

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SPOR TEŞKİLATLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞEYMA DURAN

BOLU, OCAK - 2022

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI



SPOR TEŞKİLATLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞEYMA DURAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ali AYCAN

BOLU, OCAK - 2022

KABUL VE ONAY SAYFASI

Şeyma DURAN tarafından hazırlanan “**Spor Teşkilatlarında Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği / oy çokluğuyla kabul edilmiştir. 24.01.2022

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Ali AYCAN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Hanifi ÜZÜM
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Levent GÖRÜN
Düzce Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 09/12/2021 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %28 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2020/10 sayılı toplantısında 06/11/2020 tarih ve 2020/235 protokol sayısı ile etik izin alınmıştır.

Bu çalışma için T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü'nün 26/01/2021 tarih ve E-36592570-604.02-59403 sayılı oluru ile izin alınmıştır.

.....
ŞEYMA DURAN

ÖZET

SPOR TEŞKİLATLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞEYMA DURAN

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. ALİ AYCAN)

BOLU, OCAK – 2022

XII + 56

Bu araştırmanın amacı spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelenmesidir. Betimsel ve ilişkisel tarama modeli ile basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın evrenini spor teşkilatları çalışanları oluştururken örneklemini ise, Adana, Ankara, Balıkesir, Bilecik, Bolu, Çanakkale, Edirne, Isparta, İzmir, Kırıkkale, Muş, Nevşehir, Osmaniye, Tokat, Uşak ve Zonguldak illerinde Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olan kurumlarda çalışan 513'ü kadın 398'e erkek olmak üzere toplam 911 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen, Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 26.0 kullanılmıştır. İstatistik programında yapılan incelemeler sonucunda örgütsel vatandaşlık ölçeğinde yer alan alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve ikili grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis Testi'nden yararlanılmıştır. Kruskal- Wallis testinden anlamlı farklılığın tespit edildiği durumlar ise ikili karşılaştırmaların gözlemlenmesi için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Toplam 911 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan toplam 911 personelin katılım sağladığı bu çalışmada sonuç olarak; Spor teşkilatı çalışanlarının mesleki hizmet sürelerinin arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı tespit edilirken, bu kurumlarda çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık davranışları sözleşmeli ya da kadrolu olarak çalışma şekiline göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR KELİMELE: Gençlik ve Spor, Örgütsel Vatandaşlık, Spor Teşkilatları

ABSTRACT

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF STAFF WORKING IN SPORTS ORGANIZATIONS

MA THESIS

ŞEYMA DURAN

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF SPORTS MANAGEMENT

(SUPERVISOR: PROF. DR. ALİ AYCAN)

BOLU, JANUARY 2022

XII + 56

The aim of this research is to examine the organizational citizenship levels of personnel who working in sport organizations. The universe of the research, which was carried out using the descriptive and relational scanning model and the simple random sampling method, consisted of the employees of sports organizations, and the sample was Adana, Ankara, Balıkesir, Bilecik, Bolu, Çanakkale, Edirne, Isparta, İzmir, Kırıkkale, Muş, Nevşehir, Osmaniye, Tokat, Uşak, and Zonguldak provinces, a total of 911 employees, 513 women and 398 men, work in institutions affiliated to the Ministry of Youth and Sports. Organizational citizenship behavior scale developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990) and adapted into Turkish by Bitmiş, Sökmen and Turgut (2014) was used as a data collection tool within the scope of the research. SPSS 26.0 was used in the analysis of the obtained data. As a result of the examinations made in the statistics program, it was determined that the mean scores of the sub-dimensions in the organizational citizenship scale did not show a normal distribution, and the Mann-Whitney U Test was used for pairwise group comparisons, and the Kruskal-Wallis Test for comparisons of more than two groups. Bonferroni correction was made in order to observe pairwise comparisons in cases where a significant difference was detected from the Kruskal-Wallis test. As a result of this research, in which a total of 911 personnel working in 911 Provincial Directorates of Youth and Sports participated; While it was determined that the organizational citizenship behaviors of the employees of the sports organization increased as the duration of their professional service increased, it was concluded that the organizational citizenship behaviors of the personnel working in these institutions did not change according to the way they work on a contracted or permanent basis.

KEYWORDS: Youth and Sports, Organizational Citizenship, Sport Organizations

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM.....	4
1.GENEL KAVRAMLAR VE TANIMLAR.....	4
1.1 Türk Spor Teşkilatının Tarihsel Gelişimi.....	4
1.2 Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı	4
1.3 Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Teşkilatı.....	4
1.3.1 Türkiye İdman Cemiyetleri 1922-1936 (T.İ.C.İ).....	5
1.3.2 Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)	5
1.3.3 Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü: 1938-1986 (B.T.G.M.)	6
1.3.4 Gençlik ve Spor Müdürlüğü (1989-2011)	6
1.3.5 Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri.....	6
1.3.6 Gençlik ve Spor Bakanlığı (2011-2018).....	7
1.4 Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Personel Çeşitleri	7
1.4.1 Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Personellerin Ekonomik ve Sosyal Hakları.....	8
1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı.....	9
1.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tarihçesi.....	11
1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları	13
1.7.1 Özgecilik/Diğerkâmlık (Altruism).....	13
1.7.2. Vicdanlılık / Bilinçlilik (Conscientiousness).....	14
1.7.3. Sivil Erdem (Civic Virtue).....	15
1.7.4. Centilmenlik/Sportmenlik (Sportsmanship).....	15
1.7.5. Nezaket (Courtesy)	16
1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler.....	16
1.8 .1. Sosyal Değişim Teorisi.....	16
1.8 2. Lider-Üye Mübadele Teorisi.....	16
1.8.3. Eşitlik Teorisi	17
1.8.4. Beklenti Teorisi.....	18
1.8.5. Vekalet Teorisi.....	18
1.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri	19
1.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	19
1.10.1 Örgütsel Bağlılık	19
1.10.2 Örgütsel Adalet.....	20
1.10.3. Liderlik Özellikleri	21

1.10.4. Demografik Özellikler.....	22
1.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	22
1.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	25
II. BÖLÜM	28
2. YÖNTEM.....	28
2.1. Araştırmanın Modeli	28
2.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	28
2.3. Araştırmanın Alt Problemleri	28
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	29
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	29
2.6. Araştırmanın Sayıltıları	29
2.7. Veri Toplama Aracı.....	29
2.8. Verilerin Analizi	30
2.9. Tanımlar	30
III. BÖLÜM.....	32
3. BULGULAR	32
IV. BÖLÜM	38
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	38
4.1. Tartışma.....	38
4.2. Sonuç	45
4.3. Öneriler.....	45
KAYNAKLAR	46
EKLER.....	56
EK 1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Değerlendirme Ölçeği.....	56

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları.....	13
---	----



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1. Örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan tanımlamalar	10
Tablo 1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının tarihsel özeti	12
Tablo 3.1. Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları	32
Tablo 3.2. Katılımcıların çalıştıkları illere göre dağılımları.....	33
Tablo 3.3. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	33
Tablo 3.4. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	34
Tablo 3.5. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	34
Tablo 3.6. Araştırmaya katılan personelin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki	35
Tablo 3.7. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	35
Tablo 3.8. Araştırmaya katılan personelin mesleki hizmet süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki.....	36
Tablo 3.9. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin mezun olunan fakülte/bölüm değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları.....	36
Tablo 3.10. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	37

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

T.İ.C.İ : Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı

T.S.K : Türk Spor Kurumu

B.T.G.M. : Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü



GİRİŞ

İlk olarak Organ ve Bateman (1983) tarafından ortaya çıkartılan örgütsel vatandaşlık davranışı, Bernad tarafından 1938 yılında İş birliğine isteklilik kavramı, Katz ve Kahn tarafından 1967 yılında fazladan rol davranışları kavramları önemli bir etki yaratmıştır. (Aydemir ve Korkmaz, 2015). GÜDÜ (2019)'ye göre günümüz döneminde başarılı bir örgüt, gönüllülük esasına dayalı olarak ekstra davranışlar sergilemektedir. Örgütler tarafından sergilenen davranışlar GÜRBÜZ (2006)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının beş adet alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar; özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem, centilmenlik ve nezaket şeklinde sıralanmaktadır.

Özgecilik iş görenlerin örgüt içerisinde yapmaları gereken görevlerini yerine getirmesi sırasında veya örgütün işleyişinde oluşan bir problemin giderilmesi konusunda çözüme ulaşılması için yardım etmeye yönelik sergiledikleri tüm gönüllü davranışlardır (Organ, 1988). GÜDÜ (2019)'ye göre, çalışanın kendisinden yapılması istenilen davranışın daha fazlasını yapması durumu ise vicdanlılık olarak ifade edilmektedir.

Belirli bir örgüt içerisinde çalışan personelinin örgütün içinde düzenlenen toplantılarına katılım sağlaması, örgüt içinde meydana gelen yeniliklerin çalışan tarafından benimsenmesi ve örgütün yapısıyla ilgili durumlarda örgüt ile ilgili durumlarda çalışanların kendi düşüncelerini ifade edip, durum ya da sorun üzerine düşünmesi durumu İŞBAŞI (2000)'e göre sevil erdem davranışı olarak tanımlanırken, çalışanların iş yerlerinde meydana gelebilecek olan gerginlik veya çatışma ortamı yaratabilecek olan davranışlardan uzak durmaları için sergiledikleri davranışlar centilmenlik alt boyutu içerisinde yer almaktadır (Alarçin, 2020). Örgütsel vatandaşlık davranışının son alt boyutu olan nezaket alt boyutu ise çalışan bireyin iş arkadaşlarına karşı olan pozitif davranışlarını içermektedir (Tekin, 2019). Bu alt boyutlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmede etkin bir süreç geçirmeyi, örgüt içi dayanışma ve bütünlüğü sağlamayı hedeflemektedir (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; eğitim düzeyi, cinsiyet, mesleki kıdem gibi özellikler çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki ettiği görülmüştür. Smith, Organ ve Near (1983)'e

göre, çocuğa sahip olan çalışanlar diğer çalışanlara oranla daha yardımsever olabilmektedir. Bilindiği üzere yardımseverlik alt boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu içerisinde yer almaktadır. Kamer (2001) tarafından yapılan bir çalışmaya göre üniversite mezunu olan çalışanlar diğer çalışanlara oranla yöneticilerine bilgi verme davranışlarını daha fazla sergilemektedirler. Örgütsel vatandaşlık konusu ile ilgili yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre; 16 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan ilköğretim öğretmenlerinin vicdanlılık davranışları yüksektir.

Smith vd. (1983)'e göre yukarıda belirtilen bu faktörlerin yanında kişisel özellikler, iş doyumu ve iş motivasyonu, rol algıları gibi faktörler örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörler arasında yer almaktadır. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmalar ve ulaşılan sonuçlar incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt içerisinde bir etkisinin de bulunduğu düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın örgütüne katkı sağlamak amacıyla sergilemiş olduğu davranışları ifade etmektedir (Sezgin, 2005).

Spor teşkilatlarında çalışan personel; spor hizmetleri birimleri, gençlik hizmetleri birimleri, diğer hizmet birimleri ve destek hizmetleri birimlerinde sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere iki şekilde çalışmaktadırlar.

Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelendiği alan yazın incelendiğinde konuya ilişkin araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Ulu (2021) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin birlikte arttığı sonucuna ulaşmıştır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile gerçekleştirilen bir diğer araştırma ise Şirin (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Şirin (2015) tarafından yapılan araştırmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Sporun bireysel ve toplumsal gelişmeye olan katkısı, günümüz toplumsal yaşamında spora verilen önemi sürekli arttırmaktadır. Belli amacı gerçekleştirmek için kurulan teşkilatların amaçlarını gerçekleştirmesinde insan kaynağı kuşkusuz en etkili araçtır. Dolayısıyla, çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için gösterdiği gönüllü fazladan çaba olan örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumların

etkililiğinde oldukça önemli yere sahiptir. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışma, çalışanların gönüllü çabalarını daha da arttırılabilmesi için yapılacak düzenlemelere ve benzer araştırmalara katkı sağlayabilecek olması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.



I. BÖLÜM

1. GENEL KAVRAMLAR VE TANIMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya ilişkin genel kavramlara ve alan yazındaki konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1 Türk Spor Teşkilatının Tarihsel Gelişimi

Türk Spor Teşkilatı tarihi gelişimi açısından incelendiğinde ülkemizde spora verilen önem ile bu öneme uygun bir teşkilatlanma sürecinin birlikte yürümediği ve bütünlük arz etmediği görülmektedir (Dönmez, 2019). Yeni atılan köklü ve kalıcı adımlarla, önümüzdeki yıllarda Türk sporunun bütün kurum ve kuruluşları ile arzu edilen hedeflere ulaşmak için bütün engelleri tek tek aşacağı ve çözüm yollarını bulacağı düşünülmektedir (Demirci, 1986).

Türk Spor Teşkilatı tarihi gelişimi iki safhada ele almak gerekir.

1. Cumhuriyet öncesi Türk spor teşkilatı
2. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk spor teşkilatı

1.2 Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı

Selçuklu devleti ve Osmanlı İmparatorluğu dönemlerinde herhangi bir spor kurulunun bulunmadığı yalnızca Osmanlı İmparatorluğunun yıkılış dönemlerine doğru spor ile ilgili bir takım örgütlenmelerin oluşmaya başladığı Çakır (2020) tarafından ifade edilmiştir. Selli Sırrı Tarcan ve arkadaşları bu dönemlerde spor ile ilgili bir takım girişimlerde bulunmuşlar ancak, ciddi anlamda örgütlenme sağlanamamıştır (Demirci, 1986). Cumhuriyet öncesi Türk Spor Teşkilatı incelendiğinde 1913 yılında Cuma Liginin kurulduğu görülmektedir. Ancak bu lig dışarıya kapalıdır. Cuma Ligi istanbul futbol birliği ile birlikte çalışarak aynı zamanda Pazar Liginin de kurmuşlardır. 1913 ve 1920 yılları arasında Fenerbahçe takımı hem Cuma hem de Pazar liginde yer almışlardır. Fişek (1998)'e göre Türk Sporunu açısından bu dönem fetret dönemi olarak ifade edilmiştir.

1.3 Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Teşkilatı

Dönmez (2019)'e göre, Türkiye açısından sporun gerek yurt içi gerekse de yurt dışında yapılan çalışmaların daha iyi düzeylere gelebilmesi için özel spor örgütlerinin yanında kamuya ait olan spor örgütlerinin katkıları da bulunmaktadır. Çakır (2020)'a göre gerek kamu gerekse de özel spor örgütlerinin sunmuş oldukları hizmetlerin başarılı olabilmesi için var olan spor teşkilatlarının uyumlu bir şekilde

alışması gerekmektedir. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar lan Türk spor teşkilatları Demirci (1986)'ye göre, beş başlıkta incelenmektedir. Bunlar; Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (T.İ.C.İ), Türk Spor Kurumu (T.S.K.), Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M.) ve son olarak da Gençlik ve Spor Bakanlığıdır.

1.3.1 Türkiye İdman Cemiyetleri 1922-1936 (T.İ.C.İ)

Yenel ve Parasız (2019)'a göre, Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı spor federasyonları ve spor kulüplerinin bir araya gelmesiye oluşan özerk yapıda bir spor örgütüdür. Türkiye'de yerinden yönetim anlayışına sahip olan T.İ.C.İ bağımsız bir yapıdadır. 1921 yılında kurulan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifak kurulduğu andan itibaren federif bir yapı kazanmıştır (Fişek, 1985;2003).

Yılmaz (2020)'a göre 1924 yılında kararname ile Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı kamu yararını gözetten bir dernek olarak kabul edilmiştir. Sümer (1989) Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı, Türkiye'yi yurt dışında da temsil etmesi 1924 yılındaki kararname ile sağlanmıştır. Yenel ve Parasız (2019) Türk Spor Yönetimi tarihinde Türkiye İdman Cemiyeti İttifakını bu kadar önemli yere sahip olmasındaki temel sebepleri, T.i.C.İ'nin kendi yapısı içerisinde birden çok spor branşını barındırması, T.İ.C.İ zamanında kurulan federasyonların yurtdışında da üyelikler oluşturması ve Türkiye'yi uluslararası alanda da tanıtması gibi amaçlar edinmesi olarak görölmektedir.

Polat (2003)'e göre, 1922 yılın kurulan T.İ.C.İ'nin adı 1936 yılında Türk Spor Kurumu olarak değıştirilmiştir.

1.3.2 Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)

Mollaoğulları (1998)'e göre, 1936 yılında kurulan T.S.K. kuruluşu şeklindeki özel durum nedeniyle bütün sporcuları yapısını içerisinde alan bir otorite geliştirememiştir. Yalçinkaya (2019)'ya göre Mustafa Kemal Atatürk o dönemde Avrupa ülkelerindeki spor yönetim biçimlerini Türk Sporunu için gerekli olan yapılanmanın sağlanabilmesi için incelemiştir. Atabeyoğlu (1985)'e göre Beden Eğitimi alanının içerisinde yer alan kişilerin Almanya'da eğitim almış olmalarından dolayı, Türkiye içinde en uygun eğitim modelinin Almanya örneği olacağı uzmanlar tarafından karar verilmiştir. 1936 yılında Türkiye İdman Cemiyeti İttifakının yerine kurulan Türk Spor Kurumu, ilk kez 1937 yılında hükümetin programında yer almıştır (Demiröz, 2009). Öztürk (1998)'e göre, Türk Spor Kurumunun amaçları hükümet programında şu şekilde açıklanmıştır; Türk

vatandaşının görüş ve düşüne açısında güçlü, beden açısında da sağlıklı insan olarak yetiştirmek ve bu doğrultuda sporu teşkilatlandırmaktadır.

T.S.K kurulduğu gün 40 imzalı bir yönerge ile de CHP'ye bağlanmıştır (Sümer, 1990; Fişek, 1988). Ancak bazı sorunlar ve meydana gelen başarısızlıklardan dolayı Türk Spor Kurumu yerini Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğüne bırakmıştır.

1.3.3 Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü: 1938-1986 (B.T.G.M.)

Çakır (2020)'a göre, 1938 yılında kurulan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, 3530 sayılı kanun ile kurulmuştur. Bu kanun ile kurulan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü yine aynı yıl içerisinde devlet kuruluşu statüsü kazanmıştır. 1942 yılında ise Milli Eğitim Bakanlığına, 1960 yılında ise Başbakanlığa tekrar bağlanmıştır. 1969 yılında kurulan Gençlik ve Spor Bakanlığına 1970 yılında Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü bağlanmış ve 3289 sayılı kanuna göre Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü adını almıştır (3350 Sayılı BTGM Kanunu, 2008).

1.3.4 Gençlik ve Spor Müdürlüğü (1989-2011)

356 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 1989 yılında kurulan Gençlik ve Spor Müdürlüğü, o dönemde spor teşkilatlanmasının başında gelen ve spor ile ilgili kararları alabilen kamu kuruluşuydu (Sunay, 2009; Gök ve Sunay, 2010). Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğüne bağlı İl ve İlçe Müdürlükleri de 1989 yılında çıkarılan kanun ile İl Gençlik ve Spor Müdürlüğü, İlçe Gençlik ve Spor Müdürlüğü olarak isim değiştirmiştir (Yalçinkaya, 2019).

1.3.5 Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri

Spor Genel Müdürlüğü 3289 sayılı kanunun 6. maddesine göre Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak illerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, ilçelerde ise Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü kurulmuştur (Yalçinkaya, 2019).

Gençlik ve Spor İl müdürlüklerinin hizmet birimleri şu şekildedir;

1. Spor hizmetleri birimleri
2. Gençlik hizmetleri birimleri
3. Yurt hizmetleri birimleri
4. Diğer hizmet birimleri

1.3.6 Gençlik ve Spor Bakanlığı (2011-2018)

T.İ.C.İ.'den günümüze kadar Türkiye'de spor örgütlenmesinin nasıl olması gerektiği konusunda çalışmalar ve arayışlar süregelmiş, ülke sporunu en iyi şekilde yönetebilmek için çeşitli düzenlemelere gidilmiştir (Yalçınkaya, 2019). Her yapılan düzenlemeyle bir hızlanma kazanılsa da hem ülke geneline sporun yayılmaması hem de uluslararası müsabakalarda beklenen düzeyde sonuçlar alınamaması, Türk sporunun sorunlarının devam ettiğini ve doğru şekilde yönetilemediğini göstermektedir (Özen, Koçak, Boran ve Sunay, 2012). Gençlik ve Spor Bakanlığı 06.04.2011 tarih ve 6223 sayılı Kanunun 2. Maddesi ile kurulmuş, bu gelişmeyi takiben Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Spor Genel Müdürlüğü adını almıştır (Yenel ve Parasız, 2019). 2018 yılında ülkemizin Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçmesi ile birlikte kamu kuruluşlarının işleyişi ile ilgili olarak da bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklerden Gençlik ve Spor Bakanlığı da etkilenmiş, Cumhurbaşkanlığı 1, 4 ve 27 nolu kararnameleri ile yeniden dizayn edilmiştir (Yenel ve Parasız, 2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olan birimler şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü
2. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü
3. Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
4. Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü
5. Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
6. Personel Genel Müdürlüğü
7. Rehberlik ve Denetim Başkanlığı
8. Strateji Geliştirme Başkanlığı Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı
9. Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı
10. Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
11. Özel Kalem Müdürlüğü

1.4 Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Personel Çeşitleri

Gençlik ve Spor Bakanlığında veya bakanlığın herhangi bir biriminde çalışan personeller sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere iki şekilde çalışmaktadırlar.

Bu personellerin çalışabileceği birimler şu şekilde sıralanmaktadır.

1) Spor hizmetleri birimleri

1.1. Spor Faaliyetleri Birimi

- 1.2. Sportif Değerlendirme ve Takip Birimi
- 1.3. Sicil Lisans ve Spor Kulüpleri Birimi
- 1.4. Okul Sporları Birimi
- 1.5. Özel Spor Tesisleri Birimi
- 2. Gençlik hizmetleri birimleri
 - 2.1. Gençlik Faaliyetleri Birimi
 - 2.2. Yurt hizmetleri birimleri
 - 2.3. Yurt İdare Birimi
- 3. Diğer hizmet birimleri
 - 3.1. Mali İşler Birimi
 - 3.2. Personel ve Tahakkuk Birimi
 - 3.3. Eğitim, Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Birimi
 - 3.4. Yatırım ve İnşaat Birimi
 - 3.5. İşletmeler Birimi
- 3.6. Destek Hizmetleri Birimi
- 3.7. Hukuk Hizmetleri Birimi
- 3.8. Bilgi İşlem ve İletişim Birimi
- 3.9. Rehberlik ve Araştırma Birimi

1.4.1 Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Personellerin Ekonomik ve Sosyal Hakları

Sözleşmeli ve kadrolu personel arasındaki ekonomik ve sosyal hakları arasındaki temel farklar şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Sözleşmeli olarak çalışan bir personelin kademe ve derece yükseltmesi söz konusu değildir ancak kadrolu bir şekilde çalışan personel de kademe ve derece yükseltme söz konusudur.
2. Kadrolu olarak çalışan bir personel görevinde yükselerek unvan değiştirebilir.
3. Sözleşmeli personelin görev süresi mali yıl ile sınırlı iken kadrolu personel de böyle bir durum söz konusu değildir.
4. Kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan personel arasında ekonomik gelir açısından da farklılıklar bulunmaktadır.
5. Sözleşmeli personellerin sözleşme ücretlerinin tamamı gelir vergisine tabidir. Ancak, memurların ödeme kalemlerinin tamamı gelir vergisine tabi değildir.

6. Sözleşmeli olarak çalışan bir personel yıllık iznini bir sonraki yıla aktaramaz. Ancak kadrolu olarak çalışan bir personel bir önceki yıl kullanılmayan iznini bir sonraki yıla aktarabilir.
7. Sözleşmeli bir biçimde çalışan personele yabancı dil hakkı ödenmezken kadrolu olarak çalışan personele yabancı dil hakkı, diğer bir deyişle yabancı dil tazminatı ödenmektedir.
8. Kadrolu çalışan personeller 657 sayılı devlet memurları kanununda bulunan bütün haklardan faydalanabilirken sözleşmeli personeller sadece uygulanan sözleşmedeki özel hükümlere tabidirler.

3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri kanununa göre;

Hazırlık ve düzenleme kurullarının sekreteryası Gençlik ve Spor Bakanlığınca yürütülür. Kurul kararlarının takibinden ve koordinasyondan sorumlu olmak üzere Gençlik ve Spor Bakanı tarafından bir genel koordinatör görevlendirilebilir.

Yine 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri kanununca;

Uluslararası gençlik ve spor organizasyonlarında, ilgili organizasyonun süresini aşmamak kaydıyla özel hukuk hükümlerine göre yerli ve yabancı, tam zamanlı veya yarı zamanlı personel çalıştırılabilir.

Her bir organizasyonda görev alacak genel koordinatör ve personele ödenecek ücret ile çalıştırılacak personel sayısının üst sınırı Cumhurbaşkanınca belirlenir. Genel koordinatörlere ödenecek ücret, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki sözleşmeli personel tavan ücretinin beş katını, diğer çalışanlara ödenecek ücret anılan tavan ücretinin iki katını aşamaz.

Ayrıca 2143 sayılı kanuna göre sözleşme ile çalıştırılacak personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz. (2143 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Çetin (2004)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, 1930'lu yıllarda Barnard tarafından rol davranışı kavramına ek olarak "ekstra rol davranışı" kavramı şeklinde kullanılmıştır. Bu bağlamda Barnard'ın "olumlu ve olumsuz istekliliği" önerisi örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk olarak Barnard'ın çalışmalarını

genişleten Bateman ve Organ'ın (1983) çalışmaları sonucunda literatürde bir kavram olarak kullanılmıştır. Barnard ve Katz'in "performanstaki güvenilir rol" ve "yenilikçi ve spontan davranış" arasındaki ayrım üzerine çalışmaları 1964 yılında başlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı günümüze kadar ele alınan bir kavramdır ve bu davranış biçiminin kavramsallaşma yolundaki temel çalışmaları 1930'dan 1980'li yıllara kadar devam etmiştir (Alarçin, 2020). Bağımsız bir kavram olarak ortaya koyulan örgütsel vatandaşlık kavramı 1980'lerde çalışmaların kapsamını da genişlemesine olanak tanımıştır (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009).

Güdü (2019)'ye göre günümüz döneminde başarılı bir örgüt, gönüllülük esasına dayalı olarak ekstra davranışlar sergilemektedir. Örgütler tarafından sergilenen davranışlar Gürbüz (2006)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır. 1983 yılında Organ ve Bateman tarafından ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, 1967 yılında Kartz ve Kahn fazladan rol davranışları şekline ifade edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazıları Tablo 3.1'de gösterilmektedir.

Tablo 1.1. Örgütsel Vatandaşlık İle İlgili Yapılan Tanımlamalar

Aydemir ve Korkmaz (2005)	Tamamen gönüllülük esasına dayalı olan ve örgütün gelişimine katkıları olan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde yer alan davranışlar biçimsel ödül sistemi içerisinde yer almaktadır.
Podsakoff ve diğerleri (2000)	Örgütsel vatandaşlık davranışı, formel ödül sisteminde doğrudan tanınmayan, örgütteki mekanizmaya fayda sağlayan, gönüllü bir şekilde gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmezse cezalandırılma ile karşılaşmayan davranışlardır.
Moorman ve Blakely (1995)	Örgütsel vatandaşlık davranışı; prososyal örgütsel davranışa ve sosyal örgütsel davranışa kendiliğindeliğe benzeyen gönüllü davranışlardır.
Karaman ve Aylan (2012)	Örgütsel vatandaşlık davranışı; formel iş tanımlarının çok daha ötesinde olup çalışanlardan beklenen rollerin çok daha fazla üzerinde olan, örgütün etkinliğine katkı için gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışlardır.
Budak (2015)	Örgütsel vatandaşlık davranışı resmi ödül sistemi tarafından açıkça belirtilmemiş ve örgütün etkinliğini arttıran gönüllü bir şekilde sergilenen davranışlardan meydana gelmektedir.

(Güdü, 2019).

1.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tarihçesi

Tecimen (2020)'e göre, örgütsel vatandaşlık kavramı ilk olarak Chester Barnard tarafından 1930'lu yıllarda ekstra rol davranışları şeklinde ifade edilmiştir.

Tecimen (2020)'e göre Barnard tarafından yapılan çalışmalarda biçimsel olmayan örgütlere dikkat çekerek söz konusu olan örgütleri, biçimsel otorite ve emniyet sibobu olarak görmektedirler.

Çalışanların işbirliği ve dayanışma içerisinde hareket etmesinin örgüt için bir güç oluşturacağını, fakat “ilişkilere dayanan çekicilik” olarak ifade ettiği ve çalışanlar arası birlikte çalışmanın kaynağı olarak görülen uyumun fazla olması halinde sürekli bir duruma neden olabileceğini ve bu durumunu örgüt içerisindeki değişimi engelleyebileceğine dikkat çekmektedir. Bu açıdan incelendiğinde biçimsel olmayan örgütlerde yer alan yöneticiler uyum ve uzlaşmayı sağlamalıdır.

Barnard tarafından örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar Organ tarafından örgütsel vatandaşlığın temeli olarak görülmektedir (İşbaşı, 2000)

Gouldner 1960 yılında karşılıklılık normu kavramına yönelik fikirlerine yer verdiği karşılıklılık normu başlıklı çalışmasında, karşılıklılık normunun evrensel şeklinin oluşabilmesi için çalışanların kendilerine yardım eden diğer çalışanlara yardım etmeleri ve bu çalışanların birbirlerini incetmemeleri gerektiğini ifade etmiştir (Tecimen, 2020). Bu bağlamda araştırmacıların ortaya koydukları ilişkilere dayanarak karşılıklılık normunun, örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturan kavramlardan biri olduğu kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000).

Tecimen (2020)'e göre Blau 1964 yılında, Gouldner'ın 1960'ta yaptığı çalışmasını temel alarak çalışanın örgütle olan bağlantısını ve bu bağlantılarla aracılığı ile örgüt içerisinde yer alan çalışanlar arasında meydana gelen etkileşimi sosyal etkileşim olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar arasından meydana gelen ekonomik etkileşim ise, çalışanlara yapılan sözleşmeye dayanmakta ve çalışanlara maddi olarak yapılan ödemelerle gerçekleşmektedir.

Bu durum örgütler ve çalışanlar tarafından açıkça tanımlanabilen bir durum olarak ifade edilmektedir. Sosyal etkileşim ise, ekonomik etkileşim gibi açıkça tanımlanamayan bir durum, tanımlanmamış yükümlülükler geliştiren bir ilişki olarak çalışanına iyi bir şekilde davranan ya da başka bir çalışana karşı gösterilen iyiliklere karşılık vermek amacıyla yapılan yükümlülükleri ifade etmektedir (Türker, 2006).

Roethlisberger ve Dickson 1964 yılındaki “Management and the Worker” adlı yayını ile yönetim ve organizasyon teorilerinde beşeri ilişkiler yaklaşımının başlangıcı olarak görülen Hawthorne araştırmalarını değerlendirmişlerdir (Organ, 1988). Tecimen (2020)’e göre Hawthorne araştırmaları ile ısıtma, ısıtma, soğutma, yorgunluk ya da fiziksel yerleşim düzeninin, işgörenlerin verimliliğini ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Deney ve araştırmaların sonucunda “ısıtma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmeler arttığı zaman işgörenlerin verimliliğinin de arttığı sonucu çıkmamıştır. Yapılan iyileştirmeler bazen verimliliği etkilememiş, bazen de bir iyileştirme yapılmadan verimlilik artmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak araştırmayı yapanlar fiziki faktörler yerine sosyal faktörlere yönelmişlerdir. Yeni geliştirilen hipotez ise çalışanların verimlilikleri, motivasyonları, işten tatminleri, uygulanan denetim şekli ve birbirleriyle ilişkileri yani sosyal faktörler yolu ile açıklanabileceğini göstermiştir (Koçel, 1995).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel açıdan ilk olarak 1980’li yıllarda konu olarak ele alınmaya başlanmış ve içerisinde yaşanan dönem içerisinde yaşanan değişime uyum sağlayabilmek, çalışanların ihtiyaçlara cevap verebilmek için dikkate alınmaya başlanmıştır (Tecimen, 2020).

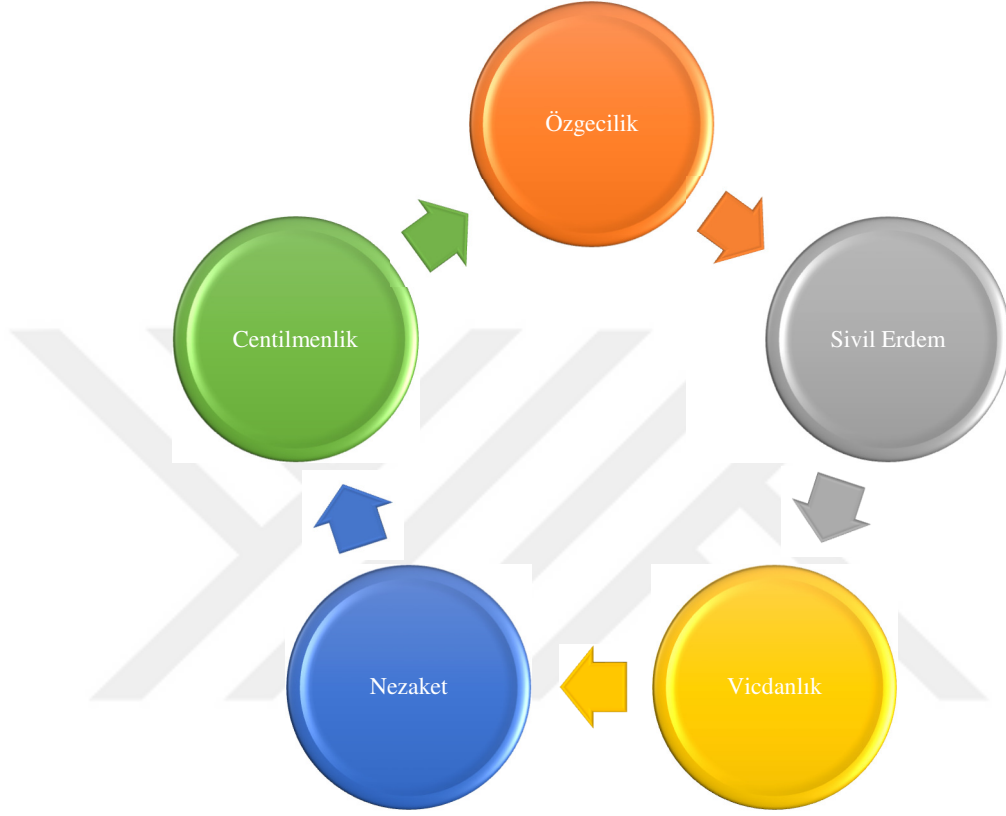
Tablo 1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Tarihsel Özeti

Organ (1988-1990)	Graham -1991	George & Brief -1992	Moorman & Blakely -1995	Podsakoff vd. -2000
Diğerlerini Düşünme Nezaket Tabanlı Bilgilendirme Destekleme Barışı Koruma		Çalışma Arkadaşlarına Yardım	Kişilerarası Yardım	Yardım Davranışı
Gönüllülük ve Centilmenlik		Diğerlerine Yardım Etme ve Birlikte Çalışma		Gönüllülük ve Centilmenlik
	Örgütsel Sadakat	İyi Niyetin Yayılması	Sadakatin Artışı	Örgütsel Sadakat
	Örgütsel İtaat		Personel Çalışkanlığı Bireysel İnisiyatif	Örgütsel Kabullenme
İleri Görev Bilinci		Önerilerde Bulunma		Bireysel İnisiyatif
Örgütün Gelişimine Destek Verme		Örgütü Koruma		Örgütün Gelişime Destek
		Kendini Geliştirme		Bireysel Gelişim

(Tecimen, 2020)

1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalarda genellikle Organ'ın (1988) oluşturduğu beş alt boyut kullanılmaktadır. Sezgin (2005)'e göre bu alt boyutlar Şekil 3.1'de gösterilmektedir.



Şekil 1.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları örgütün amaçlarını gerçekleştirmede etkin bir süreç geçirmeyi, örgüt içi dayanışma ve bütünlüğü sağlamayı hedeflemektedir (Titrek vd., 2009).

1.7.1 Özgecilik/Diğerkâmlık (Altruism)

Özgecilik iş görenlerin örgüt içerisinde yapmaları gereken görevlerini yerine getirmesi sırasında veya örgütün işleyişinde oluşan bir problemin giderilmesi ve belirli bir çözüme ulaşması için çalışanlar tarafından gönüllü olarak sergilenen yardım etmeye yönelik davranışları içermektedir (Organ, 1988). Herhangi bir biçimde karşılık bekleme düşüncesi olmadan, çıkar gözetilmeksizin yardımlaşmayı ifade eden diğerkamlık terimi farklı çalışmalarda özgecilik ya da diğerlerini düşünmen şeklinde de kullanılmıştır (Güner, 2016). Diğerkamlık özelliğine sahip bireyler diğer kişilerin belli başlı bazı problemleri olduğunda ve yardıma ihtiyaç

hissettiklerinde özgecilik özelliklerinden kaynaklı olarak görev tanımlamalarının bir adım ötesine geçerek bu arkadaşlarına yardımcı olurlar (Çetin, 2011).

Önal (2019)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına dâhil edilebilecek özgecilik boyutuna uygun davranışları sergileyen kişilerin kendi görevlerinden dolayı doğan iş yükünü sorun etmiyor olduğu gibi arkadaşlarına yardımcı olmaktan dolayı oluşan iş yükünü de gözünde büyütmeyen tam tersine yardımcı oluyor olmaktan mutluluk hisseden, herhangi bir ödül beklemediği gibi cezai bir itici gücün etkisinde de olmayan bireylerin tamamen yardımcı olmak niyetiyle gerçekleştirdikleri davranışlarını ifade etmektedir. Bu iyi niyetli, özverili davranış, yardım edilen kişinin işinin halledilmesinin dışında örgüt içi geçimsizliklere çözüm sunmakta, kurum çalışanlarının karşılıklı iyi ilişkiler geliştirmelerini kolaylaştırmakta ve örgütsel güven ile sadakati arttırmaktadır (Güner, 2016).

Ayrıca diğerkamlık davranışı kapsamına giren faaliyetlerin olumlu yansımalarından bazıları üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttırmasıdır (Kamer, 2001; İşbaşı, 2000). Organizasyonlarda işle ilgili oluşan problemlerde diğer kişilere karşılık beklemeksizin yardımcı olmayı anlatan bu kavram, yardımseverlik ve yardımlaşma, örgütteki iş grupları içinde gerçekleşecek iş birliği davranışlarının gönüllülük esasına dayanmasını sağlayacaktır (Polat, 2007).

1.7.2. Vicdanlılık / Bilinçlilik (Conscientiousness)

Güdü (2019)'a göre, çalışanın kendisinden yapılması istenilen davranışın daha fazlasını yapması vicdanlılık olarak ifade edilmektedir. Çetin (2014)'e göre çalışan tarafından bitirilmesi gereken bir işin, çalışma süresi bitmesine rağmen her türlü koşul altında çalışabilme derecesi vicdanlılık alt boyutuna örnek olarak verilebilir. Özler (2010)'e göre ise bu boyut örgüt içerisinde yapılması gereken işlerin akıcı bir şekilde yapılmasına katkıda bulunduğu gibi örgütsel verimliliği de arttırmaktadır. Yılmaz (2019)'a göre vicdanlılık boyutu ileri derece de görev farkındağını içermekte olup, çalışanın olması gerekenden daha fazlasına yerine getirmesiyle birlikte o kişinin örgüte olan bağlılığını da arttırmaktadır.

Vicdanlılık boyutu ile özgecilik boyutu içerisinde yardımseverlik barındırdığı için birbiri ile benzer bir nitelik taşımaktadır. Öztürk (2019)'e göre bu iki boyut arasındaki en belirgin fark yardımların odaklandığı nokta olarak ifade edilmektedir. Belirli bir kişiye karşı yapılan yardım etme davranışı özgecilik boyutu

olarak ifade edilirken, belirli bir kişiyi ya da örgütü doğrudan etkileyen davranışlar vicdanlılık olarak ifade edilmektedir (İşbaşı, 2000).

1.7.3. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Organ (1988)'e göre İyi bir örgüt çalışanı, örgütün devam eden rutin işleyişinde uyumlu çalışan bir birey olmaktan öte, örgütle ilgili yeni fikir ve düşünceler geliştirmeli ve bunları da ifade edebilmelidir. Örgüt içindeki toplantılara ve tartışmalara katılım sağlamak, örgüt içindeki yenilikleri yakından takip ederek bu kazanımların diğer örgüt üyelerince benimsenmesinde önder olmak, örgütün yapısı ve işleyişi ile ilgili konularda kendi fikrini beyan etmek, bu konular üzerine kafa yormak, bunları diğer çalışanlarla paylaşmak sivil erdem boyutunda tanımlanabilecek davranışlar olarak sıralanabilir (İşbaşı, 2000). Bu boyutta, örgütün çıkarlarını maksimum seviyede gözeterek hem işle ilgili hem de sosyal anlamda örgütün gelişimine destek verme, örgütün faaliyetlerine gönüllü katılım sağlama ve örgüte aidiyet duygusu geliştirme davranışlarını içermektedir (Eker, 2019).

Sivil erdem örgütte oluşabilecek problemleri tartışıp çeşitli çözüm önerileri getirmesi ve örgütçe alınacak kararlara uymasını içermektedir (Gürbüz, 2006). Diğer bir ifade ile sivil erdem örgüt toplantılarına gönüllü olarak katılım sağlamasıyla birlikte örgütü için sorumluluk duygusunu geliştirmesi anlamına gelmektedir (MacKenzie ve Podsakoff, 1993).

Graham ve Van Dyne (2006)'e göre sivil erdem davranışları iki kategoride değerlendirilebilmektedir. Eker (2019)'e göre bunlar, bilgi sağlamak ve etki uyandırmak şeklinde sıralanabilir. Bilgi sağlayıcı bir sivil erdem davranışı, kişinin kendi grubunu olaylardan haberdar edebilmesi iken etki uyandırıcı bir sivil erdem davranışı, çalışanların diğer çalışanlarla gerekli iletişime girip örgüt içerisindeki değişim ve yenilik çalışmalarına uyum sağlayıcı davranışlarıdır.

1.7.4. Centilmenlik/Sportmenlik (Sportsmanship)

Alarçin (2020)'e göre centilmenlik alt boyutu; çalışanların iş yerlerinde meydana gelebilecek olan gerginlik veya çatışma ortamı yaratabilecek olan davranışlardan uzak durmalarını ifade etmektedir.

Gürbüz (2006)'e göre çalışanların saygılı davranışları, iş yerinde meydana gelen sorunları büyütmemeleri, çalışanların iş yerinde meydana gelen her duruma olumlu yönde yaklaşmaları, çalışanın kurumunu kurum dışında da savunması gibi

davranışlar centilmenlik alt boyutunun içerisinde değerlendirilmektedir. Ancak bir çalışandan

Bu davranışların görülebilmesi örgüte bağlılık ile ilişkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının görülebilmesinde örgütün yapı özelliklerinin yanında bireyin kendine özgü özellikleri de pozitif bir ilişkiye sahiptir (Titrek vd., 2009).

1.7.5. Nezaket (Courtesy)

Nezaket alt boyutu çalışan bireyin iş arkadaşlarına karşı olan pozitif davranışlarını içermektedir (Tekin, 2019). Bir işin kesin olarak yapılmadan önce çalışan kişinin o işten etkilenecek olan arkadaşlarına bilgi verme veya iş konusunda dayanışma gibi davranışları nezaket alt boyutu yapısı içerisinde barındırmaktadır. Podsakoff, Mackenzie ve Paine (2000)'e göre bu tarz davranışlar iş ortamında sorunların çıkmasını engelleyerek, zamanın etkili bir şekilde kullanılmasına da olanak tanımaktadır. Hem nezaket hem de yardımseverlik alt boyutlarını yapısı içerisinde barındıran örgütsel bağlılık davranışlarında çalışan bireyler, iş arkadaşlarına yardımcı olmaktadır.

1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

Örgütsel vatandaşlık teorileri beş ana grupta incelenmektedir. Bu teoriler; Sosyal değişim teorisi, lider-üye mübadele teorisi, eşitlik teorisi, beklenti teorisi ve vekalet teorisi şeklinde sıralanmaktadır.

1.8 .1. Sosyal Değişim Teorisi

Homans (1958)'e göre, sosyal davranış bir değişim ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak 1964 yılında Blau tarafından sosyal ilişki kavramının anlaşılabilme için “sosyal değişim teorisi” kavramını ilk defa kullanmıştır (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009). Tecimen (2020)'e göre bu teorinin temelinde belirli bir örgüt yöneticisinin çalışanlarına adil davranmasını ve böylelikle çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceğine dayanmaktadır. Keleş (2009)'e göre örgütün çalışanlarına sunmuş olduğu olanaklar doğrultusunda, çalışanın örgütüne karşı hem duygusal hem devam hem de normatif bağlılık duymaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutları içerisinde yer alan bu boyutlar; çalışanların bağlılık düzeylerini arttırarak örgütsel vatandaşlık davranışına dönüştürmektedir.

1.8 2. Lider-Üye Mübadele Teorisi

Sosyal mübadeleye dayanan modellerden biri olan ve yöneticilerle çalışan arasında gelişen lider-üye mübadele teorisine göre, örgütsel amaçlara ulaşma

noktasında yöneticilerle çalışanlar arasında bir çeşit mübadele ortaya çıkmaktadır (Erken, 2010). Bu teoriye göre çalışanların yöneticilerden memnuniyet düzeylerini üç etken belirlemektedir. Bunlar; yöneticilerin çalışanlarına duydukları güveni ve yakınlığı ifade eden yöneticinin astlarını kontrole yönelik davranışları ve yöneticinin çalışanlarla olan ilişkilerinin niteliğini gösteren lider- üye mübadele teorisidir (Deluga, 1994). Erken (2010)'a göre, liderin çalışanı ya da iş görenine karşı gönül bağı oluşturmasını ifade etmektedir. Oluşturulan bu gönül bağı ise çalışanın iş performansına da katkı sağlamaktadır.

1.8.3. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisinin temelinde çalışanın işle ilgili ilişkisinde diğer çalışanlarla eşit olarak bir muamele görme isteği ve bu isteğin olumlu olmasına bağlı olarak motivasyonunun yükselmesi bulunmaktadır (Kaplan, 2007).

Örgütsel adalet eşitlik teorisinin özünü oluşturmaktadır (Tecimen, 2020). Örgütsel adalet kavramı çalışan bağlılığında temel rol oynaması sebebiyle örgüt yönetimi açısından ayrı bir yerde tutulmaktadır (Doğan, 2002). Birçok teorisyen eşitlik teorisini işlemsel ve dağıtımçı adalet olarak ele almaktadır.

Çalışan tarafın yapılan işe karşı değerlendirmelerin doğruluğu dağıtımçı adalet olarak ifade edilmektedir (Tecimen, 2020). Çalışanlar dağıtımçı adaletle ilgili yapmış oldukları iş karşılığında elde ettikleri ödül, ceza veya ücret gibi kazanımları karşılaştırarak yapılanların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve söz konusu değerlendirmeye bağlı olarak çalışan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal anlamda tepkiler gösterebilmektedir (Greenberg, 1986). Bu bağlamda belirli bir sonuç adaletli veya adaletsiz olarak algılandığında işgören duyuşsal olarak öfke, mutluluk, gurur veya suçluluk hissedebilmekte, kendisinin veya iş arkadaşlarının girdilerini ve sonuçlarını bilişsel olarak bozabilmekte ve örgütte performans veya geri çekilme davranışı gösterebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Martin ve Bennett (1996)'e göre çalışan tarafından yapılan işin karşılığının çalışana tam olarak verilmemesi durumunda çalışan örgütüne karşı daha az bağlılık göstermektedir.

İşlemsel adalet veya örgütsel adalet; ücret, terfi etme, maddi imkanlar, çalışma koşulları ve performans değerlemesi gibi etkenlerin belirlenmesi ve bunlarda kullanılan yöntem, prosedür, metot ve politikaların herkesle eşit olma düzeyidir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet çalışanlara yönelik ücret, takdir, ödül, terfi gibi kazanımların nasıl belirlendiğine, örgütsel anlamda karar alırken ve söz

konusu kararları uygularken kullanılan yöntemlerin çalışan tarafından adil veya adil olmayan olarak algılanmasına odaklanmaktadır (Greenberg, 1987; 1990).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında örgütsel adalet ise çalışanların performansları ve iş memnuniyetlerinde etkili olarak, örgüt işleyişine katkıda bulunmaktadır (Çelik, 2007).

1.8.4. Beklenti Teorisi

Victor Vroom 1964 yılında beklenti teorisini, çalışanların örgütteki davranışlarına uyarlayan ilk isimdir. Çalışanların motivasyonu kapsamında eşitlik teorisine göre daha fazla karmaşık olduğunu ve öneminin gittikçe artan bir teori olduğunu savunmuştur (Mimaroğlu, 2008).

Vroom'un beklenti teorisi, çalışanların daha verimli olmaları ve daha etkin bir şekilde işletmenin amaçlarına ortaya koymuş olduğu gönüllü davranışların sebeplerini ve onları motive eden faktörleri belirleyen bir teoridir (Tecimen, 2020). Beklenti teorisine göre iş ve rol başarısı büyük ölçüde ödüllendirilen bir davranıştır (Haworth ve Levy, 2001). Çalışanlar ödül veya terfi gibi beklentilere, deneyimlerine, işleriyle ilgili dikkat ettikleri, gözlemlmeleri, algılamaları, gayretleri ve daha önceki faaliyetlerinin karşılığında almış oldukları kazanımlara bağlı olarak motive olmaktadır (Eren, 2003). Tecimen (2020)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı ise, ödül beklentisi olmadan yapılan gönüllü ve isteğe bağlı davranışları içermektedir. Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı beklenti teorisinden ayrılmaktadır.

1.8.5. Vekalet Teorisi

Vekalet teorisi, ekonomistlerin çalışanların birbirlerine yardım etmeleri kapsamında tarafların motivasyon durumları, birbirlerini kontrol etmeleri ve birbirleri arasındaki bilgi akışını incelemeye almaları ile gelişme göstermeye başlayan yaklaşımdır (Koçel, 1995).

Vekalet Teorisi, bir çalışanın diğer çalışana vekalet vermesinden oluşan vekalet ilişkilerini açıklamaya çalışmaktadır (Deckop, Mangel ve Cırka, 1999). Vekalet teorisinin özü, yöneticilerin işletmeye ilişkin olarak işletme sahiplerinden fazla bilgi sahibi olmaları ve sürekli olarak gözetlenmemeleri nedeniyle bazen kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarından daha önemli kılacakları ihtimalidir (Tecimen, 2020). Taraflar arasındaki çıkar uyumsuzluğu, vekil olan yönetici ve vekalet veren işletme sahibinin kendi çıkarını maksimize etmek için uğraştıkları varsayımına dayanır. Bu sebeple vekalet teorisine göre örgüt, farklı bireyler

arasındaki “yazılı olmayan anlaşmalardan” meydana gelen kompleks bir sistemdir (Şimşek, 1998).

1.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri

Örgütsel performansı artırabilecek kilit katkıları belirlemeye çalışırken, Cohen ve Vigoda (2000)’e göre beş farklı etkileyici unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır.

1. Örgütsel vatandaşlık davranışı kişileri organizasyonları için daha fazlasını yapmaya teşvik etmekte ve böylelikle verimliliği artırır.
2. Bireylere kurum içinde kalma konusunda güven verilir; bu durum, yeni gelenler için cazibe örgütsel vatandaşlık davranışının varlığı ile güçlendirilecektir.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyon performansını sabit tutar.
4. Örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerarası organizasyon ve işbirliği kolaylaştırır.
5. Örgütsel vatandaşlık davranışı kuruluşların temel fonksiyonları çağdaş çevrenin ihtiyaçlarına göre değiştirerek gelişen dış ortamlarını hissetmelerini sağlar.

1.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı artırmasının ya da örgütsel başarıdaki etkileri şu şekilde sıralanabilir (Karaman ve Aylan, 2012);

1. Çalışanların gözünde örgütü daha cazip hale gelir.
2. Örgütsel başarı devamlılığı korunur.
3. Çalışanların görev tanımını dışında hareket etmesini sağlar.
4. Örgütte pozitif ilişkiler artar.
5. Sorunlar meydana gelmeden önlenir.
6. Çalışanın örgüt için beslediği koruyucu tavrı gelişir ve örgüt dışı tehditler etkisini kaybeder.
7. Kişisel çabayı yükseltir ve ekstra görevden kaçmaları önler.

1.10.1 Örgütsel Bağlılık

Caught, Shadur ve Rodwell (2000)’e göre, belirli bir örgütte çalışanın örgütü ile özdeşmesini ve örgütüne karşı olan sadakatini içermektedir. Genel anlamda örgütsel bağlılık örgütün amaçları doğrultusunda çalışan tarafından hissedilen bağlılık durumu olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık çalışanların sahip olduğu tutumu ifade etmektedir. (Tekin, 2019). Meyer, Stanley ve Hercovitch

(2002)'e göre örgütüne yüksek düzeydenağlı olan çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı da sergileyebilmektedir. 1993 yılında Moorman, Nieoff ve Organ tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Meyer vd. (2002) tarafından yapılan bir araştırmada ise özellikle örgütsel vatandaşlığın alt boyutu olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasında benzer bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Doğan ve Kılıç (2007)'e göre örgütsel bağlılık, örgütsel açılarından performansı pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütlerde, örgütsel bağlılığı önemli yapan sebepler şu şekilde sıralanabilir (Balay, 2014).

1. İşten çıkma, gitmeme, kendini geri çekme ve yeni iş arama davranışları,
2. İş tatmini, işi benimseme ve sergilediği performans gibi faktörler,
3. Sorumluluk alma, katılımcı olma ve görev disiplini gibi anlayışlar ile hareket etme
4. Çalışanın eğitim seviyesi, yaşı, cinsiyeti, çalışma süresi gibi kişisel özellikleri,
5. Son olarak, çalışanların önemsendiği örgütsel bağlılık unsurlarını bilmektir.

1.10.2 Örgütsel Adalet

Folger ve Cropanzano (1988)'e göre çalışanlar tarafından örgüte ait olan kaynakların dağıtım şekline karar verilmesi aşamasında kullanılan yöntemler örgütsel adalet olarak tanımlanmaktadır. Gürbüz (2007)'e göre örgütsel adalet duygusuna sahip olan bir örgüt çalışanının örgütsel bağlılığı da yüksek olacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan çalışanın da örgütsel vatandaşlık davranışını da göstermelerine olanak tanıyacaktır.

Bireylerin içerisinde yaşadığı topluma kendilerine ait hissetme, sorumluluk alabilme ve faydalı olabilme bilinci adaletin varlığı ile oluşmaktadır. Tezcan (2012)'e göre tüm mesleklerde önemli konuların arasında örgütsel adalet kavramı yer almaktadır. Çalışanın görev yaptığı bir örgütte ya da kurumda üstleri tarafından adil bir şekilde değerlendirilip değerlendirilmediği anlamak için kullanılan yöntemler içermektedir. Kullanılan bu yöntem örgütte sergilenen adil davranışların işi etkileyecek olan diğer faktörler üzerine etkisi şeklinde açıklanmaktadır (Aktay, 2005). Çalışılan ortamda adaletin olmadığına inanan iş gören, çalıştığı kuruma, çalışma arkadaşlarına bağlılığını zaman içerisinde yitirecek

ve çalıştığı kuruma adanmışlık göstermeyecektir (Aktay, 2008). Örgütsel adaletin olmadığı bir örgütte Önal (2019)'a göre, iş görenler tarafından örgütte sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar çalışılan örgütü tahrip edici nitelikte sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışarak ve belirli bir emek vererek bir iş yapan devlet personeline işinden istifa etmek yerine işini boşlayan, işiyle ilgilenmeyen bir bireye dönüşebilir ancak özel sektörde böyle bir durum söz konusu değildir. Çalışların iş yerlerinde ihmalkar olmasının belirli başlı sebepleri bulunmaktadır. Bunlardan birisi de, çalışan tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenememesi ve motivasyon ya da iş motivasyonu düzeylerinin oldukça düşük olmasıdır (Köse, Kartla ve Kayalı, 2003). Tekin (2009)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalar bu iki kavramını birbirini pozitif yönde eklemektedir.

1.10.3. Liderlik Özellikleri

Örgütlerin etkili çalışmalarından sorumlu, örgütün değişim ve gelişiminde yön gösterici olan örgüt liderleri çalışanlar için önemlidir (Öztürk, 2019).

Araştırmacılar liderde bulunması gerekli özellikleri şöyle sıralamışlardır (Kantos, 2011).

1. Örgütün zayıf taraflarını bütün üyelerce görülebilmesini sağlayabilmek ve gerekli davranışları geliştirmek.
2. Hissedebilme özelliklerinin kuvvetli olması, karşılaşılabileceği durumları önceden algılayabilmek.
3. Üyelere onların istekleri yerine gerçekten gereksinim hissetleri imkanları sunmak.
4. Kendilerini lider yapan özelliklerden faydalanmalıdırlar, kendilerine ait özel yanlarını grup üyelerine göstermelidirler. Liderler empati kurabilme, çözüm odaklı olma, oluşabilecek durumları hissedebilmesi ve kendi farklılıklarından faydalanma gibi özellikleri duygusal zekalarını ortaya koymaktadır (Kantos, 2011).

Smith vd. (1983)'ne göre işgören ve yönetici arasındaki ilişkinin niteliği, yöneticinin çalışan tarafından sergilenen iyi performanstan memnun olması gibi faktörler çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde etkili olmaktadır. Yapılan bir diğer araştırmaya göre örgütsel vatandaşlık ve liderlik davranışı arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır (Podsakoff, 2000).

1.10.4. Demografik Özellikler

Belirli bir örgüt içerisinde çalışan bir bireyin, yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine pozitif yönde etkilidir. Yapılan bir araştırmada çocuk sahibi olan çalışanların diğer çalışanlara oranla daha fazla yardımsever oldukları tespit edilmiştir (Smith vd., 1983). Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında yer alan yardımseverlik alt boyutuna çalışanın eğitim seviyesi etkilemektedir. Kamer (2001)'e göre Üniversiteden mezun olan çalışanlar örgüt yöneticisine daha fazla bilgi verme davranışı sergilemektedirler. 2016 yılında Averbek tarafından ilkökul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. 16 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olan ilkökul öğretmenleri diğer kıdemlere oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Yukarıda bahsedilen bu faktörlerin yanında işgörenlerinin iş motivasyonu, iş performansı, iş doyumu ve çalışanın kişisel özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir (Smith., 1983).

1.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Çerezci (2019) “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Değişime Direnç Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasını öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 567 öğretmenle gerçekleştirmiş olup, elde edilen neticelerde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleriyle değişime direnç düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Kabasin (2019) yapmış olduğu araştırmasını 300 kişiden oluşan öğretmen örneklemini üzerinde yürütmüş olup psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu, cinsiyetin öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık algılarında önemli bir değişken olduğunu tespit etmiştir.

Yaman (2019) “Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Bir Araştırma” başlıklı 159 öğretmenle yürütmüş olduğu çalışmasını okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmacı yürütmüş olduğu bu çalışmada

okulu yöneten kişilerin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamıştır.

Bozkurt (2018) tarafından yapılan “Sosyal Adalet Liderliği İle Yöneticiye Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada 1025 öğretmenden toplanan verilerin analizi neticesinde sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, sosyal adalet liderliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yöneticiye bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Çoloğlu (2018)’nın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının onların sergilemiş oldukları etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini incelediği araştırmasına 400 öğretmen katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin değerlendirilmesiyle örgütsel bağlılığın, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği, etik davranışların, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu, etik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sönmez ve Cemaloğlu (2017) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı 256 öğretmenle yürütmüş oldukları çalışmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleğin genel görünümüne yönelik olumsuz düşüncelere sahip oldukları, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri, öğretmenlik mesleği imajının alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmüştür.

Bozgeyikli, Avcı ve Navruz (2017) öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modelinden faydalananarak incelemeyi amaçladıkları çalışmalarını 556 öğretmenle yürütmüşlerdir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Karacan (2017)’ın ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sağlıkla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri

belirlemeyi amaçladığı çalışmasının örneklemini 325 öğretmenin oluşturduğu görülmüştür. Araştırmanın sonunda ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmenlerin algılarına göre okullarını sağlıklı bir örgüt olarak gördükleri ve öğretmenlerin oldukça yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

Yorulmaz ve Çelik (2016) yapmış oldukları araştırmalarında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılamak ve aralarındaki ilişkiyi saptamaya çalışmışlardır. Araştırma neticesinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algı düzeyinin yüksek olduğu, örgütsel bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki saptanmıştır.

Avcı (2015) “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri” adlı makale çalışmasında 1723 öğretmene ulaşmış olup öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik düşüncelerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin görüşleri cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak değişmekte ancak görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre değişmemektedir.

Tezer (2015) ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla motivasyonları arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasını 271 öğretmenle gerçekleştirerek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla motivasyonları arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğunu, öğretmenlerin motivasyonlarının artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını tespit etmiştir.

Ünal ve Çelik (2013) öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin gösterdiği öğretim liderliği davranışıyla öğretmenlerde gözlenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizini yapmayı amaçladıkları çalışmalarını 711 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüşlerdir. Yapılan analiz neticesinde okul müdürlerinin yüksek derecede öğretim liderliği, öğretmenlerin yüksek derecede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, okul müdürlerinin gösterdiği

öğretim liderliği davranışının öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gökmen (2011) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları” adlı araştırmasını 316 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüş olup öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme sıklıklarına yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algılarının önemli düzeyinde olduğunu saptamıştır.

1.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Iqbal, Farid, Ma, Khattak ve Nurunnabi (2018) yapmış oldukları araştırmalarında otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. 395 çalışandan toplanan verilerin analizleri neticesinde otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde yordadığı, kurumsal sosyal sorumluluğun otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine olumlu bir şekilde aracılık ettiği saptanmıştır.

Prasetio, Yuniarsih ve Ahman (2017) tarafından 320 kişiyle yürütülen araştırma neticesinde iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın doğrudan ve dolaylı olarak etkili olduğu tespit edilmiştir.

Musringudin, Akbar ve Karnati (2017) yapmış oldukları araştırmalarında Jakarta’da bulunan devlet liselerinde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamış olup örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde, örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

Cheasakul ve Varma (2016) “The Influence of Passion and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior of Teachers Mediated By Organizational Commitment” başlıklı çalışmalarını Tayland’da bulunan özel bir üniversitede görev yapan öğretim görevlileri ile yürütmüşlerdir. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların kendilerini örgütsel vatandaşlık davranışına sahip, öğretmeye karşı tutkulu, yüksek bir statüye sahip olarak değerlendirdikleri, ancak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık konularında kendilerini ortanın altında derecelendirdikleri görülmüştür.

Ariani (2013) “The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior” adlı çalışmasını 507 katılımcıyla yürütmüş olup çalışan bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve verimsiz çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda çalışan bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, verimsiz çalışma davranışıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Farooqui (2012) tarafından yapılan “Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC)” adlı araştırmada 114 öğretim görevlisinden toplanan verilerin analizi neticesinde örgütsel iklimin tüm boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Chiang ve Hsieh’in (2012) çalışanların örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansını nasıl algıladıklarını ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri inceledikleri araştırmalarına 513 çalışan katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin değerlendirilmesiyle örgütsel vatandaşlık davranışının, algılanan örgütsel destek ve iş performansı ile psikolojik güçlendirme ve iş performansı arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Chang, Tsai ve Tsai (2011) yapmış oldukları araştırmalarının sonunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığın örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediğini, örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütsel bağlılık tarafından pozitif yönde etkilenebileceğini saptamışlardır.

Cohen ve Liu (2011) tarafından yapılan “Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers” adlı çalışmada 192 öğretmenden toplanan verilerin analizi neticesinde bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve rol içi performans üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Khalid, Jusoff, Othman, Ismail ve Rahman (2010) yapmış oldukları çalışmalarında sosyal değişim kuramını temel alarak, yükseköğretimde bulunan eğitimcilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada öğrencilerin başarı gereksinimleri moderatör olarak kullanılmış olup örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve nezaket boyutlarının öğrencilerin akademik başarıları ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Asgari, Silong, Ahmad ve Samah (2008) “The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors” başlıklı araştırmalarını 162 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiş olup araştırmanın bulguları dönüşümsel liderlik davranışları, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında lider-üye değişimi, algılanan örgütsel destek ve güven aracılığıyla pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Somech ve Ron (2007) tarafından yapılan “Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics” adlı araştırmaya ilkokulda görev yapan 104 öğretmen ve onların müdürleri katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin analiz edilmesi neticesinde algılanan yönetici desteği ve toplumsallıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Messer ve White (2006) tarafından yürütölen araştırmaya 138 çalışan katılım göstermiştir. Yapılan analiz neticesinde çalışanların algıladıkları adalet duygusunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu; adil koşullardaki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının, adil olmayan koşullardaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, problem cümlesi, alt problemleri, evren ve örnekleme, sınırlılıkları, sayıtları, veri toplama aracı, verilerin analizi ve kavramsal tanımlara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ölçümler yoluyla elde edilen ve analize uygun sayıların çalışılmasını ifade eden nicel araştırma yöntemlerinden “betimsel ve ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Nicel araştırma, durumu bağlantıları içinde bütünsel bakış açısı kullanarak incelemektedir (Ulu, 2021). Nicel araştırma tasarımı, çalışmadan önce belirlenir ve basamaklar şeklinde gerçekleştirilir (Akarsu ve Akarsu, 2019).

2.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri bazı kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Bu araştırmanın alt problem cümleleri şu şekilde sıralanmaktadır,

1. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri nedir?
2. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
3. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
4. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
5. Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri çalışma şekilleri açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

6. Spor teŝkilatlatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
7. Spor teŝkilatlatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin mezun olunan fakülte/bölüm değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
8. Spor teŝkilatlatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

2.4. Araştırmanın Evren ve örneklemini

Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın evreni ve örneklemini Adana, Ankara, Balıkesir, Bilecik, Bolu, Çanakkale, Edirne, Isparta, İzmir, Kırıkkale, Muş, Nevşehir, Osmaniye, Tokat, Uşak ve Zonguldak illerinde çalışan 513' kadını 398'e erkek olmak üzere toplam 911 personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılım sağlayan 911 gönüllü katılımcının 412'si sözleşmeli 499'u kadrolu personel olarak spor teşkilatlarında çalışmaktadırlar. Araştırma kapsamında yer alan katılımcılara Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve ilgili veriler "Google Formlar" aracılığı ile toplanmıŝtır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu alıŝma Adana, Ankara, Balıkesir, Bilecik, Bolu, Çanakkale, Edirne, Isparta, İzmir, Kırıkkale, Muş, Nevşehir, Osmaniye, Tokat, Uşak ve Zonguldak illerinde yer alan spor teşkilatları çalışanları ile sınırlandırılmıŝtır.

2.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya ilişkin verilerin toplanmasında kullanılan ölçeğin benzerleri arasında araştırmanın amacına en uygun olduğu varsayılmıŝtır.
2. Araştırma katılımcılarının ölçeklere doğru ve geçerli cevaplar verdiği varsayılmıŝtır.

2.7. Veri Toplama Aracı

Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen, Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan rgtsel Vatandaşlık Davranışı leği toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert yapıda, 1- Hiçbir zaman ve 5-Her zaman şeklinde puanlandırılmıŝtır. 1., 2., 3., 4. ve

5. maddeler diğerkâmlık, 6., 7., 8., 9. ve 13. maddeler nezaket, 10., 11., 12. ve 14. maddeler sivil erdem, 15., 16., 17., 18. ve 19. maddeler vicdanlılık, 20., 21., 22., 23. ve 24. maddeler centilmenlik alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçekte toplam 5 alt boyut bulunmaktadır. 20., 21., 22., 23. ve 24. maddeler ters puanlanmıştır. Bitmiş vd. (2014) tarafından alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları, diğerkâmlık alt boyutu için 0,85, nezaket alt boyutu için 0,82, sivil erdem alt boyutu için 0,75, centilmenlik alt boyutu için 0,82 ve vicdanlılık alt boyutu için 0,76 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam iç tutarlılık katsayısı 0,88'dir.

Bu çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları diğerkâmlık alt boyutu için 0,78, nezaket alt boyutu için 0,54, sivil erdem alt boyutu için 0,74, centilmenlik alt boyutu için 0,72 ve vicdanlılık alt boyutu için 0,60 olarak hesaplanmıştır. Kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik için iç tutarlılık katsayısı 0,60 ve büyük olmalıdır. Güvenirliğin artırılmasında her bir madde için hesaplanan alfa değerlerine bakılır ve hangi madde elde edilen iç tutarlılık katsayısını düşürüyorsa o madde çıkarılır. (Kılıç, 2016). Nezaket alt boyutuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,54 olarak hesaplanmıştır. Bu, alt boyuta ilişkin güvenirliliğin zayıf olduğunu göstermektedir. Nezaket alt boyutuna ilişkin her bir madde için hesaplanan alfa değeri kontrol edilmiştir. 6. maddenin alt boyuta ilişkin güvenirliliği düşürdüğü belirlenmiştir. Nezaket alt boyutunda 6. madde çıkarıldığında iç tutarlılık katsayısı 0,72 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam iç tutarlılık katsayısı ise 0,85 olarak hesaplanmıştır.

2.8. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin analizi SPSS 26.0 programında yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, örneklem büyüklüğünün 35'ten büyük olması durumunda kullanılan Kolmogorov-Smirnov Testi (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016) ve normal dağılım varsayımları incelenerek belirlenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyut puan ortalamalarının (diğerkamlık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik, vicdanlılık) normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli, mezun olunan fakülte/bölüm, öğrenim durumu karşılaştırılmasında Mann-Whitney U Testi'nden yararlanılmıştır. Yaş ve mesleki hizmet süresi değişkenleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutları arasında ilişki, Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

2.9. Tanımlar

Spor Teşkilatlarında Çalışan Personel: Kamuya ait spor kurumları çalışanları.

Kadrolu Personel: 657 sayılı Kanun çerçevesinde, 4/B kadrosunda çalışan, sözleşme ile hususi görev bilgisine ihtiyaç duyulan görevlerde çalıştırılan ancak işçi olarak nitelendirilmeyen kamu çalışanları kadrolu personel olarak tanımlanmak (Taner, 2020).

Sözleşmeli Personel: Kalkınma planı, yıllık programlarda yer bulan mühim tasarıların hazırlanması, gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli durumlarda münhasır olarak özel meslek bilgisine ve uzmanlığa gereksinim duyulan geçici işlerde çalıştırılan kamu çalışanları sözleşmeleri personel olarak tanımlanmaktadır (657 sayılı Kanun).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Belirli rol ve geleneklerin dışında olan, çalışanın kurumuna katkı sağlamak için göstermiş olduğu davranışları ifade etmektedir (Sezgin, 2005).

Özgecilik: Özgecilik, işgörenlerin yapılacak iş ve eylemlerde veya çıkacak problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etmelerini ifade etmektedir (Organ, 1988).

Vicdanlılık: Vicdanlılık organizasyon üyelerinin kendilerinden beklenenin ötesinde bir davranışı sergilemeye gönüllü olmalarıdır (Organ, 1988).

Sivil Erdem: Sivil erdem, örgüt içinde başlayıp sonlanan, yeni gelişme, iş politika ve teknikleri ile ilgilenecek bilgi sahibi olmak ve kendini bu konularda geliştirmek için mücadele etmeyi ve çaba sarf etmeyi ifade etmektedir (Kürekli, 2011).

Centilmenlik: Centilmenlik, şikayet etmekten, karşı çıkmaktan, ya da sorunlar karşısında söylenmekten kaçınmayı ifade eder (Organ, 1988).

Nezaket: Örgütte herhangi bir karar almadan önce, çevresindeki ve ilgili kişileri bilgilendirmek onların da görüşlerini dinlemeye yönelik davranışlardır (Kürekli, 2011).

III. BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ve kişisel özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

		f	%
Cinsiyet	Kadın	513	56,3
	Erkek	398	43,7
	Toplam	911	100,0
Yaş	30 yaş ve altı	208	22,8
	31-40 yaş	464	50,9
	41-50 yaş	147	16,1
	51 yaş ve üzeri	92	10,1
	Toplam	911	100,0
Medeni durum	Bekar	609	66,8
	Evli	297	32,6
	Belirtilmemiş	5	0,5
	Toplam	911	100,0
Çalışma şekli	Sözleşmeli personel	412	45,2
	Kadrolu personel	499	54,8
	Toplam	911	100,0
Mesleki hizmet süresi	10 yıl ve altı	656	72,0
	11-20 yıl	117	12,8
	21 yıl ve üzeri	138	15,1
	Toplam	911	100,0
Mezun olunan fakülte/bölüm	Spor fakültesi mezunları	275	30,2
	Diğer Fakülte mezunları	635	69,7
	Belirtilmemiş	1	0,1
	Toplam	911	100,0
Öğrenim durumu	Lisans	785	86,2
	Lisansüstü	126	13,8
	Toplam	911	100,0

Araştırmaya katılan spor teşkilatlarında çalışan personelin 513'ü (%56,3) kadın, 398'i (%43,7) erkektir. Araştırmaya 30 yaş ve altı 208 (%22,8), 31-40 yaş aralığında 464 (%50,9), 41-50 yaş aralığında 147 (%16,1), 51 yaş ve üzeri 92 (%10,1) çalışan katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların 609'u (%66,8) bekar, 297'si (%32,6) evlidir. Katılımcıların 412'si (%45,2) sözleşmeli personel, 499'u (%54,8) kadrolu personeldir. Mesleki hizmet süresi 10 yıl ve altı olan 656 (%72) çalışan, 11-20 yıl olan 117 (%12,8) çalışan, 21 yıl ve üzeri olan 138 (%15,1) çalışan katılmıştır. Araştırmaya spor fakültesi ve bölümlerinden mezun olan 275 (%30,2), spor fakültesi ve bölümleri dışından mezun olan 635 (%69,7) çalışan katılmıştır.

Katılımcıların 785'inin (%86,2) öğrenim durumu lisans, 126'sının (%13,8) öğrenim durumu lisansüstüdür. Araştırmaya katılan personelin çalıştıkları illere göre dağılımları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların çalıştıkları illere göre dağılımları

		f	%
Çalışılan il	Adana	29	3,2
	Ankara	118	13,0
	Balıkesir	27	3,0
	Bilecik	32	3,5
	Bolu	61	6,7
	Çanakkale	54	5,9
	Edirne	49	5,4
	Isparta	84	9,2
	İzmir	92	10,1
	Kırıkkale	45	4,9
	Muş	35	3,8
	Nevşehir	38	4,2
	Osmaniye	29	3,2
	Tokat	112	12,3
	Uşak	57	6,3
	Zonguldak	49	5,4
	Toplam	911	100,0

P<0,05

Ankara'dan 118 (%13), Tokat'tan 112 (%12,3), İzmir'den 92 (%10) ve Isparta'dan 84 (%9,2) olmak üzere 16 farklı ilden 911 çalışan araştırmaya katılım göstermiştir.

Tablo 3.3. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Alt Boyut	N	Ort.	Ss
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Diğerkâmlık	911	4,42	0,55
	Nezaket	911	4,39	0,55
	Sivil Erdem	911	4,11	0,66
	Centilmenlik	911	4,13	0,69
	Vicdanlılık	911	3,97	0,62
	Toplam	911	4,20	0,44

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, çalışanların diğerkâmlık alt boyut puan ortalamaları 4,42, nezaket alt boyut puan ortalamaları 4,39, sivil erdem alt boyut puan ortalamaları 4,11, centilmenlik alt boyut puan ortalamaları 4,13 ve vicdanlılık alt boyut puan ortalamaları 3,97'dir. En yüksek ortalama diğerkâmlık

alt boyutunda (4,42), en düşük ortalama vicdanlılık alt boyutundadır (3,97). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puan ortalaması 4,20’dir.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	p
Diğerkâmlık	Kadın	513	4,45	0,52	0,16
	Erkek	398	4,39	0,58	
Nezaket	Kadın	513	4,42	0,53	0,11
	Erkek	398	4,35	0,58	
Sivil Erdem	Kadın	513	4,16	0,65	0,01
	Erkek	398	4,05	0,67	
Centilmenlik	Kadın	513	4,12	0,70	0,84
	Erkek	398	4,14	0,68	
Vicdanlılık	Kadın	513	4,00	0,63	0,10
	Erkek	398	3,93	0,61	

P<0,05.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları “cinsiyet” değişkenine göre incelendiğinde sivil erdem alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Kadın çalışanların sivil erdem alt boyut puan ortalaması (4,16), erkek çalışanlardan (4,05) anlamlı şekilde yüksektir.

Diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyut puanları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.5. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	p
Diğerkâmlık	Bekar	609	4,43	0,55	0,51
	Evli	297	4,40	0,55	
Nezaket	Bekar	609	4,36	0,54	0,01
	Evli	297	4,44	0,87	
Sivil Erdem	Bekar	609	4,10	0,68	0,12
	Evli	297	4,15	0,69	
Centilmenlik	Bekar	609	4,10	0,69	0,12
	Evli	297	4,18	0,68	
Vicdanlılık	Bekar	609	3,95	0,62	0,29
	Evli	297	4,00	0,64	

P<0,05.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları “medeni durum” değişkenine göre incelendiğinde nezaket alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu

belirlenmiştir ($p<0,05$). Evli çalışanların nezaket alt boyut puan ortalaması (4,44), bekar çalışanlardan (4,36) anlamlı şekilde yüksektir (Tablo 3.4).

Diğerkâmlık, sivil erdem, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyut puanları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.6. Araştırmaya katılan personelin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki

		Diğerkâmlık	Nezaket	Sivil erdem	Centilmenlik	Vicdanlılık
Yaş	r	0,01	-0,00	0,11**	-0,01	0,03
	p	0,63	0,93	0,00	0,75	0,29
	N	911	911	911	911	911

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan personelin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Tablo 3.5 incelendiğinde, yaş değişkeni ile sivil erdem alt boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Yaş değişkeni ile diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.7. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Alt Boyut	Çalışma Şekli	N	Ort.	Ss	p
Diğerkâmlık	Sözleşmeli personel	412	4,41	0,55	0,71
	Kadrolu personel	499	4,43	0,54	
Nezaket	Sözleşmeli personel	412	4,38	0,58	0,76
	Kadrolu personel	499	4,39	0,54	
Sivil Erdem	Sözleşmeli personel	412	4,07	0,69	0,08
	Kadrolu personel	499	4,15	0,65	
Centilmenlik	Sözleşmeli personel	412	4,16	0,65	0,39
	Kadrolu personel	499	4,10	0,72	
Vicdanlılık	Sözleşmeli personel	412	3,97	0,60	0,88
	Kadrolu personel	499	3,97	0,64	

$P<0,05$.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları “çalışma şekli” değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.8. Araştırmaya katılan personelin mesleki hizmet süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki

		Diğergamlık	Nezaket	Sivil erdem	Centilmenlik	Vicdanlılık
Mesleki hizmet süresi	r	0,04	0,03	0,09**	-0,02	0,01
	p	0,23	0,35	0,00	0,48	0,58
	N	911	911	911	911	911

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan personelin mesleki hizmet süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Tablo 3.8 incelendiğinde, mesleki hizmet süresi değişkeni ile sivil erdem alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Mesleki hizmet süresi değişkeni ile diğergamlık, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.9. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin mezun olunan fakülte/bölüm değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Alt Boyut	Mezun Olunan Fakülte/Bölüm	N	Ort.	Ss	p
Diğerkâmlık	Spor fakültesi mezunları	275	4,44	0,55	0,42
	Diğer fakülte mezunları	635	4,41	0,55	
Nezaket	Spor fakültesi mezunları	275	4,42	0,52	0,42
	Diğer fakülte mezunları	635	4,38	0,57	
Sivil Erdem	Spor fakültesi mezunları	275	4,23	0,60	0,00
	Diğer fakülte mezunları	635	4,06	0,68	
Centilmenlik	Spor fakültesi mezunları	275	4,17	0,72	0,10
	Diğer fakülte mezunları	635	4,11	0,68	
Vicdanlılık	Spor fakültesi mezunları	275	4,00	0,59	0,21
	Diğer fakülte mezunları	635	3,96	0,64	

$P<0.05$.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları “mezun olunan fakülte/bölüm” değişkenine

göre incelendiğinde sivil erdem alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$).

Spor fakültesinden mezun olan çalışanların sivil erdem alt boyut puan ortalaması (4,23), diğer fakültelerden mezun olan çalışanlardan (4,06) anlamlı şekilde yüksektir.

Diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyut puanları, mezun olunan fakülte/bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.10. Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	Ort.	Ss	p
Diğerkâmlık	Lisans	785	4,43	0,53	0,22
	Lisansüstü	126	4,34	0,63	
Nezaket	Lisans	785	4,40	0,55	0,06
	Lisansüstü	126	4,31	0,55	
Sivil Erdem	Lisans	785	4,10	0,67	0,10
	Lisansüstü	126	4,20	0,66	
Centilmenlik	Lisans	785	4,14	0,68	0,30
	Lisansüstü	126	4,05	0,76	
Vicdanlılık	Lisans	785	3,98	0,62	0,09
	Lisansüstü	126	3,88	0,61	

$P<0.05$.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları “öğrenim durumu” değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları tartışılmıştır. Ayrıca araştırmaya ilişkin sonuç ve öneriler de bu bölümde yer almaktadır.

4.1. Tartışma

Örgütsel vatandaşlık davranışı bir çalışanın isteğe bağlı davranışı olduğundan resmi ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan tespit edilemez (Organ, Podsakoff, Mackenzie, 2006). Bu doğrultuda, yüksek örgütsel vatandaşlık davranışa sahip çalışanlar, diğer çalışanları eğitmek ve onlara yardımcı olmak, örgütün sahip olduğu araç ve gereçlere sahip çıkmak, çalıştığı örgütü sahiplenmek gibi örgütün lehine olan davranışları sergilemektedirler (Organ, Podsakoff, Mackenzie, 2006).

Spor Teşkilatları bünyesinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada, Ankara, Tokat, İzmir, Isparta başta olmak üzere toplam 16 ilden 911 çalışan gönüllü olarak katılım göstermiştir.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeyleri nedir?” sorusuna ilişkin yapılan incelemelerde araştırma bulguları, spor teşkilatlarında çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin bütün alt boyutlar bakımından ortalamasının 4,20 olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise, yüksekte düşüğe diğergamlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık şeklinde sıralandığı görülmektedir.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulguları, kadın çalışanların Sivil erdem alt boyut puan ortalamalarını (4,16), erkek çalışanlardan (4,05) göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kadın çalışanlar diğer alt boyutlarda da genel olarak erkeklerden daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgunun nedeni olarak, kadın çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek olması gösterilebilir.

Podsakoff ve diğerleri (2000)'ne göre sivil erdem alt boyutunda belirli bir örgütte çalışan bireyin kendisini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesinden dolayı örgüt içerisinde meydana gelen sorumluluklarında üzerine almasının bir işareti olarak kabul edilmektedir. Allen ve Meyer duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu birçok araştırmada kanıtlandığını belirtmişlerdir (Powel ve Meyer, 2004).

Altinkurt, Tükkaş, Anasız ve Ergin-Ekici (2016), Baş ve Şentürk (2011), Oğuz (2011) ve Mercan (2015) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım (2015) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise, erkek öğretmenlerinin sivil erdem ve centilmenlik algılarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özyer ve diğerleri (2012) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise banka çalışanı olan kadınların diğergamlık ve centilmenlik ortalamaları erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Otel işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını cinsiyet değişkenine göre inceleyen sökmek ve Boylu (2010), kadın çalışanların diğergamlık ve nezaket davranışları sergilediği tespit edilirken, erkek çalışanların centilmenlik ve sivil erdem davranışlarını sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre inceleyen Türkmen (2016), kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını cinsiyet değişkenine göre inceleyen Hıdıroğlu (2021) ise, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve örgütsel vatandaşlık algılarında herhangi bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yeşiltaş ve Keleş (2010) tarafından yapılan bir diğer araştırmada dabenzer şekilde, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulguları, katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Buna rağmen, diğergamlılık alt buyutu hariç diğer bütün alt boyutlarda

evli olanlar biraz daha yüksek puan ortalamasına sahiptir. Bu bulgunun nedeni olarak, Evlilik kurumu, karşılıklı sevginin, saygının, hoşgörünün, yardımlaşma ve işbirliğinin, fedakarlığın merkezi konumunda görülmektedir. Zira eşler en fazla aileleriyle birlikte vakit geçirmekte, bu süreçte görev ve sorumluluklarının bilincinde olup bunları yerine getirmekte, birbirlerine her türlü konuda yardımcı olmakta, karar alırken ailenin diğer üyeleriyle birlikte hareket etmekte, bilerek ya da bilmeyerek eşlerine ve çocuklarına yönelik çok fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu durum aynı şekilde çalışma hayatına da yansımış olabilir.

Varışlı (2020) Ankaradaki özel okullarda çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını medeni durum değişkenine göre incelemiş ve bu iki değişken arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Kalkan (2013) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada da, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özyer ve diğerleri (2012) tarafından yapılan bir başka araştırmada, evli ve bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde mevcut araştırma bulgusu ile benzerlik göstermeyen araştırmaların da yer aldığı görülmüştür. Konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını meden durum değişkenine göre inceleyen Tecimen (2020), yardımseverlik, yurttaşlık, centilmenlik, sadakat ve kişisel gelişim alt boyutlarında farklılaşmalar bulunduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, Arı (2014) tarafından yapılan bir başka araştırmada, evli çalışanların bekar çalışanlara oranla daha fazla vicdanlılık ve nezaketlilik davranışlarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulguları, yaş değişkeni ile sivil erdem alt boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Bu bulguya neden olarak; çalışanlarının yaşlarıyla orantılı olarak artan deneyim ve tecrübelerinin etkisiyle yeni gelişmelerden haberdar olmak, deneyim ve tecrübelerini diğerlerine aklatmak konusunda kendilerini sorumlu hismetleri gösterilebilir. Çünkü, sivil erdem davranışı yüksek çalışanlar sorumluluk bilinciyle hareket ederek örgüt için faydalı olmaya çalışırlar (Aycan, Görün ve Tabuk, 2012).

Yurdakul (2018)'e göre belirli bir örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışın arttırılmasına, çalışanların yaşının önemli olduğunu ifade etmiştir. alayazında yer alan araştırmalarda Yurdakul (2018) tarafından ifade edilen görüşe benzer nitelik taşımaktadır. 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları Karacaoğlu ve Güney (2010), Köprülü, (2008) tarafından yapılan araştırmalarda yüksek olduğu ifade edilmiştir. Kurtulmuş (20004) tarafından yapılan araştırmada 20 ile 30 yaş aralığında olan öğretmenlerim örgütsel vatandaşlık davranışları diğer yaş guruplarında yer alan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulusoy ve Çoban (2017) kamu hastanelerinde çalışan sağlık personellerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını yaş değişkenine göre incelemiş ve 41 yaş üzeri olan sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamalarını diğer yaş guruplarına oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazın incelemesinde, Özdevecioğlu (2013)'na göre, yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki bulunurken, Özyer, Orhan ve Orhan (2012) da benzer şekilde, daha düşük yaş grubunda olanların daha yüksek yaş grubunda olanlara göre vicdanlılık ve nezaket puanlarının daha yüksek olduğu tespit etmişlerdir. Özyer ve diğerleri (2012), diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarıyla yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, vicdanlılık ve nezaket tabanlı bilgilendirme boyutlarında ise en yüksek ortalamaların 35 - 39 yaş arasında, en düşük ortalamaların da 40 yaş ve üstü banka çalışanlarında oluştuğunu belirlemiştir. Yeşiltaş ve Keleş (2010) ve Kalkan (2013) ise, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaş gurupları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri çalışma şekilleri açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulgularına göre, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının sözleşmeli ya da kadrolu olarak çalışma şekillerine göre değişmediği aynı zamanda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Işık ve Candan (2019) Karaman Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışan 296'sı kadrolu 55'si sözleşmeli olan 351 çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışlarını çalışma şekillerine göre incelemiş ve kamu kurumunda sözleşmeli ve kadrolu

olarak çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulguları, mesleki hizmet süresi değişkeni ile sivil erdem alt boyutu arasında pozitif ve çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu göstermiştir. Mesleki hizmet süresi ile yaş değişkeni arasında paralellik olması, söz konusu değişkenler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin benzer nedenlere dayandırılmasını muhtemel kılmaktadır. Bu durum, örgütlerin gelişimine katkı sağlama olarak da bilinen sivil erdem davranışının yaş ve kıdem olarak ilerlemiş çalışanlar tarafından daha fazla gösterildiğini düşündürmektedir. Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleki hizmet süreleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Coşkun ve İsmailoğlu (2020) ve Bayrak (2017) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda, öğretmenlerin mesleki hizmet süreleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da buna bağlı olarak arttığı tespit edilmiştir (Belogolovsky ve Somech 2012, Demiröz ve Kavak 2018, Özer 2004, Terzi 2015, Titrek, Bayrakçı ve Zafer 2009). Ayvaz (2012) çalışanların mesleki hizmet süresinin artması yöneticiye olan güvenin ve bağlılığın artmasına olanak tanıdığı gibi çalışanların daha fazla etkinliğin içerisinde yer almasına ve böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında yer alan davranışları daha fazla göstermesine neden olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında, mesleki hizmet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelendiği ancak bu iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin tespit edilmediği çalışmalarda bulunmaktadır (Coşkun ve İsmailoğlu, 2020; Oğuz, 2011). Bu doğrultuda alanyazın incelendiğinde, mesleki kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki farklı etkilerinin olduğu görülmektedir.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin mezun olunan fakülte/bölüm değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulgularına göre, spor fakültesinden mezun olan çalışanların sivil erdem alt boyut puan ortalaması diğer fakültelerden mezun olan çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Araştırmada ulaşılan bu bulgu ile ilgili olarak, spor bilimleri fakültelerinde mezun

olan çalışanların mesleki ilgi ve alakalarından dolayı çalıştıkları spor kurumunu geliştirmek için mücadele ettikleri söylenebilir. Turan, Akyel ve Tolunay (2019) yapmış oldukları çalışmada, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin sivil erdem alt boyut puan ortalamalarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

“Spor örgütleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” sorusuna ilişkin araştırma bulgularına göre, katılımcıların öğrenim durumları bakımından örgütsel vatandaşlık davranışlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun temel sebebi olarak katılımcıların öğretim durumlarının birbirine oldukça yakın olması gösterilebilir. Öğretmenler ile yapılan bazı araştırmalarda, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Bilecik 2021, Baş ve Şentürk 2011, Karaduman 2013, Titrek vd. 2009, Aktay ve Ekşi 2008).

Güllü ve Şahin (2018) yapmış oldukları çalışmada, spor teşkilatı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını eğitim durumu değişkenine göre incelemiş ve lise mezunu katılımcılar örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutlarında diğer öğrenim durumlarında yer alan çalışanlara oranla daha yüksek puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özellikle kadın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının erkek çalışanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen Sosyal (2021) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Mevcut araştırma bulguları Sosyal (2021) tarafından ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermemektedir. Mevcut araştırma bulgusu Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan kadın personellerin kurumlarına katkı sağlamak için her türlü çalışmayı yaptıklarını göstermektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre incelendiği bu araştırmada 30 yaş ve altı çalışanların örgütsel vatandaşlık toplam puan ortalamaları 4,18, 31-40 yaş çalışanların 4,19, 41-50 yaş çalışanların 4,28, 51 yaş ve üzeri çalışanların 4,19 tespit edilmiştir. Mevcut araştırma bulgusu yaşı, 42 ile 50 yaş aralığında olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının diğer çalışanlara oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir. 41-50 yaş aralığında olan

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile ilgili olarak; kurum içerisinde meydana gelen durumlara büyük bir olgunlukla yaklaşarak, her türlü zorluklarla karşı mücadele ederek, kurumun verimliliği ve etkinliğini arttıracak olan gerekli faaliyetlere gönüllü olarak katılım sağladıkları söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada; bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık toplam puan ortalamaları evli çalışanlardan daha düşük olduğu, benzer şekilde lisans mezunu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının lisansüstü çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu Spor Bilimleri Fakültesi veya Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının herhangi bir bölümünden mezun olan çalışanların puan ortalamaları diğer fakültelerden mezun olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde kadrolu ve sözleşmeli olmak üzere iki farkı şekilde çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puan ortalamalarının aynı olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırma bulgusu kadrolu ya da sözleşmeli olarak çalışmanın örgütsel vatandaşlık davranışına etki etmediğini göstermektedir. Aynı zamanda bu bulgu, kadrolu ve sözleşmeli çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının aynı düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmada ulaşılan bu sonuç, çalışma şekli gözetmeksizin her iki statüde çalışan personellerin kurumlarına katkı sağlamak için her türlü davranışı eşit seviyede gösterdiği söylenebilir.

Mesleki hizmet süresi 10 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel vatandaşlık toplam puan ortalamaları 4,19, 11-20 yıl olan çalışanların 4,31, 21 yıl ve üzeri olan çalışanların 4,18'dir. Sağlık kuruluşunda çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini inceleyen Oltulu (2021), mesleki hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan çalışanların diğer hizmet sürelerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Mevcut araştırmada mesleki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeyleri en yüksek olarak grubun 11-20 arasında olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının olduğu görülmektedir. Oltulu (2021) tarafından ulaşılan araştırma sonuçları ile Mevcut araştırma bulguları benzerlik göstermemektedir. Araştırmada en düşük örgütsel davranış düzeyine sahip olan grubun mesleki hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan grubun olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırma bulgusu ile ilgili olarak hizmet süresinde meydana gelen artışın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını düşürdüğü söylenebilir.

Aynı iş ortamını paylaşan fakat ekonomik ve sosyal haklar bakımından farklılaşan sözleşmeli ve kadrolu personellerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada sonuç olarak, Spor teşkilatlarında çalışan personellerin mesleki hizmet süreleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da buna bağlı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan sözleşmeli ve kadrolu personelin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Örgütsel vatandaşlığın ekonomik ve sosyal haklar bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını incelediğimiz bu araştırmada araştırmaya kapsamında yer alan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeyleri ekonomik ve sosyal haklara göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Sonuç

1.Spor teşkilatlarında çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışları yüksektir.

2.Spor teşkilatlarında çalışan personelin kişisel özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir.

4.3. Öneriler

Gelecek araştırmalara yönelik öneriler;

1.Yapılacak araştırmanın örneklem grubu genişletilerek daha büyük örneklem grupları üzerinde çalışılması önerilmektedir.

2.Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan farklı konular ile araştırma yapılabilir.

3.Örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından özel ve kamu spor teşkilatlarında çalışanlar karşılaştırılabilir.

Spor teşkilatlarına yönelik öneriler;

1.Örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmaya yönelik çalışmalarda personelinin kişisel özelliklerinin dikkate alınması önerilir.

KAYNAKLAR

Bu tez çalışmasında APA 6th Edition atıf sistemi kullanılmıştır.

- “3530 Sayılı BTGM kanunu” (2008). Erişim Adresi http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=126&Itemid=77 Erişim Tarihi 25.08.2021.
- 2143 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Erişim Adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=715754&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 27.08.2021.
- 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu Erişim Adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3289.pdf> Erişim Tarihi 27.08.2021.
- Acar, A.Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-15.
- Akarsu, B. ve Akarsu, B. (2019). Bilimsel araştırma tasarımı-Nicel, nitel ve karma araştırma yaklaşımları. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2008). Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yeditepe Üniversitesi, İstanbul*.
- Alarçin, Ş. (2020). *Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Planlaması Yüksek Lisans Programı.
- Altınkurt Y. ve Yılmaz K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altınkurt, Y., Türktaş Anasız, B. ve Ergin Ekinci, C. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(187), 79-96.
- Arı, G. (2014). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: 4 ve 5 yıldızlı otel uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A. ve Samah, B. A. (2008). The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- Atabeyoğlu, C. (1985). Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Spor. *Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi*, 6, 1474-1518.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206.

- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aycan, A., Görün, L. ve Tabuk, M. E. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(1), 29-41.
- Aydemir, S. ve Korkmaz, O. (2015), “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 140-165.
- Ayvaz, A. (2012). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Toplumsal Vatandaşlık İçerisindeki Konumu ve Birbirleriyle Olan Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.,
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26: 587-595.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Belogolovsky, E. ve Somech, A. (2012). Teachers’ organizational citizenship behavior: An empirical examination of the subjective and dynamic nature of the boundary between in-role and extra-role behavior. *Advances in Educational Administration*, 13, 31-59.
- Bitmiş, M.G.; Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teacher and Teacher Education*, 20, 277-28.
- Bolat, O.İ., Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103-122.
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal Adalet Liderliği İle Yöneticiye Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Budak, G. (2015), *Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüközkan, A.S. (2012). *Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları İle Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çakır, B.Ö. (2020). *Gençlik Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personellerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Caught, K.; Shadur, M.A. ve Rodwell, J.J. (2000). The Measurement Artifact in the Organizational Commitment Questionnaire. *Psychological Reports*, 87, 777-788.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Çerezci, Ç. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Değişime Direnç Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Organizational Citizenship Behavior*. Ankara: Nobel Publisher.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul Müdürlerinin Liderliği ile Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Çevik, A. ve Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları, *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Chang, C. C., Tsai, M. C. ve Tsai, M. S. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66
- Cheasakul, U. ve Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduria y Administracion*, 61, 422-440.
- Chiang, C.-F. ve Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46, 271-287.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Coşkun, B. ve İsmailoğlu, M. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Turkish Studies - Education*, 15(1), 43-59.
- Coşkun, B. ve İsmailoğlu, M. (2020). Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi, *Turkish Studies - Education*, 15(1), 43-59.
- Dağlı, E. (2015). *İlköğretim Okullarında Müdürlerin Kullandıkları Etkileme Taktiklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Okul Farkındalığı ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Deckop J.R., Mangel R. ve Cırka C. C. (1999). Getting more than you pay for organizational citizenship behavior and pay for performance plans. *Academy of Management Journal*, 42(4), 420-422.
- Deluga, R.J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader – Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315 – 326.
- Demirci, N. (1986). *Spor'da Yönetim-Teskilatlanma ve Organizasyonlar*. Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.
- Demiröz, M.V. (2009). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne Ait Spor Tesislerinin, Fiziksel Özelliklerinin ve İşletmecilik Anlayışının, Sporcu ve Antrenörlerin İhtiyaç ve Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Demiröz, S. ve Kavak, Y. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 231-246.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), Temmuz, 71–78.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğrul, M.A. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez, E. (2019). *Gençlik Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Boş Zaman Tutumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Eker, N. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İş Yaşamı Dengeleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Eren, E. (2003). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (8. Basım). İstanbul: Beta Basım.
- Erken, M. (2010). *Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bilecik.
- Ertürk, A. (2016). The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 6 (1), 1-22.
- Ertürk, A. (2016). The Relationship between Whistleblowing and Organizational Citizenship Behavior for High School Teachers, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 6 (1), 1-22.
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Fişek, K. (1985). *Spor Yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Bağırhan Yayın Evi.
- Fişek, K. (1998). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırhan Yayın Evi.
- Fişek, K. (2003). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi: Dünyada-Türkiye'de* (Vol. 1). YGS Yayınları.

- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: SAGE Publications
- Gök, Y. ve Sunay, H. (2010). Türkiye ve Fransa’da Uygulanan Spor Yönetiminin Kamu Yönetimi Açısından Karşılaştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1): 7-16.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Graham, J.W. ve Van Dyne, L. (2006). Gathering Information and Exercising Influence: Two Forms of Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior, *Employ Respons Rights Journal*, DOI 10.1007/s 10672-006-9007.
- Greenberg, J. (1986), “Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 340-342.
- Greenberg, J. (1990) Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. 1987. “A Taxonomy of Organizational Justice Theories.” *Academy of Management Review* 12 (1), 9-22.
- Güdü, S. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Haworth, C. ve Levy, P.E. (2001). The importance of instrumentality beliefs in the prediction of organizational citizenship behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (1), 64-75
- Hırdıroğlu, Ö.Y. (2021). *Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Pamukkale.
- Homans, G.C. (1958). Social Behavior as Exchange, *American Journal of Sociology*, 63: 597-606.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A. ve Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşık, M. ve Candan, H. (2019). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli Örneği. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2(4), 265-281.
- Kabasin, O. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Kalkan, A. (2013). *Algılanan örgütsel kültürün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Kuramsal ve görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantos, Z.E. (2011). Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme. *Eğitim bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 135-158.
- Kaplan M. (2007). *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaaslan, A.; Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sağlık İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: *Nevşehir ili örneği*. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). “Örgütsel Vatandaşlık”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 35-48.
- Keleş Y. (2009). *İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.
- Khalid, S. A., Jusoff, K., Othman, M., Ismail, M. ve Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65-71.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılınç, E. (2012), *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği*. (5. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S., Kartal, B., ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 1-19.
- Kürekli, D. (2011). *Türkiye’deki Spor Teşkilatlarında Çalışan Personelin Farklı Kadro Pozisyonlarına Ve Kurum Statüsüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde.

- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Mackenzie, S.B. ve M. Podsakoff. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 57(1), pp.70-81.
- Martin C. L. ve Bennett N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 84 – 104.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Messer, B. A. E. ve White, F. A. (2006). Employees' Mood, Perceptions of Fairness, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 65-82.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mollaoğulları, H. (1998). *Türk spor yönetiminde yapısal değişiklikler ve güncel sorunlar (1992-1998)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Moorman, R. ve Blakely, G. (1995), "Individualism – Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Organizational Behaviour*, 16 (2), 127-142.
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P. ve Organ, D.W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of jobsatisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209–225.
- Musringudin, M., Akbar, M. ve Karnati, N. (2017). The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of The Principals. *Ijer-Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Oltulu, E. E. (2021). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Önal, G. (2019). *Öğretmenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Organ, D.W. (1988). *The Good Soldier Syndrome*. Lexington MA: Lexington Book.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. California: Sage Publications.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özen, G., Koçak, F., Boran, F., Sunay, H. ve Gedikli, N. (2012). Türk Spor Yönetimindeki Mevcut Sorunlara İlişkin Akademisyenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 107-116.
- Özer, B. (2004). In-Service Training of Teachers in Turkey at the Beginning of the 2000s, *Journal of In-service Education*. 30(1), 89-100.
- Özler, D.E. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Beta Yayınları.
- Öztürk, O. (1997). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. 7. Baskı. Ankara: Hekimler Birliği.
- Öztürk, U.İ. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Orhan, D. D. (2012). “Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 181-204.
- Podsakoff, P.M., S.B., Mackenzie, J.B. ve Paine, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563
- Polat, H. (2003). *Türk Futbolunda 50 Yıl*, Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Powel, D.M. ve Meyer, J.P. 2004. Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T. ve Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Organizational Psychology*. Bursa: Furkan Offset.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F. ve Kılınç, Ç.A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13 (3), 103-127.
- Şimsek, Ş. (1998), *Teknolojik Değişim ve Yönetim Sorunları*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- Şirin, Y. (2015). *Gençlik ve Spor Bakanlığında Algılanan Liderlik Tarzları ve Örgütsel Alt Kültürlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Adana.
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P., (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.

- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). "Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Somech, A. ve Ron, I. (2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.
- Sönmez, E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 2117-2141.
- Sosyal, M.R. (2021). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu.
- Sümer, R. (1989). *Sporda Demokrasi*, Anara: Şafak Matbaası.
- Sümer, R. (1990). *Sporda Demokrasi 2*, Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Sunay, H. (2009). *Spor Yönetimi: Ders Kitabı*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taner, D. (2020). 'Türkiye’de Çalışma Hayatının Genel Anlamda Görünümü Ve Esnek Çalışma Sisteminin Kamu Yönetimi Mevcudiyeti'. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 3(6), 115-138.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Education and Science*, 33(150), 87-96
- Tecimen, M. (2020). *Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Tekin, S. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı.
- Terzi, A. R. (2015). Organizational commitment and citizenship behaviors among teachers. *Anthropologist*, 21(1,2), 350-360.
- Tezcan, A. (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama: Karaman Valiliği ve İl Özel İdaresi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezer, A. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Turan, E., Akyel, Y. ve Tolukan, E. (2019). Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-16.
- Türker, M. (2006). *Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

- Türkmen, A. (2016). "Sağlık kurumlarında çalışan tüm görevlilerin demografik özellikler açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi". *Route Educational and Social Science Journal*, Volume 3(1), 366-384.
- Ulu, T. (2021). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: (Manisa Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa.
- Ulusoy, H. Ve Sarıçoban, S. (2017). Hekimlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumda Çalışmaktan Memnuniyet Durumlarının ve Kurumda Kalma Niyetlerinin İncelenmesi The Analysis of Physicians'organizational Citizenship Positions, State Of Being Content With Working Conditions And Intentions Of Remaining In Institutions. *Journal of International Social Research*, 10(48).
- Ünal, A. ve Çelik, M. (2013). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258.
- Yalçinkaya, A. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yöneticilerin Öğrenilmiş Çaresizlikleri Psikolojik Sözleşmeleri ve Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı.
- Yaman, B. (2019). Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Yenel, İ.F. ve Parasız, Ö. (2019). *Türk Spor Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2009). "İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11/2, 17-40.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Yıldırım, H. (2015). Türkiye'deki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Cinsiyet, Kıdem ve Branş Değişkenlerinin Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 40(178).
- Yılmaz, M. (2020). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Çerçevesinde Yeniden Yapılandırılan Türk Spor Teşkilatına Dair Görüşlerin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı.
- Yılmaz, R. (2018). *Psikolojik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü: Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yurdakul, C. (2018). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. https://www.researchgate.net/publication/330144169_Orgutsel_Vatandaslik_Davranisi Adresinden alınmıştır. Erişim Adresi 05.02.2022.

EKLER

EK 1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Değerlendirme Ölçeği

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ						
	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımın yerini alarak onlara yardımcı olurum.					
2.	İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.					
3.	Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.					
4.	İşi ile alakalı sorun yaşayan çalışanlara gönülden yardım ederim.					
5.	Etrafımdakilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım.					
6.	İş arkadaşlarımla haklarını çiğnemem.					
7.	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini dikkate alırım.					
8.	Çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.					
9.	Diğer çalışanlarla ilgili problemleri önlemeye çalışırım.					
10.	Kurumumda katılımı isteğe bağlı olan fakat önemli olarak kabul edilen toplantılara katılırım.					
11.	Kurumumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.					
12.	Kurumumdaki değişimleri yakından izlerim.					
13.	Davranışlarımla diğer çalışanların işini nasıl etkileyeceği konusuna önem veririm.					
14.	Kurum içi iç vazışmaları ve ilanları vakıdan takip eder, okurum.					
15.	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.					
16.	Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.					
17.	En işine bağlı ve en bilinçli çalışanlardan bir tanesiyimdir.					
18.	Gayretli bir şekilde çalışırsam, uygun bir şekilde ödüllendirileceğime inanırım.					
19.	İşime devamım ve katılımım standartların üzerindedir.					
20.	Zamanımın çoğunu işimle alakalı önemsiz konulardan yakınlarak geçiririm.					
21.	İşteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade her zaman olumsuz yönlerinin üzerine odaklanırım.					
22.	Pirevi deve vaparım.					
23.	Kurumumun eylemlerine ilişkin sürekli hatalar bulurum.					
24.	Kendimi sürekli vağ isteven gıcırdaan bir dolap gibi hissedivorum.					