordanmasında analize birinci sırada *uzlaşılabilirlik* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin açıkladığı varyans %9.8'dir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{1,425} = 45.94$, $p < .05$). Denkleme ikinci sırada *özdisiplin* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle, ilk iki değişkenin açıkladığı toplam varyans %11.7'ye yükselmiştir ve bu da anlamlı bir değerdir ($F_{2,424} = 27.97$, $p < .05$). Üçüncü sırada denkleme *İdealizm* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin özelliğinin eklenmesiyle üç değişkenin açıkladığı toplam varyans %22.2'ye yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{3,423} = 40.23$, $p < .05$). Bu çözümleme sonuçları, “nezaket” örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin *idealizm* ($\beta = 0,33$) olduğunu gösterirken, en az katkıda bulunan ise *özdisiplin* ($\beta = 0,14$) değişkenidir. “Nezaket” örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunan bu üç değişken birlikte, toplam varyansın %22.2'sini açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının “Sivil erdem” alt boyutunun yordanmasında analize birinci sırada *uzlaşılabilirlik* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin açıkladığı

varyans %8,6'dır ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{1,417} = 39.19, p < .05$). Denkleme ikinci sırada *özdisiplin* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle, ilk iki değişkenin açıkladığı toplam varyans %10.6'ya yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{2,416} = 24.74, p < .05$). Üçüncü sırada denkleme *deneyime açıklık* değişkeni girmiştir. Bu kişilik özelliğinin eklenmesiyle üç değişkenin açıkladığı toplam varyans %12.5'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{3,415} = 19.70, p < .05$). Dördüncü sırada denkleme *idealizm* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle dört değişkenin açıkladığı toplam varyans %15.3'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{4,414} = 18.76, p < .05$). Beşinci ve son sırada denkleme *denetim odağı* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle beş değişkenin açıkladığı toplam varyans %16.3'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{5,413} = 16.13, p < .05$). Bu çözümleme sonuçları, "Sivil erdem" örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin uzlaşabilirlik ($\beta = 0,29$) olduğunu gösterirken, en az katkıda bulunan ise denetim odağı ($\beta = -,10$) değişkenidir. "Sivil erdem" örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunan bu beş değişken birlikte, toplam varyansın %16.3'ünü açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının "Sportmenlik" alt boyutunun yordanmasında analize birinci sırada *duygusal denge* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin açıkladığı varyans %7,2'dir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{1,424} = 33.11, p < .05$). Denkleme ikinci sırada *uzlaşılabilirlik* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle, ilk iki değişkenin açıkladığı toplam varyans %10.3'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{2,423} = 24.25, p < .05$). Üçüncü sırada denkleme *özdisiplin* değişkeni girmiştir. Bu kişilik özelliğinin eklenmesiyle üç değişkenin açıkladığı toplam varyans %11.2'ye yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{3,422} = 17.70, p < .05$). Dördüncü sırada denkleme *idealizm* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle dört değişkenin açıkladığı toplam varyans %13.3'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{4,421} = 16.18, p < .05$). Beşinci

sırada denkleme *görececilik* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle beş değişkenin açıkladığı toplam varyans %14.2'ye yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{5,420} = 13.95, p < .05$). Altıncı ve son sırada denkleme *denetim odağı* değişkeni girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle altı değişkenin açıkladığı toplam varyans %15.4'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{6,419} = 112.76, p < .05$). Bu çözümleme sonuçları, "sportmenlik" örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin duygusal denge ($\beta = 0,27$) olduğunu gösterirken, en az katkıda bulunan ise denetim odağı ($\beta = -0,11$) değişkenidir. "Sportmenlik" örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunan bu altı değişken birlikte, toplam varyansın %15.4'ünü açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının "Vicdanlılık" alt boyutunun yordanmasında analize birinci sırada *uzlaşılabilirlik* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin açıkladığı varyans %8.4'tür ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{1,421} = 38.69, p < .05$). Denkleme ikinci ve son sırada *özdisiplin* kişilik özelliği girmiştir. Bu değişkenin eklenmesiyle, ilk iki değişkenin açıkladığı toplam varyans %11.8'e yükselmiştir ve bu anlamlı bir değerdir ($F_{2,420} = 28.00, p < .05$). Bu çözümleme sonuçları, "vicdanlılık" örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin *uzlaşılabilirlik* ($\beta = 0,29$) olduğunu göstermektedir. Vicdanlılık örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunan bu iki değişken birlikte, toplam varyansın %11,8'ini açıklamaktadır.

3.3 Gruplararası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular

3.3.1 Kişilik Özellikleri Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında örneklem, kişilik özelliklerinden alınan puanların yüksek-düşük olmasına göre iki gruba ayrılmıştır ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile denetim odağı ve etik durum alt boyutlarından alınan puanlar bakımından gruplar karşılaştırılmıştır. Gerçekleştirilen Tek Faktörlü ANOVA Analiz sonuçları **Tablo 5**, **Tablo 6**, **Tablo 7**, **Tablo 8** ve **Tablo 9**'da verilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Alt Boyutlarından Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Uzlaşılabilirlik” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	594.250	1	594.250	66.861*	.000
	Denekleriçi	3830.637	431	8.888		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	413.315	1	413.315	49.862*	.000
	Denekleriçi	3572.607	431	8.289		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	276.735	1	276.735	39.132*	.000
	Denekleriçi	2991.420	423	7.072		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	231.715	1	231.715	16.797*	.000
	Denekleriçi	5931.838	430	13.795		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	504.119	1	504.119	47.602*	.000
	Denekleriçi	4511.470	426	10.590		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	67.067	1	67.067	3.766	.053
	Denekleriçi	7674.552	431	17.806		
	Toplam	7741.619	432			
İdealizm	Deneklerarası	309.017	1	309.017	10.789*	.001
	Denekleriçi	12344.992	431	28.643		
	Toplam	12654.009	432			
Görecelilik	Deneklerarası	137.895	1	137.895	3.782	.052
	Denekleriçi	15533.769	426	36.464		
	Toplam	15671.664	427			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 5**) aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür:

- a) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *özgecilik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,431} = 66.86$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 21.13$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 18.79$) karşılaştırıldığında özgecilik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğuna işaret etmektedir.
- b) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *nezaket* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,431} = 49.86$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 22.00$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 20.04$) karşılaştırıldığında nezaket davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- c) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sivil erdem* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,423} = 39.13$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.83$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.21$) karşılaştırıldığında sivil erdem davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- d) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sportmenlik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,430} = 16.80$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.38$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} =$

18.91) karşılaştırıldığında sportmenlik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

e) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *vicdanlılık* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,426} = 47.60$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 18.88$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 16.71$) karşılaştırıldığında vicdanlılık davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

f) *Düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *idealizm* etik ideoloji boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,431} = 10.79$ $p < .05$). Bu sonuç, uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 38.98$), uzlaşılabilirlik düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 37.29$) karşılaştırıldığında idealizm eğilimlerinin yükseldiğini göstermiştir.

Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Alt Boyutlarından Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Dışadönüklük” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	102.872	1	102.872	10.259*	.001
	Denekleriçi	4322.015	431	10.028		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	34.493	1	34.493	3.762	.053
	Denekleriçi	3951.428	431	9.168		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	47.579	1	47.579	6.249*	.013
	Denekleriçi	3220.576	423	7.614		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	64.070	1	64.070	4.517*	.034
	Denekleriçi	6099.483	430	14.185		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	1.253	1	1.253	.106	.744
	Denekleriçi	5014.335	426	11.771		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	121.595	1	121.595	6.878*	.009
	Denekleriçi	7620.024	431	17.680		
	Toplam	7741.619	432			
İdealizm	Deneklerarası	.014	1	.014	.000	.982
	Denekleriçi	12653.995	431	17.680		
	Toplam	12654.009	432			
Görececilik	Deneklerarası	56.947	1	56.947	1.554	.213
	Denekleriçi	15614.717	426	36.654		
	Toplam	15671.664	427			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 6**) aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür:

- a) *Düşük ve yüksek dışadönüklük düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında özgecilik alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1,431} = 10.26$ $p < .05$). Bu sonuç, *dışadönüklük* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.51$), *dışadönüklük* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.53$) karşılaştırıldığında özgecilik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

- b) *Düşük ve yüksek dışadönüklük düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sivil erdem* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.423} = 6.25$ $p < .05$). Bu sonuç, *dışadönüklük* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.40$), *dışadönüklük* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.73$) karşılaştırıldığında sivil erdem davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- c) *Düşük ve yüksek dışadönüklük düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sportmenlik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.430} = 4.52$ $p < .05$). Bu sonuç, *dışadönüklük* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.07$), *dışadönüklük* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.30$) karşılaştırıldığında sportmenlik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- d) *Düşük ve yüksek dışadönüklük düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *denetim odağı* puanları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 6.88$ $p < .05$). Bu sonuç, *dışadönüklük* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 11.02$), *dışadönüklük* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 12.08$) karşılaştırıldığında bireylerin daha düşük denetim odağı puanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Denetim odağı puanları azaldıkça yani birey içten denetimli oldukça dışadönüklük düzeyi artmakta, puanlar arttıkça yani birey dıştan denetimli oldukça dışadönüklük düzeyi azalmaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Özdisiplin” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	85.916	1	85.916	8.534*	.004
	Denekleriçi	4338.971	431	10.067		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	69.262	1	69.262	7.622*	.006
	Denekleriçi	3916.660	431	9.087		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	85.955	1	85.955	11.426*	.001
	Denekleriçi	3182.200	423	7.523		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	229.581	1	229.581	16.636*	.000
	Denekleriçi	5933.972	430	13.800		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	101.462	1	101.462	8.796*	.003
	Denekleriçi	4914.127	426	11.536		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	105.912	1	105.912	5.978*	.015
	Denekleriçi	7635.707	431	17.716		
	Toplam	7741.619	432			
İdealizm	Deneklerarası	131.760	1	131.760	4.535*	.034
	Denekleriçi	12522.249	431	29.054		
	Toplam	12654.009	432			
Görecelik	Deneklerarası	138.804	1	138.804	3.807	.052
	Denekleriçi	15532.859	426	36.462		
	Toplam	15671.664	427			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 7**) aşağıdaki belirlemeleri yapmak mümkündür:

- a) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında özgecilik alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1,431} = 8.53$ $p < .05$). Bu sonuç, özdisiplin düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} =$*

20.45), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.56$) karşılaştırıldığında özgecilik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

b) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *nezaket* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 7.62$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 21.46$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 20.66$) karşılaştırıldığında nezaket davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

c) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sivil erdem* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.423} = 11.43$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.50$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.60$) karşılaştırıldığında sivil erdem davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

d) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sportmenlik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.430} = 16.64$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.39$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 18.93$) karşılaştırıldığında sportmenlik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

e) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *vicdanlılık* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir

($F_{1.426} = 8.80$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 18.33$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 17.35$) karşılaştırıldığında vicdanlılık davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

f) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *denetim odağı* değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 5.98$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 11.07$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 12.06$) karşılaştırıldığında bireylerin daha düşük denetim odağı puanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Denetim odağı puanları azaldıkça yani birey içten denetimli oldukça *özdisiplin* düzeyi artmakta, puanlar arttıkça yani birey dıştan denetimli oldukça *özdisiplin* düzeyi azalmaktadır.

g) *Düşük ve yüksek özdisiplin düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *idealizm etik ideoloji* boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 4.54$ $p < .05$). Bu sonuç, *özdisiplin* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 38.71$), *özdisiplin* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 37.60$) karşılaştırıldığında idealizm eğilimlerinin yükseldiğini göstermiştir.

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Duygusal Denge” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	85.605	1	85.605	8.503*	.004
	Denekleriçi	4339.282	431	10.068		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	36.319	1	36.319	3.963*	.047
	Denekleriçi	3949.602	431	9.164		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	33.678	1	33.678	4.404*	.036
	Denekleriçi	3234.477	423	7.647		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	473.465	1	473.465	35.780*	.000
	Denekleriçi	5690.088	430	13.233		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	13.667	1	13.667	1.164*	.281
	Denekleriçi	5001.922	426	11.742		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	403.924	1	403.924	23.726*	.000
	Denekleriçi	7337.695	431	17.025		
	Toplam	7741.619	432			
İdealizm	Deneklerarası	8.418	1	8.418	.287	.592
	Denekleriçi	12645.591	431	29.340		
	Toplam	12654.009	432			
Görecelik	Deneklerarası	38.227	1	38.227	1.042	.308
	Denekleriçi	15633.436	426	36.698		
	Toplam	15671.664	427			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 8**) aşağıdaki belirlemeler yapılabilir:

- a) *Düşük ve yüksek duygusal denge düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında özgecilik alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1,431} = 8.50$ $p < .05$). Bu sonuç, *duygusal denge* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.51$), *duygusal denge* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.61$) karşılaştırıldığında özgecilik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.

- b) *Düşük ve yüksek duygusal denge düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında nezaket alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1.431} = 3.96$ $p < .05$). Bu sonuç, *duygusal denge* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 21.39$), *duygusal denge* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 20.81$) karşılaştırıldığında nezaket davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- c) *Düşük ve yüksek duygusal denge düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında sivil erdem alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1.423} = 4.40$ $p < .05$). Bu sonuç, *duygusal denge* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.38$), *duygusal denge* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.81$) karşılaştırıldığında sivil erdem davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- d) *Düşük ve yüksek duygusal denge düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında sportmenlik alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1.430} = 35.78$ $p < .05$). Bu sonuç, *duygusal denge* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.83$), *duygusal denge* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 18.73$) karşılaştırıldığında sportmenlik davranışını sergileme eğiliminin daha fazla olduğunu göstermiştir.
- e) *Düşük ve yüksek duygusal denge düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında denetim odağı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir* ($F_{1.431} = 23.73$ $p < .05$). Bu sonuç, *duygusal denge* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 10.49$), *duygusal denge* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 12.43$) karşılaştırıldığında bireylerin daha düşük denetim odağı puanına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Denetim odağı puanları azaldıkça yani birey içten denetimli

oldukça duygusal denge düzeyi artmakta, puanlar arttıkça yani birey dıştan denetimli oldukça duygusal denge düzeyi azalmaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Ölçeklerinden Alınan Puanların “Yüksek-Düşük Deneyime Açıklık” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	156.383	1	156.383	15.790*	.004
	Denekleriçi	4268.504	431	9.904		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	97.868	1	97.868	10.849*	.001
	Denekleriçi	3888.053	431	9.021		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	142.937	1	142.937	19.347*	.000
	Denekleriçi	3125.218	423	7.388		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	31.006	1	31.006	2.174	.141
	Denekleriçi	6132.547	430	14.262		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	125.587	1	125.587	10.941*	.001
	Denekleriçi	4890.001	426	11.479		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	3.095	1	3.095	.172	.678
	Denekleriçi	7738.524	431	17.955		
	Toplam	7741.619	432			
İdealizm	Deneklerarası	80.749	1	80.749	2.768	.097
	Denekleriçi	12573.260	431	29.172		
	Toplam	12654.009	432			
Görececilik	Deneklerarası	21.765	1	21.765	.592	.442
	Denekleriçi	15649.899	426	36.737		
	Toplam	15671.664	427			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 9**) elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a) *Düşük ve yüksek deneyime açıklık düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *özgecilik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 15.79$ $p < .05$). Bu sonuç, *deneyime açıklık* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.55$), *deneyime açıklık* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.33$) karşılaştırıldığında daha çok özgecilik örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- b) *Düşük ve yüksek deneyime açıklık düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *nezaket* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 10.85$ $p < .05$). Bu sonuç, *deneyime açıklık* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 21.49$), *deneyime açıklık* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 20.53$) karşılaştırıldığında daha çok nezaket örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- c) *Düşük ve yüksek deneyime açıklık düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sivil erdem* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.423} = 19.35$ $p < .05$). Bu sonuç, *deneyime açıklık* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.57$), *deneyime açıklık* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.40$) karşılaştırıldığında daha çok sivil erdem örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- d) *Düşük ve yüksek deneyime açıklık düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *vicdanlılık* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.426} = 10.94$ $p < .05$). Bu sonuç, *deneyime açıklık* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 18.33$), *deneyime açıklık* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 17.24$) karşılaştırıldığında daha çok vicdanlılık örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.

3.3.2 Etik İdeoloji Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında örneklem, etik ideoloji ölçeğinden alınan puanların yüksek-düşük olmasına göre iki gruba ayrılmıştır ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile denetim odağı puanları bakımından gruplar karşılaştırılmıştır. Gerçekleştirilen Tek Faktörlü ANOVA Analiz sonuçları **Tablo 10**'da verilmektedir.

Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Denetim Odağı Puanlarının “Yüksek-Düşük İdealizm” Grupları Açısından Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Deneklerarası	173.524	1	173.524	17.592*	.000
	Denekleriçi	4251.363	431	9.864		
	Toplam	4424.887	432			
Nezaket	Deneklerarası	240.083	1	240.083	27.624*	.000
	Denekleriçi	3745.838	431	8.691		
	Toplam	3985.921	432			
Sivil Erdem	Deneklerarası	134.501	1	134.501	18.156*	.000
	Denekleriçi	3133.654	423	7.408		
	Toplam	3268.155	424			
Sportmenlik	Deneklerarası	54.241	1	54.241	3.818	.051
	Denekleriçi	6109.312	430	14.208		
	Toplam	6163.553	431			
Vicdanlılık	Deneklerarası	95.692	1	95.692	8.286*	.004
	Denekleriçi	4919.897	426	11.549		
	Toplam	5015.589	427			
Denetim Odağı	Deneklerarası	18.693	1	18.693	1.043	.308
	Denekleriçi	7722.926	431	17.919		
	Toplam	7741.619	432			

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre (**Tablo 10**) aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür:

- a) *Düşük ve yüksek idealizm düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *özgecilik* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 17.59$ $p < .05$). Bu sonuç, *idealizm* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 20.74$), *idealizm* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 19.46$) karşılaştırıldığında daha çok özgecilik örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- b) *Düşük ve yüksek idealizm düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *nezaket* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.431} = 27.62$ $p < .05$). Bu sonuç, *idealizm* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 21.92$), *idealizm* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 20.41$) karşılaştırıldığında daha çok nezaket örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- c) *Düşük ve yüksek idealizm düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *sivil erdem* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.423} = 18.16$ $p < .05$). Bu sonuç, *idealizm* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 15.70$), *idealizm* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 14.57$) karşılaştırıldığında daha çok sivil erdem örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.
- d) *Düşük ve yüksek idealizm düzeylerine* göre oluşturulan gruplar arasında *vicdanlılık* alt boyutu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{1.426} = 8.29$ $p < .05$). Bu sonuç, *idealizm* düzeyi yüksek olan katılımcıların ($\bar{x} = 18.39$), *idealizm* düzeyi düşük olan katılımcılarla ($\bar{x} = 17.44$)

karşılaştırıldığında daha çok vicdanlılık örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimi olduğu düşünülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, etik ideolojinin diğer boyutu olan *düşük ve yüksek görecelik* boyutu bakımından oluşturulan gruplar arasında örgütsel vatandaşlık alt boyutları ve denetim odağında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

3.3.3 Çok Değişkenli Varyans Çözümlemesi (MANOVA) Sonuçları

Kadınlar ve erkeklerin işgücü piyasasında geçirdiği sürelerle bağlı olarak cinsiyet ve kıdemin bağımlı değişkenler üzerinde beraberce etki etme ihtimalinin bulunduğu öngörülmüş ve bu faktörlerin belirleyici olabileceği ve daha farklı değerlendirme yapıları olabileceği düşüncesiyle iki değişkenin birlikte ortak etkinlerini sınamak üzere MANOVA yapılmasına karar verilmiştir.

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları ile beş faktör kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji boyutlarından alınan puanlara uygulanan varyans çözümlemesi sonuçlarına yer verilecektir. Bu amaçla *cinsiyet (kadın-erkek) X çalışılan süre (1-6 yıl arası ile 7 yıl ve üzeri)* deney desenine uygun çok değişkenli varyans çözümlemesi (MANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların bu ölçeklerden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları **Tablo 11**'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Cinsiyet ve Çalışılan Süreye Göre Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı, Etik İdeoloji ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kişilik Özellikleri Etik İdeoloji Denetim Odağı	Cinsiyet ve Çalışılan Süre Ortak Etkisi				Cinsiyet Temel Etkisi		Çalışılan Süre Temel Etkisi	
	1-6		7+				1-6	7+
	Kadın n=124	Erkek n=94	Kadın n=106	Erkek n=91	Kadın n=230	Erkek n=185	n=218	n=197
Özgecilik	23.11 (4.33)	22.27 (4.05)	22.90 (5.84)	24.62 (4.86)	20.13 (2.95)	19.95 (3.35)	20.06 (3.00)	20.04 (2.94)
Nezaket	21.25 (2.82)	20.32 (3.15)	21.31 (2.75)	21.45 (3.16)	21.28 (2.78)	20.88 (5.20)	20.89 (5.40)	21.35 (6.08)
Sivil Erdem	15.10 (2.63)	15.06 (2.55)	14.90 (2.73)	15.25 (2.59)	15.00 (2.67)	15.16 (2.71)	15.08 (2.59)	15.06 (2.80)
Sportmenlik	19.52 (3.89)	19.14 (3.79)	20.18 (3.64)	19.80 (3.88)	19.83 (3.78)	19.46 (3.83)	19.36 (3.84)	20.01 (3.75)
Vicdanlılık	18.01 (3.28)	17.80 (3.40)	18.02 (3.53)	17.70 (3.44)	18.01 (3.39)	17.75 (3.41)	17.92 (3.33)	17.87 (3.49)
Uzlaşılabilirlik	34.31 (4.54)	33.62 (5.05)	35.00 (3.84)	34.78 (4.68)	34.63 (4.24)	34.19 (4.89)	34.01 (4.77)	34.90 (4.24)
Dışadönüklük	27.86 (7.40)	25.88 (6.74)	26.43 (6.49)	27.07 (6.09)	27.20 (7.02)	26.46 (6.44)	27.01 (7.18)	26.73 (6.30)
Özdisiplin	28.24 (5.91)	29.90 (5.93)	29.81 (6.79)	29.59 (6.51)	28.97 (6.36)	29.75 (6.21)	28.96 (5.96)	29.71 (6.64)
Duygusal Denge	26.06 (6.63)	26.77 (6.60)	24.47 (6.06)	27.60 (6.64)	25.33 (6.41)	27.18 (6.61)	26.36 (6.61)	25.92 (6.51)
Deneyime Açıklık	30.81 (5.10)	30.52 (5.19)	31.46 (4.92)	31.84 (4.96)	31.11 (5.01)	31.17 (5.11)	30.68 (5.12)	31.63 (4.93)
Denetim Odağı	12.10 (4.15)	10.42 (4.17)	12.92 (3.97)	10.48 (4.22)	12.47 (4.08)	10.45 (4.19)	11.37 (4.23)	11.79 (4.26)
İdealizm	38.78 (5.00)	37.83 (5.53)	38.50 (4.62)	38.20 (5.20)	38.65 (4.82)	38.01 (5.36)	38.37 (5.24)	38.36 (4.88)
Görececilik	28.13 (5.90)	27.88 (5.40)	28.05 (5.82)	28.16 (7.27)	28.09 (5.85)	28.02 (6.37)	28.02 (5.68)	28.10 (6.51)

Tablo 11'de gösterilen ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan varyans çözümlemesi sonuçları **Tablo 12'**de gösterilmiştir.

Tablo 12: Cinsiyet ve Çalışılan Süreye Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Puanlarına Uygulanan Çok Değişkenli Varyans Çözümlemesi (MANOVA) Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet (A) Sd:1-414	Çalışma Süresi (B) Sd:1-414	A X B Sd:1-414	Hata Varyansı
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kişilik Özellikleri Etik İdeoloji Denetim Odağı				
Özgecilik	---	---	---	9.84
Nezaket	---	---	4.09	8.74
Sivil Erdem	---	---	---	7.26
Sportmenlik	---	---	---	14.45
Vicdanlılık	---	---	---	11.62
Uzlaşılabilirlik	---	4.30	---	20.49
Dışadönüklük	---	---	---	45.55
Özdisiplin	---	---	---	39.45
Duygusal Denge	8.97	---	---	42.05
Deneyime Açıklık	---	3.90	---	25.43
Denetim Odağı	25.37	---	---	17.03
İdealizm	---	---	---	25.75
Görececilik	---	---	---	37.23

(Bu Tabloda Tüm Temel ve Ortak Etkiler İçin %5 I.Tip Hata Olasılığı ile Anlamlı Olan F Değerleri Gösterilmiştir.)

“Duygusal denge” kişilik özelliği puanları üzerinde cinsiyet etkisi ($F_{1,414} = 8.97$ $p < .05$) anlamlı bulunmuştur. Çözümleme sonuçlarına göre, erkek çalışanların duygusal denge puan ortalamasıyla ($\bar{x} = 27.18$), kadın çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 25.33$) arasında anlamlı fark vardır. Bu sonuç, erkek çalışanların kadınlara göre duygusal yönden daha dengeli olma eğiliminde olduğunu göstermiştir.

“Denetim odağı” puanları üzerinde, cinsiyet temel etkisi anlamlıdır ($F_{1,414} = 25.37$, $p < .05$). Kadın çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 12.47$), erkek çalışanların ortalaması

ise ($\bar{x} = 10.45$) tir. Bu sonuç, kadın çalışanların erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha dıştan denetimli olduklarını göstermektedir.

“*Uzlaşılabilirlik*” kişilik özelliği puanları üzeri çalışma süresi temel etkisi anlamlıdır ($F_{1,414} = 4.30$, $p < .05$). Buna göre 1-6 yıl arası çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 34.01$), 7 yıl ve üzeri çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 34.90$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, çalışma süresi arttıkça çalışanların uzlaşılabilirlik düzeylerinin arttığını göstermektedir.

“*Deneyime açıklık*” kişilik özelliği puanları üzeri çalışma süresi temel etkisi anlamlıdır ($F_{1,414} = 3.90$, $p < .05$). Buna göre 1-6 yıl arası çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 30.68$), 7 yıl ve üzeri çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 31.63$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, çalışma süresi arttıkça çalışanların deneyime açıklık düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Aynı zamanda “*nezaket*” puanlarına uygulanan varyans çözümlemesi sonucunda cinsiyet – çalışma süresi ortak etkisi de ($F_{1-414} = 4.09$, $p < .05$) anlamlı çıkmıştır. Bu ortak etkinin kaynağı “Tukey Kramer testi” ile araştırılmıştır. Çözümleme sonuçlarına göre, 1-6 yıl arası çalışan erkeklerin ortalaması ($\bar{x} = 20.32$), 7 yıl ve üzeri çalışan erkeklerin ortalamasından ($\bar{x} = 21.45$) daha düşüktür ($q = 26.5$, $p < .05$). Benzer biçimde, 1-6 yıl arası çalışan kadınların ortalaması ($\bar{x} = 21.25$), 7 yıl ve üzeri çalışan kadınların ortalamasından ($\bar{x} = 21.31$) daha düşüktür ($q = 30.50$, $p < .05$). Bu sonuçlar, çalışma süresi arttıkça hem kadınların hem de erkeklerin nezaket davranışı gösterme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

İŞKUR’da görev yapan ve hizmet sunumunda vatandaşlarla birebir temas halinde olan iş ve meslek danışmanlarının kişilik özellikleri, denetim odakları ve etik ideolojileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmada temel amaç tespit edilen bulgulardan hareketle İMD’lerin işe alım ve eğitim süreçlerine ilişkin alınacak önlemlere ışık tutmaktır.

Bu bölümde çalışmanın bulguları, ilgili alan yazın ışığında değerlendirmekte ve yorumlanmaktadır.

Daha önceki bölümlerde açıklandığı gibi bireylerin kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile beş faktör kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji arasındaki korelasyon çözümlemesi sonuçlarına bakıldığında iş ve meslek danışmanlarının *özgecilik, nezaket, sivil erdem ve sportmenlik* örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Dışa dönük bireyler insancıl ve cana yakın, neşeli, enerji dolu ve her zaman iyi düşünen, çok konuşan, şakadan hoşlanan, iyimser, insanlarla bir arada olmayı seven, gülmeyi, eğlenmeyi seven, rahatlıkla iletişim kuran ve arkadaş edinebilen, diğer bireylerle kolay iletişim kurabilen ve dış dünyaya açık kişilerdir (Eysenck, 1981; Barrick ve Mount, 1991; Çiğdemoğlu, 2006; Dede, 2009). O nedenle iş ve meslek danışmanlarından dışadönük puanları yüksek olanların daha fazla *özgecilik, nezaket, sivil erdem ve sportmenlik* davranışı sergilemesi beklenen bir bulgudur. Bu bulgu danışmanlık

gibi bir yardım mesleğinde dışadönük kişilerin çok daha güçlü örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerine işaret etmektedir. O halde işe alım aşamasında belki de bir İMD için önemli ölçütlerden biri ne denli dışadönük bir kişiliğe sahip olduğunun belirlenmesidir.

Duygusal dengesizlik yaşayan bireyler daha fazla stresli olma eğilimine girmektedirler. O nedenle de çalıştıkları organizasyon için gerekli olan etkin davranışları sergilemekte pek de başarılı olamamaktadırlar. Dolayısıyla tüm yaşam alanlarında olduğu gibi çalışma ortamında da maruz kaldığı baskıları yönetebilmekte zorlanmaları şaşırtıcı olmayacaktır. Buna karşılık, duygusal açıdan kendisini rahat hisseden bireylerin iş ve yaşam dengesini daha iyi kurabildikleri bilinmektedir. Duygusal denge kişilik özelliği güçlü bireyler olası her türlü baskıyı azaltabilerek güçlüklerle başa çıkmada daha başarılı olabilmektedir. Görece dingin bir ruh halinin başat olduğu kişiler yaptıkları işe de konsantre olabildiğinden (Hashim vd., 2012; Robinson ve Tamir, 2005) çok daha iyi performans gösterebilmektedir. O kadar ki ekstra rol davranışlarına yönelmek için de daha büyük bir eğilim sergileyebilmektedirler. Açıkçası duygusal denge puanı yüksek olan iş ve meslek danışmanlarının daha fazla *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem* ve *sportmenlik* davranışı sergilediğine ilişkin bulgular, işe alımlarda nevrotik özellikleri baskın olmayan danışman adaylarının tercih edilmesinin işlevsel olacağına işaret etmektedir.

Deneyime açıklık boyutunda yüksek puan alan bireylerin öğrenmeye açık oldukları ve iş yaşantısında yüksek seviyede iş ve kariyer doyumu yaşadıkları bilinmektedir. Gerek yönetici pozisyonunda gerekse diğer pozisyonlarda olsun, bu tip kişiler yaptıkları işlerde hep şeffaf olmaya özen gösterirler. Bu kişiler her duruma/ortama çabuk uyum sağladıkları, sorun çıkartmak yerine sorunları çözmeye odaklandıkları ve

paylaşımçı oldukları için (Soysal, 2008, Barrick ve Mount, 1991) başkalarının sorunlarına da duyarlı olmanın yanı sıra yaratıcı çözümler üretmekte de oldukça iyidir. Bu bağlamda deneyime açıklık puanı yüksek olan iş ve meslek danışmanlarının daha fazla *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem* ve *sportmenlik* davranışı sergilemesi anlamlıdır; zira rol dışı davranışlara yönelmeleri onları da mutlu kılmaktadır.

Barrick ve Mount (1991) ile McCrae ve Costa (1991) ulaşılabilirlik kavramının bireylerin diğer insanlara anlamlı ilişkiler kurmasıyla ve mutluluk kavramıyla yakından ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Benzer biçimde başkalarıyla uyumlu ilişkiler kuran kişilerin “saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli, nazik, merhametli, ince, vicdanlı, bağışlayıcı, insanları seven, merhametli, dostça davranan, yardımsever, dürüst, saf, iyi huylu, yardımsever” olduğu ifade edilmektedir. O halde iş ve meslek danışmanlarından ulaşılabilirlik puanı yüksek olanların daha fazla *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem* ve *sportmenlik* davranışı sergilemesi anlamlı olmaktadır. Bulgular, ilgili alanyazını destekleyici yöndedir.

Parasuraman ve arkadaşları’na (1985) göre hizmet sektöründe başarılı olabilmek için güvenilir, zaman odaklı, çalışkan ve doğru olma niteliklerine sahip olmak gerekmektedir. Bu sebeple özdisiplin kişilik özelliği yüksek olan bireylerin bu sektörde daha yüksek kalitede hizmet sundukları belirtilmiştir (Camgöz, 2009; McCrae ve John, 1992). Hizmet sektörünün son derece kritik bir pozisyonunda istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarından özdisiplin puanı yüksek olanların daha fazla *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem* ve *sportmenlik* davranışı sergilemesi güçlü performans çıktıları için önemlidir.

Korelasyon çözümlemesi sonuçlarından biri de hatırlanacağı gibi, örgütsel vatandaşlık davranışının *vicdanlılık* boyutu ile deneyime açıklık, ulaşılabilirlik ve özdisiplin kişilik özelliği arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu.

Yazında da ortaya konulduğu gibi deneyime açıklık, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin puanı yüksek olan iş ve meslek danışmanlarının vicdanlılık davranışını daha çok gösterdiği yani kendilerinden beklenen rol davranışlarından daha fazlasını sunduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile denetim odağı arasındaki korelasyon çözümlemesi sonuçlarına bakıldığında iş ve meslek danışmanlarının sivil erdem ve sportmenlik örgütsel vatandaşlık davranışı ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Alan yazında da denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular, içten denetimli olmanın pozitif bir kişilik özelliği olduğu düşüncesine vurgu yapmaktadır (Loosemore ve Lam, 2004; Malki, 1998; Silvester vd., 2002). Yine bu alandaki çalışmalar iç denetim odağı eğiliminin iş hayatında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkarabileceğini göstermektedir (Basım ve Şeşen, 2015). Bu sebeple daha içten denetimli iş ve meslek danışmanlarının kurumun imajına katkı sağlayacak faaliyetlere katılması, kurum içi toplantılara düzenli olarak katılım sağlaması, kurumda yaşanan değişimleri yakinen izlemesi ve bu yeniliklerin diğer çalışanlar tarafından benimsenmesi noktasında aktif rol üstlenmesi, örgütle alakalı konular üzerine düşünmesi ve düşüncelerini çalışma arkadaşları ile paylaşması kolaylıkla beklenebilir. Bu gibi davranış örüntüleri “sivil erdem” davranışıyla bilhassa örtüşmektedir. Açıkçası olaylar üzerinde kendi sorumluluğunu kabul eden ve hem başarısını hem de başarısızlığını kendi yetenek ve çabasıyla açıklamayı yeğleyen iş ve meslek danışmanları örgütsel davranış davranışları sergilemeye de daha istekli oluyor gibi görünmektedirler. Belki de bu yüzden örgüte fayda temin edecek rol dışı davranışlara yönelmekle kendi iş tatmini düzeylerini de güçlendirmektedirler.

Alanyazında etik ideoloji ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmadığından bu çalışma bu iki önemli örgütsel değişken arasındaki bağlantıya dair öncül bir bakış açısı sunmakta ve bu yönüyle ilgili alanyazına katkı sunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile etik ideoloji arasındaki korelasyon çözümlemesi sonuçlarına bakıldığında idealizm ile *özgecilik*, *nezaket*, *sivil erdem*, *sportmenlik* ve *vicdanlılık* örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu, *özgecilik*, *nezaket* ve *vicdanlılık* örgütsel vatandaşlık davranışları ile görececilik arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler belirlendiği tespit edilmiştir.

Başkalarına zarar vermekten kaçınarak ve onların çıkarlarını gözeterek ve yalnızca doğru davranışlar sergileyerek istenir sonuçlara ulaşmanın mümkün olduğu düşüncesini temel ilke olarak kabul eden idealizm açısından yüksek puan alan iş ve meslek danışmanlarının daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği görülmektedir. İdealizm etik ideolojisi baskınlaşınca bireyin sadece kendisini değil, başkalarını da hesaba katma becerisi geliştirmesi nedeniyle çok daha özgeci, nezaketli ve vicdanlı bir yaklaşım ortaya çıkmaktadır ki bu da yardım etme davranışının niteliğini kolayca zenginleştirmektedir. Prosedür tamamlamanın ötesine geçerek hakikaten doğru rehberlik sunmak öncelik kazanmaktadır. En yüksek korelasyon katsayısı nezaket alt boyutu için hesaplanmıştır. Bu bulgu, idealizm etik ideolojisinin çalışma davranışında nezaket içeren bir yaklaşımı beslediğini de ima etmektedir.

Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının, ahlaki bir karar verirken belirli koşulların ve kişisel değerlerin, ilgili etik ilkeden daha fazla önemli olduğu düşüncesini savunan görececi etik ideoloji puanları çok yüksek olmasa da *özgecilik*, *nezaket* ve *vicdanlılık* davranışları ile ılımlı korelasyon göstermesi de dikkate değerdir. Bu bulgu,

danışmanlık sürecinde her zaman aynı kuralların uygulanmasının mümkün olamayacağı ve o nedenle de kişiye özgü bir rota belirlemenin gerekeceği anlayışının mevcut olduğuna işaret etmektedir. Böylesi bir kavramlaştırma yaratıcı ve ihtiyaçlara odaklı strateji geliştirme açısından iş ve meslek danışmanlarını hem özgür bırakıyor hem de güç veriyor izlenimi doğurmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayan değişkenleri belirleme amaçlı analizlerde kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji boyutları değerlendirilmiştir. Regresyon çözümlemesi sonuçlarına göre, iş ve meslek danışmanlarının örgütsel vatandaşlık davranışının “özgecilik”, “sivil erdem” ve “vicdanlılık” alt boyutlarının yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin *uzlaşılabilirlik kişilik özelliği* olduğu tespit edilmiştir. Açıkçası uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek iş ve meslek danışmanlarının işbirliğine önem verdiği, içinde bulunduğu gruba aidiyet hissederek bağlılık gösterdiği ve örgütün bütün normlarına uyum sağladığı söylenebilir. İş arkadaşlarıyla veya yöneticileriyle tartışmaya girmekten olabildiğince kaçınan bu kişiler danışmanlarıyla kurdukları insan ilişkilerine de zarar vermek istemezler. Bu nitelikte bir davranış örüntüsü daha yüksek özgecilik, sivil erdem ve vicdanlılık davranış sergilemeleri için onlara zemin hazırlayacaktır. Bulgular, yardım meslekleri için uzlaşılabilirlik kişilik özelliğinin mühim olduğuna işaret etmektedir.

İş ve meslek danışmanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının “nezaket” alt boyutunun yordanmasına en büyük katkıda bulunan değişkenin *idealizm* olduğu görülmüştür. İkinci sırada denkleme giren ve neredeyse idealizm kadar yordamaya katkıda bulunan değişkenin ise uzlaşılabilirlik kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir. İdealizm etik ideolojisi başat olan ve uzlaşılabilirlik düzeyi yüksek danışmanların danışmanlarına karşı daha nazik davranışlar sergilemesi daha olasıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının “sportmenlik” alt boyutunun yordanmasına ise en büyük katkıda bulunan değişkenin *duygusal denge* kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir. Duygusal denge kişilik özellikleri gelişmiş olan iş ve meslek danışmanlarının yöneticilere ve kuruma bir bütün olarak bağlı olduğu, çalışma arkadaşları ve vatandaşlara her durumda pozitif tavır sergileyebildiği tespit edilmiştir.

İş ve meslek danışmanlarının kişilik özellikleri (düşük ve yüksek uzlaşılabilirlik, özdisiplin, deneyime açıklık, duygusal denge, dışa dönüklük düzeylerine göre), denetim odağı (içten denetimli ve dıştan denetimli olmalarına göre) ve etik ideoloji (düşük ve yüksek idealizm ve görececilik düzeylerine göre) ile örgütsel vatandaşlık davranışları (özgecilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık ve sportmenlik) alt boyutlarının gruplar arası karşılaştırma sonuçları incelendiğinde önceki paragraflarda aktarılan korelasyon ve regresyon çözümlemeleri ile paralellik arz ettiği tespit edilmiştir.

“Uzlaşılabilirlik” ve “özdisiplin” düzeyleri yüksek olan iş ve meslek danışmanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme ve idealizm eğilimlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde dışa dönüklük düzeyi yüksek olan katılımcıların “özgecilik”, “sivil erdem” ve “sportmenlik” davranışları sergileme eğilimlerinin arttığı, denetim odağı puanları azaldıkça yani birey içten denetimli oldukça dışadönüklük, özdisiplin ve duygusal denge düzeyinin arttığı bulunmuştur. Görece daha duygusal dengeli katılımcıların “özgecilik”, “nezaket” “sivil erdem” ve “sportmenlik” davranışları sergileme eğilimlerinin arttığı da bulunmuştur. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan katılımcıların “özgecilik”, “nezaket” “sivil erdem” ve “vicdanlılık” davranışları sergileme eğilimleri yükselmektedir.

İdealizm düzeyi yüksek olan katılımcıların “özgecilik”, “nezaket” “sivil erdem” ve “vicdanlılık” davranışları sergileme eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, etik ideolojinin diğer boyutu olan *düşük ve yüksek görecelik* boyutu bakımından örgütsel vatandaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Son olarak, cinsiyet ve çalışmaya hayatında geçirilen süreye göre kişilik özellikleri, denetim odağı, etik ideoloji ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir.

“*Duygusal denge*” kişilik özelliği puanları üzerinde cinsiyet etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Çözümleme sonuçlarına göre, erkek katılımcıların kadınlara göre duygusal yönden daha dengeli olma eğiliminde olduğunu göstermiştir.

“*Denetim odağı*” puanları üzerinde de cinsiyet etkisinin olduğu, kadın danışmanların erkek danışmanlarla karşılaştırıldığında daha dıştan denetimli oldukları anlaşılmıştır.

“*Uzlaşılabilirlik*” kişilik özelliği puanları üzerinde çalışma süresinin etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Buna göre çalışma süresi arttıkça çalışanların uzlaşılabilirlik düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

“*Deneyime açıklık*” kişilik özelliği puanları üzerinde çalışma süresinin etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Buna göre çalışma süresi arttıkça çalışanların deneyime açıklık düzeylerinin arttığı görülmektedir.

“*Nezaket*” puanlarına uygulanan varyans çözümlemesi sonucunda cinsiyet – çalışma süresi ortak etkisi de anlamlı çıkmış, çalışma hayatında geçirilen süre arttıkça hem kadınların hem de erkeklerin nezaket davranışı gösterme eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde giderek artan küresel rekabet, ekonomik, teknolojik, sosyal ve demografik değişimler sonucunda örgütler daha dinamik ve karmaşık bir hale gelmiştir. Değişken ve dinamik iş hayatında hizmet sunumundaki kalite, organizasyonları başarıya götüren temel ve önemli faktörler arasında önemli bir yer tutmaktadır. Özel kurumların yanı sıra kamu kurumlarında da hizmetin çoğunlukla insan kaynağıyla gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, çalışanların bireysel farklılıkları ve bunlara bağlı olarak sergiledikleri tutum ve davranışlarının son derece önemli olduğu görülmektedir. Kurumlar çalışanlarından sınırları belirli olan biçimsel rol davranışlarının ötesine geçerek örgüte daha çok katkı sunmalarını yani biçimsel olmayan davranışlar olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini beklemektedir.

Çalışanların sahip olduğu bireysel özellikler örgütlerin başarısı üzerinde önem taşımaktadır. Çalışanların organizasyonel süreçlere dönük davranışları üzerinde kritik etkisi olan öğelerden bazıları kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideolojileri olarak görülmektedir. Bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya geldikleri benzer olayları farklı değerlendirmeleri, farklı çözümler üretmeleri ve değişik reaksiyon göstermeleri sahip oldukları kişilik özellikleri, içten ya da dıştan denetimli olmaları ya da etik ideoloji biçimleri ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda söz konusu bireysel özellikler, kişilerin olumlu ya da olumsuz örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine doğrudan etki eden bir gücü temsil etmektedir.

Literatürde var olan çalışmaların birçoğunda beş faktör kişilik özelliklerinin olumlu olanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Benzer şekilde içten denetimli bireylerin dıştan denetimli bireylere göre

örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının arttığına dair çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, alan yazında çalışanların etik ideolojileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmadığından bu çalışmanın bu iki önemli örgütsel değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışma olması sebebiyle alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda tasarlanan araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı tarihte Türkiye İş Kurumu'nda görev yapan 3533 İMD'den, tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş beş büyük ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Antalya) istihdam edilen 1396 İMD oluşturmaktadır. Araştırma, uygulama açısından Türkiye'nin en yoğun İMD istihdamı olan beş büyük ili ile sınırlandırılmıştır. İMD'lerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideolojileri arasında ilişki açısından elde edilen sonuçların konuya dair bir fikir verebileceği, ancak sonuçların tüm İMD'lere genellenemeyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın beş il ile sınırlandırılması bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın örneklemini ise, tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş beş büyük ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Antalya) görev yapan İMD'lerden çalışmaya gönüllü olarak katılanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda toplam 433 İMD ankete katılım sağlamıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde teorik altyapının oluşturulmasına çalışılmıştır. Alanyazın ışığında geçerlik ve güvenilirliği onaylanmış dört ölçek ve demografik özellikler formundan oluşan bir anket uygulanmış ve elde edilen veriler korelasyon, regresyon, tek faktörlü ANOVA ve çok değişkenli varyans çözümlemesi (MANOVA) teknikleri ile SPSS22 paket programında analiz edilmiştir.

Analiz sonucu elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve yorumlanması neticesinde uygulamaya dönük, işe alım ve eğitim süreçlerini de kapsayan ve nihai olarak hizmet sunumunun kalitesini artırması öngörülen çözüm önerileri şunlardır:

- Bireysel özellikler olumlu ya da olumsuz ÖVD sergilenmesine doğrudan etki etmektedir.
- Hizmet sektörünün son derece kritik bir pozisyonunda istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarının işe alım aşamasında kişilik özelliklerini ortaya koymaya yönelik olarak uygulanabilecek kişilik envanterlerinin sonuçlarına göre karar vermenin işlevsel olacağı ve güçlü performans çıktıları alınmasını sağlayacağı değerlendirilmektedir.
- Dışadönük, uzlaşılabilirlik ve özdisiplin düzeyi yüksek, deneyime açık bir kişiliğe sahip, içten denetimli, idealizm etik ideolojisi başat olan ve nevrotik özellikleri baskın olmayan danışman adaylarının tercih edilmesinin örgütsel süreçlerde işlevsel olacağı düşünülmektedir.
- Örgütlerin bireylere verecekleri eğitim ve diğer olanaklar karşısında bireyin şekillenen kişiliği bireyi örgüte bağlayacak ve kendini geliştirerek daha fazla rol dışı davranışlar sergilemesine olanak sağlayacaktır. Kişisel gelişim eğitimleri başta olmak üzere hizmet içi eğitimlere daha fazla ağırlık verilmesi örgütsel süreçlere olumlu yönde katkı sunacaktır.
- Kurumsal imajı güçlendirecek faaliyetlere, kurumu temsilen dış toplantılara daha fazla kişisel sorumluluk üstlendikleri için içten denetimli ve dışadönüklük kişilik özelliği güçlü bireylerin katılması faaliyetlerin etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır.

- İş ve meslek danışmanlarının görev dağılımının bireysel farklılıklar göz önünde bulundurularak yapılması hizmet sunumunda kalite ve verimliliğin artmasına katkı sunacaktır.
- Kurum içi değişikliklerin takibi ve diğer çalışanlarla paylaşılmasının sağlanması için çoğunlukla içten denetimli bireylerden oluşan ekipler kurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.
- İdealizm etik ideolojisinin çalışma davranışında nezaket içeren bir yaklaşımı beslediği ve danışmanlık hizmetinde nezaket davranışının oldukça önemli olduğu göz önünde bulundurulduğunda istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarının idealizm etik ideolojisine sahip bireyler olması danışan memnuniyetini artıracak ve nihayetinde örgüt performansına katkı sağlayacaktır.
- Duygusal denge kişilik özellikleri gelişmiş olan iş ve meslek danışmanlarının yöneticilere ve kuruma bir bütün olarak bağlı olduğu, çalışma arkadaşları ve vatandaşlara her durumda pozitif tavır sergileyebildiği anlaşıldığından nevrotik özellikleri baskın olmayan danışmanların tercih edilmesi ÖVD sergileme eğiliminin artmasını sağlayacaktır.
- Yardım etme ve nezaketin ön planda olduğu mesleklerden biri olan danışmanlık hizmetinde hele ki önemli bir hedef kitlesi dezavantajlı gruplardan oluşan iş ve meslek danışmanları için uzlaşılabilirlik kişilik özelliğine sahip olmak mühim olduğundan yine istihdam süreçlerinde bu hususun göz önünde bulundurulması sağlıklı bir danışan-danışman ilişkisi için önemli olacaktır.
- Çalışma hayatında geçirilen süre arttıkça hem kadınların hem de erkeklerin nezaket davranışı gösterme eğilimlerinin arttığı tespit edildiğinden iş ve meslek danışmanı alımında çalışma hayatında deneyimi olan bireylerin tercih edilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Allport, G. W., Odbert, H. S. (1936). *Trait-names: A psycho-lexical study*. Psychological Monographs, 47, No. 211.
- Alpkent, M. (2007). *Sağlık Sektörü Bazında Kamu ve Özel Sektörde Üst Düzey Yöneticilerin Kişilik Yapılarının Karşılaştırılması: Ankara Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altay, A. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Kişilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bitmiş, M.G.; Sökmen, A.; Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16/2,1-14. 2014;
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Detay Yayıncılık. 6.Baskı. Ankara.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*". Detay Yayıncılık. 6.Baskı. Ankara.
- Brief, A.P.; Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Fievievr*. Volume 11, No 4, 710 - 725
- Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik Özellikleri ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerinde Bir Değerlendirme. Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkcı, İ.; Kanten, S.; Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.Sayı.1,No.11,s.57.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10- 16.
- De Fruyt, F.; McCrae, R.R.; Szirmak, Z.; Nagy, J. (2004). *The Five-Factor Personality Inventory as a Measure of The Five Factor Model: Belgian, American and Hungarian Comparisons with the NEO Personality Inventory- Revised*. Assesment, Volume 11, Issue:3, 207-215.
- Demirel, Y.; Seçkin, Z.; Özçınar, F. (2011). *Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, s.38.
- Eriksen, E. H. (1984). *İnsanın Sekiz Çağı*, Çev: B. ÜSTÜN - V. ŞAR, Birey ve Toplum Yayıncılık, Ankara.
- Ersoy-Kart, M (2011).Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik. *Ankara:Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları*, 1. Baskı. Yayın no: 75.

Ersoy-Kart, M (2011).Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik. Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, 1. Baskı. Yayın no: 75.

Ersoy-Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Eysenck, H.J. (1981). *A Model For Personality*, New York: Verlag Berlin Heidelberg

Forsty, D.R.(1992). Judging die Morality of Business Practices: The Influence of Personal Moral Philosophies. *Journal of Business Ethics*.Volume 11: 461-470

Funder, D. C. (1997). *The Personality Puzzle*. 6th edition New York: Norton

Gençtan, E. (1984). *Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar*. Maya Yayınları

Goldberg, L.R. (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Pscyhology*, 59, 1216-1229.

Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hart, J.W., Stasson, M.F., Mahoney, J.M. & Story, P. (2007). The Big Five and Achievement Motivation: Exploring The Relationship Between Personality and A Two-Factor Model Of Motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.

Hoffman, E. (2001). *Ace The Corporate Personality Test*, Blacklik, OH, USA: McGraw-Hill. <http://site.ebrary.com/lib/hacettepe>.

Isır, T. (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kurumundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Isır, T. (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kurumundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

İbrahimoğlu, N. (2008). *Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Arttırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İnanç B.Y. ve Yerlikaya E. E. (2008). *Kişilik Kuramları*, Pegem Yayınları, Ankara.

Jersild, T. (1983). *Gençlik Psikolojisi*, Çev. N. ÖZGÜR, İstanbul.

John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. L.A. Pervin & O.P. Johns (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.

Joseph, E.C. (2003). *Some Peace Theorists (Views of Psychologists, Sociologists, and Philosophers)*. <http://www.mnfuturists.org> 22.04.2017

Karaman, A.; Aylan, S.(2012). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Sayı.1, s.39.

- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık. s.77
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak-Taşçı, S. (2007), Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kittisopee, T. (2001). *The Influences of Personality, Social Cognition and Environmental Factors on Pharmaceutical Care*, Doctoral Dissertation, The University of Iowa, Iowa.
- Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, 12. Basım, İstanbul.
- Köse, S.; Burak K.; Meltem K. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Sayı.20, s.7.
- Louis A. Penner, Alison R. Midili Jill Kegelmeyer; "Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior", *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, s.111.
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L. W. (2003). Intelligence, "Big Five" personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and Individual Differences*, 35, 1231-1239.
- Moody, M. C., *Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits*, Doctoral Dissertation, George Washington University, Washington, 2007.
- Morsünbül, Ü. (2014). The Validity and Reliability Study of the Turkish Version of Quick Big Five Personality Test. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*. 27:316-322.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five factor model of personality and performance in jobs involving interaction with others. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Norman, M. L. (1975). *Psikoloji İnsan İntibakının Esasları*, I, II, Çev. Nahid TANDER, İstanbul.
- Norman, W. (1967). *2800 Personality Trait Descriptors: Normative operating characteristics for a university population*. Ann Arbor: Department of Psychological Sciences, University of Michigan.
- Oliver, J.E.; Jose, P.E; Brough, P. (2006). Confirmatory Factor Analysis Of The Work Locus Of Control Scale, *Educational and Psychological Measurement*, Volume 66, 835-851.
- Oplatka, I. (2009). Organizational Citizenship Behavior İn Teaching: The Consequences For Teachers, Pupils, And The School. *International Journal of Educational Management*. Volume 23 No 5, 375-389
- Organ, D.W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*. Volume 12, 43-72.

Organ, D.W; Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. Volume 74, No. 1,157-164.

Özkalp, E.; Zillioğlu, M. (1983). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Yayın No: 18.

Öztürk, Y. (2014). *The Relationship of Authentic Leadership and Participative Climate With Employee Voice: The Moderating Role of Personality and Organizational Identification*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Doktora Tezi, s. 55.

Pekdemir, I.M. ve Turan, A. (2015). *The Influence of Ethical Ideologies on Promotive Extra Role Behaviors and Positive Work Behavior of Individuals*, International Journal of Business and Social Research, Volume 05, Issue 08

Robbins, S.P. ve Judge T.A. (2012). *Organizational Behaviour*, 13th edition Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.

Rotter, J.B. (1990). Internal Versus External Control Of Reinforcement: A Case History Of A Variable. *American Psychologist*, 45, 489-493.

Sayın, A. (2010). “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetlerinin Önemi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.56, s.333-364.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies* Number 14. 1-22

SHAYE, A. (2009), “Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?”, Alliant International University, Doktora Tezi, California.

Singh, A.P.; Gupta, V.K.; Dubey, A.P; Singh, A.K. (2017). The Role of Work-Family Culture and Personality Traits in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Firts-Level Managerial Personnel. *IUP Journal of Organizational Behavior; Hyderabad* 16.1, 58-71.

Strauser, D. R.; Ketz, K.; Keim, J. (2002). “The Relationship Between Self-Efficacy, Locus of Control and Work Personality,” *Journal of Rehabilitation*, 68: 20-26.

Taggar, S., Hackett, R. Saha, S. (1999). Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes. *Personnel Psychology*, 52, 899-926.

Tekin, Ö. A., Turan, N.S.; Özmen, M.; Turhan, A.A.; Kökçü, A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer’ deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tozkoparan, G. (2013). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 189-231.

Twenge, M.J.; Zhang L; Im, C. (2004). It’s Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality İn Locus Of Control, 1960-2002. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 308-319.

Wood, V.F.; Bell P.A. (2008). Predicting Interpersonal Conflict Resolution Styles From Personality Characteristics. *Personality And Individual Differences*. Vol:45. 126-131.

Yazıcı, A.; Yazıcı, S. (2010). Etik Durum Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 8, 4, 1001-1007.

Yeke, S. (2015). Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Zel, U. (2006). Kişilik ve Liderlik, *Ankara: Nobel Yayın* .

Zel, U.N. (1999). *Kişiliğin Yönetim Performansına Etkileri, Örgüt Ortamında Kullanılması Ve Ülkeler/Sektörler Arasında Karşılaştırmalı Bir Uygulama*,Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> (Erişim tarihi: 04.04.2020).



ÖZET

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, DENETİM ODAĞI VE ETİK İDEOLOJİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Meltem ANDUSE

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel olmayan ve örgüt için fayda sağlayan rol dışı davranışlar olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen çok sayıda bireysel faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada çalışanların ekstra rol davranışı olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının, kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideolojilerine göre değişiklik gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda tasarlanan araştırma, araştırma esnasında İŞKUR'da görev yapan 433 iş ve meslek danışmanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde teorik altyapının oluşturulmasına çalışılmıştır. Alan yazın ışığında geçerlik ve güvenirliği onaylanmış dört ölçek ve demografik özellikler formundan oluşan bir anket uygulanmış ve elde edilen veriler korelasyon, regresyon, tek faktörlü ANOVA ve çok değişkenli varyans çözümlemesi (MANOVA) teknikleri ile SPSS programında analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kişilik özellikleri, denetim odağı ve etik ideoloji alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığını etkilediği anlaşılmıştır. Araştırma sonucunda iş ve meslek danışmanlarının işe alım ve hizmet içi eğitim

süreçlerinde bireysel faktörlerin göz önünde bulundurulmasına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji, İş ve Meslek Danışmanları



ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELORS: AN ASSESSMENT IN TERMS OF PERSONALITY CHARACTERISTICS, LOCUS OF CONTROL AND ETHICAL IDEOLOGY

Meltem ANDUSE

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Organizational citizenship behaviors are called informal and non-role behaviors that benefit the organization. There are many individual factors that affect organizational citizenship behavior. In this study, it was investigated whether the frequency of organizational citizenship behavior, which is defined as the extra role behavior of the employees, varies according to personality characteristics, locus of control and ethical ideologies.

The research designed for the purpose of the study was carried out on 433 job and vocational counselors working at İŞKUR during the research. In the first part of the study, it was tried to establish the theoretical infrastructure. In the light of the literature, a questionnaire consisting of four scales and demographic features that were validated for validity and reliability was applied and the data obtained were analyzed in the SPSS program with correlation, regression, single factor ANOVA and multivariate variance analysis (MANOVA) techniques.

According to the results of the analysis, it has been understood that personality traits, locus of control and ethical ideology sub-dimensions affect the frequency of

organizational citizenship behavior. As a result of the research, suggestions have been developed to consider individual factors in the recruitment and in-service training processes of job and vocational counselors.

Keywords: Job and Vocational Counselor, Organizational Citizenship Behaviors
Personality Characteristics, Locus Of Control And Ethical Ideologies.



EKLER

EK-1 Veri Toplama Aracı (Anket Formu)

EK-2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

EK-3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Kullanım İzinleri

EK-4 Araştırmanın Yapılacağı Kurumdan Alınan İzin

EK-5 Etik Kurul Onay Yazısı



EK-1 Veri Toplama Aracı (Anket Formu)

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KONTROL ODAĞI VE ETİK İDEOLOJİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU									
Değerli katılımcı, Bu anket, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda "İŞKUR'da Görevli İş ve Meslek Danışmanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kişilik, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Açısından Bir Değerlendirme " başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veri ve sonuçlar sadece akademik amaçlar için kullanılacak ve hiçbir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Çalışmamıza yaptığınız katkı bizim için çok değerlidir. Bu anketi doldurmak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.									
I. BÖLÜM									
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU									
Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan seçeneğin yanına X işareti koymanız yeterlidir.									
Cinsiyetiniz	Kadın	Erkek							
Medeni Durumunuz	Evli	Bekar		Dul	Boşanmış				
Yaşınız	18-25	26-30		31-35	36-40		41-45	46 ve üzeri	
Öğrenim Durumunuz	Lisans	Yüksek Lisans		Doktora					
Mezun olduğunuz bölüm									
Ne kadar süredir çalışma hayatındasınız	1 Yıldan az	1-3 yıl		4-6 yıl arası	7-9 yıl		10 yıl ve üzeri		
Daha önce yaptığınız görev/çalıştığınız Kurum									
Ne kadar süredir bu meslekte çalışmaktasınız	1 yıldan az	1-3 yıl		4-6 yıl arası	7 yıl ve üzeri				

II. BÖLÜM							
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ							
Aşağıda, insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.							
	Tamamen Yanlış	Oldukça Yanlış	Biraz Yanlış	Ne Doğru Ne Yanlış	Biraz Doğru	Oldukça Doğru	Tamamen Doğru
1. Hayal gücü geniş	1	2	3	4	5	6	7
2. Hırçın	1	2	3	4	5	6	7
3. Dağınık	1	2	3	4	5	6	7
4. Mesafeli	1	2	3	4	5	6	7
5. Cana yakın	1	2	3	4	5	6	7
6. Meraklı	1	2	3	4	5	6	7
7. Gergin	1	2	3	4	5	6	7
8. Dikkatli	1	2	3	4	5	6	7
9. Sessiz	1	2	3	4	5	6	7
10. Yardımsever	1	2	3	4	5	6	7
11. Alıngan	1	2	3	4	5	6	7
12. Tertipli	1	2	3	4	5	6	7
13. İçe dönük	1	2	3	4	5	6	7
14. Bilgili	1	2	3	4	5	6	7
15. Nazik	1	2	3	4	5	6	7
16. Kaygılı	1	2	3	4	5	6	7
17. Dakik	1	2	3	4	5	6	7
18. Konuşkan	1	2	3	4	5	6	7
19. Yenilikçi	1	2	3	4	5	6	7
20. Birlikte çalışmayı seven	1	2	3	4	5	6	7
21. Utangaç	1	2	3	4	5	6	7
22. Uyumlu	1	2	3	4	5	6	7
23. Sanatçı ruhlu	1	2	3	4	5	6	7
24. Ürkek	1	2	3	4	5	6	7
25. Düzenli	1	2	3	4	5	6	7
26. Çekingen	1	2	3	4	5	6	7
27. Sistemli	1	2	3	4	5	6	7
28. Anlayışlı	1	2	3	4	5	6	7
29. Endişeli	1	2	3	4	5	6	7
30. Yaratıcı	1	2	3	4	5	6	7

III. BÖLÜM		
ROTTER DENETİM (KONTROL) ODAĞI ÖLÇEĞİ		
AÇIKLAMA Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farkı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede “a” ya da “ b “ harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz. Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ya da doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için “doğru” ya da yanlış cevap diye bir durum söz konusu değildir. Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna daha çok inandığınız cümleyi seçiniz seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.		
1	a	Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.
	b	Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşan serbest bırakılmalarıdır.
2	a	İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
	b	İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur
3	a	Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
	b	İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4	a	İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
	b	İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
5	a	Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
	b	Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6	a	Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
	b	Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7	a	Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar
	b	Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8	a	İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar.
	b	İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9	a	Bir şey olaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur
	b	Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmekten daima daha iyidir.
10	a	İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz
	b	Sınav sorulan derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11	a	Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır.
	b	İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12	a	Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
	b	Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
13	a	Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
	b	Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akılcı olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi yada kötü şansa bağlıdır.
14	a	Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
	b	Herkesin iyi bir tarafı vardır
15	a	Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.

	b	Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16	a	Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
	b	İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17	a	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
	b	İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18	a	Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
	b	Aslında “şans” diye bir şey yoktur.
19	a	İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
	b	Genelde en iyisi insanının hatalarını örtbas etmesidir.
20	a	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur
	b	Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır
21	a	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, işi şeylerle dengelenir.
	b	Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22	a	Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz
	b	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur
23	a	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum
	b	Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24	a	İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
	b	İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25	a	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissederim
	b	Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam
26	a	İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
	b	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27	a	Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
	b	Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28	a	Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
	b	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
29	a	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
	b	Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

IV. BÖLÜM					
ETİK DURUM ÖLÇEĞİ					
AÇIKLAMA					
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerini belirlemeye yönelik aşağıdaki ifadelere ilişkin seçeneklerin karşısına “X” işareti koymak suretiyle lütfen belirtiniz.					
Ne derece katılıyorsunuz?	Hiç Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Ne Katılmıyorum, Ne Katılmıyorum(3)	Katılıyorum(4)	Tamamen Katılıyorum(5)
İnsanlar, az da olsa eylemlerinin başkalarına bilerek zarar vermeyeceğinden emin olmalıdırlar.	1	2	3	4	5
Ne kadar küçük olursa olsun, insanların başkalarını riske sokmaları asla hoş görülmemelidir.	1	2	3	4	5
Kazanılacak yarar ne olursa olsun, başkalarına zarar verme potansiyeli ortaya çıkarmak her zaman yanlıştır.	1	2	3	4	5
İnsanlar, psikolojik veya fiziksel olarak başka birine asla zarar vermemelidir.	1	2	3	4	5
İnsanlar, başkasının onur ve refahını herhangi bir biçimde tehdit edebilecek eylemlerde bulunmamalıdırlar.	1	2	3	4	5
Bir eylem masum bir kişiye zarar verecekse yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
Bir eylemin gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğine, o eylemin olumlu sonuçları ile olumsuz sonuçlarını göz önünde bulundurarak karar vermek ahlâki değildir.	1	2	3	4	5
İnsanların onur ve refahı toplumun en önemli ilgisi olmalıdır.	1	2	3	4	5
Başkalarının refahını feda etmek hiçbir zaman gerekli değildir.	1	2	3	4	5
Ahlâkî davranışlar en “yetkin” eylem idealleriyle doğrudan örtüşen eylemlerdir.	1	2	3	4	5
Herhangi bir etik sistemin parçası olabilecek kadar önemli ahlâk ilkesi yoktur.	1	2	3	4	5
Ahlâkî şeyler durumdan duruma ve toplumdan topluma değişirler.	1	2	3	4	5
Ahlâkî ölçütler bireysel şeyler olarak görülmelidir; bir kişinin ahlâki bakımından doğru bulduğunu başka biri yanlış olarak yargılayabilir.	1	2	3	4	5
Farklı ahlâki yaklaşımlar “doğruluk” açısından karşılaştırılmazlar.	1	2	3	4	5
Herkes için neyin ahlâkî olduğu sorusu hiçbir zaman çözülemez; çünkü neyin ahlâkî neyin ahlâki olmadığı bireye bağlıdır.	1	2	3	4	5
Ahlâkî ölçütler sadece bir kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten kişisel kurallardır; başkalarının hakkında yargı vermede kullanılamazlar.	1	2	3	4	5
Kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkan ahlâkî düşünceler öylesine karmaşıktır ki, kişilere kendi bireysel kurallarını ifade etme izni verilmelidir.	1	2	3	4	5
Bir ahlâkî seçeneği belli türden eylemleri önleyecek şekilde sisteme sokmak, daha iyi insan ilişkileri oluşturmayı ve düzenlemeyi engeller.	1	2	3	4	5
Yalan söylemeye ilişkin hiçbir kural formüle edilemez; bir yalanın kabul edilip edilemeyeceği tamamen duruma bağlıdır.	1	2	3	4	5
Bir yalanın ahlâkî veya ahlâk dışı olarak yargılanması, eylemin içinde bulunduğu şartlara bağlıdır.	1	2	3	4	5

V. BÖLÜM						
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ						
AÇIKLAMA						
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerini belirlemeye yönelik aşağıdaki ifadelere ilişkin seçeneklerin karşısına "X" işareti koymak suretiyle lütfen belirtiniz.						
1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Ara Sıra,4=Çoğu Zaman, 5=Her Zaman						
Madde No	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımın yerini alarak onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
2.	İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
3.	Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4.	İşi ile alakalı sorun yaşayan çalışanlara gönülden yardım ederim.	1	2	3	4	5
5.	Etrafımdakilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım.	1	2	3	4	5
6.	İş arkadaşlarımın haklarını çiğnemem.	1	2	3	4	5
7.	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
8.	Çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9.	Diğer çalışanlarla ilgili problemleri önlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
10.	Kurumumda katılımı isteğe bağlı olan fakat önemli olarak kabul edilen toplantılara katılırım.	1	2	3	4	5
11.	Kurumumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	1	2	3	4	5
12.	Kurumumdaki değişimleri yakından izlerim.	1	2	3	4	5
13.	Davranışlarımın diğer çalışanların işini nasıl etkileyeceği konusuna önem veririm.	1	2	3	4	5
14.	Kurum içi iç yazışmaları ve ilanları yakından takip eder, okurum.	1	2	3	4	5
15.	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	1	2	3	4	5
16.	Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.	1	2	3	4	5
17.	En işine bağlı ve en bilinçli çalışanlardan bir tanesiyimdir.	1	2	3	4	5
18.	Gayretli bir şekilde çalışırsam, uygun bir şekilde ödüllendirileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
19.	İşime devamım ve katılımım standartların üzerindedir.	1	2	3	4	5
20.	Zamanımın çoğunu işimle alakalı önemsiz konulardan yakınlıkla geçiririm.	1	2	3	4	5
21.	İşteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade her zaman olumsuz yönlerinin üzerine odaklanırım.	1	2	3	4	5
22.	Pireyi deve yaparım.	1	2	3	4	5
23.	Kurumumun eylemlerine ilişkin sürekli hatalar bulurum.	1	2	3	4	5
24.	Kendimi sürekli yağ isteyen gıcırdayan bir dolap gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK-2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ (HIZLI BÜYÜK BEŞLİ KİŞİLİK TESTİ)

Aşağıda sizin kendinizi tanımlamanıza ilişkin 30 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, ifadenin yanında verilen kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için yalnızca bir kutucuğu işaretleyiniz.

	Tamamen Yanlış	Oldukça Yanlış	Biraz Yanlış	Ne Doğru Ne Yanlış	Biraz Doğru	Oldukça Doğru	Tamamen Doğru
1. Hayal gücü geniş	1	2	3	4	5	6	7
2. Hırçın	1	2	3	4	5	6	7
3. Dağınık	1	2	3	4	5	6	7
4. Mesafeli	1	2	3	4	5	6	7
5. Cana yakın	1	2	3	4	5	6	7
6. Meraklı	1	2	3	4	5	6	7
7. Gergin	1	2	3	4	5	6	7
8. Dikkatli	1	2	3	4	5	6	7
9. Sessiz	1	2	3	4	5	6	7
10. Yardımsever	1	2	3	4	5	6	7
11. Alıngan	1	2	3	4	5	6	7
12. Tertipli	1	2	3	4	5	6	7
13. İçer dönük	1	2	3	4	5	6	7
14. Bilgili	1	2	3	4	5	6	7
15. Nazik	1	2	3	4	5	6	7
16. Kaygılı	1	2	3	4	5	6	7
17. Dakik	1	2	3	4	5	6	7
18. Konuşkan	1	2	3	4	5	6	7
19. Yenilikçi	1	2	3	4	5	6	7
20. Birlikte çalışmayı seven	1	2	3	4	5	6	7
21. Utangaç	1	2	3	4	5	6	7
22. Uyumlu	1	2	3	4	5	6	7
23. Sanatçı ruhlu	1	2	3	4	5	6	7
24. Ürkek	1	2	3	4	5	6	7
25. Düzenli	1	2	3	4	5	6	7
26. Çekingen	1	2	3	4	5	6	7
27. Sistemli	1	2	3	4	5	6	7
28. Anlayışlı	1	2	3	4	5	6	7
29. Endişeli	1	2	3	4	5	6	7
30. Yaratıcı	1	2	3	4	5	6	7

Uzlaşılabilirlik 5, 10, 15, 20, 22, 28

Dışadönüklük 4, 9, 13, 18, 21, 26

Özdisiplin 3, 8, 12, 7, 25, 27

Duygusal Denge 2, 7, 11, 16, 24, 29

Deneyime Açıklık 1, 6, 14, 19, 23, 30

Ters Kodlanan Maddeler 4, 9, 13, 21, 26, 3, 2, 7, 11, 16, 24, 29

ROTTER DENETİM (KONTROL) ODAĞI ÖLÇEĞİ	
AÇIKLAMA	
Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farkı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede “a” ya da “ b “ harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz. Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ya da doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için “doğru” ya da yanlış cevap diye bir durum söz konusu değildir. Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna daha çok inandığınız cümleyi seçiniz seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.	
1	a Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor. b Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşan serbest bırakılmalarıdır.
2	a İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır. b İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur
3	a Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir. b İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4	a İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler. b İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
5	a Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır. b Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6	a Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz. b Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7	a Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar b Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8	a İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar. b İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9	a Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur b Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.
10	a İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz b Sınav sorulan derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11	a Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır. b İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12	a Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir. b Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
13	a Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir. b Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi yada kötü şansa bağlıdır.
14	a Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır. b Herkesin iyi bir tarafı vardır
15	a Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur. b Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.

16	a	Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
	b	İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17	a	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
	b	İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18	a	Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
	b	Aslında “şans” diye bir şey yoktur.
19	a	İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
	b	Genelde en iyisi insanının hatalarını örtbas etmesidir.
20	a	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur
	b	Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır
21	a	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
	b	Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22	a	Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldıracabiliriz
	b	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur
23	a	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum
	b	Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24	a	İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
	b	İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25	a	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim
	b	Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam
26	a	İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
	b	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27	a	Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
	b	Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28	a	Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
	b	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
29	a	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
	b	Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

ETİK DURUM ÖLÇEĞİ

	Ne derece katılıyorsunuz?	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İnsanlar, az da olsa eylemlerinin başkalarına bilerek zarar vermeyeceğinden emin olmalıdırlar.	1	2	3	4	5
2	Ne kadar küçük olursa olsun, insanların başkalarını riske sokmaları asla hoş görülmemelidir.	1	2	3	4	5
3	Kazanılacak yarar ne olursa olsun, başkalarına zarar verme potansiyeli ortaya çıkarmak her zaman yanlıştır.	1	2	3	4	5
4	İnsanlar, psikolojik veya fiziksel olarak başka birine asla zarar vermemelidir.	1	2	3	4	5
5	İnsanlar, başkasının onur ve refahını herhangi bir biçimde tehdit edebilecek eylemlerde bulunmamalıdırlar.	1	2	3	4	5
6	Bir eylem masum bir kişiye zarar verecekse yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
7	Bir eylemin gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğine, o eylemin olumlu sonuçları ile olumsuz sonuçlarını göz önünde bulundurarak karar vermek ahlâki değildir.	1	2	3	4	5
8	İnsanların onur ve refahı toplumun en önemli ilgisi olmalıdır.	1	2	3	4	5
9	Başkalarının refahını feda etmek hiçbir zaman gerekli değildir.	1	2	3	4	5
10	Ahlâki davranışlar en “yetkin” eylem idealleriyle doğrudan örtüşen eylemlerdir.	1	2	3	4	5
11	Herhangi bir etik sistemin parçası olabilecek kadar önemli ahlâk ilkesi yoktur.	1	2	3	4	5
12	Ahlâki şeyler durumdan duruma ve toplumdan topluma değişirler.	1	2	3	4	5
13	Ahlâki ölçütler bireysel şeyler olarak görülmelidir; bir kişinin ahlâki bakımından doğru bulduğunu başka biri yanlış olarak yargılayabilir.	1	2	3	4	5
14	Farklı ahlâki yaklaşımlar “doğruluk” açısından karşılaştırılmazlar.	1	2	3	4	5
15	Herkes için neyin ahlâki olduğu sorusu hiçbir zaman çözülemez; çünkü neyin ahlâki neyin ahlâki olmadığı bireye bağlıdır.	1	2	3	4	5
16	Ahlâki ölçütler sadece bir kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten kişisel kurallardır; başkalarının hakkında yargı vermede kullanılamazlar.	1	2	3	4	5
17	Kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkan ahlâki düşünceler öylesine karmaşıktır ki, kişilere kendi bireysel kurallarını ifade etme izni verilmelidir.	1	2	3	4	5
18	Bir ahlâki seçeneği belli türden eylemleri önleyecek şekilde sisteme sokmak, daha iyi insan ilişkileri oluşturmayı ve düzenlemeyi engeller.	1	2	3	4	5
19	Yalan söylemeye ilişkin hiçbir kural formüle edilemez; bir yalanın kabul edilip edilemeyeceği tamamen duruma bağlıdır.	1	2	3	4	5
20	Bir yalanın ahlâki veya ahlâk dışı olarak yargılanması, eylemin içinde bulunduğu şartlara bağlıdır.	1	2	3	4	5

EDÖ-Maddeler: 1-10 İdealizm, 11-20 Göreceli

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Madde No	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımın yerini alarak onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
2.	İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
3.	Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4.	İşi ile alakalı sorun yaşayan çalışanlara gönülden yardım ederim.	1	2	3	4	5
5.	Etrafımdakilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım.	1	2	3	4	5
6.	İş arkadaşlarımın haklarını çiğnemem.	1	2	3	4	5
7.	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
8.	Çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9.	Diğer çalışanlarla ilgili problemleri önlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
10.	Kurumumda katılımı isteğe bağlı olan fakat önemli olarak kabul edilen toplantılara katılırım.	1	2	3	4	5
11.	Kurumumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	1	2	3	4	5
12.	Kurumumdaki değişimleri yakından izlerim.	1	2	3	4	5
13.	Davranışlarımın diğer çalışanların işini nasıl etkileyeceği konusuna önem veririm.	1	2	3	4	5
14.	Kurum içi iç yazışmaları ve ilanları yakından takip eder, okurum.	1	2	3	4	5
15.	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	1	2	3	4	5
16.	Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.	1	2	3	4	5
17.	En işine bağlı ve en bilinçli çalışanlardan bir tanesiyimdir.	1	2	3	4	5
18.	Gayretli bir şekilde çalışırsam, uygun bir şekilde ödüllendirileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
19.	İşime devamım ve katılımım standartların üzerindedir.	1	2	3	4	5
20.	Zamanımın çoğunu işimle alakalı önemsiz konulardan yakınlıkla geçiririm.	1	2	3	4	5
21.	İşteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade her zaman olumsuz yönlerinin üzerine odaklanırım.	1	2	3	4	5
22.	Pireyi deve yaparım.	1	2	3	4	5
23.	Kurumumun eylemlerine ilişkin sürekli hatalar bulurum.	1	2	3	4	5
24.	Kendimi sürekli yağ isteyen gıcırdayan bir dolap gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

Diğergamlık : 1-2-3-4-5

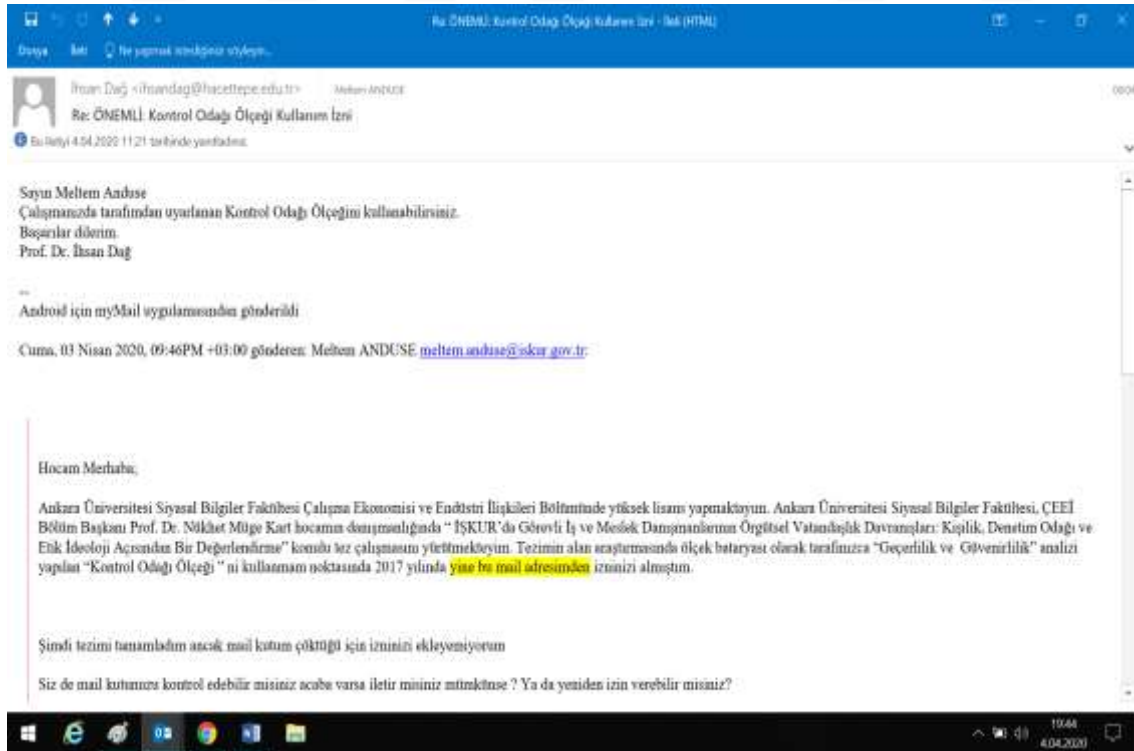
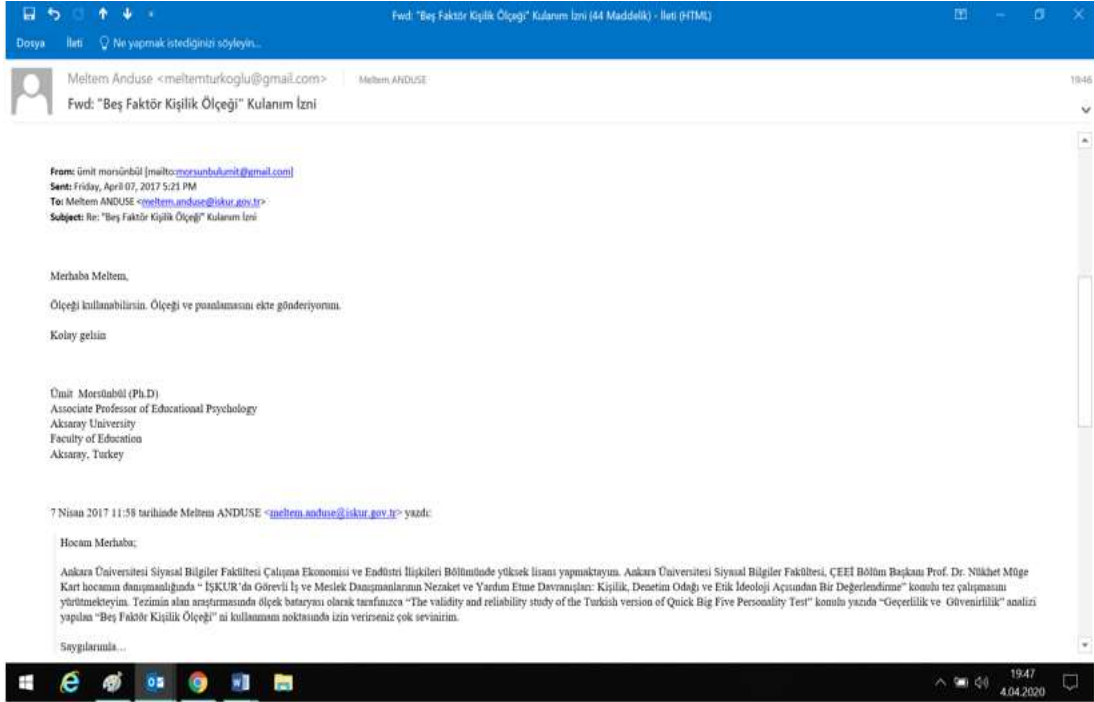
Nezaket : 6-7-8-9-13

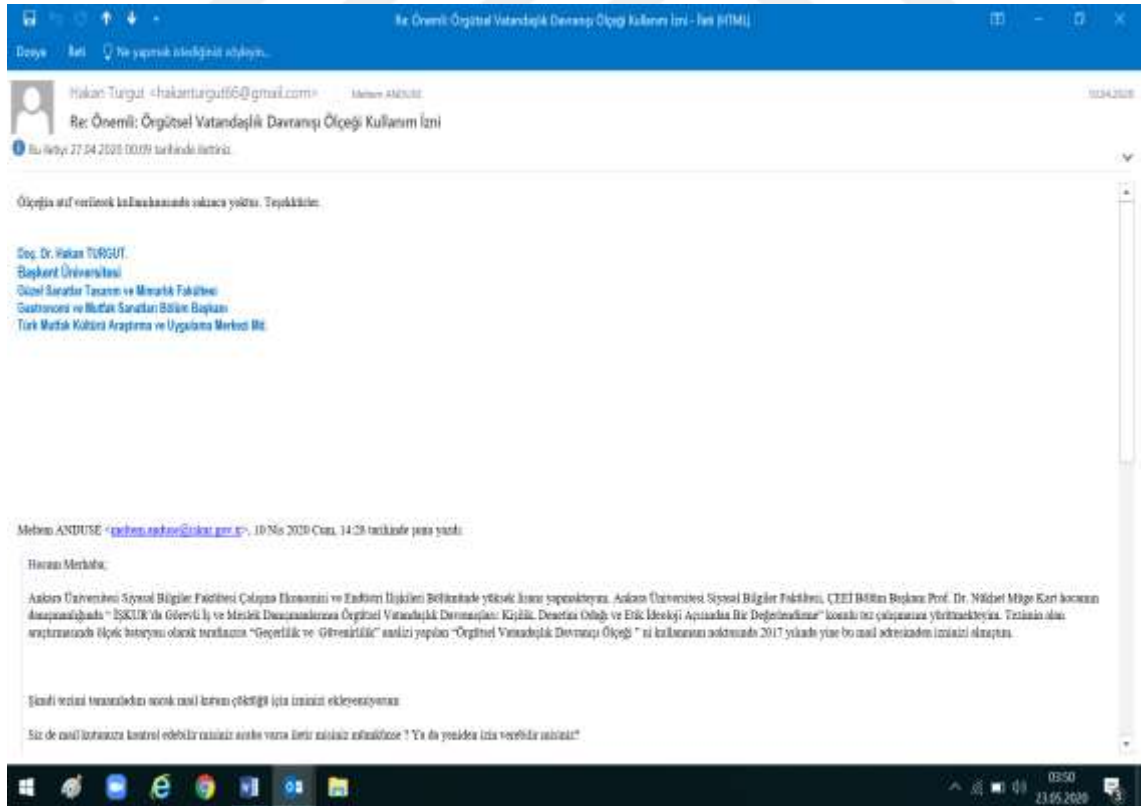
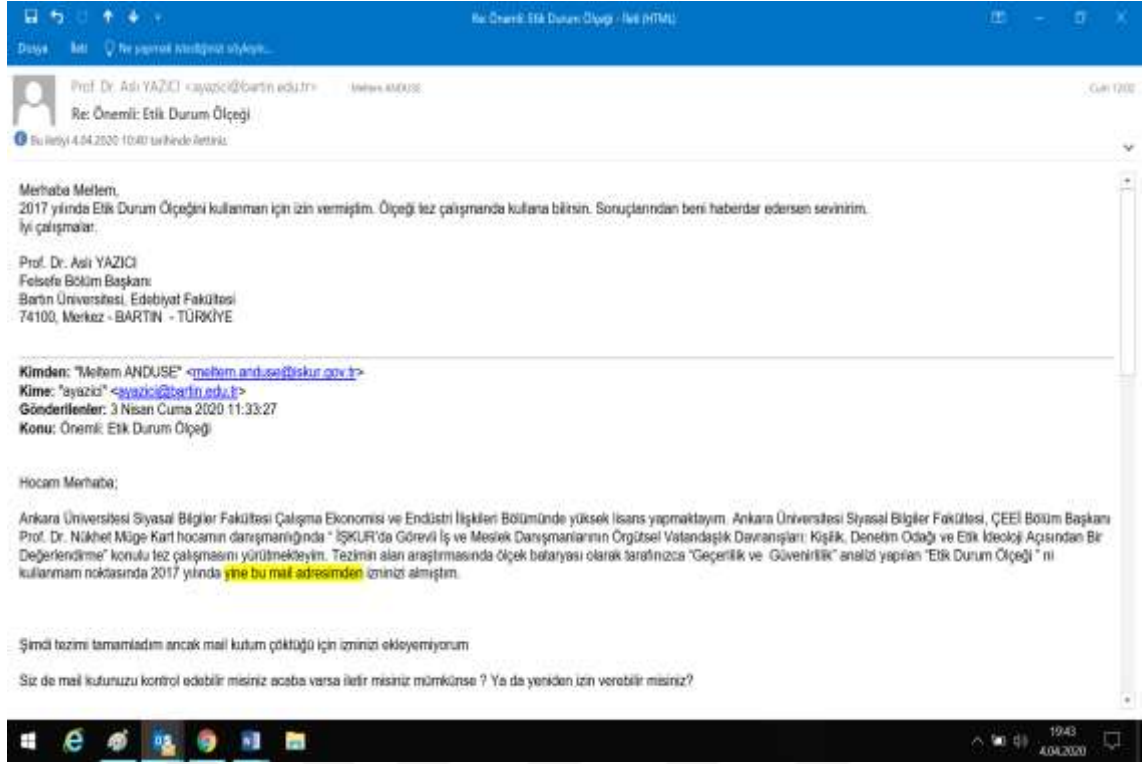
Sivil Erdem : 10-11-12-14

Centilmenlik : 20*-21*-22*-23*-24 * (Ters Sorular)

Vicdanlılık :15-16-17-18-19

EK-3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Kullanım İzinleri





EK-4 Araştırmanın Yapılacağı Kurumdan Alınan İzin



KİŞİYE ÖZEL
T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı

Sayı : 17094958-902.99-26716
Konu : İş Ve Meslek Danışmanlığı Hk.

20/07/2017

Meltem ANDUSE
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

İlgi : 12.07.2017 tarihli dilekçeniz.

İlgide yer alan Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümünde Tezli Yüksek Lisans Eğitiminizde kullanılmak üzere talebinize konu olan dilekçeniz incelenmiştir.

Söz konusu çalışmanın tarafınızca yürütülmesi ve Kurumumuz İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya İl Müdürlüklerinde görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanlarının gerekli olan bilgilerinin talebinize istinaden verilmesi uygun görülmüş olup ekte sunulmuştur.

Bilgi edinilmesini ve gereğini rica ederim.

İrfan ERDOĞMUŞ
Daire Başkanı

EK :
Ek-1 : İş ve Meslek Danışmanları Tablosu

(Ekler mülte gönderilmek)



Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.

24.07.2017

EK-5 Etik Kurul Onay Yazısı (Üst Yazı)



GİZLİ

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 56786525-050.04.04 / 53270

31 Temmuz 2017

Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

Sayın Meltem ANDUSE
Türkiye İş Kur Genel Müdürlüğü

İlgi: 24/05/2017 tarihli başvurunuz.

“İŞKUR’da Görevli İş ve Meslek Danışmanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kişilik, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Açısından Bir Değerlendirme” başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 10/07/2017 tarihli toplantısında alınan 12/203 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr. Sibel A.ÖZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:

Karar Örneği

(1 sayfa)

EK-5 Etik Kurul Onay Yazısı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 10/07/2017

Toplantı Sayısı : 12

Karar Sayısı : 203

203-Üniversitemiz Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencilerinden **Meltem Anduse**'nin "İŞKUR'da Görevli İş ve Meslek Danışmanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kişilik, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili 24/05/2017 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü yüksek lisans öğrencilerinden **Meltem Anduse**'nin "İŞKUR'da Görevli İş ve Meslek Danışmanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kişilik, Denetim Odağı ve Etik İdeoloji Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili çalışmasının, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR

10/07/2017



Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı