

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI: GAZİ ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Neslihan GÜLER

Ankara
Temmuz, 2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI: GAZİ ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neslihan GÜLER

Danışman: Doç. Dr. Yasin BOYLU

Ankara
Temmuz, 2013

JÜRİ ONAY SAYFASI

Neslihan GÜLER'in, Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesi'nde Bir Araştırma başlıklı tezi 05/08/2013 tarihinde, jürimiz tarafından Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Doç. Dr. Mehmet BAŞ

.....

Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Yasin BOYLU

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ

.....

Üye :

.....

Üye :

.....

ÖN SÖZ

Örgütler amaçları doğrultusunda ilerlemek ve devamlılıklarını sağlamak için iş tanımlarının dışında gönüllü davranışlar sergileyen çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle örgütler çalışanlarının davranışlarını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmek için gönüllü davranışlarını etkileyen nedenleri bilmek isterler. Eğitim alanında ÖVD kavramına ilişkin araştırmaların sınırlı olması nedeniyle bu çalışma Gazi Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin gönüllü olarak sergilediği ÖVD'nı etkileyen nedenleri belirlemek için yapılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aşamasında, anket formlarının uygulanması konusunda ilgi ve desteklerinden dolayı Gazi Üniversitesi akademik ve idari personeline teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın her aşamasında düşünce, tavsiye ve katkılarından dolayı beni destekleyen tez danışmanım hocam Doç. Dr. Yasin BOYLU'ya teşekkür ederim.

Neslihan GÜLER

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: GAZİ ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

GÜLER, Neslihan

Yüksek Lisans, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasin BOYLU

Temmuz-2013, 99 sayfa

Bu çalışma, Gazi Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin iş tanımlarının dışında gönüllü olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında demografik faktörlerin ne kadar etkili olduğunu belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda çalışanlara demografik özelliklerine ve ÖVD boyutlarına ilişkin hazırlanan sorular sorulmuştur. Araştırmaya Gazi Üniversitesi'nin 26 biriminden 1044 akademik-idari personel katılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını kapsayan davranışlarından hangileriyle farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analizler değerlendirilmiş ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmaya katılanların ÖVD'nin en çok nezaket boyutu davranışlarına yönelik davranışlar sergilediği bu boyutla ilgili ifadelerle olumlu görüş bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademik ve idari personelin diğergamlık boyutundaki davranışları sergilemelerinde farklılıklar bulunmuştur. Araştırmaya katılanların öğrenim hayatlarının herhangi bir bölümünü Gazi Üniversitesi'nde tamamlayanlar ile Gazi Üniversitesi'nde öğrenim görmeyenler arasında ÖVD'nin diğergamlık boyutu davranışlarını sergilemelerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet faktörünün ÖVD'nin boyutlarını kapsayan davranışlar sergilemede fark yaratan bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gazi Üniversitesi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

WORKERS UNIVERSITY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH GAZI UNIVERSITY

GÜLER, Neslihan

Masters Degree, Office Management Training Discipline

Thesis Advisor: Associate Professor Yasin BOYLU

July, 2013, 99 page

This study has been performed to determine and evaluate how demographic factors influence at the organizational citizenship behavior displaying as voluntary except that job definitions of academic and administrative staff working at Gazi University. For these purposes, the employees were asked to prepared for demographic characteristics and dimensions of organizational citizenship behavior. 1044 academic and administrative staff participated to survey in 26 units at Gazi University. Demographic characteristics of the participants organizational citizenship behavior, altruism, scrupulousness, courtesy, sportsmanship, and civic virtue is diversity to aspects of the behavior in order to determine which of the analyzes evaluated and made some suggestions.

It is concluded that the participants in the study enact the most a behavior for courtesy dimensional of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and respond positively to these size related questions. And it is also deduced there are differences between the academic and administrative staff about the exhibition of the altruistic behaviors. Behind, the conclusions are showing that the participants who completed a part of their education lives at Gazi University and who did not receive education at Gazi University enact different behaviors on the altruistic dimensional of OCB. It is concluded the sex factor make no difference in acting behaviors including the dimensional of OCB.

Keywords: Gazi University, Organizational citizenship behavior,

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER ve KISALTMALAR LİSTESİ	ix
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	5
1.7. Tanımlar	6
2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR	
2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı.....	7
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi	13
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi	20
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri	21
2.4.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	22
2.4.1.1. Örgüt Hedefli Davranışlar	22
2.4.1.2. Çalışan Hedefli Davranışlar.....	22
2.4.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	22
2.4.2.1. Olumlu Aktif Davranışlar.....	22
2.4.2.2. Olumlu Sakınma Davranışları.....	23
2.4.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri.....	23
2.4.3.1. Sahte Vatandaşlık Davranışları.....	23
2.4.3.2. Karşı Vatandaşlık Davranışları.....	24
2.4.3.3. Olumsuz Yardımlaşma Davranışlar.....	24
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Davranışlar.....	24
2.5.1. Örgütsel Spontanlık (Kendiliğindenlik).....	25
2.5.2. Rol Davranışları.....	26
2.5.3. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış)..	26
2.5.4.Tanımlanmış/Biçimsel Rol Davranışı (Role Prescribed).....	28
2.5.5. Fazladan Rol Davranışı (Ekstra-Rol Behaviour).....	28
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri.....	29
2.6.1. Sosyal Mübadele Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	29

2.6.2. Eşitlik Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	31
2.6.3. Karşılıklılık Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	31
2.6.4. Lider Üye Mübadele Teorisi.....	32
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	33
2.7.1. Dennis Organ'ın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlandırması..	36
2.7.1.1. Diğerlerini Düşünme Diğergamlılık;Özgecilik (Altruism)	36
2.7.1.2. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy).....	37
2.7.1.3. İleri Görev Bilinci; Vicdanlılık (Conscientiousness).....	38
2.7.1.4. Gönüllülük, Centilmenlik (Sportmanship).....	38
2.7.1.5. Örgütün Gelişimine Destek Verme; Sivil Erdem (Civic Virtue).....	39
2.7.2. Philip M. Podsakoff'un ÖVD Boyutlaması.....	40
2.7.2.1. Yardım Davranışı (Helping Behavior).....	41
2.7.2.2. Gönüllülük ve Centilmenlik (Sportsmanship).....	42
2.7.2.3. Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty).....	42
2.7.2.4. Örgütsel Kabullenme/Uyum (Organizational Compliance)	43
2.7.2.5. Bireysel İnisiyatif (Individual Initiative).....	43
2.7.2.6. Örgütün Gelişimine Destek Verme/Sivil Erdem (Civic Virtue).....	44
2.7.2.7. Bireysel Gelişim (Self-development).....	44
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Belirleyicileri.....	44
2.8.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bireysel (Çalışan) Özellikleri ile İlişkisi.....	46
2.8.1.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi.....	46
2.8.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini ile İlişkisi.	48
2.8.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Motivasyon ile İlişkisi.....	49
2.8.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Güven ile İlişkisi.....	49
2.8.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Adalet ile İlişkisi.....	50
2.8.1.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bireyin Ruhsal Durumu ile İlişkisi	51
2.8.1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kişilik Özellikleri ile İlişkisi	52
2.8.1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çalışanın Demografik Özellikleri ile İlişkisi.....	53
2.8.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş ile İlişkisi.....	55
2.8.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Vizyon ile İlişkisi.....	55
2.8.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Liderlik ile İlişkisi.....	57
2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları.....	58

3.YÖNTEM.....	62
3.1.Araştırmanın Modeli.....	62
3.2.Araştırmanın Evreni.....	62
3.3. Araştırmanın Örneklemi	62
3.4. Veri Toplama Aracı.....	62
3.5.Verilerin Analizi.....	63
4. BULGULAR VE YORUM.....	64
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
5.1.Sonuç.....	80
5.2.Öneriler.....	85
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	
Ek 1. ÖVD Anket Formu	93
Ek 2. Anket Uygulama İzin Belgesi.....	95
Ek 3. Araştırmaya Katılan Akademik ve İdari Personelin Birimler Göre Dağılımı.....	97
Ek 4. Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Birimlere Göre Dağılımı.....	98
Ek 5. Gazi Üniversitesi İdari Personelin Birimlere Göre Dağılımı.....	99

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: ÖVD Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış.....	19
Tablo 2.2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti	35
Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Bazı Tanıtıcı Bilgiler.....	64
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanlardan Öğreniminin Herhangi Bir Bölümünü Gazi Üniversitesi’nde Tamamlayanların Dağılımı.....	65
Tablo 4.3: ÖVD’nin Diğergamlık Boyutu ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı.....	66
Tablo 4.4: ÖVD’nin Vicdanlılık Boyutu ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı.....	66
Tablo 4.5: ÖVD’nin Nezaket Boyutu ile İlgili Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı.....	67
Tablo 4.6: ÖVD’nin Centilmenlik Boyutu ile İlgili Sorulara verilen Cevapların Dağılımı.	68
Tablo 4.7: ÖVD’nin Sivil Erdem Boyutu ile İlgili Sorulara verilen Cevapların Dağılımı.....	68
Tablo 4.8: ÖVD Sorularına Verilen Cevaplara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	69
Tablo 4.9: Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Akademik ya da İdari Personel Olmalarına Göre Karşılaştırılması	70
Tablo 4.10:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 4.11:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Öğrenimlerinin Herhangi Bir Dönemini Gazi Üniversitesinde Tamamlayıp Tamamlamamalarına göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.12:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Nüfusa Kayıtlı Olunan Bölgelere Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 4.13:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	75

Tablo 4.14:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Gazi Üniversitesinde Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 4.15:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	77
Tablo 4.16:Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	78

ŞEKİLLER ve KISALTMALAR LİSTESİ

Sekiller Listesi

Şekil. 2.1: Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı.....25

Kısaltmalar Listesi

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

SMK: Sosyal Mübadele Kuramı

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı son çeyrek asırda yönetim bilimcilerin ilgisini çekmiş ve örgüt için önemli bir kavram haline gelmiştir. Çalışan adıyla tek bir isim altında toplanabilen ama kişisel olarak asla bir davranış ya da bakış açısına sahip olmayan insanın, yani çalışanın örgütün hangi kademesinde olursa olsun örgütün devamlılığı ve geleceği için yapmış olduğu davranışlar ve bu davranışları gerçekleştirmesindeki etkenlerin bilinmesinin önemini artırmıştır.

Örgütlerin çalışma ortamının rekabete dayalı olması çalışanların önemini artırmaktadır. Çalışanların sadece biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütleri rekabet ortamında başarılı kılmaya yetmemektedir. Örgütlerin hedefledikleri başarıları elde etmeleri, çalışanların biçimsel rol tanımlarının üzerinde gönüllülük esasına dayanan davranışlar sergilemesine bağlıdır.

Çalışanlar, üyesi oldukları örgüte kendilerini ne kadar ait hisseder ve örgütün bir parçası olduğuna inanırlarsa bağlılıkları da o kadar güçlü olacaktır. Çalışanların örgütlerine bağlılıkları sonucunda örgütlerine karşı davranışları belirlenir ve bu noktada örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya çıkar. Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüt çalışanlarının, örgütün amaçlarını öne çıkararak özverili ve gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Çalışanların bu olumlu davranışlarından örgütün hem iç hem de dış paydaş grupları etkilenmektedir.

Gazi Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personeli kapsayan bu araştırmada; akademik ve idari personelin sergilemiş oldukları ÖVD'nin boyutları ve bu boyutlara etki eden demografik özellikler incelenmiştir. Araştırma temel olarak beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları, hipotezler; ikinci bölümünde ÖVD kavramı ve tanımı, kuramsal temelleri, belirleyicileri, davranış türleri, önemi, diğer kavramlarla ilişkisi ve sonuçları; üçüncü bölümde araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi ve tanımlar yer almaktadır. Dördüncü bölüm araştırmanın bulguları, beşinci bölüm ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

1.1. Problem

Küreselleşme ve rekabet gibi olgular, örgütleri farklı ve yeni arayışlara itmektedir. Bu durum ise örgüt çalışanlarının daha farklı sorumluluk ve performans göstermelerini gerektirmektedir. Yönetim literatüründe örgütsel vatandaşlık kavramının çalışanların örgüt faaliyetlerinin etkinliği ve verimliliği açısından önem taşıdığı ifade edilmektedir (Sökmen ve Boylu, 2011:147).

ÖVD, çalışanın resmi iş tanımına dahil olmayan ancak kuruluşun işlevlerini etkin biçimde yerine getirmesine yardımcı olan isteğe bağlı davranıştır. Çalışanın göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışı, kendisine etki eden faktörlerden bağımsız düşünülemez. ÖVD sergileyebilmesi için onu bu davranışa yöneltecek bazı etkenler vardır. Örgütler iş tanımlarında yer almayan işleri yapacak çalışanlarda ister ve ihtiyaç duyarlar. Bünyelerinde bu tür çalışan bulunan kuruluşların bu tarz çalışanlar bulunmayan örgütlere göre daha üstün performans gösterdiği ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2012:26). Bir örgütün çalışanları performanslarını en yüksek seviyede özveriyle sunarak örgütlerini daha aktif ve rakiplerine göre daha güçlü kılacaktır. Güçlenen ve rakiplerine karşı öne geçen örgüt, en yüksek müşteri payını alarak ve itibarını güçlendirerek yoluna devam edecektir. Bu sürecin ise bir döngü olduğu söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları yönetim literatüründe oldukça yeni bir kavram olmasına rağmen aslında eski ve kalıcı bir olguyu temsil etmektedir. Örneğin Katz (1964) resmi bir rol olmayan yükümlülükler temelinde uygulatılabilir örgütsel yararlı davranışları ve hareketleri ifade etmek için ekstra rol terimini önermiştir. Katz ve Kahn (1996), bir örgütün etkin işleyişinin öngörülen rol gereğinin ötesinde yenilikçi ve spontan faaliyetlere son derece bağlı olduğunu söylemiştir. Daha sonra Betaman ve Organ (1983) tarafından ekstra-rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak adlandırılmıştır. Organ'ın tanımına göre ÖVD, ihtiyari değil doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan ve toplu organizasyonun etkin ve verimli çalışmalarına teşvik eden bireysel davranışı temsil eder. ÖVD katılımcıları resmi bir rol ve yükümlülüklerin parçası değildirler. (Gadot ve Cohen, 2004:121).

Çalışanların ÖVD sergilemesi, işletmelerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesinde önemli bir yere sahiptir (Karabey ve İşcan, 2007:231). Çünkü ÖVD'nin

Çalışanların rgtn geleceği ve devamlılığı için en önemli unsur olduğu kabul edilmektedir.

Örgütün amaçlarını, örgütün kurucuları ve yöneticileri belirler ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli yatırımları yaparlar. Belirlenen amaçlara ulaşmak isteyen yöneticiler kalifiye çalışanları örgüt bünyesine toplayıp, örgütsel vatandaşlık davranışını benimseterek gelecek için stratejilerini belirlerler. Örgütün iyi bir düzen içerisinde yükselen hedeflerle yoluna devam etmesi, çalışanların örgüte olan bağlılığı ve özverisiyle oluşmaktadır.

İşlerin takımlar tarafından yürütüldüğü ve dolayısıyla esnekliğin önemli olduğu bugünün dinamik işyerlerinde “iyi vatandaş” davranışları sergileyen çalışanlar, takımdaki diğer iş arkadaşlarına yardımcı olur, ekstra iş yükü için gönüllü olur, gereksiz çatışmalardan kaçınır, hem işin ruhuna hem de yazılı kural ve talimatlara saygı gösterir ve zaman zaman işten kaynaklanan dayatma ve zorlukları nezaketle karşılar (Robbins ve Judge, 2012:26-27). Çalışanların bu davranışları VD’nı oluşturur.

Bu araştırmanın temelini niversite çalışanlarının bağlı oldukları örgütte gönüllük esasına dayanan VD’nı hangi boyutlarda ne ölçüde gösterdikleri; VD’larını göstermeleri veya gstermemelerindeki etkenleri belirlemektir. Öte yandan VD’nı kadro faktörü (Akademik-İdari), ğrenim, cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, öğrenim hayatlarını bağlı oldukları örgütte tamamlamaları ve nüfusa kayıtlı oldukları illere göre değişiklik gösterip göstermediğini ölçmek de hedeflenmiştir.

1.2. Amaç

Üniversiteler dinamik, sürekli değişen ve yenilenen örgütlerdir. Bilim ve yeniliğin öncüsü olan niversiteler aynı zamanda birer eğitim kurumudur. Kendilerine özgü sistemleriyle farklı bir bakış açısına sahip olan bu örgütlerin farklılığının bir nedeni de çalışanlarıdır.

Bu çalışmada amaç, araştırmaya katılan çalışanların, yesi oldukları Gazi niversitesi’ne bireysel örgüt davranışlarını sergilerken gönüllü bir davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışını hangi boyutta ne derece gösterdiklerini ve ÖVD’larını etkileyen faktörleri incelemektir.

1.3. Önem

Kalifiye çalışanlar, toplum ve ülkenin geleceği için nitelikli ve bilinçli bir nesil yetiştirilmesi çabasıyla gönüllü bir davranış olan ÖVD sergileyebilecekleri, amaçlarını gerçekleştirebileceklerine inandıkları, gerek toplumsal çevrede gerekse iç paydaşları tarafından olumlu bir algı olan örgütün çalışanı olmayı tercih ederler.

Çalışanların ÖVD göstermeleri için yöneticiler herhangi bir güç veya yaptırım kullanmazlar. Çalışanların da gösterdikleri ÖVD sonucunda herhangi bir sistematik ödül beklentisi olmaz. Organ (1990), çeşitli insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarında ÖVD dikkate aldıklarını ve ödüllendirdiklerini belirtmektedir. ÖVD'nın örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısı da göz ardı edilmemelidir. Organ (1990), uzun dönemde ÖVD'nın toplamı dikkate alındığında, bu davranışın örgütsel etkinliği ve performansı yükselteceğini ve ÖVD'nın çalışanların içsel olarak güdülenmelerini sağlayarak başarıya, yetkinlik ve ait olma duygularına katkı sağlayacağını açıklamıştır. ÖVD'nı önemli kılan bir başka faktör de, ÖVD'nın iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık vb. kavramlarla olan ilişkisidir. Biçimsel rol davranışları örgütsel bağlılık ve iş tatminine sebep olmakta iken ÖVD, bağlılık ve tatminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Üniversiteler kâr amacı gütmeyen örgütler olarak faaliyet gösterirler. Çalışanları da toplum gözünde üstün statüde farklı bir konumda yer alırlar. Üniversiteler gelecek için umut vadeden eğitim kurumlarıdır. Bu sebeple üniversite çalışanlarının davranışları üniversitelerin örnek, itibarlı, sürekli gelişen ve kalitesini düşürmeden devamlılığını sürdüren birer kurum olmasını sağlayacaktır. Bu araştırmada üniversitenin başarısına çalışanlarının ÖVD'nın etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışanların göstermiş oldukları ÖVD'nın hangi boyutlarda öne çıktığını ve bunları etkileyen demografik özelliklerin belirlenmesi hedef alınmıştır.

Resmi iş tanımlarında yer alan görevlerin ötesinde gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyen üniversiteler gelişim, çağa ayak uydurmaya ve en önemlisi de kendilerini tercih edecek olan öğrencilere en iyi eğitimi vermek isteyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın karşılanması üniversite başarısı için örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması ve bu davranışların sürekliliğinin sağlanmasına bağlıdır. Bu araştırmada

resmi iş tanımlarının dışında gönüllülüğe dayalı davranış olan ÖVD'na devamlılık kazandıran, kritik öneme sahip olan durumlar incelenmiştir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılanların ölçme aracındaki soruları, samimi olarak cevaplandıracakları kabul edilmektedir.
- Araştırmanın örnekleme evreni temsil edecek niteliktedir.
- Araştırma verileri, çalışanların görüşlerini doğru olarak ifade edebilecekleri bir veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma Gazi Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelle sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya konu hipotezler cinsiyet, öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesinde tamamlayıp tamamlamamaları, nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgeler, yaş, Gazi Üniversitesindeki çalışma süreleri, medeni durum, akademik ya da idari personel olmaları, eğitim düzeyleri bağımsız değişkenleri baz alınarak test edilmiştir.

H₁ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri kadrolarına (akademik-idari) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₆ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₇ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₈ Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Belirli amaçlara hizmet etmek ve ortak bir hedefe ulaşmak için iki veya daha fazla sayıda kişinin bir arada bulunduğu sistemdir (Bakan vd., 2004:7).

Üniversite: 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 3. maddesine göre üniversiteler; bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan yükseköğretim kurumlarıdır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkili ve etkin fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlardır (Organ, 1988:4).

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı

Vatandaşlık kelimesi yurttaşlık kelimesi ile eş anlamlı olup “bir yurttta doğup büyüme ya da yaşamış olma, bir yurdun kişisi olma, bir yurda bağlı bulunma durumu” olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 2000: 1040).

Bir örgütün yapısını şekillendiren, değiştiren, teknolojiyi oluşturan ve kullanan, insan faktörüdür. Örgütün sosyal yapısı ve sistemi ne kadar düzenli ve iyi çalışıyorsa, örgüt de o kadar düzenli ve sistemli olacaktır. Bu açıdan kişi-örgüt bütünleşmesinin özel bir yeri vardır. Kişi-örgüt bütünleşmesi, örgüt içindeki insanların, örgütsel amaçlar doğrultusundaki çalışmalarıdır (Kayan, 2008:20).

ÖVD esas olan gönüllülüktür. ÖVD yapılmasında zorunluluk olmayan ama sergilenen davranışın sonucunda da örgüt ve yöneticiler tarafından oluşturulan herhangi bir ödüllendirme sisteminde yeri olmayan bir davranış biçimidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, işbirliği, eş çalışanları ve üst yönetimdekileri destekleme, örgütün örgüt dışındaki ününü zenginleştirme, iyileştirici öneriler gibi davranışları ve antisosyal, zarar verici, sapkın ve uyumsuz davranışlardan kaçınarak örgüte zarar vermemeyi kapsamaktadır (Yaylacı, 2011:76). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütte işgörenlerin işlerini gerçekleştirdikleri sosyal ya da psikolojik çevredeki performansını artıran davranış olarak da açıklanmaktadır (Organ, 1997:86).

Örgütlerin ÖVD sergileyen çalışanlarının olması örgütün devamlılığı, karlılığı, kaynak kullanımı, örgütün itibarının yükselmesi, dış ve iç çevrede örgüt bütünlüğünün sağlanmasını takım çalışması ve örgüt huzuru için önem arz etmektedir.

Rekabet ortamında çalışanlar örgütün en önemli kaynağı haline gelmiştir. Devamlılığı ve dış çevre unsurlarından rakiplerine karşı öne çıkmasını sağlayan çalışanların olması her örgütün isteğidir. İyi bir örgütsel vatandaş, örgüt içinde üstlendiği

işleri gereğinden fazla olarak değerlendirmeyen ve daha fazla sorumluluk almak için elinden geleni yapandır (Çetin, 2004:165).

Örgütsel vatandaşlık davranışları genelde gerekenin üzerinde yapılan iş davranışları olarak nitelendirilmiştir. Bunlar ne zorunluluktur, ne de emirdir; fakat yine de örgütün işleyişi için çok önemlidirler (Basım ve Şeşen, 2006:85). ÖVD, örgüt açısından istenilen arzulanan ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan bireysel davranışlardır (Organ, 1997:88).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel olarak üç noktada örgütsel yaşamı etkilediği belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, işgörenlerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini arttırması; ikinci etkisi, işgörenlerin sorumluluk duygularının gelişmesi; üçüncü etkisi ise çalışanların pozitif tutumlarını geliştirerek bireylerin iş başarımlarını yükseltmesidir (Özdevecioğlu, 2003:118-119).

Örgütlerde birimler arasındaki işbirliğinin ve takım çalışmalarının artışıyla birlikte yeni bazı biçimsel olmayan davranışlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Literatürde bu tip davranışları tanımlamak için kullanılan terimlerden biri olan “prososyal örgütsel davranışlar (prosocial organizational behaviors)”, organizasyon üyelerinin, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup veya organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar olarak belirtilmektedir. Prososyal davranışlar, “ekstra rol” ve “tanımlanmış rol” davranışları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ekstra rol davranışları; tanımlanmış rol davranışlarının tersine, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu anlamda prososyal davranış türlerinden biri olarak ifade edilebilir. Prososyal örgütsel davranış, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren yardım etmeye yönelik davranışları geniş bir yelpazede tanımlamaktadır (Özdevecioğlu, 2009:48-49).

Organ (1988), ÖVD’ni, genel olarak biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar olarak ifade etmektedir (Organ, 1988:4). Organ (1988), ÖVD için bu tanıma ilaveten gerçekte bu tür davranışların resmi olarak çok miktarda ödüllendirilmeyen, fakat resmî ödülü garantileyen bir miktar biçimsel rol davranışları olduğunu da eklemektedir. Tanımda yer alan “zorlayıcı olmayan” ifadesi ile bu davranışlardan, iş sözleşmesinde açıkça tanımlanan iş tanımı veya

rol gereklerini yerine getirmek değil, kişisel seçime dayanan ve yerine getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmasını içermeyen davranışlar olduğu açıklanmaktadır. Bu nedenle; örgütsel vatandaşlık davranışı bireye, gruba veya örgüte yöneltilmiş fonksiyonel, ekstra-rol, pro-sosyal örgütsel davranışlardır (Acar, 2006:4). Bıçimsel örgütsel davranışlardan farklı olarak, geleneksel iş davranışlarının ötesine geçen ve emre dayalı olmayan, fakat uzun vadeli örgütsel başarı için fayda sağlayan davranış ve hareketler, bıçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir.

Görev tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen genellikle bireysel tercih sonucu sergilenen ÖVD temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincisi; örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkan ÖVD'dir. İkincisi ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan kaçınma şeklinde ortaya çıkan ÖVD'dir (Akatay, 2008:300). Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006:85).

ÖVD iş görevlerinin yerine getirildiği sosyal psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar ya da destekleyici performanstır. ÖVD görev ya da teknik performanstan ayırt edilebilen davranışlardır. Asıl işin öz kapsamından daha fazla iradilik, spontanlık gösterirler (Akbaş, 2011:57).

ÖVD sergileyen çalışan; işe yeni başlayan çalışanlara bilgi verir, gerektiğinde uygulamalı olarak işi anlatır, iş ile ilgili problemler yaşandığında çalışma arkadaşlarına destek olup, çözüm ve öneride bulunur.

Örgütün yararına olacak faaliyetlerde bulunması için diğer çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak, çalışma arkadaşlarının rahatsızlanması veya herhangi bir sebeple işe gelmemesi nedeniyle gönüllü olarak işi üstlenmek, işin aksamasından örgütün zarar göreceğini düşünerek doğacak problemleri hesaplayıp buna göre tedbir almak, iş çalışma saatlerine ve mola saatlerine uyumlu davranarak örnek bir çalışan olmaya gayret gösterir.

ÖVD gösteren çalışan üstlerine işler ile ilgili yerinde, zamanında önerilerde bulunarak, iş yeri, iş makine ve teçhizatlarına zarar vermeden temiz, düzenli ve verimli kullanımı için özen gösterir. Ayrıca ÖVD örgüt imajını koruma, örgütü dış çevre ve rakiplere karşı düzgün temsil etme, iş ile ilgili kaynaklara ve örgüte zarar verici davranışlarda bulunmamayı kapsamaktadır.

Öte yandan ÖVD, davranıştan daha üstün bir görevi çağırır. Davranış, örgüt üyelerinin örgütsel görev ve etkinliklerini gerektirmezken, ÖVD ise örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek ve beceri geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içerir (Acar, 2006:2).

ÖVD, örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışanların yüksek örgütsel başarısı için gönüllü katılımı sağlama ve etkili bir eşgüdüm sistemi oluşturma nitelikleriyle örgütün verimliliği ile performansını artırmayı amaçlar (Basım ve Şeşen, 2010:171). Bu yönüyle ÖVD örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakati, çalışması, özverisi ve bağlılıklarıyla yakından ilgili olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006:84).

ÖVD, Chaster Barnard'ın "işbirliği yapma arzusu" ve Daniel Katz'ın "bağımlı rol performansı ile yaratıcı ve spontan davranışlar arasındaki ayırım" şeklinde tanımladıkları düşünceleri temel alan bir davranıştır (Basım ve Şeşen, 2010:172).

Organ, Podsakoff ve MacKenzie, ÖVD'nı örgüt kuramı bakımından Chester Barnard'ın (1939) düşünceleri bağlamında açıklamaktadır. Barnard'a göre örgütler, işbirliği sistemleridir ve biçimsel yapı ve kontrollerin işbirliği sistemlerinin temel doğasını tanımlamakta yetersiz kalmaktadırlar. Bu bakımdan Barnard'ın kullandığı irâdîlik ya da gönüllülük kavramı işbirliği sistemleri için vazgeçilmezdir. İnsanların gönüllü çabalarıyla katkı sağlamaları işbirliği sistemleri ya da örgütler için yaşamsal öneme sahiptir (Akbaş, 2011:62).

ÖVD'nın kavramsal yapısını bir çalışanın itaat, sadakat ve katılım olarak adlandırılabilir birbirlere bağlı sorumluluklarını içeren iyi asker veya aktif vatandaş sendromu da denilen biçimsel rol anlayışı dışında kalan davranışları oluşturmaktadır. İtaat, sistemli yapılara ve süreçlere saygıyı içermektedir. Örgütsel itaat, mantıklı kuralların,

örgütsel yapının, iş tanımlamalarının, personel politikalarının ve yönetsel düzenlemelerin gerekliliği içten gelen bir şekilde kabul etmeyi gösterir. İtaat, kurallara ve talimatlara saygıyla, devamlılıkta ve görev tamamlamada dakiklikle ve örgütsel kaynakların koruyuculuğuyla gösterilebilir. Sadakat bireylerin, örgütün liderlerine, örgüte, çalışma gruplarının ve departmanların ruhani ilgilerini aşacak şekilde bir bütün olarak bağlılığıdır.

Askerî örgütlerde iyi asker (good soldier) ait olduğu birliğin iyiliği uğruna işini ustaca yapar ve birliğine sadakat duyar. Ancak bu durum askerin yaratıcılığı, özgürlüğü ve iş tanımlarının ötesinde davranış göstermelerine bir engel değildir. Dolayısıyla iyi iş görenler de, örgüte katma değer yaratacak ve örgütün etkinliğine fayda sağlayacak davranışlar sergiler. Bu bakımdan Organ ve bazı araştırmacılar ÖVD'yi "İyi Asker Sendromu" (Good Soldier Syndrome) olarak da ifade etmişlerdir. ÖVD ile ilgili araştırmalarda bu kavramın rol üstü fazladan rol (extra-role) davranışı (Katz ve Kahn,1977), prososyal (prosocial) davranış (George, 1991), kendiliğinden (spontaneous) davranış ve kurumsal-bağlamsal (contextual) performans gibi kavramlarla benzer anlamda; biçimsel (in-role) rol davranışı ile de karşıt anlamda kullanıldığı tespit edilmektedir (Gürbüz, 2006:50).

Örgütler kendi içlerinde birçok sayıda küçük örgütlerden oluşur. Örgütlü faaliyetlerin tümünde işbirliği için gönüllülük esastır. Organ vd. ÖVD'nı, Blau'nun (1964) ekonomik ve sosyal değişimleme kuramıyla ve lider-üye değişimleme kuramıyla, Katz ve Kahn'ın (1969) spontane davranışlar ya da ekstra rol davranışı kavramıyla ve Ouchi'nin (1980) örgüt türleri (piyasa, hiyerarşi, klan) ile ilişkisi bakımından açıklamaktadır (Akbaş, 2011:62).

Çalışan davranışlarının ÖVD olarak nitelendirilebilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekir (Bolat, 2008:119).

- a. Davranış gönüllülüğe dayalı ve isteğe bağlı olmalıdır.
- b. Davranış örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan yer almamalıdır.
- c. Davranış iş tanımlarında zorunlu tutulmayan davranışlardan olmalıdır.
- d. Davranışın ihmali halinde ceza uygulanmamalıdır.
- e. Davranış bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olmalıdır.

- f. Davranış örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçmeli ve istenenden daha fazlasını kapsamalıdır.

Çelik (2007)'e göre ise ÖVD'nin özellikleri şunlardır;

- a. ÖVD iş tanımlarının bir parçası değildir,
- b. ÖVD ödül beklentisi ve ceza korkusuyla yapılan davranışlar değildir,
- c. ÖVD eğitimlerle geliştirilemez,
- d. ÖVD isteğe bağlı davranışlardır,
- e. ÖVD'nin sınırları öznelidir,
- f. ÖVD örgütün işleyişi bakımından önemlidir,
- g. İnanç ve değerlerle ilgili olması nedeniyle insancıl değerlere dayanır.

Çalışanların, bulundukları örgütün kendilerine yüklediği resmî sorumluluklarının ötesinde çalışma istekliliği, öteden beri etkili örgütler için bir gereklilik olmuştur. ÖVD genelde gerekenin üzerinde yapılan iş davranışları olarak nitelendirilmiştir. Bu davranışlar iş arkadaşlarının hatalarına yanlışlarına tepkisiz kalmama, işi zamanında bitirme, diğer çalışanlara yardım etme, yapılan yanlışların ya da örgüte zarar veren diğer çalışan davranışlarının uyarılması gerekirse amirlere şikayet edilmesi, yeniliklere açık olma, gibi davranışları içerir.

ÖVD, örgüt yaşamında işgörenlerin iş tatminleri, motivasyon düzeyleri, performansları, moralleri ve örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin örgüt içinde yardımlaşma eğilimlerini artırır, sorumluluk duygularını geliştirir ve performans düzeylerini etkileyecek pozitif tutum içinde olmalarını sağlar (Sökmen ve Boylu, 2011:150).

ÖVD tanımları göstermiştir ki örgütün amaçları doğrultusunda çalışanın iş tanımının dışında herhangi bir ödül veya ceza yaptırımı olmadan gönüllü olarak sergilemiş olduğu davranışlardır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaşma sürecini iki ayrı zaman dilimi içerisinde değerlendirmek mümkündür. Bunların ilki kavramsallaşmaya katkı sağlayıcı nitelikteki temel çalışmaların yer aldığı 1930’lu yıllardan başlayarak 1980’li yılların başlarına kadar, ikincisi ise 1980’li yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız bir kavram halinde ortaya çıkması ile birlikte başlayan ve konuya yönelik kapsamlı araştırmaların yapılmaya devam ettiği günümüze kadar sürmektedir. Kavramsallaşma sürecine katkısı olduğu düşünülen çalışmaların başında, klasik örgüt yapısı ile işbirliği davranışları teorisinin öncülerinden olan Chester I. Barnard’ın görüşleri ile Hawthorne Araştırmaları’nın sonuçları üzerinde değerlendirmeler yapan ve Barnard’ın çalışmalarına da atıfta bulunan Fritz J. Roethlisberger ile William J. Dickson’un birlikte yürüttükleri araştırmalar gelmektedir (Karaaslan vd., 2009:137).

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası, Organ’ın 1977 yılında “tatmin performansı sağlar” konusundaki teorisi ile başlamıştır. Bu teoriye bağlı yürütülen, araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının örnekleri yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikâyetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi unsurlardır (Samancı ve Yücel, 2009:115).

Daniel Katz ile Robert L. Kahn’ın (1966) belirttikleri görüşler, açık sisteme dayalı örgüt modeli ile örgütsel vatandaşlık davranışı düşüncesinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Peter Blau’nun sosyal grupları ve örgütleri farklı dinamiklerle analiz ettiği mübadele (değişim) yaklaşımı, lider-yönetici ile grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içermesi bakımından önemli görülmektedir (Karaaslan vd., 2009:137).

Litaratürde ilk kez 1980 yılında Betaman ve Organ tarafından kullanılan ÖVD’na temel oluşturan kavramları Chester Barnard 1930 yılında dile getirilmiş ve yine Bernard’ın 1938 yılında Functions of the Executive isimli kitabında biçimsel rol davranışlarının dışında ekstra rol davranışı adıyla kullanmıştır. Biçimsel rol davranışı örgütte hiyerarşinin gerektirdiği olması gereken davranıştır. Organ’ın tanımıyla biçimsel rol davranışı biçimsel örgütlerdeki organizasyonel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim teknikleridir (Çetin, 2004:3-4). Çalışanın biçimsel rol davranışının gerekleri dışına

çıkarak örgütün formal yapısında belirtilen iş tanımlarının dışında herhangi bir ödül veya cezai işlemi olmayan davranışlarına ise ekstra rol davranışı denir. Barnard kitabında biçimsel olmayan örgütlere ve işbirlikçi çabaların birlikteliğine dikkat çekerek örgüt çalışanları arasındaki işbirliği ve dayanışmanın gönüllü olması gerektiğini vurgulamıştır.

Betaman ve Organ (1983) tarafından ekstra-rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışı, olarak adlandırılmıştır. Ekstra-rol davranışları, işin gereklerini yerine getirmede önemi olmayan ve sergilenmesi üstler tarafından beklenmeyen davranışlardır. Bu davranışlar, örgütün sosyal yapısını sağlamlaştırırken görev performansını doğrudan etkilemez (Taşcı ve Koç, 2007:374).

Katz (1964) resmî bir rol olmayan yükümlülükler temelinde uygulanabilir örgütsel yararlı davranışları ve hareketleri ifade etmek için ekstra rol terimini önermiştir (Gadot ve Cohen, 2004:121). Katz (1964) ve Katz ve Kahn (1966,1978) örgütün etkinliğini geliştiren üstün rol davranışını tanımlamışlar ve ÖVD'nin, bağımlı rol performansı, yenilikçi ve kendiliğinden oluşan davranışlar arasındaki fark olarak görmüşlerdir (Çetin, 2004:5).

Katz ve Kahn'ın 1966'da yayınlanan "The Social Psychology of Organizations" adlı eserinde organizasyonlardaki açık sistem modeline dayanarak organizasyonel etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının niteliklerine dikkat çekmişlerdir. Katz, herhangi bir organizasyonel sisteme genel etkisi açısından üç temel iş gören davranışını şu şekilde açıklamıştır. Bireyler örgüte (sistem) girmeli ve orada kalmaya ikna edilmelidir. Bireyler biçimsel rollerini yerine getirmelidir. Diğer çalışanlarla birlikte işbirliğine dayalı ve örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmak, orijinal fikirler üreterek, daha fazla katkı için kendi kendini eğitmek ve örgütün dışarıda olumlu tanınmasını sağlayacak uyumlu bir örgüt iklimi oluşturmalıdır (Çınar, 2000: 9).

Katz ve Kahn (1966), bir örgütün etkin işleyişinin öngörülen rol gereğinin ötesinde yenilikçi ve spontan faaliyetlere son derece bağlı olduğunu söylemiştir (Gadot ve Cohen, 2004:121). Katz ve Kahn (1966), ekstra rol davranışları, örgütün sosyal mekanizmasının bir şekilde çalışmasını sağlayan her türlü jesti ve sıradan görev performansı davranışları ile doğrudan ilgili olmadığını düşünmüşlerdir. Buna göre ekstra rol davranışları; işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara yardım etmeyi, ufak meseleleri sorun yapmadan diğer çalışanların çalışma gruplarına girmelerini kabul etmeyi, örgütlerdeki bireylerarası

çatışmalara tahammül etmeyi yada çatışmaları azaltmayı ve örgütsel kaynakları korumayı içermektedir (Çetin, 2004:5-6).

Smith, Organ ve Near'ın 1983 yılındaki iki örgütün denetim personeli ile yaptığı görüşmelerden esinlenerek yaptığı çalışmalar göstermiştir ki ÖVD tek boyutlu değildir. ÖVD boyutlarını belirlemek için yapılan bu çalışmada görüşmeci denetmenlerden çalışmanın denetim otoritesini sarsmadan, herhangi bir ücret veya zaman kaybı yaşamadan takdir edilme konusunda yararlı bir çalışma olacağının astlara anlatılması ve astların test aşamalarındaki eylemlerini açıklamak konusunda yardım istemiş ve önceden belirlenen bir test uygulanmıştır. Bu araştırmada uyum ve fedakarlık ile gelen faktörler sınıflandırıldığında farklı vatandaşlık davranışlarının ortaya çıktığı savunulmuş ve fedakarlığın belirli kişilerde yardım yapma isteğini temsil ettiği görülmüştür. Bu durum “iyi asker” ve iyi vatandaş” sendromu olarak açıklandı. “İyi asker” sendromunda çalışan sistemin uğruna doğru ya da uygun olan şeyleri yapıyor. Davranışları belirli kişiler için yapan çalışanlar ise “iyi vatandaş” sendromunu ortaya koyuyor. Bu nedenle Smith, Organ ve Near (1983) ÖVD’ni oluşturan bu iki unsurun farklı sınıfları temsil ettiğini ve ayrı ayrı analiz edilmesi gerektiğini savunmuşlardır (Gadot ve Cohen, 2004:121).

Smith, Organ ve Near (1983) ÖVD ile ilgili ilk kavramlaştırmalarında ÖVD’ni özgecilik-yardımlaşma (altruism) ve genelleştirilmiş uyum (generalized compliance) olmak üzere iki başlık altında incelemişlerdir. Bateman ve Organ ise (1983), ÖVD’yi çalışanların kendi görevlerinden fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışlarına işaret etmektedir (Yılmaz, 2010:3).

Organ’ın ÖVD olan ilgilisi bir fabrikada işgörenlik yaptığı yıllarda onun elindeki iş aletini kullanmada zorlandığını gören kıdemli bir işgörenin elindeki işi bırakıp ona nasıl kullanacağını tarif etmesiyle başlamıştır. Kıdemli işgörenin Organ’a yardım etmesi iş yönetmeliğinde yoktur fakat işgörenin o gayreti hem çalışma arkadaşına hem de örgüte yardımcı olmuştur (Çetin, 2004:10). Buradan da anlaşıldığı üzere ÖVD çalışanın gönüllü olarak yaptığı bir davranıştır.

Brief ve Motowildo 1986 yılında ÖVD’nin gelişimde rol oynayan prososyal davranış ve örgütsel spontanlık (Spontane) davranışı kavramlarını kullanmışlardır. Prososyal Davranış bireylerin örgütsel hedeflere ulaşmada kendiliğinden ve gönüllü

olarak yaptıkları davranışlar olarak tanımlamıştır. Organ ise Spontan Davranışı, örgütteki işbirliğini artıran sistemin faaliyetlerini koruyan ve örgütün imajını yükselten olumlu davranışlar olarak tanımlamıştır (Aslan, 2008:166).

Organ'ın tanımına göre ÖVD, ihtiyari değil doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınan ve toplu organizasyonun etkin ve verimli çalışmalarına teşvik eden bireysel davranışı temsil eder. Böylece ÖVD katılımcıları resmî bir rol ve yükümlülüklerin parçası değildir. (Gadot ve Cohen, 2004:121). Bu araştırmalar göstermiştir ki ÖVD çalışanların asıl görevleri olmayan davranışları gönüllü olarak herhangi bir ödül beklemezsizin yaptığı davranışlardır. Organ daha sonra 1988 yılında yaptığı çalışmalarda ÖVD tanımını kavramsal ve teorik boyutlarını geliştirmiştir (Basım ve Şeşen, 2006:85). Bunlar özgecililik (conscientiousnes), vicdanlılık, sportmenlik-centilmenlik (sportmanship), nezaket (courtesy) ve sivil erdem (civic virtue) beş başlık altında toplanmıştır.

Organ 1988 yılında ÖVD'nin üç temel karakteristiğini belirlemiştir. Birincisi: Davranışlar isteğe bağlıdır. İkincisi: Davranışlar, doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmemektedir. Üçüncüsü: Toplamda davranışlar örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirmektedir (Yılmaz, 2010:3).

Graham 1989 yılında klasik felsefe ve modern politik teori açısından inceleme yaparak aktif vatandaşlık sendromu adıyla tanımlanmış inançları ve davranışsal eğilimleri belirlemiştir. Bunlar, itaat, sadakat ve katılımdır. Graham geliştirdiği bu politik felsefe yaklaşımının itaat, sadakat ve katılım kategorilerini örgüt içi ortama uyarlamıştır (Çetin, 2004:7).

1990 yılında Leary ve Kowalski izlenim yönetimi motivasyon modelinde ÖVD'nin önceden var olan spesifik taslağını belirlemişlerdir. Bu modeli takip eden çalışanların iyi örgüt vatandaşı imajını kazanmalarını kolaylaştıracağı, inandıkları zaman ise iyi örgüt vatandaşı gibi görünmeye çalışacaklarını ortaya atmışlardır (Çetin, 2004:9).

Schnake (1991)'de davranış niteliğinin yanı sıra davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Ünal, 2003:5).

George ve Brief (1992), örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların rol tanımlarının dahilinde veya üzerinde olan ve biçimsel ödül sistemi dışında yer alan davranışlar olduğunu söylemektedir. Knovsky ve Pugh (1994), ise ÖVD'nin çalışanların örgütün biçimsel ödül sistemiyle bağlantısı olmadan, görevlerin haricinde ve üzerinde isteğe bağlı olarak gerçekleşen davranışlar şeklinde tanımlamaktadır. Turnipseed ve Murkison (1996), örgütsel vatandaşlık davranışını, işle ilgili olan fakat örgütün biçimsel ödül sistemine bağlı olmayan, örgütsel işlevlerin etkinliğinin artmasını sağlayan davranışlar olarak tanımlamaktadır (Karaaslan vd., 2009:138).

Podsakoff ve MacKenzie (1993), ÖVD'nin örgütsel performans üzerindeki etkilerini açıklayan çalışmalar, iş tatmini, farklı bireysel nitelikler, örgütte çalışma süresi, örgütteki pozisyon vb. değişkenlerin etkilerini de kapsayan birtakım araştırmalarla desteklenerek geliştirilebileceğini ortaya koymuştur. 1997 yılında ise ÖVD'nin örgütsel etkinlik üzerinde etkili olmasının bir takım olası nedenlerini açıklamışlardır (Akbaş, 2011:64). Bunlar;

- İş görenlerin ve yöneticilerin verimliliğini artırır,
- Kaynakları verimli amaçlarda kullanabilmek için serbest bırakır,
- Çalışma gruplarının içinde ve aralarında işleri düzenlemeye yardımcı olur,
- En iyi çalışanları çekmek ve elinde tutmak için örgütün gücünü artırır,
- Örgütün performansının istikrarını artırır,
- Örgütün çevresel değişimlere adapte olmasını sağlar (Çetin, 2004:8).

Marc Bolino ÖVD'nı 1999 yılındaki çalışmalarında sadece gözlenebilir davranışlar olarak kavramlaştırmıştır. Burada motivasyonu vatandaşlık yapısının bir parçası olarak düşünmüş; bundan dolayı ÖVD fedakarlık hareketlerine genelleştirilmiş itaate, sportmenlik, nezakete ve sivil fazilete atfedilmiş, güdüye isnat edilmemiştir (Çetin, 2004:9);

Bolino (1999), araştırmasında amirlerin önünde sergilenen vatandaşlık türü davranışların ödül beklentisi ile yapılmış olabileceği ve bu yönüyle bir izlenim yönetimi (impression management) taktiği olabileceğini belirterek bu tür davranışların ÖVD olarak değerlendirilemeyeceğini vurgulamıştır (Basım ve Şeşen, 2006:88).

ÖVD temel kavramlarını oluşturan araştırmaların tarihsel süreci yukarıda belirtildiği gibidir. Görülüyor ki araştırmaların çoğu ÖVD kavramını açıklığa kavuşturmak ve boyutlarını ortaya koymak üzere yapılmıştır. ÖVD kavramsal çerçevesini gönüllülük, biçimsel olmayan ekstra rol davranışı ve fedakarlık oluşturmaktadır. Araştırmalarda ÖVD boyutları da belirlenmeye çalışılmış ancak araştırmacılar tarafından ortak bir sonuca ulaşılamamıştır. Araştırmalarda genelde Organ'ın beş boyutlu çalışması temel alınarak yapılmıştır. ÖVD kavramı, bu araştırmalar temel alınarak diğer davranış kavramlarıyla ilişkilendirilerek günümüze değin önemini kaybetmeden sürdürülmektedir. Türkiye'de de konu üzerine yapılan araştırmalar son yıllara artmış ve birçok araştırmacının çeşitli kavramlarla ilişkilendirilerek çalışmalarında yer almıştır.

Tablo. 2.1: ÖVD Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış

Yazarın Adı Soyadı	Tarih	Tanım
Brief ve Motowidlo	1986	Örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışdır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007/1:264)
Organ	1988	Örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır (Organ, 1988:4).
George'a	1991	Örgütsel vatandaşlık davranışları rol kapsamı dahilinde veya üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır (Kamer, 2001:3).
Greenberg ve Baron	2000	Örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır (Çelik, 2007:85).
İşbaşı	2000	Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak tanımlanmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı birey davranışdır (İşbaşı, 2000:4).
Podsakoff vd.	2000	İş tanımlarında ve görevlerde zorunlu olmayan, ihmali halinde yaptırım veya ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonuçlarını içeren davranışlardır (Özdevecioğlu, 2009:49).
Ryan, J.	2001	Örgütsel vatandaşlık davranışı kişinin kendi iradesi ile sergilediği, açık ve direkt bir biçimde resmi ödül sisteminde tanımlanmayan ve örgütün etkili bir biçimde çalışmasını arttıran bireysel davranışları simgeler (Ryan, 2001: 234).
Gürbüz	2006	ÖVD biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlardır (Gürbüz, 2006:50).
Wong vd.	2006	ÖVD bir çalışanın örgüt politikası ve iş tanımları gibi biçimsel yollarla belirlenen zorunlulukların ötesine geçen davranışlarını ifade eder (İplik, 2009:109).
Yılmaz ve Bökeoğlu	2008	ÖVD çalışanların isteyerek içlerinden gelerek yaptıkları davranışlardır (Yılmaz ve Bökeoğlu, 2008:777).
Robbins ve Judge	2012	Herhangi bir çalışanın resmi iş tanımlarında yer almayan ancak örgütün etkin işleyişine katkıda bulunan isteğe bağlı davranış biçimine ÖVD denir (Robbins ve Judge, 2012:27).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi

ÖVD'nin özellikle son 20 yılda çok fazla işlenmesi bu konunun örgütler için arz ettiği önemden kaynaklanmaktadır. Firmalar daha verimli ve güvenilir işgörenleri işletmelerinde tutmak için özen göstermektedirler. Bu nedenle yöneticilerin ve araştırmacıların ÖVD'na olan ilgileri artmıştır. Diğer taraftan, küresel rekabet, ekip tabanlı organizasyonlar ve müşteri memnuniyeti gibi konular nedeniyle ÖVD'nin önemi daha da artmaktadır. Mackenzie, Podsakoff ve Ahearne ÖVD'nin son yıllarda yazında çok işlenmesinin üç sebebi olduğunu belirtmişlerdir. Birincisi bu davranışla ortaya çıkan performansın çalışanların performans değerlendirmelerinde, terfi ve ücret uygulamalarında göz önüne alınmasıdır. Çalışanların ÖVD göstermeleri için yöneticiler herhangi bir güç veya yaptırım kullanmazlar. Aynı şekilde çalışanların gösterdikleri ÖVD sonucunda herhangi bir sistematik ödül beklentisinde olmazlar. Ancak Organ (1997) yöneticilerin dolaylı veya dolaysız olarak çeşitli İKY uygulamalarında ÖVD'nin dikkate alındığını ve ödüllendirileceğini belirtmektedir (Gürbüz, 2006:51).

ÖVD'nin, İKY işlevleriyle ilişkisi bağlamında yapılan araştırmalar bu görüşü destekleyen bir başka göstergedir. İkincisi bu davranışın örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısıdır. Organ, uzun dönemde ÖVD'nin toplamı dikkate alındığında, bu davranışın örgütsel etkinliği ve performansı yükselteceğini belirtmiştir. Yine Organ, ÖVD'nin kişileri içsel olarak güdüleyerek (internaily motivated) başarıma, yetkinlik ve ait olma duygularına katkı sağladığını açıklamıştır. ÖVD'ni önemli kılan bir başka faktör de, ÖVD'nin iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı (anti-citizenship) davranışlar ve işten ayrılımlarla olan yakın ilişkisidir. İş tatmini, örgütsel bağlılık, biçimsel rol davranışı ve ÖVD birbirleri ile ilişkilidir ve dolaylı veya dolaysız olarak işten ayrılımlara sebebiyet verebilmektedir (Gürbüz, 2006:51).

Örgütsel vatandaşlık davranışları özellikle yöneticilerin zaman ve enerjilerini örgütte daha öncelikli ve önemli faaliyetlerde kullanabilmelerine olanak sağlamaktadır. ÖVD bireyin biçimsel iş gereklerinin dışındadır ve örgütün etkin faaliyet göstermesinde önemli bir yere sahiptir (Akbaş, 2011:63).

Formal iş değerlemesi tarafından ölçülmeyen, formel ödül sistemi ile bağlantılı olmayan ve örgütsel olarak istenenden daha fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol

davranışlarını kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performans ile kaynak kullanımında verimliliği artırmakta, kişiler ve birimler arasında etkin koordinasyon kurulmasını sağlamaktadır (İplik, 2009:110)

Brightman ve Moran'a göre (1999), yöneticilerin daha fazla rekabetçi avantaj elde etmek için, çalışanların katılımına ve ÖVD'na olan gereksinimleri artmaktadır. ÖVD'nın örgütte yaygınlaştırılması için, örgütsel süreçlerde, sistemlerde, iyileştirmeler ve geliştirmeler gerekmektedir (Akbaş, 2011:64).

ÖVD'nin önemini öne çıkaran diğer bir konu da, bu davranışların çalışanların örgüte kattıkları katma değeri ölçmek için geçerli bir araç olmasıdır. Bilindiği gibi, geçmişte çalışanların örgüte katkıları verimlilik ile ölçülürdü. Ancak günümüzde sadece verimlilik kriteri yetersiz kalmaktadır. Çünkü verimlilik ölçümleri, büyük ölçüde çalışanların kontrolü altında olmayan sistem, teknoloji ve diğer faktörler tarafından etkilenmektedirler. Bu nedenle çalışanların gönüllülük esasına dayanan davranışların ölçülmesi ile çalışanların örgüte sağladıkları katma değer daha doğru ve etkili olarak ölçülebilir. Örgütler var oldukça örgütsel performansın insan boyutunda ölçümü devam edecektir. Fakat bu ölçüm yöntemi günümüzde daha çok önem kazanmıştır. Çünkü geçmişte rekabet avantajının bir numaralı faktörü teknoloji iken artık günümüzde teknolojiye ulaşma kolaylığından dolayı rekabet avantajını elde etme ve sürdürmede bir numaralı değişkeni insan olmuştur. Dolayısıyla çalışanların katma değer yaratan davranışlarını ölçmenin en etkin yolu, ÖVD ve örgütsel bağlılık ölçümleriyle mümkün olabileceği söylenebilir (Gülbüz, 2007:4).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

ÖVD gösterilme şekillerine göre kendi içinde gruplara ayrılmıştır. Bu ayrım Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı başlıkları ve alt başlıklar şeklinde aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

McNeely ve Meglino tarafından, ÖVD kavramı davranışların yöneldiği hedeflere göre iki kategoride incelenmiştir (Çelik, 2007:118) .

2.4.1.1. Örgüt Hedefli Davranışlar

Çalışanlar, üyesi oldukları örgüte duygusal bağlılık hissetmekte ve sonsuza kadar yaşaması için gerekli her türlü fedakarlığı göstermekten kaçınmamaktadır. Bunun için gönüllü olarak örgütün geleceğini şekillendirecek konularda hiç çekinmeden sorumluluk almakta, örgütün faydasına olan faaliyetlere katılmakta, küçük problemleri büyütmeyle huzurlu bir iş ortamı yaratıp verimliliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Kayan, 2008:22).

2.4.1.2. Çalışan Hedefli Davranışlar

Çalışanların birbirlerine, işle ilgili konularda hiçbir karşılık gözetmeksizin yardımcı olmaları, işe gelemeyen arkadaşının sorumluluklarını gönüllü olarak yüklenmeleri ve başkalarını etkileyen konularda faaliyete başlamadan önce birbirlerini haberdar etmeleri bu tür davranışları oluşturur (Özcan 2008:51).

2.4.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

2.4.2.1. Olumlu Aktif Davranışlar

Çalışan hiçbir baskı olmadan örgütün faydasına olacağına inandığı davranışı yapar. Çalışanların örgütün faydasına olan faaliyetler konusunda gönüllü davranışlar göstermeleri ve rol fazlası işleri gönüllü olarak yapmaları olumlu aktif davranışlar kapsamındadır. Örgüt için toplantılara katılarak, daha verimli çalışarak, zamana uyarak ve diğer örgüt üyeleri ile uyumlu bir ortam yaratmaya gayret göstermektedirler. Bu davranışlar, tüm çalışanlar ve örgüt yönetimi tarafından takdir edilen ve benimsenen davranışlardır (Bingöl vd., 2003:498).

Örgüt çalışanlarının, örgütün faydasına olan faaliyetleri gönüllü olarak yapmaları ve rol fazlası işleri de gönüllü olarak yaptığı olumlu aktif davranışları ifade eder. Bu davranış şeklinde, çalışanlar hiçbir baskı altında kalmadan, örgütün faydasına olacağını değerlendirdikleri davranışları sergilemektedir (Özcan, 2008:51).

2.4.2.2. Olumlu Sakınma Davranışları

Çalışanların örgütlerin aleyhine olan davranışlardan çekilmeleri ve bu davranışları yapmaktan sakınmalarıdır. Çalışanlar, örgütte ortaya çıkan problemleri büyütmeyle veya görmezlikten gelerek uyumlu bir iş ortamı yaratmaya, kendilerine teslim edilen her türlü malzemeyi israf etmeyerek verimliliğe katkı sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu davranışların uygulanmaması, yani sakınılması, yöneticiler ve çalışanlar tarafından istenen bir durumdur (Özdevecioğlu, 2003:119).

2.4.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

2.4.3.1. Sahte Vatandaşlık Davranışları

Çalışanların belli maksatlarla patronlarına yakın davranmaları, sadece patronların görebileceği zamanlarda ilave işler yapmaları, patronlarının özel işleri ile ilgilenmeleri, örgütlerde çok sık rastlanan durumlardır. Bu davranışlar, izleme davranışı, yağcılık olarak nitelendirilmektedir. İzleme davranışının ÖVD ile ayırt edilmesinde yöneticilerin çalışanlarını tanıması ve yöneticilik becerilerinin büyük önemi bulunmaktadır. Tecrübesiz ve çalışanlardan uzak olan yöneticiler, bu kişilerin davranışlarını ÖVD olarak algılayabilmekte ve değerlendirmeye alabilmektedir. Fakat tecrübeli ve çalışanlar ile sürekli ilgilenen yöneticiler, bu davranışları ayırt etmekte zorluk çekmemektedirler. Bu tip davranışlar, örgüt yönetimi farkında olduğu ve bir adaletsizliğe sebep olmadığı sürece örgüt için faydalı davranışlardır. Sebebi ne olursa olsun, örgüt için yapılan ilave katkılar bulunmaktadır. Fakat yöneticiler tarafından fark edilmez ve ödüllendirilmede adaletsizliğe sebep olursa, örgüt için olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir (Özcan, 2008:120).

2.4.3.2. Karşı Vatandaşlık Davranışları

Örgütlerde çalışanlar, bazen örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranışlarda da gönüllü davranabilmektedir. Bu davranışlar, örgütün etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Bu konuda çalışmalar yapılmış ve örgütün etkinliğini olumsuz etkileyen karşı vatandaşlık davranışları tespit edilmiştir. Bu davranışlar şunlardır (Kayan, 2008:23-24):

- Meydan okuma, otoriteye karşı koyma (kasıtlı olarak yönetim tarafından koyulan kuralları çiğnemek, amirlere sert karşılıklar vermek, başkalarının işlerini sabote etmek.
- İntikam/misilleme rakiplere şirketle ilgili bilgileri satmak, basına şirketi zor duruma sokacak bilgiler sızdırmak, şirkete ait malzemeleri satmak.
- İşten kaçınma mümkün olduğu kadar az iş yapmak ve çok iş yapıyor görüntüsü vermek, iş zamanında özel işleri ile ilgilenmek.

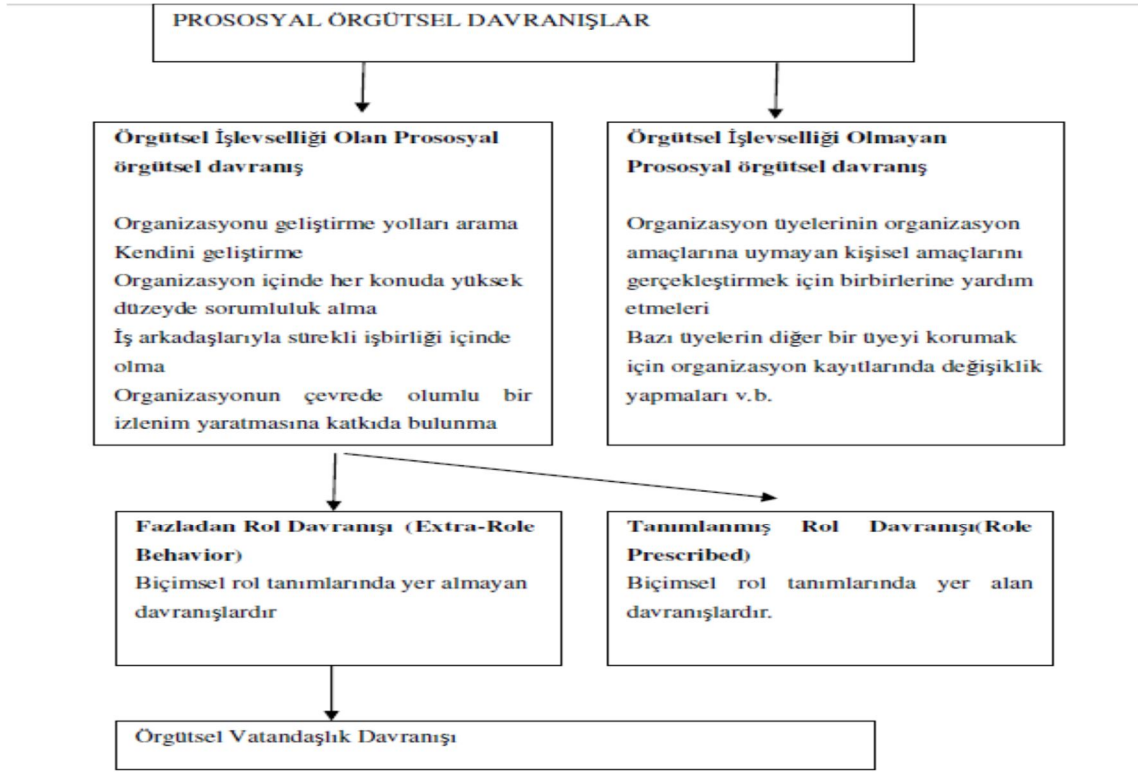
2.4.3.3. Olumsuz Yardımlaşma Davranışlar

ÖVD'ları içerisinde tartışmasız kabul edilen yardımlaşma davranışlarından örgütün yararına olanlar, ÖVD olarak kabul edilmektedir. Fakat çalışanlar, örgüt ile çatışma halinde oldukları konularda, örgüte karşı birbirleri ile dayanışma içerisine girebilmektedirler. Bu yardımlaşma faaliyetleri örgütün yararına değil, zararına davranışlardır. Maaşlarına zam almak için çalışanların bir araya gelmeleri ve üretimi aksatmaları, kendi aralarındaki dayanışmaların bir sonucudur. Fakat işletmenin gereksiz sabit maliyetlere katlanması, taahhüt ettiği siparişleri yetiştirememesi, pazar payını kaybetmesi ve hatta makinelerinin elden çıkması gibi önemli zararlara sebep olmaktadır (Padsakoff ve Mackenzie,1997:146).

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Davranışlar

Bu bölümde ÖVD'nin örgütteki farklı davranış biçimleri ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Şekil. 2.1: Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı



Kaynak: İşbaşı, 2000:20

2.5.1. Örgütsel Spontanlık (Kendiliğindenlik)

Örgütsel spontanlık, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe dayalı olan, rol tanımlarında yer almayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. Örgütsel spontanlıkta, işgörenler üretim süreci akışında kendi iş tanımları dışında fazladan davranışlar da gösterebilirler. Örgütsel vatandaşlık davranışıyla örgütsel spontanlık arasındaki en önemli fark örgütsel vatandaşlık davranışının bilinçli olarak oluşmasıdır. Örgütsel spontanlıkta ise işgören, kendiliğinden söz konusu davranışı yerine getirmektedir (Geçer, 2008:4).

George ve Brief; Katz'ın (1964) spontane davranışlar olarak tanımladığı davranış biçimlerine ilişkin araştırmalarında, spontane davranışların (çalışma arkadaşlarına yardım etmek, örgütü korumak, yapıcı önerilerde bulunmak, kendini geliştirmek, iyi niyetin yaygınlaştırılması), örgütsel vatandaşlık davranışına ve prososyal örgütsel davranışlara benzemekle birlikte onlardan birtakım farklı yönleri olduğunu da belirtmektedir (Akbaş, 2011:63).

2.5.2. Rol Davranışları

Rol davranışları, işgörenin, yönetim tarafından belirlenmiş hak ve yükümlülüklerle göre gösterdiği davranışlardır (Geçer, 2008:4). Çalışanların yasal iş tanımlarında belirtilen yapmakla yükümlü oldukları davranışlara rol davranışları denir.

2.5.3. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış)

Prososyal örgütsel davranış (POD) kavramını ÖVD yazınına Brief ve Motowidlo kazandırmışlardır. Prososyal davranışlar ÖVD'nin yardımcı olma (özgecilik) davranışıyla yakından ilgilidir (Çelik, 2007:108). Prososyal örgütsel davranışlar, çalışanların formal rol davranışlarını yerine getirirken örgüt ile kişiler ve gruplar arasındaki uyuma sağlanan gönüllü katkılardır.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere bu davranışların üç özelliği bulunmaktadır (Gürbüz, 2007:8);

1. Örgütün üyeleri tarafından sergilenir.
2. Bireye, gruba ve örgüte yönelik davranışlardır.
3. Bireyin, grubun ve örgütün yararına olan davranışlardır

Fazladan rol ve tanımlanmış rol davranışları şeklinde geniş bir kapsama sahiptir ve örgütsel vatandaşlık davranışları bu kavram içerisinde fazladan rol davranışları kapsamına girmektedir. Prososyal örgütsel davranışlar, bireysel veya örgütsel verimlilikte çok çeşitli davranışları içerir ve örgütsel açıdan son derece önemlidir. Prososyal davranışlar ÖVD'nı da kapsamaktadır (Geçer, 2008:5). ÖVD örgüt için katkı sağlayan yararlı davranışlardan oluşurken prososyal davranışlar her zaman örgüte yarar ve katkı sağlamazlar. Prososyal örgütsel davranışlar ekstra rol davranışı (fazladan rol) ve biçimsel rol (tanımlanmış rol) davranışı olarak iki farklı şekilde incelenmektedir.

Brief ve Motowidlo'a, prososyal örgütsel davranışları, organizasyon üyelerinin, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup veya organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar olarak tanımlamıştır (Brief ve Motowidlo 1986:711). Prososyal davranışlar aşağıda maddelerle açıklanmıştır (Akbaş, 2011:63);

- Çalışma arkadaşına yardım etmek,
- Çalışma arkadaşlarına kişisel sorunlarında yardımcı olmak,
- Kişisel kararlarda hoş görülü davranmak,
- Örgütsel amaçlarla tutarlı biçimde, müşterilere mal ve hizmet sunmak,
- Örgütsel amaçlarla çelişen biçimde müşterilere mal ve hizmet sunmamak,
- Örgütsel ürünlerle ilişkili olmayan kişisel konularla ilgili olarak, müşterilere yardımcı olmak,
- Örgütsel değerlerle, politikalarla, düzenlemelerle uyumlu olmak,
- Örgütsel, yönetsel ve prosedürel konularda gelişim sağlayan öneriler sunmak,
- Uygunsuz talimatlara, prosedürlere ve politikalara itiraz etmek,
- İşyle ilgili ek olarak, ekstra çaba göstermek,
- Ek görevler için gönüllü olmak,
- Var olan bir takım zorluklarına karşın, örgütte kalmayı sürdürmek,
- Örgütün çevrede olumlu bir imaj kazanmasına yardımcı olmaktır.

Prososyal Örgütsel Davranış

Örgütsel İşlevselliği Olan Prososyal Örgütsel Davranış

- Örgütü geliştirme yolları arama,
- Kendini geliştirme,
- Örgüt içinde her konuda yüksek düzeyde sorumluluk alma,
- İş arkadaşlarıyla sürekli işbirliği içinde olma,
- Örgütün çevresinde olumlu izlenim yaratmasına katkıda bulunma vb. (Geçer, 2008:5).

Örgütsel İşlevselliği Olmayan Prososyal Örgütsel Davranış

- Örgüt üyelerinin örgüt amaçlarına uymayan, kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için birbirlerine yardım etmeleri,
- Bazı üyelerin diğer bir üyeyi korumak için örgüt kayıtlarında değişiklik yapması vb. (Geçer, 2008:5).

2.5.4.Tanımlanmış/Biçimsel Rol Davranışı (Role Prescribed)

Örgütsel davranış disiplinde çalışanların bireysel performanslarının biçimsel rol (in-role) davranışı ve biçimsel olmayan rol (rol üstü davranış) olmak üzere iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi iş tanımlarında belirtilen çok özel (belirli) iş davranışlarıdır ki yazında biçimsel rol davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Biçimsel rol davranışı beklenen ve gerekli davranışlardır. Bu davranışlar çalışanların iş performansının temelini oluşturur. Biçimsel rol davranışı, örgütsel sistemler, kurallar ve politikaların uygulanmasıdır. Buradan hareketle, biçimsel rol davranışları, örgütlerde, yönetim tarafından belirlenen görev ve sorumlulukları yerine getirilmesi için iş tanımlarında belirtilen ve biçimsel ödül sistemi tarafından desteklenen davranışlar olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2007:12-13).

Organ'a göre biçimsel rol biçimsel örgütlerdeki organizasyonel, sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin kullanılmasıdır (Çelik, 2007:111). Biçimsel rol davranışı örgütlerin devamlılığı için iş tanımlarıyla belirlenmiş sözleşmelerle yasallaşmış ödül ve ceza sisteminde yeri olan davranışlardır. Biçimsel rol işletme yönetiminde de belirlenmiş ve yerine getirilmemesi durumunda cezai işlem gerektiren davranışlardır.

Biçimsel rol davranışı, olması gereken ya da yapılması beklenen davranışlardır ve bu davranışlar örgütsel düzenin temelini oluşturmaktadır. Biçimsel rol davranışı yürürlükte bulunan biçimsel ödül sistemi tarafından tanımlanmaktadır ve iş görenler yerine getirmeleri gereken davranışlarda başarılı olmazlarsa örgütün vereceği ödülleri alamayacaklardır ve belki de işlerini kaybedeceklerdir. Ancak bir örgütte biçimsel rol davranışlarının mevcut olmaması halinde de çatışmalar ve olumsuz finansal sonuçlar söz konusu olabilecektir (Acar, 2006:3).

2.5.5. Fazladan Rol Davranışı (Ekstra-Rol Behaviour)

Biçimsel rol tanımlarında yer almayan prososyal davranıştır. İş tanımlarında yer almayan tamamen çalışanın gönüllü davranışlarından oluşan ve örgüt yararına olan davranışlardır. Fazladan rol (ekstra rol) davranışlarının yapılması örgüte katkı ve yarar

sağlamasına rağmen herhangi bir ödül sisteminde değerlendirilmezken çalışanın fazladan rol davranışında bulunmamasından dolayı cezai bir yaptırım da yoktur.

Ekstra-rol davranışlarının performans değerlendirmelerini aydınlattığı ve çalışan katılımını arttırdığına inanılmaktadır. Ekstra-rol davranışının kişisel temelini, bireylerin enerjilerini örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak yöneltmesi ve gönüllülük doğrultusunda örgütsel gelişimi destekleyici, önceden planlanmayan, koruyucu ve örgütün imajını artırıcı faaliyetlerde bulunması oluşturmaktadır (Acar, 2006:4).

Çalışanların sergiledikleri rol üstü davranışların bir özelliği de bu davranışların yaratıcı ve samimi davranışlar olması ile ilgilidir. Çünkü bu davranışlar, örgütsel etkinliği artıran ve örgütün bütünsel performansına katkısı olan biçimsel olmayan, işbirliğine dayalı, gönüllü ve yardımsever davranışları kapsamaktadır (Gürbüz, 2007:12).

2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri

ÖVD'nin nasıl ortaya çıktığını açıklamaya yardımcı bazı kuramlar vardır. Bunlar dört başlık altında toplanır.

2.6.1. Sosyal Mübadele Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal mübadele, sonunda kazanç elde etmeyi umarak güdülenen bireylerin yaptığı gönüllülüğe dayalı davranışları kapsamaktadır. Sosyal mübadelede ekonomik mübadeleden farklı olarak elde edilecek kazanç güvene dayalıdır ve belirsizlik taşımaktadır. Bu sebeple sosyal mübadeleye dayalı kazançlarda ekonomik mübadelede olduğu gibi pazarlık söz konusu değildir (Kamer, 2001:5-6).

Sosyal mübadele kuramını geliştiren Blau (1964) "Exchange and Power in Social Life" isimli eserinde sosyal mübadeleyi ekonomik mübadeleden ayıran ilk bilimcidir. Sosyal mübadelede kazanç ve getiriler para ile değil, taraflar arasında karşılıklı güven ve sevgiye dayanmaktadır. (Bolat, 2008:122). Sosyal ve ekonomik mübadele arasındaki temel fark, sosyal mübadelede, diğerinden farklı olarak ilişkiyi yönlendiren kurallar ya da anlaşmaların olmaması ve katlanılan maliyetin karşılığının her zaman alınması konusunda bir garantisinin bulunmamasıdır (Bolat, vd., 2009:219).

Sosyal mübadele ilişkisinde, taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamıştır. Bir taraf diğer tarafa bir kaynak sağladığında diğer tarafında bu kaynağa aynı şekilde karşılık vermesi beklenir. Fakat buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği gönüllülük esasına dayanır. Bu gönüllü davranışlar (ÖVD gibi) zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken davranışlar değildir. Sosyal mübadele teorisinde mübadele sonucunda tarafların elde edeceği kazanımlar pazarlık konusu yapılmaz ve kişilerin takdirine bırakılır (Gürbüz, 2006:52).

Bu kurama göre bir kişinin diğer bir kişi ile olan ilişkisindeki konumu mübadele açısından üç şekilde olabilir. Bağımsızlık durumu, bağımlılık durumu ve karşılıklı bağımlılık durumu. Bağımlılık ve bağımsızlık durumunda mübadeleden söz edilemez, sosyal mübadeleden söz edilebilmesi için karşılıklı bağımlılık olmalıdır (Bolat, 2008:122).

Kuramın temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür. Sosyal mübadele açısından, örgüt yönetimleri, güçlendirici lider davranışları sergileyerek bunların karşılığında işgörenlerinden örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini bekleyecektir (Bolat, vd., 2009:219).

Organ, çalışanların organizasyona girerken sosyal mübadele teorisini kabul ederek girdiklerini ve vatandaşlık davranışı göstermeye istekli olduklarını ifade etmiştir. Bu bağlamda, örgüt çalışanları, örgütün kendilerinden beklenen davranışı ekonomik mübadele davranışı göstermeye zorlayana kadar ÖVD davranışlarını sergilemeye devam edeceklerdir (Organ, 1990:43-72). Dolayısıyla, sosyal mübadele teorisi açısından ÖVD'nın sergilenmesi adaletli muamele ve tatminkar çalışma şartlarına karşı gösterilen bir davranıştır. Bunun aksi durumunda ise misilleme, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları sergilenebilecektir (Gürbüz, 2006:53).

Sosyal Mübadele Teorisi bakış açısı ile Thibaut ve Kelley'e göre bireyler diğerleriyle, arzuladıkları somut sonuçlara ulaşmak amacıyla işbirliği yaparlar. Burada bahsi geçen "diğerleri" bireyler olabileceği gibi gruplar ya da örgütler de olabilecektir. SMT bakış açısı, bu kapsam itibarıyla örgütlerce bireylere nasıl davranıldığı, onların ihtiyaçları ile ne şekilde ilgilenildiğine vurgu yapmaktadır (Gürbüz, 2007:17).

2.6.2. Eşitlik Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Eşitlik kuramı J.Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Adams, General Electric İşletmesinde motivasyon konusunda bazı inceleme ve deneyler sonucunda, çalışanların çabaları neticesinde elde ettiği sonuçların adaletli dağılımına önem verdiklerine işaret etmiştir (Gürbüz, 2007:18). Eşitlik teorisinin ana fikri personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur. Kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik (veya eşitsizliklere) bağlıdır. Adams'a göre kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır (Koçel, 2003:653).

Adams'a göre, her çalışan birey kendine ödenen ödüllerin ne denli eşit olduğunu belirtmek üzere, kendilerine bir karşılaştırma temeli seçer. Böylece iki oran arasında bir karşılaştırma yapar. Bunlardan birincisi, bireyin elde ettiği ödüller ile kendisinin örgüte yaptığı katkılar arasındaki orandır. İkincisi ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği diğer bir kişinin elde ettiği oran ile katkıları arasındaki orandır. Çalışanlar bu iki oran arasında farklılık olduğunu gördüğü zaman ortada bir eşitsizlik durumu olduğunu algılayacaklardır (Kayan, 2008:32).

Eşitlik teorisi çalışanların işyerinde yüksek motivasyonla çalışabilmelerini emeklerini, bağlılıklarını, becerilerini, yeteneklerini, uyumluluklarını ve gönüllüklerini gösterebilmeleri için güven duymalarını, destek görmelerini, itibarlarının korunmasını ve takdir edilmelerini içermektedir (Tutar 2007:100).

Aquino'ya göre ise, kendisine karşı eşitsizlik yapıldığını düşünen çalışanlar örgüte olan katkılarını azaltırlar ve bir ödül beklentisinde olurlar ya da bunun aksine kendilerince bu durumu eşitleyebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını esirgerler (Kamer, 2001:6-7).

2.6.3. Karşılıklılık Kuramı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Gouldner tarafından ileri sürülen karşılıklılık kuramının olabilmesi için iki durumun söz konusu olması gerekir. Birincisi kişi kendine yardım eden kişilere yardım etmelidir. İkincisi kişi kendine yardım eden kişilere zarar vermemelidir. Bu düşünceden

hareketle işgörenler iki nedenle ÖVD gösterebilirler. Birincisi örgütleri kendilerine çeşitli olanaklar sunduğu için buna ÖVD gösterebilirler. İkincisi ise kişiler ÖVD göstermeleri durumunda örgütlerinin buna mutlaka karşılık vereceğini düşünürler (Bolat, 2008:125)

Gouldner, karşılıklılık kuramının evrensel özelliğinin olduğunu, ancak karşılaşılacak durumun şartlarına, kişilerin karakter özelliğine ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebileceğini belirtmiştir. Kişiye yapılan bir yardım sonucunda, elde edilen kazancın değeri kişinin o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlı olacaktır. Aynı şekilde, kişiye yardım sağlayan vericinin kaynakları ve vericinin güdülere karşılıklılık kuramını etkileyebilecektir. Sonuç itibarıyla, karşılıklılık kuramına göre kişiler kendilerine yardım edene bir şekilde yardımla karşılık vereceklerdir. Çalışma ortamında çalışanlar, yöneticilerden algıladıkları adil ve eşit davranış, tutum ve süreçlere karşılıklılık kuramının gereği bir karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı ise ÖVD sergilemelerine yol açabilecektir (Gürbüz, 2006:53).

2.6.4. Lider Üye Mübadele Teorisi

Bu yaklaşım, ilk kez Fred Fiedler tarafından “Durumsal Lider Etkinliği Teorisi” adıyla geliştirilmiştir. Dikey ikili Bağlantı (Vertical Dyad Linkage) modeli olarak da bilinen Lider Üye Mübadele Teorisi (LUMT) Dansereau, Graen ve Haga tarafından geliştirilmiştir. Bu teorinin temelini lider ile astın arasındaki ilişki ve etkileşim oluşturmaktadır.

Lider izleyici değişimi rol yapma modelinin temeli sosyal mübadele teorisine dayanır. Bu modele göre amir tüm astlarına benzer bir liderlik stili göstermek yerine, liderlik stili her astla olan karşılıklı sosyal etkileşimine göre farklılaşır. Yüksek nitelikli bir lider izleyici ilişkisi karşılıklı güvenin olduğu, güçlü sadakat ve etkileşimin olduğu, destekleyici bir ast üst ilişkisi şeklindedir. Karşılıklı etkileşimin yüksek olduğu bu ilişkide amir, bağlılığı yüksek, tutarlı ve faaliyetleri kendi beklentilerine uygun astlarını ödüllendirir. Amirinin olumlu tavrına, astı da örgütsel vatandaşlık davranışları gibi rol gereklerinin üstünde davranışlar göstererek karşılık verir (Türker, 2006:13).

Lider ve ast arasındaki ilişkileri; lider ve astın kişilik özellikleri, davranışları, liderin durumsal yaklaşımı ve diğer faktörler oluşturmaktadır. Liderler çalışma ortamında

astları ile çeşitli seviyelerde ve derecelerde ilişki kurarlar. Bu teori liderlerin astları ile sürekli aynı seviyede bir ilişki içinde olmadığını açıklamaktadır. Söz konusu ilişkilerin ise lider davranış tarzları arasında önemli farklılıklar yaratacağı, başka bir deyişle liderin tamamen otokritik davranmasından ziyade, değişik astlarına karşı onlarla geliştirmiş oldukları ilişkileri göz önünde tutarak bu tarzlardan birine ya da ötekine yöneleceklerini varsaymaktadır. Bu ilişki grup içi (yüksek kaliteli ilişkisi) veya grup dışı (düşük kaliteli ilişkisi) olabilecektir. Grup içi ilişkide astlar iş sözleşmesi ve tanımlarına göre hareket eder ve liderlerine güven duyarlar. Bunun sonucunda, çalışma ortamında rol üstü görev ve işleri gönüllü olarak yerine getirirler. Bu şekilde liderler bireysel ve pozisyonel kaynakları (bilgi, karar verme, destek), astların yapılandırılmamış görevleri yerine getirmesi için performansları ile mübadele ederler (Gürbüz, 2007:20).

Çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını göstermesinin sağlanması; liderin, astlar tarafından yeterli ve güvenilir görülmesine, ilham vermesine, vizyon oluşturmaya ve otoriteden ziyade hedef ve fikirlere bağlılık oluşturmaya bağlıdır. Başka deyişle, izleyenin ÖVD'nı sergileyebilmesi, yöneticinin, karizmatik liderlik özelliklerine sahip olmasına dayalıdır (Aslan, 2009:257).

Grup dışı ilişkide ise astlar sadece iş sözleşmesinde ve tanımında belirtilenlere göre hareket etmekte, karşılıklı güven ve dostluk sınırlı olmaktadır. Sonuç olarak araştırmalar, karşılıklı güven, olumlu destek, informal bağımsızlık, açık iletişim, yüksek derecede otonomi, tatmin ve paylaşılmış sadakatin grup içi ilişkisi sonucunda ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda, lider üye mübadele ilişkisindeki kaliteli ilişkinin, çalışanların bağlılık ve ÖVD'lerini yükselteceğini ortaya koymaktadır (Gürbüz, 2007:20).

2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili tam bir uzlaşmanın sağlanamadığı görülmektedir. ÖVD'nin boyutlandırma çalışmaları incelendiğinde 30 farklı vatandaşlık davranışı tanımlanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışının çok boyutlu yapısına dikkat çekilmiştir.

ÖVD türleri ile ilgili ilk çalışma Smith ve arkadaşları tarafından 1983 yılında yapılmıştır. Mülakat yöntemi ile yapılan çalışmada yöneticilere hangi davranışların ekstra

rol davranışı olduğu konusunda sorular sormuş ve daha sonra bundan elde edilen sonuçlarla hazırlanan anketler astlara uygulanarak elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Astların doldurmuş oldukları anketler sonucunda elde edilen verilere uygulanan faktör analizi sonucunda iki ayrı faktör elde edilmiştir. İlk faktör diğerlerini düşünme yani diğergamlık, ikincisi ise genelleştirilmiş uyum boyutu adını almıştır (Basım ve Şeşen, 2010:173).

Erken çalışmalarda ÖVD, örgütsel olarak işlevsel ve rol gereklerinin ötesine geçen ve aşan davranışlar olarak tanımlanmıştır. İlk olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını Bateman and Organ (1983) iki boyutta tanımlamıştır. Birincisi dakiklik ve devamlılık gibi açık biçimde zorunlu kılınmış olanların ötesinde etkin olumlu katkılar. İkincisi bireylerin, şikâyetlerden kaçınma, gereksiz konular üzerine tartışma, suçlamalardan kaçınma gibi örgütün ve eş çalışanlarının zarar görmesini engelleyen davranışlar (Yaylacı, 2011:77).

Graham 1986'da örgütsel yurttaşlık anlayışı bakımından önemli bir aşama sayılabilecek bir katkı sağlamış ve siyaset felsefesindeki yurttaşlık anlayışının ÖVD kavramsallaştırmalarına eklenebileceğini öne sürmüştür. Bu gelişmenin ardından ÖVD kavramının fikir babası Organ (1988) yurttaşlık erdemi-sivil erdem (civic virtue) davranışını bir ÖVD formu olarak ÖVD kavramsallaştırmasına eklemesine karşın genel anlamda ÖVD'nı örgütsel olarak işlevsel rol fazlası davranışlar olarak tanımlamaya devam etmiştir (Yaylacı, 2011:78).

Tablo 2.2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti

Organ (1988; 1990)	Graham (1991)	George& Brief (1992)	Moorman & Blakely (1995)	Podsakoff (2000)
- Diğerlerini Düşünme - Nezaket Tabanlı Bilgilendirme - Destekleme - Barışı koruma		- Çalışma Arkadaşlarına Yardım	- Kişiler Arası 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			- Örgütsel Kabullenme
- İleri görev Bilinci		- Yapıcı Önerilerde Bulunma	- Personel Çalışkanlığı - Bireysel İnisiyatif	- Bireysel İnisiyatif
- Örgütün Gelişimine Destek verme		- Örgütü Koruma		- Örgütün Gelişimine Destek verme
		- Kendini Geliştirme		- Bireysel Gelişim

Kaynak: Acar, 2006:6

ÖVD tipine benzer şekildeki davranışların yapısı ilk olarak Katz (1964) tarafından incelenmiştir. Katz'a göre bu tip davranışların yapısı kuvvetli bir şekilde yeniliği ve kendiliğindenliği içeren aşağıda belirtilen beş boyuttaki davranışları içermektedir (Acar, 2006:5).

- Diğerleriyle birlikte çalışma,
- Örgütü koruma,
- Yapıcı fikirlere gönüllülük,
- Kendini geliştirme,
- İşletmeye karşı uygun tavır takınmak

ÖVD'nin türleri ile ilgili çalışmalarda, Türkiye'deki daha önce yapılan araştırmalarda da tercih edilen (Köse vd., 2003:1-19, Özdevecioğlu, 2003:117-135, Bingöl vd., 2003:49-508, Organ, 1988:96, Taşcı ve Koç, 2007:274) beş boyutlu inceleme biçimi tercih edilmiştir.

Dolayısıyla aşağıda ÖVD boyutları ile ilgili yazın incelenmiş ve birçok araştırmaya temel teşkil etmiş olan Organ ve Podsakoff'un boyutlandırma çalışmalarına yer verilmiştir.

2.7.1. Dennis Organ'ın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlandırması

1988 yılında Organ ve arkadaşları ekstra rol davranışını geliştirerek örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ortaya atarak diğergamlık (altruizm), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket tabanlı bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) olmak üzere ÖVD türlerini 5 olarak belirlemiştir. Organ ve arkadaşlarının bu çalışmaları literatürde birçok araştırmacının kaynağı olmuştur. Diğergamlılık ve nezaket boyutu bazı araştırmacılar tarafından birlikte anılsa da Organ 1988 yılında bu iki boyutun birbiriyle benzeştiğini ancak diğergamlılığın, kişilere bir problem ortaya çıktıktan sonra yardım etmeyi; nezaket boyutunun ise problemin ortaya çıkmasını engellemek ya da etkisini azaltmak ve yardımcı olmak olarak tanımlayarak iki boyutu birbirinden ayırmıştır.

Organ'a göre biçimsel görevin üstünde ya da üzerinde bulunan, örgütü sosyal ve psikolojik çevrede destekleyen ÖVD'nin yapısını oluşturan boyutları şunlardır:

- a. Diğerlerini Düşünme; Diğergamlılık; Özgecilik (Altruism)
- b. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy)
- c. İleri Görev Bilinci; Vicdanlılık (Conscientiousness)
- d. Gönüllülük; Centilmenlik (Sportsmanship)
- e. Örgütün Gelişimine Destek Verme; Sivil Erdem (Civic Virtue)

2.7.1.1. Diğerlerini Düşünme; Diğergamlılık; Özgecilik (Altruism)

Örgüt içinde işle ilgili herhangi bir görev ya da sorunda diğer bir çalışana veya çalışan grubuna yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır (Sökmen ve Boylu,

2011:149). Kendi mesaisi dışında örgüt içinde yer alan diğer çalışanlara ve yöneticilere yardım etmeyi ve onları işle ilgili ortaya çıkabilecek problemlerden korumayı içeren doğrudan ve gönüllü davranışlardır (Acar, 2006:6). Organ bir iş görenin diğer bir işgörenin rahatsız olması nedeniyle onun işini üstlenmesi davranışını bu boyuta örnek olarak vermektedir (Çetin, 2004:20).

Organ'a göre diğerlerini düşünmek örgütsel bir görevde yada örgütsel bir problemle karşılaşıldığında diğer çalışana yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır (Akbaş, 2011:64).

Örgütte yeni başlayan çalışana işi öğrenmesi için yardım etme, örgüte yeni alınan araç gereçlerin nasıl kullanacağı konusunda diğer çalışanlara yardımcı olma, iş yükü yoğun olan çalışma arkadaşına yardım etme, çalışma arkadaşının kendi başına elde edemeyeceği materyalleri bulma ve kullanma konusunda yardımcı olma örnek olarak verilebilir.

2.7.1.2. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy)

Çalışanların diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözümü için önerilerde bulunma, yardımcı olma ya da sorunun ortaya çıkmasına engel olma türündeki önleyici nitelikteki davranışlardır (Bolat, 2008:126).

Başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır. Nezaket tabanlı bilgilendirme, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce, bu bireyleri bilgilendirmeye dayanan davranışlar sergileme olarak görülebilir. Bu özelliği ile nezaket, örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önlemede önemli bir rol oynar, zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına yardımcı olur (Çetin, 2004:20).

Organ'a (1988) göre nezaket çalışanın kendi kararlarından ve hareketlerinden etkilenebilecek kişilerle iletişim halinde bulunmasını ifade etmektedir. Diğer çalışanlarla iş birliği halinde çalışırken, işbirliği sorumluluğunu kabullenmek ve yerine getirmek ile ilgilidir (Yılmaz, 2010:4).

Organ'a göre, diğergamlık ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en önemli fark yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Diğergamlıkta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar ise öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkileri azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

2.7.1.3. İleri Görev Bilinci; Vicdanlılık (Conscientiousness)

İşgörenlerin kendilerinden beklenen asgari rol davranışının ötesinde bir rol davranışı sergilemeleri ve işe devamlılık, düzenli çalışma, dakiklik ve dinlenme zamanlarını yerinde kullanmalarıdır (Sökmen ve Boylu, 2011:149). Çalışan, başkalarının adına yaptığı işleri ciddiye alarak az hata yapmaya çalışır, davranışları izlenmese bile örgütün kurallarına uyar (Çetin, 2004:22). Örgüt üyelerinin bazı rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir (İplik, 2009:110).

Organ'a (1990) göre ileri görev bilinci örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışlarının ötesinde davranış için gönüllü olmalarını belirtir (Akbaş, 2011:65). İşine sadık ve düzenli gelmek, gerekli olduğunda geç saatlere kadar çalışmak örnek olarak verilebilir.

2.7.1.4. Gönüllülük, Centilmenlik (Sportmanship)

Organ'a göre sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemelerini ve hoşgörülü olmalarını ifade eder (Ay, 2007:24).

İşteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı içerir (Çetin, 2004:21). Örgüt içinde bireylerarası gerginlik yaratabilecek olumsuzluklardan uzak durmaktır (Sökmen ve Boylu, 2011:149).

Gönüllülük ve centilmenlik, lidere ve örgüte bir bütün olarak bağlılığı ifade etmektedir. Genel olarak çalışanların ağır yük ve rahatsızlıklara katlanmaya istekli olması, işler yolunda gitmediği zamanlarda bile pozitif tavır sergilemesi ve astlarının ilgilerini örgütün faydası yönünde kullanmasını sağlaması olarak tanımlanabilir (Acar, 2006:7). ÖVD'nin sportmenlik boyutu, işgörenlerin işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve karşılaşılan sorunları aşarak, istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir (Sezgin, 2005:324).

Sportmenlik, örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikayet etmeden ve olumlu bir tutum içerisinde çalışmaya istekli olmayı ifade eder. Bu boyutta, sorunları problem etmeme anlayışı vardır (Sezgin, 2005:324). Diğer çalışan arkadaşlarına saygılı olma, sorunlara karşı çözümci yaklaşma örgütün itibarını dış çevreye karşı koruma şeklinde kendini gösteren davranış boyutudur.

Çalışanların işletmenin ününü korumada istekli olması, piyasalara iyi haberler vermek, yanlış anlaşılmalrı düzeltmek (Acar, 2006: 7), zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlarak geçirmemek, iş arkadaşlarına ve örgütün yasal çevresini oluşturan unsurların çalışanlarına saygısızca davranmaktan kaçınmak, örgüt imajını korumak centilmenliğe örnek olarak verilebilir.

2.7.1.5. Örgütün Gelişimine Destek Verme; Sivil Erdem (Civic Virtue)

Temel olarak örgüt faaliyetlerine aktif ve gönüllü olarak katılımı içerir. Burada işgören, örgütü etkileyen olaylara karşı kendini sorumlu hisseder, toplantılara ve tartışmalara katılır, değişim çalışmalarında aktif olarak yer alır ve kabulü konusunda gayret gösterir (Sökmen, Boylu, 2011:150). Organ'a (1988) göre sivil erdem örgüt yönetiminin doğru davranışlar göstermesine yol açan çalışan tepkilerinin bir derecesidir (Yılmaz, 2010:4). Sivil erdem, örgütün çıkarlarını en üst düzeyde gözeterek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle ilgili olma davranışlarını içermektedir (Sezgin, 2005:323).

Organ'a göre örgütsel erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. "Organizasyonun Vatandaş Olma" bilinciyle açığa çıkan ve çalışanların organizasyonun politik yaşamında

söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Organ'ın "Örgütsel Erdem", "Örgütsel Katılım", olarak belirlediği ÖVD Graham tarafından da 1994'te tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı klasik politika felsefesine dayanarak geliştirmiş ve "organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma" olarak ifade etmiştir. Graham'a, göre iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir (Ay, 2007:25-26).

Sivil erdem organizasyonun gelişimine destek vermeye dayanan bu boyuta örgüt içi toplantılara katılmak, örgüt içindeki değişimlere ayak uydurmak ve diğer çalışanlara bu konuda destek vermek, örgütün amaçları doğrultusunda yenilikleri takip ederek bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri diğer çalışanlar ile paylaşmak örnek olarak verilebilir.

Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için örgütsel erdem davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000: 30).

2.7.2. Philip M. Podsakoff'un ÖVD Boyutlaması

Organ'dan sonra gelen bazı araştırmacılar tarafından diğerlerini düşünme, nezaket tabanlı bilgilendirme, destekleme ve barışı koruma boyutları bir arada değerlendirilerek yardım etme veya yardımseverlik adıyla tek bir boyut olarak tanımlanmıştır. Yapılan bir çok çalışmada özellikle diğerlerini düşünme ve nezaket tabanlı bilgilendirme boyutlarının tek bir boyut altına toplandığı Organ (1997) tarafından da kabul edilmekle beraber yine de bu boyutlar arasında farklılığın sürdürüldüğü ifade edilmektedir.

Podsakoff ve arkadaşları tarafından 2000 yılında tanımlanan ve aşağıda yer alan yedi boyut son yıllarda literatürde genel kabul görmüştür (Acar, 2006:6).

- Yardım Davranışı (Helping Behavior)
- Gönüllülük ve Centilmenlik (Sportsmanship)
- Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty)
- Örgütsel Kabullenme/Uyum (Organizational Compliance)

- Bireysel İnisiyatif (Individual Initiative)
- Örgütün Gelişimine Destek Verme/Sivil Erdem (Civic Virtue)
- Bireysel Gelişim (Self-development)

2.7.2.1. Yardım Davranışı (Helping Behavior)

Yardım etme davranışı diğerlerine işlerle ilgili sorunlarda yardımcı olma ve onları işleri ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorunlara karşı koruma türündeki gönüllü davranışları içerir. Tanımın birinci kısmı, Organ'ın özgecilik, barışı koruma destekleme boyutlarını, Graham'ın kişilerarası yardımlaşma boyutunu içermektedir. İkinci kısmı ise Organ'ın nezaket boyutunu kapsamaktadır (Bolat, 2008:126). Podsakoff ve MacKenzie'e (1994) göre yardım davranışı çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlardır. İş arkadaşının ihtiyacı olan veya kendi başına tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama şeklinde ele alınmaktadır (Gürbüz, 2006:55, İplik, 2009:110).

Podsakoff'a (2000) göre, yardım davranışı kendi mesaisi dışında yer alan diğer çalışanlara ve yöneticilere yardım etmeyi ve onları işle ilgili ortaya çıkabilecek problemlerden korumayı içeren doğrudan ve gönüllü davranışlardır (Acar, 2006:6).

Diğerlerine yardım etme davranışı kaynakların kullanımında kolaylık ve serbestliği sağladığı, koordinasyonu artırdığı ve elverişli bir çalışma iklimi sağladığı için örgütsel etkinlikle ilişkilidir (Akbaş, 2011:65).

Bu davranışlar oldukça dürüst iyi asker yada iyi yurttaş sendromu kapsamına giren doğru ve uygun davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Podsakoff'a göre bu tür davranışlar gösteren çalışanlar grup içi çatışma ihtimalini azaltarak çatışma yönetimi için ayrılan zamanı azaltır (Acar, 2006:7).

Podsakoff'un yardım davranışına göre, çalışanların işe yeni başlayan diğer çalışanlara işi öğretme ve örgüte uyum için destek verme rahatsızlanan arkadaşına işlerini bitirme konusunda yardım etmesi, ağır iş yükü olan çalışanlara yardım etmesi yöneticilerin işlerini de kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler iş öğretme ya da rahatsızlanan çalışanın işleri ile ilgili koordinasyonlarla uğraşmak yerine diğer yönetim faaliyetlerine daha çok zaman ayırırlar.

Yardım etme davranışı yalnızca çalışma arkadaşlarına yardım etme olarak algılanmamalıdır. Müşterilere, satıcılara ya da dağıtım kanalındaki diğer taraflara yardım etme olarak da kendini gösterir.

2.7.2.2. Gönüllülük ve Centilmenlik (Sportsmanship)

Sıkıntı veren olaylar karşısında şikayet etmemek ve hoşgörülü olmak yanında, çalışma arkadaşlarından şikayetçi olmamak ve şikayete konu olacak davranışlarda bulunmamak gibi davranışları içerir (Akbaş, 2011:65). Bu boyut çalışanların örgütteki bireylerarasında çatışmaya neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder (İplik, 2009:110). Gönüllülük ve centilmenlik davranışı örgüt içinde huzurlu ve hoşgörülü bir ortamın olmasını sağlar. Çalışanın önemsiz sorunları düzeltmek, diğer çalışanlara saygılı davranmak ve çalışma arkadaşlarının arasında beliren huzursuzlukların giderilmesi konusunda yanlış anlaşılmalara mahal vermeyecek davranışlara bulunması örgütte huzurlu bir çalışma ortamının olmasını ve barışçıl bir örgüt iklimini sağlayacaktır.

Centilmenlik ideal olmayan örgütsel koşulları şikayet etmeksizin tolere edebilmedir. Podsakoff ve arkadaşları centilmenlerin sadece şikayet etmeme ötesinde işler yoluna girmediği zamanlarda da olumlu davranışlar göstereceklerini, kendi isteklerinden iş grubunun iyiliği için feda edeceklerini, gerektiğinde kişisel düşüncelerini bir kenara bırakacaklarını öngörmüştür (Aslan, 2008:167).

Gönüllülük ve centilmenlik lidere ve örgüte bir bütün olarak bağlılığı ifade etmektedir. Genel olarak çalışanların ağır yük ve rahatsızlıklara katlanmaya istekli olması işler yolunda gitmediği zamanlarda bile pozitif tavır sergilemesi ve astlarının ilgilerini örgütün faydası yönünde kullanmasını sağlaması olarak tanımlanabilir (Acar, 2006:7).

2.7.2.3. Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty)

Örgütün korunması, örgütsel amaç ve hedeflerin onaylanması, desteklenmesi ve savunulmasından oluşur ve örgütü dışarıdakilere tanıtmayı, onu dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalmayı içerir (Bolat, 2008:127).

Örgüte karşı yükümlülük altına girmek ve örgütün yükselmesi anlamında tanımlanabilmektedir (Acar, 2006:8). Çalışanın sadakati, örgütü dış çevreye rakiplere karşı övme ve savunması bakımından örgütün geleceği ve devamlılığı için önem arz eder.

2.7.2.4. Örgütsel Kabullenme/Uyum (Organizational Compliance)

Bireyin örgütün kuralları, düzenlemeleri, ve prosedürlerini içselleştirmesi ve kabulünü içerir. Bu yönüyle de, kurallara uyulup uyulmadığı takip edilmese bile bunlara uyma türündeki davranışlardan oluşur (Bolat, 2008:127). Çalışanın mesai saatlerine, çay ve yemek molalarına, örgüt yararına yapılan düzenleme ve çalışma sistemine örgüt hiyerarşisi ile ilgili kurallara uymasındır. Bu tür davranışlar örgütün tüm elemanlarından gösterilmesi arzu edilen ve yöneticilerin bu iyi vatandaşları kontrol etme ihtiyacı göstermemesi nedeniyle yönetsel verimliliği artıran davranışlardır (Acar, 2006:8).

2.7.2.5. Bireysel İnisiyatif (Individual Initiative)

Vicdanlılık ve kişisel çalışkanlık olarak ifade edilebilir. Bu davranış işleri ve üstlenilen rolleri ile ilgili yükümlülüklerinin ötesine geçerek örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmayı belirtir (Bolat, 2008:127-128). Örgütün bir çalışanı olarak çalışanın rol tanımlarının ötesindeki gönüllü davranışlarıdır (Aslan, 2008:166).

Çalışanın mesai ücreti almadan işin bitmemesi halinde işi bitirmek için geç saatlere kadar çalışması, örgüt kaynaklarını tasarruflu, verimli ve temiz kullanması, olumsuz hava koşullarına ciddi sağlık problemi olmadığı durumlarda işine gelmesi örnek olarak verilebilir.

Bireysel inisiyatif, diğerlerine yardımcı olmanın aksine belirli bir bireye yardımcı olmak değil yaratıcı faaliyetlere ve ilave sorumluluklar almaya gönüllü olarak, örgütün performansını artıracak yenilikler yaparak ve diğerlerini cesaretlendirerek örgüte yardımcı olmaktır. Etkisi daha geneldir yani örgüte bir bütün olarak faydalı olan ve daha çok dolaylı yollardan görülen davranışlardır. Bireysel inisiyatif gösteren çalışanlar daha az yönetsel gözetime ihtiyaç göstererek yöneticilerin daha fazla sorumluluk devredebilmesine müsaade ederler (Podsakof & MacKenzie, 1997:139).

2.7.2.6. Örgütün Gelişimine Destek Verme/Sivil Erdem (Civic Virtue)

Bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgüte bağlılığı ve ilgiyi örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder (Bolat, vd., 2009:218). Çalışanların kurumlarındaki gelişmelere uyum göstermeye çaba harcamaları, kurumdaki değişiklikleri izleyerek diğerleri tarafından da bu değişimin kabul görmesi için gayret göstermeleri bu kapsamdaki davranışlar arasında yer alır (Akbaş, 2011:65). Podsakoff ve arkadaşlarına göre sivil erdem örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılımdır (Aslan, 2008:167).

Örgüt toplantılarına katılmak, örgüt ile ilgili sorunlara çözüm bulmak için fikir beyan etmek, örgüte zarar vereceği düşünülen şüpheli durumları rapor etmek sivil erdem davranışına örnek olarak verilebilir.

2.7.2.7. Bireysel Gelişim (Self-development)

Kişinin örgüte daha fazla katkıda bulunmak için gönüllü olarak becerilerini, bilgisini ve yeteneklerini artırma çabalarını içerir (Bolat, 2008:128). Çalışanın alanı ile ilgili eğitimlere ve kurslara katılması, örgüt içindeki değişimlere karşı koymadan destek vermesi, teknolojik gelişmeleri takip ederek işine uyarlaması örnek olarak verilebilir. Bireysel gelişim boyutu çalışanın kendini geliştirmesi ve gelişimini tamamlaması için anahtar boyuttur.

2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Belirleyicileri

ÖVD ilk ortaya çıkışı ve gelişimi sürecinde yapılan araştırmalar ÖVD'nin belirleyicilerini ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Smith, Organ ve Bateman'a göre ÖVD'nin belirleyicilerini birbirleriyle ilişkili iki etken oluşturmuştur. Bu belirleyicilerden ilki iş memnuniyetini (iş tatmini) temel olarak almıştır. İnsanlar yararlanacakları veya cezalandırılacakları koşulları göz önüne alarak davranış sergiliyor bu durum sosyal değişim teorisine dayandırılıyor. Buda kişinin kendi kontrolü altında isteği ile ÖVD sergilemesi olasılığını yükseltiyor (Gadot ve Cohen, 2004:122).

ÖVD'nin belirleyicilerinden ikincisi adalettir. Organ 1990 yılındaki çalışmasında adaletsizliğin kişinin algılarından kaynaklandığı öne çıkmıştır. Tatminsizliğin eşliğinde

sosyal değişim, adalet eksikliği, ekonomik değişimin birbirleri ile ilişkisi kişinin organizasyonla ilişkisinin yeniden tanımlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Knovsky ve Pugh 1994 yılında prosedürsel adaletin (Sistemin çalışanlarına bağlılık gibi sorunlarının adil denetim uygulamasının kullanımı ile) ve eşit adalet dağıtımı ile (İşlem sözleşmeleri ve ekonomik değişim adaleti) çalışanın güvenliğini etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu da ÖVD'nin daha yüksek seviyede olmasına nedendir. Sonuç olarak araştırma ile ilgili adalet veya işyerindeki özkaynak algısının ÖVD'yi etkilediği üzerinde yoğunlaşmıştır.

İlk iki kavramın karşılaştırması yapılarak kar amacı gütmeyen ve gönüllü sektörlerde “iş-uyum” ve “insan kaynakları yönetimi” kavramlarının ÖVD üzerine etkileri incelenmiştir. Bu bölümde bir bireyin beklentilerinin olası sonucu olan organizasyona uyumunun ÖVD'ye etkileri araştırılmıştır. Bununla birlikte bu bölümde iş tatmini, örgütsel bağlılık, ayrılma niyetleri gibi çeşitli iş tutumları ile ÖVD arasındaki ilişkiye ilişkin hipotezler öne sürülmüştür. Hipotezlerin doğruluğu için iki ayrı grup oluşturulmuştur. 1.Grup gönüllü sektörden, 2.Grup ise kamu sektöründen oluşmuştur. 1.grupta kişinin görevlerini ihmal niyetlerini ve ilk bölümde önerilen örgütsel politika algılarının işleyişini değiştirmek ve geliştirmek amacıyla ses yükselmelerinin nedenleri belirlenmiştir. Önceki bölümlerde önerilmiş olan ÖVD açıklamalarıyla bu bölümdeki açıklamalar birleştirilerek 1.Grup için “beklenti/uygun/uyum” ilişkisinin, 2.Grup için ise “hakkaniyet/adalet/siyaset teorisi” ilişkisinin ÖVD ile ilişkilendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Gadot ve Cohen, 2004:123).

Araştırmada bu olumlu davranışları incelemenin bir yolu olarak uyum ve beklentilerin sürekli değerlemeler yaparak bireyler ve onların çalışma ortamı arasında bir ara yüz geliştirerek ÖVD'ye katkıda bulunulabileceği önerilmiştir. Yani adalet ve iç politika sorunlarına daha fazla dikkat edilmesi gerektiği önerilmiştir.

Bu nedenlerle ÖVD'nin sofistike alımı seçimi yada örgütün kendi çevresi ve beklentileri yerine bireyin uyum, teşvik iş geliştirme programları gibi insan kaynakları yönetimi stratejileri geliştirmeleri tavsiye edilmiştir.

Organ ve Ryan tarafından 1995 yılında yapılan meta analizinde ise ÖVD'nin belirleyicileri iş tatmini, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve lider desteği olarak belirtilmiştir (Gürbüz:2006, 57).

Podsakoff vd. (2000) ÖVD belirleyicilerini dört ana başlık altında toplamıştır.

- Bireysel (çalışan) özellikler
- İş Özellikleri
- Örgütsel Özellikler
- Liderlik

2.8.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bireysel (Çalışan) Özellikler ile İlişkisi

ÖVD'nin bireysel özellikler ile ilişkisi incelenirken örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon, örgütsel güven, örgütsel adalet, kişilik, demografik özellikler, çalışma süresi, bireyin ruhsal durumu gibi kavramları araştırmak önemlidir.

ÖVD üzerinde etkili olacağı düşünülerek Bateman ve Organ, 1983, O'reilly ve Chatman, 1986, Smith vd., 1983 eğilimsel ve ahlaki değişkenler olmak üzere iki temel alana odaklanılmıştır. Birinci alan olan eğilimsel değişkenler, anlaşılabilirlik, vicdanlılık ve olumlu etkileme gibi değişkenlerin ÖVD'ni etkilediği söylenmiştir. Diğer alan ahlaki değerler kapsamına giren iş tatmini, dürüstlük algısı, örgütsel bağlılık ve algılanan lider desteği ÖVD ile ilişkisi en çok tartışılan ilişki olduğu ortaya konulan öncüllerdir (Basım ve Şeşen, 2010:175).

2.8.1.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi

Gürbüz'ün 2006 Yılı'nda duygusal bağlılık ve ÖVD ilişkisinin belirlenmesine yönelik araştırmasında duygusal bağlılıkla ÖVD arasındaki anlamlı ilişki olduğu ve duygusal bağlılığın çalışanların ÖVD sergilemelerine yol açan faktörlerden biri olduğu ortaya konulmuştur (Gürbüz, 2006:70).

Organ ve Ryan'ın, 1995, Schappe'nin, 1998, Kaufman vd.'nin, 2001 yaptıkları araştırmalarda ÖVD'nin öncüllerinden birinin örgütsel bağlılık olduğu varsayılmaktadır. Literatürde bu yönde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en büyük pozitif etkiye sahip

olacağını, bunu normatif bağlılığın takip edeceğini ve devamlılık bağlılığının ÖVD üzerinde az yada olumsuz bir etkisinin olacağını ileri sürmüşlerdir. Literatürde örgütsel bağlılığın, ÖVD ile herhangi bir ilişkisinin olmadığına ilişkin araştırmalara da rastlanmaktadır (Aslan, 2008:167).

O'Reilly ve Chapman (1986) örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. O'Reilly ve Chapman 1986 yılında yaptıkları araştırmada, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğunu saptamışlardır (Kamer, 2001: 14). Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu; bireyin, örgütteki diğer kişilere kendini yakın hissetmesi, içselleştirme boyutu ise bireyin, örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesini ifade eder (Balay, 2000: 13).

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin çalıştığı örgüte sadakatinin derecesini ifade eder. Örgütle özdeşleşme, içselleştirme, örgütsel amaçları benimseme, örgütsel amaçlar için fedakârlıkta bulunabilme şeklinde kendini gösteren örgütsel bağlılığın sağlanmasında işgörenlerle örgüt arasındaki paradigmatic uyumun önemli bir rolü vardır. Paradigmatic uyum, işgörenlerle örgüt arasında amaç birliğinin de ötesinde tüm doğru ve yanlışlarda uyumlaşmalarını tanımlar (Geçer, 2008:24)

Aslan'ın 2008 yılındaki araştırmalarında ÖVD üzerinde, en önemli etkinin mesleğe bağlılık ve alt boyutta ise mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel bağlılığın etkisinin olmadığı yalnızca alt boyutta örgüte normatif bağlılığın negatif etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aslan, 2008:174).

Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri belirlenmekte, ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir (Geçer,2008:24).

2.8.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini ile İlişkisi

İş tatmini en basit sekliyle, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutum olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir.

Organ'a (1988) göre ÖVD, biçimsel rol performansı veya verimliliğin ötesine geçen, karşılığında ödüllendirilmeyen ve ne işin gerekleri ne de yönetim tarafından yapılması için zorlanmayan bireysel katkılardan oluşan davranışlardır. Bu sebeple yerine getirilmesi karşılığında biçimsel olarak ödüllendirilmeyen bu davranışların çalışanın iş tatmini ve motivasyonunu ne derecede etkilediği de önem kazanmaktadır. Bugüne kadar yapılan tüm çalışmalarda ortaya çıkan çeşitli sonuçlara rağmen iş tatmini halen ÖVD'ni gözlemek için en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir (Acar, 2006:10).

İş tatmini, örgüt tarafından resmen tanımlanan görevlerle ilgili performansın (görev performansı) yanı sıra resmen tanımlı olmayan ancak örgütün yeterlik ve verimliliği açısından önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilidir. İşverenin yada üstlerinin kendisine davranışından hoşnut olan birey, örgütte kendisi için resmen tanımlanmış olan görevlerden fazlasını yapmaya gönüllü olacaktır. Böylece, bu gönüllülük davranışının doyumun bir sonucu olarak ortaya çıktığı, bağlamsal performansta artış anlamına geldiği ve örgüt performansına katkı sağlayacağı düşünülebilir (Geçer, 2008:24).

Vilela et al'nin, 2008'de yaptığı çalışmalar iş tatmininin, kişi örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde aracı etkisi olduğunu bulgulayan bir araştırmaya göre personel kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında benzerlik olduğunu hissettiğinde, daha fazla örgütsel bağlılık ve işinden daha fazla tatmin duyacak ve ÖVD pozitif yönde etkilenecektir. Karşılıklı ilişki nedeniyle ya da paylaşılan tatmin duyguları nedeniyle işlerinden daha fazla tatmin olanlar, başka çalışanlara göre daha fazla ÖVD gösterme eğiliminde olacaklardır (Akbaş, 2011:66-67).

Çalışanlar, çalışma ortamında mevcut uygulama ve süreçlerden tatmin, üstlerinden adalet ve eşitlik algıladıklarında, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirecek ve bunun sonucunda ÖVD sergileyebileceklerdir (Gürbüz, 2006:54).

Yazında yapılan bazı araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında çift yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. İş ortamındaki tatminsizlik kişinin işine karşı göstereceği olumsuz tepkiyle alakalı bulunmuştur. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler saptanmıştır (Geçer, 2008:25).

2.8.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Motivasyon ile İlişkisi

Kişilerde hangi güdünün eğilimi olduğu bilindiğinde ne tür ÖVD'nin sergileneceği önceden bilenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarında, çalışanların motivasyonu önemli bir yer tutmaktadır. Eğer çalışanların motivasyonları yüksek ise bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyecektir.

Rioux, S. and Penner, L, (1999) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yürütmede üç ana güdüden etkilendikleri ortaya çıkmıştır:

- Prososyal Değerler
- Organizasyonel Kaygılar
- Etkili Yönetim

Penner ve arkadaşlarına göre; insanların bir davranışı neden yaptığının peşinde olmak gerekir. Özellikle, bir işletmede insanlar davranışlarını nedenlere oturtarak yaparlar. Yani bir insanın davranışı o insanın amaç ve ihtiyaçlarının dışı vurumudur. Dolayısıyla aynı davranışı gösteren iki insanın motivasyonel sebepleri değişiklik gösterebilir. Clary ve arkadaşları da Penner'in bu fikrini desteklemiştir. Onlara göre de, ÖVD'nin başarıya ulaşım organizasyonu ileri götürebilmesinin tek yolu amaç ve istek tabanına koyulmuş davranışlardır. Kişilerde hangi güdünün eğilimi olduğu bilindiğinde ne tür ÖVD'nin sergileneceği önceden bilenebilir. Eğer çalışanların motivasyonları yüksek ise bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyecektir.

2.8.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Güven ile İlişkisi

Güven ilişkileri, bir tarafın ilgisinin diğerine, güven olmaksızın oluşmayacağı anlamına gelen birbirine bağlılık temeline dayanır. Birbirine bağlılık olmazsa güvene gerek

yoktur. Bir ilişkideki birbirine bağlılık savunmasızlığı doğurur ve savunmasızlık pek çok güven tanımının ortak özelliğidir. Güven risk almayı ve bir insanın başka bir insana zarar verici davranışlar göstermeyeceği rahatlığına dayanan savunmasızlığı içerir. Güven, bir grubun başka bir grubun yardımsever, güvenilir, yeterli, dürüst ve açık olduğuna dair rahatlığa dayanan savunmasızlığa istekli olmasıdır (Samancı ve Yücel, 2009:116).

İşgörenlerin hem kendi aralarında hem de üstlerine karşı duydukları güvenin örgüt işleyişi açısından fayda sağlayacağı saptanmıştır. İşgörenlerin, üstlerine karşı güven duyduklarında rol sınırlarını genişlettikleri, güvensizlik duyduklarında ise sadece tanımlı rollerini yapmakla yetindikleri belirlenmiştir (Geçer, 2008:30).

Güven duygusu hâkim olan örgütlerin genel özellikleri arasında, açık ve katılımlı bir ortam olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından benimsenmesi, üretkenliğin ve örgüte bağlılığın yüksek olması, uzlaşma kültürünün egemen olması, takım çalışmasına yatkınlık olması, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, kararlara katılım sağlanması, çalışanlar arasında sürtüşmelerin azalması, verimliliğin yükselmesi, motivasyonun artması, çalışanların işten ayrılma oranlarının ve devamsızlığının düşmesi, yaratıcılığın egemen olması sayılabilir. Güven duygusu hâkim olmayan örgütlerde ise, çalışanlar birbirini suçlamakta, sürekli olarak savunma mekanizmaları geliştirmekte, sorumluluk almaktan kaçınmakta, şüpheli, kıskanç olmakta, dedikodu yapmakta, sürekli işten kaçma davranışı göstermekte, örgütün hedeflerini benimsememektedir. Ayrıca çalışanların bağlılığı azalmakta, iş doyumunu düşmekte, performansı en az düzeye inmekte, çalışanlar mutsuz olmaktadır (Yılmaz, Bökeoğlu, 2008:778).

2.8.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Adalet ile İlişkisi

Örgütsel adalet, bireyin çalıştığı örgütteki uygulamalarla ilgili olarak algıladığı adalettir. Bu bağlamda, örgütte çalışan bireyler kendi çalışmaları sonucunda elde ettikleri kazanımlarla, aynı veya başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırmakta ve kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algılarına dayalı olarak örgüte, yöneticilere ve işe yönelik çeşitli tutumlar geliştirmektedirler (İplik, 2009:108).

Aslantaş ve Pekdemir'in 2007 yılındaki çalışmalarında çalışanların örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkide örgütsel adaletin dağıtılan ve kişilerarası adalet boyutlarının etkileri olduğu görülmüştür (Arslantaş ve Pekdemir, 2007:266).

Meydan, Şeşen ve Basım'ın 2011 yılındaki araştırmalarında adalet algısının ÖVD'nin diğergamlılık ve nezaket boyutları üzerinde doğrudan etkili olduğu görülmektedir. Bu durum ÖVD'nin kişiye yönelik olarak da ifade edilen boyutları üzerinde adalet algısının kendisini direk olarak gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Meydan, vd., 2011:54).

Çalışanlar ve yöneticileri arasında oluşan ve örgütsel adaletin varlığına duyulan inançla pekişen güvene dayalı değişim ilişkisi vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini artırmaktadır. Çalışanlar, örgütten sağladıkları yararların ve örgütteki uygulamaların adalet temeline dayandırılması beklentisi içerisindeyler. Bu bağlamda iş ortamında algılanan adaletsizlik, çalışanların örgütsel uygulamalara karşı tepki vermelerine neden olmakta, yöneticilerine duydukları güveni olumsuz yönde etkilemekte, örgütsel bağlılık, motivasyon, iş tatmini ve performans düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır. Buna göre, çalışanların örgütsel adaletle ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, özgecilik, yüksek görev bilinci, sportmenlik, nezaketen bilgilendirme ve örgütsel erdem gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimleri de artmaktadır (İplik 2009:111-115).

2.8.1.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bireyin Ruhsal Durumu ile İlişkisi

Olumlu psikolojik özelliklere sahip olma bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine yardım etmektedir. İşgörenlerin olumlu ruh hallerinin gözlemlendiği durumlarda yardımseverlik davranışlarında artma da gözlenmiştir. Benzer şekilde Organ, insanların duygusal olarak rahat oldukları durumlarda daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri gözlenmiştir (Geçer, 2008:24).

Psikolojik sözleşme gereği çalışan örgütte olumlu ilişki kurar ve örgütün yararına davranış sergiler. Bu davranışlar örgütsel sadakat, amirlerine itaat ve işbirliğine yönelik davranışlardan olabilecektir. Dolayısıyla, eğer iş gören yüksek katılım seviyesine sahipse

ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde algılıyorsa yüksek seviyede bir ÖVD sergilemesi beklenebilir (Gürbüz, 2006:54).

Smith, Organ & Near (1983), sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin diğergamlık davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:16).

Organ'a göre, moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konuda yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok ÖVD göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. Brief ve Motowidlo'ya göre (1986), iyi bir ruh haline sahip kişi yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedir. Olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George'a göre (1991), olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı 2000:21-23; Samancı, 2007:9).

2.8.1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kişilik Özellikleri ile İlişkisi

Smith, Organ ve Near, dışa dönük kişilik özelliğine sahip kişilerin daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdikleri gözlenmiştir. İçe dönük kişilerin ise, kendi endişeleriyle daha fazla ilgili olmaları sebebiyle başka kişilerin problemleri ve örgütün ihtiyaçlarıyla ilgilenecek önceliğe sahip olamadıklarından örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler (Geçer, 2008:25).

İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. Bir şeyler yaparsam sonuç değişir inancında olup boş vermişlik gibi bir tutum sergilemezler. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş, 2002:185).

Örgütler, farklı kişilik özelliklerine, kültürel değerlere ve beklentilere sahip olan bireylerin bir arada çalıştıkları sosyal yapılardır (Ülker, 2007:245). Yapılan araştırmalar

kişilik özelliklerinin örgütsel davranış ve performans ile ilgili olduğunu ortaya çıkmıştır. Kişilik özellikleri, kişilerin hayat karşındaki zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya ya da sürdürmeye yönelik çabalarını belirler. Her birey başka insanlarla ve toplumla ilişkilerinde aynı biçimde hareket etmemektedir. Bu, kişinin davranış ve hareket biçimine ilişkin olarak ortaya çıkan kişiliğine bağlı olmaktadır (Keleş, 2009:37).

2.8.1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çalışanın Demografik Özellikleri ile İlişkisi

Yazında yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlar alınmış, fakat söz konusu ilişkinin, çoğu araştırmada güçlü olduğu belirlenmiştir. Çetin ve arkadaşları (2003), özverili olma ve bilinçli olma boyutunda gençlerin nezaket ve centilmenlik boyutlarında ise yaşlıların daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Celep ve arkadaşları (2004), uyma boyutundaki davranışların gösterilmesine yaşlıların daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Yaşın ve eğitim düzeyinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Geçer, 2008:31; Bolat, vd., 2009:232).

Bolat, vd.'nin 2009 yılında yapmış olduğu araştırmada demografik değişkenlerden medeni durumun ve cinsiyetin, ÖVD ve boyutları üzerinde etkili olan önemli değişkenler olduğu görülmektedir. Bu yönüyle evli işgörenlerin ve kadınların daha fazla ÖVD gösterdikleri anlaşılmaktadır. Cinsiyet değişkeni ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda da anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Çetin ve arkadaşları (2003) özverili olma boyutunda kadınların, erdemli olma boyutunda ise erkeklerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Erdem (2003) bilinçli olma ve nezaket boyutlarındaki davranışlara kadınların daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Köse ve arkadaşları (2003), nezaket ve erdemli olma boyutlarında yine kadınların daha eğilimli olduğunu saptamıştır (Bolat, vd., 2009:230, Geçer, 2008:31).

2011 yılında yapılan bir araştırmada diğergamlılık ve nezaket boyutları açısından kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran ÖVD daha çok sergilediği, Centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla ÖVD

sergilediği ve vicdanlılık boyutunda ise çalışanların ÖVD'nı cinsiyet farklılığı olmaksızın sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır (Sökmen ve Boylu, 2011:153-156).

Medeni durumla ÖVD arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlar alınmıştır. Erdem'in (2003) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (Geçer, 2008:92).

Öğrenim durumu ile ÖVD arasında, diğer sosyo-demografik değişkenlerde olduğu gibi anlamlı ilişki saptanmıştır. Celep ve arkadaşları (2004) sadakat, işlevsel katılım ve destekleyici katılım boyutlarında daha az süre öğrenim görenlerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır (Geçer, 2008:31).

Kurumdaki çalışma süresi ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelendiği bazı araştırmalarda anlamlı farklılık ve ilişki saptanmıştır. Üniversitede öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada da, öğrencilerin, o okulda öğrenim gördükleri sürenin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde etken olduğu saptanmıştır. Erdem (2003), özverili olma ve bilinçli olma boyutlarındaki davranışlara kurumdaki çalışma süresi orta seviyede olanların (6-10 yıl) daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Samancı'da (2007) örgütsel vatandaşlık davranışının ana boyutunda, kurumda daha fazla çalışanların daha eğilimli olduğunu saptamıştır (Özdevecioğlu, 2003: 127, Geçer, 2008:31).

Kıdem arttıkça işgörenlerin o örgüt ile bütünleşmesi ve örgütün amaçları için çalışması daha kolay sağlanabilmektedir. Mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen Van Dyne ve Graham'a (1994) göre, kıdemi yüksek olan işgörenler, kuruma karşı kuvvetli bağlar ve aidiyet duygusu geliştirmekte, işlerini yerine getirmede yüksek özveride bulunmaktadırlar. Bu da vatandaşlık davranışı gösterme ihtimallerini artırmaktadır. ÖVD ve mesleki kıdemi inceleyen bazı araştırmalarda da anlamlı fark veya ilişki saptanmıştır. Çetin ve arkadaşları (2003) özverili olma, nezaket ve centilmenlik boyutlarında orta kıdemdekilerin, bilinçli olma boyutunda ise yüksek kıdemdekilerin daha eğilimli olduğunu saptamıştır. Erdem (2003), bilinçli olma ve nezaket boyutlarındaki davranışlara orta düzeyde mesleki kıdemdekilerin (6-10 yıl) daha eğilimli olduğunu saptamıştır (Geçer, 2008:31, Keleş, 2009:32).

2.8.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş ile İlişkisi

Podsakoff ve arkadaşlarının (2000) yaptıkları araştırmada da örgütsel vatandaşlık davranışının etkileyen belirleyicilerinden birinin de işin özellikleri olduğunu saptamışlardır (Geçer, 2008:27). Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar (Ay, 2007:30).

Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) ile Farh, Podsakoff ve Organ'a (1990) göre, kişiye anlamlı gelen görevler, otonomiye izin veren yönetim anlayışı ve sorumluluk veren iş ortamı, içsel motivasyonu artırmakta ve vatandaşlık davranışı ile birlikte örgütsel bağlılığı da artırmaktadır. Örneğin, bireyin çalışmasının örgütsel performans üzerindeki etkisini anlaması aidiyet ve sorumluluk duygusu oluşturarak vatandaşlık davranışlarının oluşmasını sağlar (Kamer, 2001:19).

Çekici iş özellikleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırarak daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaya teşvik edebilmektedir. İtici iş özellikleri ise işgörenin mutsuzluğuna sebep olabileceğinden örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma isteğini engelleyebilir (Keleş, 2009:35-36). Çalışma statüsü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ele alındığında tam zamanlı çalışanların kısmi süreli çalışanlara göre daha fazla ÖVD gösterdikleri görülmüştür.

2.8.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Özellikler (Vizyon) ile İlişkisi

Örgüt kültürü, yapılar, politikalar ve sosyal iklim; örgütte kalanlar, örgütün kendine çektikleri ve seçtikleri tarafından belirlenir. Kişi-örgüt uyumu bireyler ve örgütler için yararlıdır. Yüksek uyum, benzer değerlere sahip olan bireylerin örgütlerde daha rahat hissetmesini ve kendilerini yeterli hissetmelerini sağlar. Örgüt bakımından uyumun yüksek olması, ekstra rol davranışlarının artmasını sağlar (Akbaş, 2011:58).

Toplum kültürü, örgütsel vatandaşlık üzerinde şekillendirici ve içerik belirleyici bir etkiye sahip olmakla kalmayıp örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkış nedenleri üzerinde de etkilidir. Bu sebeple, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkış nedenleri toplumdan topluma bazı etkenlerde değişiklik gösterebilir (Gök, 2007:24).

Örgütsel kültür örgütün değerlerinin tarafsızca ve adalete ilişkin değerlerini etkilemesini temsil etmektedir. Bazı değerler çalışanların iş değerleri ile çatıştığında çalışan ekstra rol davranışını adapte etmeye daha az meyillidir (Çetin, 2004:45).

Çalışanların önemli kararlara katılımının sağlanması örgüte bağlılığı ve ekstra çaba sarf etmeyi motive etmektedir (Yücel, 2006:12). Çalışan kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında benzerlik olduğunu hissettiğinde, daha fazla örgütsel bağlılık, tatmin duyacak ve ÖVD pozitif yönde etkilenecektir.

Kişî örgüt bütünleşmesi; bir örgütte en önemli faktör, örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanan insandır. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları, kişî örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Birey örgütte oluşan sosyal değerlere ne kadar uyarsa o kadar örgütle bütünleşmiş olacaktır (Dönder, 2006:5).

Akbaş'ın 2011 yılında yapmış olduğu araştırma bulgularına göre algılanan kişî-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarının tümü üzerinde etkili olmaktadır.

Algılanan dış imajın çekiciliği, örgütün bir üyesinin, düşüncelerine önem verdiği diğer insanların örgütü saygın, beğenilen, prestijli ve iyi bilinen bir örgüt olarak gördüğü yönündeki algısıdır. Bireyler saygın bir örgütün bir parçası olmaktan gurur duyarlar. Çünkü bu prestij onların da kendilerini değerli bulmasını sağlar (Karabey ve İşcan, 2007:233). Kendini prestijli bir örgütün üyesi olduğunu düşünen birey ÖVD sergileme eğilimde bulunacaktır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı açısından örgütsel vizyonun niçin önemli olduğu, örgütsel vizyonun üç işleviyle açıklanmaktadır (Geçer, 2008:28).

- Vizyon; işgörenleri teşvik eder, yetkilendirir, geliştirir. Ayrıca, örgütün bütün etkinliklerinin temeli olarak da kabul edilir.
- Vizyonlar, karar vermede bir temel oluşturur. Her karar, örgüt vizyonunu ve stratejisini örgüt içindeki herkese hatırlatma fırsatı sağlar.
- Örgütsel enerjinin ortaya çıkartılması için temel araç olan vizyon, işgörenleri örgütün sürekli geliştirilmesi yönünde teşvik eder.

2.8.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Liderlik ile İlişkisi

Örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini ve örgütsel adalet algılarını etkileyen unsurların neler olduğunun bilinmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda etkili unsurlardan biri durumunda olan liderin özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini ve örgütsel adalet algılarını nasıl ve ne yönde etkilediği önemlidir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007:262).

Çetin ve arkadaşları 2012 yılında yaptıkları çalışmada ÖVD üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkisi nedeniyle liderlik, ÖVD'nin en önemli öncüllerinden biridir. Liderlik ile çalışanların ÖVD sergileme eğilimi arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Çetin, vd., 2012:11).

Bolat vd. 2009 yılında yaptığı araştırmada güçlendirici lider davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Yöneticiler ve işgörenler mübadelenin tarafları olarak, karşılıklılık boyutunda, birbirlerine olumlu sosyoduygusal çıktılar sunmaktadırlar. Bu noktada, güçlendirici lider davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir (Bolat, vd., 2009:219). Özellikle anlam boyutuna yönelik lider davranışlarının, nezaket dışındaki diğer tüm örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan tek güçlendirici davranış olduğu görülmektedir. Ayrıca, anlama dönük lider davranışlarının en etkili olduğu örgütsel vatandaşlık biçimi, sivil erdem davranışdır. ÖVD boyutunda genel olarak güçlendirici lider davranışının en etkili olduğu boyut vicdanlılık davranışdır. Bunu, daha sonra özgecilik davranışı izlemektedir. Konu güçlendirici lider davranışlarına dönük boyutlar açısından ele alındığında ise güçlendirmeye yönelik boyutlardan hiçbirinin nezaket davranışı üzerinde etkili olmadığı görülmektedir (Bolat, vd., 2009:231-232).

Arslantaş ve Pekdemir'in 2007 yılında yaptığı araştırmada yapılan analizler sonucunda, yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkide dönüşümcü liderliğin büyüleyici özellik/ilham verme ve bireysel düzeyde ilgi boyutlarının etkileri olduğu görülmüştür (Arslantaş ve Pekdemir, 2007:269).

Aslan'ın 2009 yılında yapmış olduğu çalışma sonucunda, karizmatik liderlikle ÖVD arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yöneticisini karizmatik algılayan

işgörenin, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi, yani örgütü için rol tanımlarının ötesinde güç sarf etmesi beklenir. Zira bu davranışı gösteren bireyler, örgütleri için beklenenden fazlasını yapmaya hazır bireylerdir. Araştırmanın diğer önemli bir sonucu ise örgütteki çalışma yılının, karizmatik liderlikle ÖVD'nin ilişkisinde negatif yönlü etkisinin saptanmasıdır. Bunun anlamı, işe yeni başlayanlardaki karizmatik liderlik algılamasının, ÖVD üzerindeki etkisi yüksek iken kurumda çalışma yılı arttıkça bu etkinin giderek azalmasıdır (Aslan, 2009:269).

2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

Organ'a (1988), göre ÖVD örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı, bunların sonucu olarak da performansı arttırdığıdır. Vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı artırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara kaynakların tahsisi azaltılmış olur. Böylece serbest kalan bu kaynakların (finansal ve insan kaynakları) daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanır ve örgütsel başarı arttırılır (Çetin, 2004:13). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar, çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlar (Organ, 1988:27).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş gurupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonu kolaylaştırılabilir (Dönder, 2006:23).

ÖVD iş için gerekli olmaması nedeniyle biçimsel olarak ödüllendirilmeyen davranışlar olmasına rağmen çalışanların iş ilişkilerinin davranışsal göstergesi olarak görülmesi sebebiyle önemlidir. Şöyle ki örgütün mevcut çalışanları çalışma ikliminden rahatsız olduklarında ya da aralarına yeni katılan çalışanları kendileri için tehdit olarak gördüklerinde ÖVD kapsamına giren davranışları göstermeyeceklerdir. Tam tersi olarak iş arkadaşlarını destekleyecekler, yeni görevleri öğrenmelerinde yardım edecekler, örgütün yararına yapılacak işler için gönüllü olacaklar ve yeni katılanların işe uyum sağlamasını kolaylaştıracaklardır (Acar, 2006:12).

Podsakoff ve MacKenzie'ye göre (1997), kıdemli olan çalışanların yeni elemanların eğitim ve oryantasyonları için çalışmaları, örgütün bu gibi aktivitelere aktarması gereken kaynak açısından tasarrufu, takım arkadaşları ve iş gurupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu sağlarlar (Kamer, 2001:22).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte sağladığı başlıca katkılar, çeşitli araştırmacılar tarafından genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009:27):

- Örgütsel performansı ve etkinliği artırır.
- İşgörenlerin verimliliğini artırır.
- Kaynak kullanımında ve paylaşımında verimliliği artırır.
- Kişiler ve birimler arasında etkin koordinasyon sağlar.
- Çevresel değişikliklere uyum yeteneğini artırır

Chen vd. (1998) bir örgütte ÖVD'nin var olmasının düşük iş gücüne neden olduğunu ifade etmişlerdir. Kendisini örgüte adanmış işgörenler, örgütte daha uzun süre kalırlar, daha kaliteli üretim yaparlar ve örgütün başarısına birçok yönden katkıda bulunurlar. Dolayısıyla, ÖVD'nin bir örgütte yayılması, örgüt içinde daha güzel bir iş ortamı oluşturacak, bu durum da işgören bağlılığı ve nihayet verimlilik ve düşük iş gücü devri ile sonuçlanabilecektir.

Cohen ve Vigoda (2000), ÖVD'nin örgütsel başarıya katkılarını şu şekilde belirtmişlerdir (Gürbüz 2010:234);

- ÖVD çalışanlarının ve örgütün verimliliğini artırır.
- Örgütün üstün yetenekli çalışanlarını elinde tutmasını sağlar yeni işgörenlere örgüte cezp etme yeteneğini kuvvetlendirir.
- Örgüt performansına süreklilik kazandırır.
- Örgüt içindeki grup, ekip ve kişilerarası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olur.

ÖVD çalışanların yardım etme davranışı boyutunda deneyimli ya da örgütte yeni başlamış çalışanlara işin yapılışı ve örgüte uyumu konusunda yöneticilerin işini kolaylaştırır zaman tasarrufu sağlayarak yöneticilerin diğer yönetsel faaliyetlere daha çok zaman ayırmalarını sağlar.

Çalışanların sivil erdem boyutunda birimin etkinliğini artırmaya dönük öneriler geliştirmeleri ya da geri bildirimlerde bulunmaları yöneticilerin işini kolaylaştırır. Çalışanların nezaket tabanlı davranışlarının bir sonucu olarak diğer çalışma arkadaşları açısından sorun yaratabilecek davranışlardan kaçınmaları da örgüt yöneticilerinin bu tür olaylarla kaybedecekleri zamanı kendilerine kazandırmış olur (Bolat, 2008:155).

ÖVD, örgütün kaynaklarının daha etkin ve verimli bir şekilde örgüt yararına kullanılmasını sağlar. Örgütün sınırlı kaynaklarının daha verimli kullanılması, örgütün üretkenliği ve verimliliğini artıracak gibi yönetimin bu konudaki denetim faaliyetlerini de kolaylaştırır. Çalışan dış çevredeki değişiklikleri ve işiyle ilgili teknolojik gelişme ve yenilikleri takip ederek hem kendini hem de çalışma arkadaşlarını bu konuda bilgilendirerek kendi gelişimi diğer örgüt çalışanlarının gelişimini sağlayarak örgütün verimliliğini artırmakta ve örgüt yöneticilerinin bu konudaki bilgilendirme işlemini kolaylaştırmaktadır. ÖVD, gerçekten yönetici performans değerlemelerini ve ilişkili kararları etkilemektedir (Köse vd.2003:9).

ÖVD gösteren çalışan örgütü, iç ve dış çevredeki itibarını da etkilemektedir. ÖVD çalışanın iş tatmini üzerinde etkili olması nedeniyle çalışan dış çevreye karşı örgütü hakkında olumsuz tutum ve davranış gelişmesine izin vermeyecektir. Örgütü rakiplerine, müşterilerine ve dağıtım kanalındaki diğer örgütlere karşı en iyi şekilde temsil edecek davranışlar sergiler. ÖVD çalışanların sorumluluk duygularını geliştirerek bağlı oldukları örgüte karşı görev bilinci ve örgütün iç ve dış çevresine karşı bilinçli davranışlarda bulunmasına neden olur.

Örgüt çalışanlarının ÖVD sergilemesi örgütün çekiciliğinin artmasına da etki edecektir. Örgüt dışında kalifiye elemanların örgüte katılma ve yarar sağlama konusunda isteklenme nedenidir.

ÖVD'nin örgütsel sonuçlarından biri de işgören devrini azaltmasıdır. Yüksek ÖVD sergileyen çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki bulunmuştur. Başka araştırmalarda da çalışanların ÖVD'leri arttıkça örgütten ayrılma oranlarının düştüğü tespit

edilerek ÖVD ile işgören devri arasındaki negatif ilişki ortaya konulmuştur (Gürbüz, 2007:69).

Çalışanın diğergamlılık vicdanlılık davranışları sergilemesi nedeniyle örgütsel performansta ortaya çıkabilecek aksaklıklara da engel olunacaktır. Diğer örgüt çalışanlarının rahatsızlanması, işe gelememesi ya da işi bilmemesi nedeniyle örgüt faaliyetlerinde aksama olmaması için davranış gösterecektir.

Örgüt işe yeni başlayan çalışanların yetiştirilme ve işe alıştırılması için gerekli olan eğitimlere kaynak finanse etmek durumundadır. Örgüt çalışanlarının ÖVD sergilemesiyle yeni çalışanlara işi öğretmek için çaba harcamaları, yönetimin bu konuda kaynak finansını minimum seviyeye indirecektir.

ÖVD örgüt uyumu, örgüt kültürü ve örgütsel iklimin gelişmesine katkı sağlayacağı için örgüt yöneticileri ve liderlerin bu konudaki çalışmalarına da yardımcı olur.

III. BÖLÜM

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışanların ÖVD boyutlarını kapsayan davranışları sergilemelerinde demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlandığından betimsel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Betimsel araştırma, kurumların, grupların mevcut durumuyla ilgili geniş açıklamalar yapmak için çok sayıda denek ve objeyle belli bir zaman dilimi içerisinde yapılan çalışmadır (Kaptan, 1998:47).

3.2. Araştırmanın Evreni

Gazi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığından üniversitede çalışan personel sayısı ve fakültelere göre dağılımı hakkında bilgi alınmıştır. Buna göre üniversiteye bağlı 21 fakülte, 4 yüksekokul, 1 Türk Müziği Devlet Konservatuarı, 11 meslek yüksekokulu, 48 araştırma merkezi, 7 enstitü ve 21 idari birim bulunmaktadır. Gazi Üniversitesi'nde 3.983 akademik, 3.300 idari personel görev yapmaktadır (Şubat 2013, G.Ü.Personel Dairesi Başkanlığı).

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada tam sayı hedeflendiği için örneklem alınma yoluna gidilmemiştir. Ancak anket formunun uygulandığı dönemde bazı birimlerin anket uygulamasına izin vermemesi, bazı birim çalışanlarının ankete katılamaması, eksik ve hatalı doldurulan bazı anket formlarının ayıklanması nedeniyle araştırmaya katılan anket sayısı 1044 olarak gerçekleşmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında Basım ve Şeşen'in (2006) ÖVD hakkında hazırlamış oldukları anket formu kullanılmıştır.

Yapılan anket çalışmasında çalışanın demografik özelliklerine ilişkin (8 madde) sorular ve ÖVD'ni, diğergamlık (5 madde), vicdanlılık (3 madde), nezaket (3 madde), centilmenlik (4 madde), sivil erdem (4 madde) boyutlarını ölçmek amacıyla hazırlanan 19 soru yer almıştır. Konuyla ilgili uzmanların görüş ve önerileri alındıktan sonra, ankette gerekli düzenlemeler yapılarak pilot bir çalışmayla test edilmiş ve pilot çalışma sonrasında eksiklikler giderilerek anketler hazır hâle getirilmiştir.

Anket formu 27 sorudan oluşmaktadır. Altılı Likert ölçeği kullanılan anketin uygulanabilmesi için Gazi Üniversitesi Rektörlüğünden gerekli izin alınmış (Ek:2) ve üniversitenin tüm birimlerine ulaştırılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak son hâline getirilen anket formları çalışanlardan geri dönüşümü sağlandıktan sonra geçersiz olan anketler elenip tüm veriler SPSS programı aracılığıyla bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin hangi istatistikî teknikler kullanılarak değerlendirileceğine ilişkin uzman desteği alınarak araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Genel Bilgiler

Araştırmaya katılanlara ilişkin genel bilgiler Tablo 4.1. verilmiştir. Araştırmaya Gazi Üniversitesi'nin 26 biriminde görev yapan akademik ve idari personelden 1044 kişi katılmıştır.

Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Bazı Tanıtıcı Bilgiler			
Personel Türü	Frekans		%
	Akademik	614	58.8
	İdari	430	41.2
	TOPLAM	1044	100
Nüfusa Kayıtlı Olunan İlin Bulunduğu Bölgeler	Frekans		%
	İç Anadolu Bölgesi	569	54.5
	Karadeniz Bölgesi	181	17.3
	Akdeniz Bölgesi	91	8.7
	Doğu Anadolu Bölgesi	69	6.6
	Ege Bölgesi	54	5.2
	Marmara Bölgesi	51	4.9
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	27	2.6
	Yabancı Uyruklu	2	0.2
	TOPLAM	1044	100
Öğrenim Hayatının Herhangi Bir Bölümünü Gazi Üniversitesi'nde Tamamladı mı?	Frekans		%
	Evet	531	50.9
	Hayır	513	49.1
	TOPLAM	1044	100
Cinsiyet	Frekans		%
	Erkek	537	51.4
	Kadın	507	48.6
	TOPLAM	1044	100
Medeni Durum	Frekans		%
	Evli	741	71.0
	Bekar	303	29.0
	TOPLAM	1044	100
Yaş	Frekans		%
	25 Yaş ve daha az	62	5.9
	26-35 Yaş	346	33.1
	36-45 Yaş	350	33.5
	46-55 Yaş	212	20.3
	55 Yaş üzeri	74	7.1
	TOPLAM	1044	100
Öğrenim Düzeyi	Frekans		%
	Ortaöğretim	104	10.0
	Ön Lisans	182	17.4
	Lisans	131	12.5
	Lisansüstü	627	60.1
	TOPLAM	1044	100
Gazi Üniversitesi'ndeki Hizmet Yılı	Frekans		%
	5 Yıl ve daha az	305	29.2
	6-10 Yıl	181	17.3
	11-15 Yıl	182	17.4
	16-20 Yıl	195	18.7
	21 Yıl ve üzeri	181	17.3
	TOPLAM	1044	100

Araştırmaya katılanların yüzde 54.5'i İç Anadolu Bölgesi'ndeki illerin nüfusuna kayıtlıdır. Bunu yüzde 17.3 ile Karadeniz Bölgesi izlemektedir. İç Anadolu Bölgesi'ndeki yoğunluk Gazi Üniversitesi'nin bir İç Anadolu Bölgesi kenti olan Ankara'da yerleşik bulunması ile açıklanabilir (Tablo 4.1.).

Araştırmaya katılanların yüzde 50.9'u öğrenim hayatının belli bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlamış kişilerden yüzde 49.1'i ise öğrenim hayatlarının herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlamayanlardan oluşmaktadır (Tablo 4.1.). Araştırmaya katılanların öğrenimlerinin herhangi bir bölümünü Gazi Üniversitesi'nde tamamlayanların dağılımı Tablo 4.2. verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanlardan Öğreniminin Herhangi Bir Bölümünü Gazi Üniversitesi'nde Tamamlayanların Dağılımı		
Öğrenim Durumu	Frekans	%
Ön lisans	40	4.2
Lisans	294	30.5
Yüksek Lisans	369	38.3
Doktora	260	27.0
Toplam	963	100

Araştırmaya katılanların yüzde 58.8'i akademik, yüzde 41.2'si ise idari personeldir. Akademik personelin yüzde 19.1'i profesör, yüzde 17.4'ü doçent, yüzde 15.5 yardımcı doçent yüzde 8.2'ü öğretim görevlisi/okutman, yüzde 35.2'si araştırma görevlisi ve yüzde 4.7'si de uzmandır. İdari personelin yüzde 1.9'u şube müdürü, yüzde 7.7'si fakülte sekreteri, yüzde 62.6'sı memur, yüzde 15.1'i teknik personel ve yüzde 12.8'i diğer çalışanlardır (Tablo 4.1. ve Ek:4-5).

Araştırmaya katılanların yüzde 51.4'ü erkek yüzde 48.6'sı ise kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum olarak araştırmaya katılanların yüzde 71.0'i evli, yüzde 29.0'u ise bekârdır (Tablo 4.1.).

Tablo 4.3.ÖVD'nin Diğergamlık Boyutu ile İlgili İfadelerin Değerlendirilmesine İlişkin Dağılım								
İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Günlük izin alan bir çalışanın o gün ki işlerini ben yaparım	Frekans	130	66	176	184	159	323	1038
	%	12.5	6.4	17.0	17.7	15.3	31.1	99.4
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim	Frekans	48	55	148	175	234	379	1039
	%	4.6	5.3	14.2	16.8	22.5	36.5	99.5
Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum	Frekans	26	23	46	56	165	724	1040
	%	2.5	2.2	4.4	5.4	15.9	69.6	99.6
İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri kurum çalışanları ile paylaşmaktan kaçınmam	Frekans	29	20	43	47	182	719	1040
	%	2.8	1.9	4.1	4.5	17.5	69.1	99.6
İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum	Frekans	23	22	50	103	289	553	1040
	%	2.2	2.1	4.8	9.9	27.8	53.2	100

ÖVD'nin diğergamlık boyutu ile ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 4.3.'de gösterilmiştir. Diğergamlık boyutunun “günlük izin alan bir çalışanın o günki işlerini ben yaparım” ifadesine bireylerin % 12.5'i kesinlikle katılmıyorum görüşünü bildirmiştir. Bu oran diğer ifadelere kesinlikle katılmıyorum görüşünü bildirenler arasında en yüksek orandır. Bunun nedeninin akademik personelin uzmanlık alanları ile ilgili olarak derslere katılım algılandığı için oranın yüksek olduğu düşünülmüştür. İfadelere verilen kesinlikle katılıyorum görüşünü bildirenlerde en yüksek oran % 69.6 ile “yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum” ifadesindeki görüştür. Bu oranı “işle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri kurum çalışanları ile paylaşmaktan kaçınmam” ifadesine verilen % 69.1 oranı takip etmektedir.

Tablo 4.4.ÖVD'nin Vicdanlılık Boyutu ile İlgili İlgili İfadelerin Değerlendirilmesine İlişkin Dağılım								
İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm	Frekans	29	42	80	138	264	487	1040
	%	2.8	4.0	7.7	13.3	25.4	46.8	99.6
Çalıştığım kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	Frekans	18	26	79	116	222	575	1036
	%	1.7	2.5	7.6	11.2	21.4	55.5	99.2
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	Frekans	47	92	134	158	288	322	1041
	%	4.5	8.8	12.9	15.2	27.7	30.9	100.0

ÖVD'nin, vicdanlılık boyutu ile ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 4.4.'de gösterilmiştir. Vicdanlılık boyutuna ilişkin yapılan testler sonucunda araştırmaya katılanların % 55.5'i "çalıştığım kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim" ifadesine kesinlikle katılıyorum görüşünü bildirmiştir. Bu oranın diğer ifadelere kesinlikle katılıyorum görüşleri arasında en yüksek oran olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5. ÖVD'nin Nezaket Boyutu ile İlgili İlgili İfadelerin Değerlendirilmesine İlişkin Dağılım								
İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	Frekans	17	13	24	29	120	835	1038
	%	1.6	1.3	2.3	2.8	11.6	80.4	99.4
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	Frekans	21	23	54	120	255	568	1041
	%	2.0	2.2	5.2	11.5	24.5	54.6	99.7
Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim	Frekans	21	9	22	39	157	792	1040
	%	2.0	0.9	2.1	3.8	15.1	76.2	100.0

ÖVD'nin, nezaket boyutu ile ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 4.5.'de gösterilmiştir. Nezaket boyutuna ilişkin yapılan testler sonucunda araştırmaya katılanların % 80.4'ü "diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm" ifadesine kesinlikle katılıyorum görüşü bildirmiştir. Bu oranın diğer ifadelere kesinlikle katılıyorum görüşleri arasında en yüksek oran olduğu görülmüştür. Bu ifadeye araştırmaya katılanlardan kesinlikle katılmıyorum görüşü bildirenlerin oranı ise %1.6'dır. Bu oran ankette bulunan ifadeler arasında olumsuz cevaplar arasında en düşük oran olarak nezaket boyutunda yer almaktadır. Nezaket Boyutu ile ilgili ifadelere bildirilen görüşler değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların olumlu görüş bildirdiği, olumsuz görüş bildirenlerin oranının ise çok düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6. ÖVD'nin Centilmenlik Boyutu ile İlgili İfadelerin Değerlendirilmesine İlişkin Dağılım								
İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam	Frekans	27	24	44	58	197	694	1044
	%	2.6	2.3	4.2	5.6	18.9	66.5	100.0
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	Frekans	30	31	77	134	282	486	1040
	%	2.9	3.0	7.4	12.9	27.1	46.7	99.6
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	Frekans	67	75	142	235	298	220	1037
	%	6.5	7.2	13.7	22.7	28.7	21.2	99.3
Çalıştığım kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	Frekans	61	79	162	230	240	268	1040
	%	5.9	7.6	15.6	22.1	23.1	25.8	100.0

ÖVD'nin, centilmenlik boyutu ile ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 4.6.'de gösterilmiştir. Centilmenlik boyutuna ilişkin yapılan testler sonucunda araştırmaya katılanların % 66.5'i "önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam" ifadesine kesinlikle katılıyorum görüşü bildirmiştir. Bu oranın diğer ifadelere kesinlikle katılıyorum görüşleri arasında en yüksek oran olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların % 46.7'sinin "mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım" ifadesine kesinlikle katılıyorum görüşü bildirdiği görülmüştür. "mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam" ifadesine bildirilen kesinlikle katılmıyorum görüşü ise % 6.5 ile en yüksek oran olduğu görülmüştür.

Tablo 4.7. ÖVD'nin Sivil Erdem Boyutu ile İlgili İfadelerin Değerlendirilmesine İlişkin Dağılım								
İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	Frekans	23	36	60	116	265	543	1043
	%	2.2	3.5	5.8	11.1	25.4	52.1	99.9
Çalıştığım kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	Frekans	50	80	127	185	226	373	1041
	%	4.8	7.7	12.2	17.8	21.7	35.8	99.7
Çalıştığım kurumun yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum	Frekans	21	24	72	130	287	507	1041
	%	2.0	2.3	6.9	12.5	27.6	48.7	99.7
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	Frekans	40	62	130	163	229	418	1042
	%	3.8	6.0	12.5	15.6	22.0	40.1	100.0

ÖVD'nin, sivil erdem boyutu ile ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 4.7.'da gösterilmiştir. Sivil erdem boyutuna ilişkin yapılan testler sonucunda araştırmaya katılanların % 35.8'i "çalıştığım kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım" ifadesine kesinlikle katılıyorum görüşü bildirmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanlardan % 4.8'i kesinlikle katılmıyorum görüşü bildirdiği görülmüştür. Gazi Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin üniversitenin sosyal faaliyetlerine kendi istekleri ile katılımlarına olumsuzya yakın görüşler bildirdiği görülmüştür.

Tablo 4.8. ÖVD Sorularına Verilen Cevaplara İlişkin Betimsel İstatistiklerin Dağılımı					
İfadeler	N	Min	Max	$\bar{x}$	s
İfade 1	1038	1	6	4.10	1.715
İfade 2	1039	1	6	4.57	1.461
İfade 3	1040	1	6	5.39	1.174
İfade 4	1040	1	6	5.39	1.169
İfade 5	1040	1	6	5.18	1.155
İfade 6	1040	1	6	4.95	1.310
İfade 7	1036	1	6	5.15	1.207
İfade 8	1041	1	6	4.45	1.483
İfade 9	1038	1	6	5.63	0.952
İfade 10	1041	1	6	5.18	1.166
İfade 11	1040	1	6	5.58	0.977
İfade 12	1044	1	6	5.35	1.178
İfade 13	1040	1	6	4.99	1.274
İfade 14	1037	1	6	4.24	1.446
İfade 15	1040	1	6	4.26	1.477
İfade 16	1043	1	6	5.10	1.231
İfade 17	1041	1	6	4.51	1.500
İfade 18	1041	1	6	5.07	1.189
İfade 19	1042	1	6	4.66	1.447

Araştırmaya katılanların anket sorularına verdiği cevaplara ilişkin betimsel istatistiki bilgiler Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

4.2. Hipotez Testleri

Araştırmaya konu hipotezler kadro (akademik-idari) faktörü, cinsiyet, öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamaları, nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgeler, yaş, Gazi Üniversitesi'nde ki çalışma süreleri, medeni durum, kadro faktörü (Akademik-İdari) öğrenim düzeyleri bağımsız değişkenleri baz alınarak test edilmiştir.

4.2.1. Kadro (Akademik-İdari) Faktörüne Dayalı Hipotezler

Tablo 4.9. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Akademik ya da İdari Personel Olmalarına Göre Karşılaştırılması						
	Personel Türü	N	$\bar{x}$	S	Z	p-değeri
Diğergamlık	Akademik	614	4.8086	0.96685	-7.254	0.000*
	İdari	430	5.0964	1.10244		
Vicdanlılık	Akademik	614	4.9414	0.99067	-2.706	0.007*
	İdari	430	4.7198	1.14001		
Nezaket	Akademik	614	5.4623	0.83574	-1.327	0.185
	İdari	430	5.4558	0.90065		
Centilmenlik	Akademik	614	4.7146	0.95708	-0.033	0.973
	İdari	430	4.7056	0.99405		
Sivil erdem	Akademik	614	4.8954	1.01856	-1.729	0.084
	İdari	430	4.7521	1.12796		
* p-değeri 0.05'ten küçük olanlar.						

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri kadrolarına (akademik-idari) göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_1) ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.9.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin diğergamlık ve vicdanlılık boyutuna ilişkin düzeylerinin akademik ve idari personel olmalarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p < 0.05$). Ortalamalar incelendiğinde idari personelin diğergamlık boyutu davranışları düzeyinin akademik personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Vicdanlılık boyutunda ise akademik personelin vicdanlılık boyutu düzeyinin idari personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer yandan araştırmaya katılanların ÖVD'nin nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin akademik ya da idari personel olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir ($p>0.05$).

4.2.2. Cinsiyet Faktörüne Dayalı Hipotezler

Tablo 4.10. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması						
	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	s	Z	p-değeri
Diğergamlık	Kadın	507	4.9724	1.01987	-1.626	0.104
	Erkek	537	4.8844	1.04653		
Vicdanlılık	Kadın	507	4.8508	1.03897	-0.292	0.770
	Erkek	537	4.8495	1.08015		
Nezaket	Kadın	507	5.4869	0.81726	-1.361	0.173
	Erkek	537	5.4339	0.90341		
Centilmenlik	Kadın	507	4.6665	0.95088	-1.871	0.061
	Erkek	537	4.7528	0.99062		
Sivil erdem	Kadın	507	4.8739	1.02185	-0.682	0.495
	Erkek	537	4.8009	1.10732		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_2) ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.10.'da gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir ($p>0.05$).

4.2.3. Öğreniminin Herhangi Bir Dönemini Gazi Üniversitesi'nde Tamamlayıp Tamamlamama Faktörüne Dayalı Hipotezler

Tablo 4.11. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Öğrenimlerinin Herhangi Bir Dönemini Gazi Üniversitesinde Tamamlayıp Tamamlamamalarına göre Karşılaştırılması						
	G.Ü. Eğitim Alma Durumu	N	$\bar{x}$	s	Z	p-değeri
Diğergamlık	Evet	531	4.8118	1.01732	-5.079	0.000*
	Hayır	513	5.0465	1.03878		
Vicdanlılık	Evet	531	4.8685	1.00950	-0.156	0.876
	Hayır	513	4.8311	1.11022		
Nezaket	Evet	531	5.4470	0.86023	-1.825	0.068
	Hayır	513	5.4727	0.86578		
Centilmenlik	Evet	531	4.6993	0.98727	-0.115	0.908
	Hayır	513	4.7229	0.95679		
Sivil erdem	Evet	531	4.8766	1.04276	-1.128	0.259
	Hayır	513	4.7947	1.09054		
* p-değeri 0.05'ten küçük olanlar.						

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_3) ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.11.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin diğergamlık boyutuna ilişkin düzeylerinin öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p < 0.05$). Ortalamalar incelendiğinde öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlamayanların diğergamlık boyutu davranışları düzeyinin tamamlayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer yandan araştırmaya katılanların ÖVD'nin vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılanların nüfusa kayıtlı oldukları illerin bulunduğu bölgelere dayalı hipoteze ilişkin analizler yapılırken araştırmaya katılanlardan iki çalışanın Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaması nedeniyle nüfusa kayıtlı oldukları iller belirlenememiştir. Bu nedenle analizler 1042 kişi üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgelere göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_4), ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığından Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.12.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgelere göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p < 0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde Marmara Bölgesine ait vicdanlılık düzeyinin en yüksek, Doğu Anadolu Bölgesine ait vicdanlılık düzeyinin ise en düşük olduğu görülmüştür. Centilmenlik boyutunda Marmara Bölgesine ait centilmenlik düzeyinin en yüksek, Güneydoğu Anadolu Bölgesine ait centilmenlik düzeyinin ise en düşük olduğu söylenebilir. Sivil erdem boyutunda ise Akdeniz Bölgesine ait centilmenlik düzeyinin en yüksek, Doğu Anadolu Bölgesine ait centilmenlik düzeyinin ise en düşük olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular sonucunda ÖVD'nin diğergamlık ve nezaket boyutuna ilişkin düzeylerinin nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir ($p > 0.05$).

4.2.5. Yaş Faktörüne Dayalı Hipotezler

Tablo 4.13. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması								
	Yaş Grupları	N	Min	Max	$\bar{x}$	s	H	p-değeri
Diğergamlık	25 Yaş ve daha az	62	1.80	6.00	4.9306	1.01716	7.168	0.127
	26-35 Yaş	346	1.00	6.00	5.0126	0.95587		
	36-45 Yaş	350	1.00	6.00	4.9080	1.08348		
	46-55 Yaş	212	1.00	6.00	4.8833	1.09207		
	55 Yaş üzeri	74	1.20	6.00	4.7405	0.97964		
	<i>Toplam</i>	<i>1044</i>	<i>1.00</i>	<i>6.00</i>	<i>4.9271</i>	<i>1.03411</i>		
Vicdanlılık	25 Yaş ve daha az	62	1.33	6.00	4.6613	1.01804	28.374	0.000*
	26-35 Yaş	346	1.33	6.00	4.7062	1.08119		
	36-45 Yaş	350	1.00	6.00	4.8381	1.06572		
	46-55 Yaş	212	1.00	6.00	5.0825	1.01962		
	55 Yaş üzeri	74	2.00	6.00	5.0721	0.94203		
	<i>Toplam</i>	<i>1044</i>	<i>1.00</i>	<i>6.00</i>	<i>4.8501</i>	<i>1.05984</i>		
Nezaket	25 Yaş ve daha az	62	1.67	6.00	5.4946	0.82921	3.397	0.494
	26-35 Yaş	346	1.00	6.00	5.4793	0.81914		
	36-45 Yaş	350	1.00	6.00	5.4510	0.88672		
	46-55 Yaş	212	1.00	6.00	5.4473	0.90794		
	55 Yaş üzeri	74	1.00	6.00	5.4144	0.85974		
	<i>Toplam</i>	<i>1044</i>	<i>1.00</i>	<i>6.00</i>	<i>5.4596</i>	<i>0.86265</i>		
Centilmenlik	25 Yaş ve daha az	62	2.75	6.00	4.5013	0.89097	27.802	0.000*
	26-35 Yaş	346	1.00	6.00	4.5797	0.96472		
	36-45 Yaş	350	1.00	6.00	4.7426	0.96797		
	46-55 Yaş	212	1.00	6.00	4.9159	0.98351		
	55 Yaş üzeri	74	1.25	6.00	4.7624	0.95590		
	<i>Toplam</i>	<i>1044</i>	<i>1.00</i>	<i>6.00</i>	<i>4.7109</i>	<i>0.97202</i>		
Sivil Erdem	25 Yaş ve daha az	62	2.00	6.00	4.8750	0.88214	2.531	0.639
	26-35 Yaş	346	1.25	6.00	4.8100	1.02514		
	36-45 Yaş	350	1.00	6.00	4.8152	1.13413		
	46-55 Yaş	212	1.00	6.00	4.8978	1.10144		
	55 Yaş üzeri	74	2.50	6.00	4.8514	0.98440		
	<i>Toplam</i>	<i>1044</i>	<i>1.00</i>	<i>6.00</i>	<i>4.8364</i>	<i>1.06678</i>		
* p-değeri 0.05'ten küçük olanlar.								

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_5), ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığından Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.13.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p < 0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_6), ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığından Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.14.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p < 0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde Gazi Üniversitesi'nde 21 yıl ve üzerinde çalışanlara ait vicdanlılık ve centilmenlik düzeyinin en yüksek, 5 yıl ve daha az süre çalışanlara ait vicdanlılık ve centilmenlik düzeyinin ise en düşük olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular sonucunda ÖVD'nin diğergamlık, nezaket ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği söylenebilir ($p > 0.05$).

4.2.7. Medeni Durum Faktörüne Dayalı Hipotezler

Tablo 4.15. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması						
	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	s	Z	p-değeri
Diğergamlık	Bekar	741	4.9018	1.05516	-1.135	0.256
	Evli	303	4.9891	0.97968		
Vicdanlılık	Bekar	741	4.8873	1.04433	-1.780	0.075
	Evli	303	4.7591	1.09328		
Nezaket	Bekar	741	5.4501	0.89295	-0.030	0.976
	Evli	303	5.4829	0.78454		
Centilmenlik	Bekar	741	4.7528	0.97015	-2.466	0.014*
	Evli	303	4.6084	0.97054		
Sivil erdem	Bekar	741	4.8360	1.06197	-0.065	0.948
	Evli	303	4.8372	1.08024		
* p-değeri 0.05'ten küçük olanlar.						

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri medeni durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_7) ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.15.'de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmeleri öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir hipotezine (H_8), ilişkin yapılan incelemede veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığından Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.15.'de gösterilmiştir.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların ÖVD'nin diğergamlık ve vicdanlılık boyutlarında öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir ($p<0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde ön lisans eğitim düzeyine ait diğergamlık düzeyinin en yüksek, lisansüstü öğrenim düzeyine ait diğergamlık düzeyinin ise en düşük olduğu söylenebilir. Vicdanlılık boyutunda ise lisansüstü eğitim düzeyine ait vicdanlılık düzeyinin en yüksek, lisans öğrenim düzeyine ait vicdanlılık düzeyinin ise en düşük olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular sonucunda ÖVD'nin nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutuna ilişkin düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir. ($p<0.05$).

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Örgütler, formel iş gereklerinin üzerinde davranışlar sergileyerek örgütün performansına katkı sağlayan çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle iş tanımlarının dışında kalan ancak örgütün verimliliği ve devamlılığı için önemli olan davranışlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Örgütü oluşturan çalışan örgütlerin en önemli kaynağı haline gelmiştir. Örgütlerin verimlilik ve devamlılıklarını sağlayabilmelerinde çalışanların öneminin artmasıyla örgüt yöneticileri çalışanlarını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmek için neyi neden yaptığını anlamaya yoğunlaşmışlardır. ÖVD'na olan ilgide bu nedenlerle son yıllarda artmıştır.

Örgütler ve örgüt yapılarını oluşturan çalışanlar kendi aralarında farklılık arz etmekte ve her çalışan örgütüne karşı kendine göre ÖVD sermektedir. Çalışanların ÖVD sergilemelerine etki eden faktörlerin belirlenmesi yöneticilerin onları anlaması ve örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmesini kolaylaştıracaktır.

Bu araştırma Gazi Üniversitesi çalışanlarının ÖVD gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Gazi Üniversitesi çalışanlarının ÖVD gösterirken demografik faktörlerin ne kadar etkili olduğu bu etkenlerin sonucunda ÖVD'nin hangi boyutlarında yer alan davranışları sergilediği de ayrıca tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

- a. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinde kadrolarına (akademik-idari) göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerde ÖVD'nin diğergamlık ve vicdanlılık boyutlarında farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar;
 - İdari personelin akademik personele göre daha fazla diğergamlık davranışı, sergilediği söylenebilir. Bu durum akademik personelin diğergamlık boyutundaki davranışları sergilerken akademik rekabetin söz konusu olmasından kaynaklanabilir.

- Akademik personelin vicdanlılık boyutu davranışlarını idari personele göre daha fazla gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışma saatleri ile ilgili sorulara akademik personelin idari personele oranla daha rahat cevap vermesinden kaynaklanabilir.
- b. Araştırmaya katılanların ÖVD'nin boyutlarına ilişkin ifadeleri değerlendirmeleri ile cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığına dair yapılan analizlerde cinsiyet faktörünün ÖVD'nin boyutlarına ilişkin ifadeleri değerlendirirken fark yaratan bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gerek kadınların gerekse erkeklerin ÖVD'nin boyutlarına ilişkin ifadeleri olumlu değerlendirdikleri görülmüştür.
- c. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinin öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerde ÖVD'nin diğergamlık boyutunda farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılık;
- Öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlamayanların diğergamlık boyutu davranışlarını tamamlayanlara göre daha yüksek düzeyde sergiledikleri görülmektedir.
- d. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinde nüfusa kayıtlı oldukları illeri kapsayan bölgelere göre farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analizlerde ÖVD'nin vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılıklar;
- Çalışanların çoğunluğunun yüzde 54.5'nin İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan illerin nüfusuna kayıtlı oldukları görülmektedir. İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan illerin nüfusuna kayıtlı olan çalışanların sayılarının diğer bölgelerin toplamından fazla olması nedeniyle çalışanların bu davranışlarının İç Anadolu Bölgesi kapsamındaki illerin nüfusuna kayıtlı çalışanların davranış özelliklerini yansıttığı söylenebilir.

- Doğu Anadolu Bölgesi illerinin nüfusuna kayıtlı çalışanların vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarını kapsayan davranışları İç Anadolu Bölgesi'nin nüfusuna kayıtlı çalışanlardan daha az sergiledikleri söylenebilir.
 - Marmara Bölgesi nüfusuna kayıtlı çalışanların vicdanlılık boyutu davranışlarını Doğu Anadolu Bölgesi illerinin nüfusundaki çalışanlardan daha fazla sergiledikleri görülmüştür.
 - Centilmenlik boyutu davranışlarını Karadeniz Bölgesi illerinin nüfusuna kayıtlı çalışanların İç Anadolu Bölgesi illerinin nüfusuna kayıtlı çalışanlardan daha az sergilediği görülmüştür. Bu durumda İç Anadolu Bölgesi illeri nüfusuna kayıtlı çalışanların Karadeniz Bölgesi illerinin nüfusuna kayıtlı çalışanlardan daha centilmen oldukları söylenebilir.
- e. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerde ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarında farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar;
- Araştırmaya katılanlardan 25 yaş ve daha az, 26-35 yaş ve 36-45 yaş gruplarındaki çalışanlardan, 46-55 yaş grubundaki çalışanların daha fazla vicdanlılık boyutu davranışı gösterdikleri görülmüştür. Bu durumda 25-45 yaş arasındaki çalışanlardan 46-55 yaş grubundaki çalışanların daha fazla vicdanlılık boyutu davranışı sergiledikleri söylenebilir.
 - 25 yaş ve daha az ile 26-35 yaş arasındaki çalışanların ise 46-55 yaş arasındaki çalışanlardan centilmenlik boyutu davranışlarını daha az sergiledikleri söylenebilir.
 - Yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla daha fazla ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarındaki davranışları sergiledikleri görülmüştür.
- f. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinde Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre farklılık olup

olmadığına dair yapılan analizlerde, ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının Gazi Üniversitesi'nde çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılıklar;

- Gazi Üniversitesi'nde 5 yıl ve daha az süreyle çalışanların 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha az vicdanlılık ve centilmenlik boyutu davranışları sergiledikleri görülmüştür.
- Çalışanların hizmet süreleri arttıkça örgütlerine bağlılıklarının ve ÖVD sergilemelerinin arttığı söylenebilir. Bu durum yaş ile ilgili hipotezi de desteklemektedir. Çalışanların yaşları ilerledikçe ve kurumlarındaki çalışma süreleri arttıkça ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutu davranışlarını sergileme düzeyleri artmaktadır.

g. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerde ÖVD'nin centilmenlik boyutunu kapsayan davranışlar göstermelerinde farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılık;

- Bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla centilmenlik boyutu davranışlarını daha fazla sergiledikleri söylenebilir.

h. Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ifadeleri değerlendirmelerinin öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerde ÖVD'nin diğergamlık ve vicdanlılık boyutlarını kapsayan davranışlar göstermelerinde farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar;

- Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanların ortaöğretim, ön lisans ve lisans öğrenim düzeyine sahip çalışanlardan daha az diğergamlık boyutu davranışı sergilediği görülmüştür.

- Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanların lisans öğrenim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla vicdanlılık boyutu davranışı sergiledikleri görülmüştür.
 - Akademik personelin tamamının lisansüstü öğrenim düzeyinde olması idari personelin öğrenim düzeylerinin ise ortaöğretim, ön lisans ve lisans olması nedeniyle idari personelin akademik personele oranla daha fazla diğergamlık boyutu davranışı sergilediği, akademik personelin ise vicdanlılık boyutu davranışlarını idari personelden daha fazla gösterdiği söylenebilir.
- i. Yapılan analizlerde araştırmaya katılanların demografik özellikleriyle ÖVD'nin nezaket boyutunu oluşturan davranışlar arasında hiçbir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların nezaket boyutu davranışlarına ilişkin ifadeler olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Bu durum çalışanların demografik özellikleri ne olursa olsun diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösterme konusunda olumlu yanıt verdiğini göstermektedir. Diğer ifadeler, birlikte görev yaptığı kişilere problem yaratmamaya gayret gösterme ve beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarma konusunda da olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

5.1. Öneriler

Gazi Üniversitesi'nde öğreniminin herhangi bir dönemini tamamlamamış olan çalışanların diğergamlık boyutu davranışlarını göstermede olumlu görüş bildirmeleri yeni işe başlayan çalışanların eğitimi, kurum malzemelerinin etkin ve verimli kullanımı ve iş esnasında çıkan problemlerin çözümüne yardımcı olma davranışlarını öne çıkarmaktadır. Bu nedenle personele verilecek olan seminerler, eğitim programları veya personel yetiştirme programlarında öğrenimlerinin herhangi bir dönemini Gazi Üniversitesi'nde tamamlamamış çalışanların görevlendirmelerinin uygun olacağı söylenebilir.

Çalışanların yaşları ilerleyip kurumda çalışma süreleri arttıkça bağlılıkları artmaktadır. İşe yeni başlayan çalışanların etkinliğini ve bağlılığını artırmak için uzun süredir kurumda görev yapan tecrübeli çalışanların genç çalışanlara yardım davranışlarının artırılması sağlanmalı ve bunun için gerekli sosyal, çalışma ve paylaşım ortamlarını oluşturmalıdır.

Gazi Üniversitesi'ndeki çalışma süreleri 15 yıldan fazla olan çalışanların 5 yıl ve daha az çalışanlardan daha fazla vicdanlılık ve centilmenlik davranışı göstermeleri nedeniyle tecrübeli çalışanlar ile tecrübesiz çalışanlara ortak çalışma alanları oluşturularak tecrübeli çalışanların tecrübelerinden yararlanmaları sağlanabilir.

Gazi Üniversitesi imaj çalışmalarında lisansüstü öğrenim düzeyine sahip ve Gazi Üniversitesi'nde 15 yıl ve daha fazla çalışma süresinde olan 46-55 yaş arasındaki akademik personelden destek alınabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1) 2006, ss:1-14, İstanbul.
- Akatay, A. (2008). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl .9, Sayı:16, ss:299-315, Konya.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi:Görgül Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi* (9: 1).
- Arslantaş, C., C. Pekdemir, I., (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007/1.ss:261-286.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Yıl:2008, Cilt:15 Sayı:2 , ss.163-188, Manisa.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1 Yıl:2009, ss:256-275.
- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin Öz - Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bakan, İ. Büyükbeşe, T., Bedestenci, H. Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü, *Teorik ve Ampirik Yaklaşım*. (1.Baskı). İstanbul:Motif Matbaacılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

- Baltaş, A. (2002). *Ekip çalışması ve Liderlik*. (4.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Brief, A. P. Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), ss:710-725.
- Basım, H. N. Şeşen, H., (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, ss:83-101, Ankara.
- Basım, H., N. Şeşen, H., (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü, *ODTÜ, Gelişme Dergisi*, 37 (Ağustos), 2010, ss:171-193, Ankara.
- Bingöl, D., Naktiyok, A., İşcan, O.A. (2003). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (22-24 Mayıs 2003)*. ss:494-508, Afyon.
- Bolat, T. (2008). Dönüşümcü Liderlik, Personeli ve Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, (1.Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bolat, O., İ., Bolat, T., Seymen, Aytemiz, O. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 01 Haziran 2009, ss:215-239. Balıkesir.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2012, Cilt 18, Sayı 1, ss:7-36.

- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Davranışları ve Bürokrasi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Geçer, H. (2008). *Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gadot-Vigoda E., Cohen, A. (2004). *Citizenship and Management in Public Administration* (1.Baskı). USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1*, ss:48-75.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2010). Algılanan Kurumsal İmajın Yöneticilerin Bazı Tutum ve Davranışlarına Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24/2010*, ss:229-240.
- Gök, E., E. (2007). *Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Bir Araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- İplik, F. N. (2009). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 25*, ss:107-118, Aralık 2009. Kütahya.

- İşbaşı Özen, 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.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaaslan A., Ergun, Özler, D. Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* (C.X I, S II, 2009), ss:135-160, Afyonkarahisar.
- Karabey, V. N., İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21 Haziran 2007/ 2, ss:231-241, Erzurum.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. (11.Baskı). Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye Ltd.Şti.
- Kayan, M. (2008). *Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Keleş, Y. (2009). *İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keleş, Y., Pelit, E. (2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), ss:24- 45.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. (9.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Köse, S., Kartal, B., Kayalı, N. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20, Ocak-Haziran 2003, ss:1-19, Kayseri.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., Basım, H. N. (2011). Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü, *İş,Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 13 , Sayı 2, ss:41-62.
- Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome* Lexington Books Lexington, M.A: D.C. Heath., England.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behaviour, *Research in Organizational Behaviour*, Sayı:12, ss:43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean. up Time, *Human Performance*, 10(2), ss: 85-97.
- Özcan, O. (2008). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:20, Ocak-Haziran 2003, ss:117-135, Kayseri.
- Özdevecioğlu, M. (2009). Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları: Teorik Çerçeve ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, Temmuz-Aralık /2009, ss:47-67, Kayseri.
- Podsakoff, Philip M. and Mackenzie, Scott B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, Sayı:10(2), ss:133-151

- Püsküllüoğlu, A. (2000). *Arkadaş Türkçe Sözlük*. (3. Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ryan, J. J. (2001). Moral Reasoning as a Determinant of Organizational Citizenship Behaviors: A Study in the Public Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*, 33, ss:233–244.
- Robbins, S. P., Judge, A. (2012). *Örgütsel Davranış Organizational Behavior* (çev.Erdem, İ.). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık, İstanbul. (Eserin orijinali 2011’de yayımlandı).
- Samancı, Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Afyonkarahisar.
- Samancı G., Yücel, C. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 19, Sayı: 1*, ss:113-132, Elazığ.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1* (2005), ss:317-339, Ankara.
- Sökmen, A., Boylu, Y. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme*, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 10 (1)*, ss:147-163.
- Taşcı, D., Koç, U. (2007). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal Of Social Sciences*, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2, ss:373-382 (2007), Eskişehir.
- Tutar, H. (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12, ss:97-120.

- Türker, M. (2006). *Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ülker, G. (2007). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dergisi*, 14 (1), ss:227-248, Bolu.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Yaylacı, A. F. (2011). Örgütsel Yurttaşlık Sistemi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2011) Sayı:4/1*, ss:73-92, Uşak.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2010, Sayı:29 (1)*, ss:1 –16, Samsun.
- Yılmaz, K., Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), ss:775-780.
- Yücel, F. G. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Ek 1 ÖVD ANKET FORMU

Bu anket formu Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezime veri toplanması için hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlı kullanılacaktır. İlgi ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

NESLİHAN GÜLER
neslihan.guler@gazi.edu.tr

Statünüz					
Akademik Personel	Ünvanınız ☐	Prof.Dr. ☐ Doç.Dr. ☐ Yrd.Doç.Dr. ☐ Öğr.Gör. ☐ Okutman ☐			
İdari Personel	Ünvanınız ☐	Arş.Gör. ☐ Uzman ☐ Diğer ☐ (Belirtiniz.....)			
		Şube Müdürü ☐ Fak. Sekrt. ☐ Memur ☐ Teknik Eleman ☐			
		Diğer ☐ (Belirtiniz.....)			
Nüfusa Kayıtlı Olduğunuz il					
Öğrenim Hayatınızın Herhangi Bir Bölümünü Gazi Üniversitesinde Tamamladınız mı?		EVET			HAYIR
(Birden Fazla Seçenek İşaretleyebilirsiniz.)		Ön Lisans ☐	Lisans ☐	Yüksek Lisans ☐	Doktora ☐
					☐
Cinsiyetiniz	Kadın ☐	Erkek ☐			
Medeni Durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar				
Yaşınız	☐ 25 Yaş ve daha az ☐ 26-35 Yaş ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 55 Yaş ve Üzeri				
Eğitim Durumunuz	☐ Ortaöğretim ☐ Lisans ☐ Ön Lisans ☐ Lisansüstü				
Gazi Üniversitesi'ndeki Hizmet Yılı	☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21- Yıl ve Üzeri				

Ek 1

AÇIKLAMA Aşağıda verilen ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra, kişisel görüşlerinizi en iyi yansıttığını düşündüğünüz seçeneği işaretleyerek görüşünüzü belirtiniz.		Katılma Derecesi					
		KESİNLİKLE KATILMIYORUM				KESİNLİKLE KATILIYORUM	
		1	2	3	4	5	6
1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım						
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim						
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum						
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri kurum çalışanları ile paylaşmaktan kaçınmam						
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım						
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm						
7	Çalıştığım kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim						
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam						
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm						
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım						
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim						
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam						
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım						
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam						
15	Çalıştığım kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım						
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum						
17	Çalıştığım kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım						
18	Çalıştığım kurumun yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum						
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım						

Ek:2

ANKET İZİN BELGESİ



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

SAYI : 17311665-302.14.08/ 949 - 4826
KONU:

04.03/2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ : 08/02/2013 tarih ve 80287700-302.08.01/751 sayılı yazınız.

Enstitünüz Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı öğrencisi Neslihan GÜLER'in Doç. Dr. Yasin BOYLU'nun danışmanlığında "**Algılanan Örgütsel İtibarın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma**" konulu tezi ile ilgili anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazınız Üniversitemiz Genel Sekreterlik Makamına iletilmiş olup; alınan cevabi ilgi (b) yazının bir örneği ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İbrahim USLAN
Rektör Yardımcısı

Ek :

-İlgi yazı (1 sayfa)

Ek:2

ANKET İZİN BELGESİGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel SekreterlikSayı : 82642947-044 -295-4144
Konu : Anket İzni

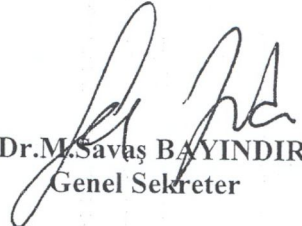
21.2.2013

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 13.02.2013 tarih ve 649 sayılı yazınız.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Neslihan GÜLER'in Doç.Dr.Yasin BOYLU'nun danışmanlığında yürüttüğü "Algılanan Örgütsel İtibarın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma" konulu tezi ile ilgili olarak Üniversitemiz Akademik ve İdari personeline anket uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür..

Bilgilerinizi rica ederim.


Dr.M.Savaş BAYINDIR
 Genel Sekreter

Ek:3

Araştırmaya Katılan Akademik ve İdari Personelin Birimler Göre Dağılımı						
Birim	Akademik		İdari		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Diş Hekimliği Fakültesi	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Mimarlık Fakültesi	11	44.0	14	56.0	25	100.0
Eczacılık Fakültesi	29	80.6	7	19.4	36	100.0
Edebiyat Fakültesi	52	80.0	13	20.0	65	100.0
Fen Fakültesi	102	78.5	28	21.5	130	100.0
Gazi Eğitim Fakültesi	32	60.4	21	39.6	53	100.0
Güzel Sanatlar / Sanat Tasarım Fakültesi	8	44.4	10	55.6	18	100.0
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	34	63.0	20	37.0	54	100.0
Mühendislik Fakültesi	45	76.3	14	23.7	59	100.0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	34	73.9	12	26.1	46	100.0
Teknoloji/Teknik Eğitim Fakültesi	44	73.3	16	26.7	60	100.0
Tıp Fakültesi	32	27.8	83	72.2	115	100.0
İletişim Fakültesi	11	55.0	9	45.0	20	100.0
Ticaret Turizm Eğitim/Turizm Fakültesi	49	65.3	26	34.7	75	100.0
Gazi MYO	19	70.4	8	29.6	27	100.0
Atatürk MYO	17	68.0	8	32.0	25	100.0
Sağlık Bilimleri MYO	7	41.2	10	58.8	17	100.0
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	21	67.7	10	32.3	31	100.0
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Rektörlük ve Rektörlüğe Bağlı Birimler	0	0.0	38	100.0	38	100.0
Sağlık Hizmetleri ve Spor Dairesi Başkanlığı	0	0.0	29	100.0	29	100.0
TÖMER	12	80.0	3	20.0	15	100.0
Moleküler Biyoloji Uygulama ve Araştırma Merkezi	2	33.3	4	66.7	6	100.0
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Sosyal Bilimler Enstitüsü	15	71.4	6	28.6	21	100.0
Fen Bilimleri Enstitüsü	6	35.3	11	64.7	17	100.0
Toplam	614	58.8	430	41.2	1044	100.0

Ek:4

Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Birimlere Göre Dağılımı									
Birim	Frekans / Yüzde	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr.	Okt. / Okt. Dr.	Gör. / Arş. Gör. Dr.	Uzman	Toplam
Diş Hekimliği Fakültesi	Frekans	6	5	4	2	0	7	0	24
	%	25.0	20.8	16.7	8.3	0.0	29.2	0.0	100.0
Mimarlık Fakültesi	Frekans	0	0	0	2	0	9	0	11
	%	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	81.8	0.0	100.0
Eczacılık Fakültesi	Frekans	10	5	0	0	0	13	1	29
	%	34.5	17.2	0.0	0.0	0.0	44.8	3.4	100.0
Edebiyat Fakültesi	Frekans	8	14	13	4	0	13	0	52
	%	15.4	26.9	25.0	7.7	0.0	25.0	0.0	100.0
Fen Fakültesi	Frekans	34	19	3	1	0	37	8	102
	%	33.3	18.6	2.9	1.0	0.0	36.3	7.8	100.0
Gazi Eğitim Fakültesi	Frekans	5	5	5	4	0	13	0	32
	%	15.6	15.6	15.6	12.5	0.0	40.6	0.0	100.0
Güzel Sanatlar / Sanat Tas.Fak	Frekans	2	3	1	0	0	1	1	8
	%	25.0	37.5	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	100.0
İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	Frekans	4	7	4	2	1	15	1	34
	%	11.8	20.6	11.8	5.9	2.9	44.1	2.9	100.0
Mühendislik Fakültesi	Frekans	5	8	4	4	1	17	6	45
	%	11.1	17.8	8.9	8.9	2.2	37.8	13.3	100.0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Frekans	3	3	3	5	0	20	0	34
	%	8.8	8.8	8.8	14.7	0.0	58.8	0.0	100.0
Teknoloji/Teknik Eğitim Fak.	Frekans	10	8	15	1	0	8	2	44
	%	22.7	18.2	34.1	2.3	0.0	18.2	4.5	100.0
Tıp Fakültesi	Frekans	11	7	5	1	0	4	4	32
	%	34.4	21.9	15.6	3.1	0.0	12.5	12.5	100.0
İletişim Fakültesi	Frekans	2	2	1	2	0	4	0	11
	%	18.2	18.2	9.1	18.2	0.0	36.4	0.0	100.0
Tic.Turizm Eğ./Turizm Fak.	Frekans	4	8	11	4	0	22	0	49
	%	8.2	16.3	22.4	8.2	0.0	44.9	0.0	100.0
Gazi MYO	Frekans	6	4	5	0	1	2	1	19
	%	31.6	21.1	26.3	0.0	5.3	10.5	5.3	100.0
Atatürk MYO	Frekans	3	3	2	2	0	5	2	17
	%	17.6	17.6	11.8	11.8	0.0	29.4	11.8	100.0
Beden Eğitimi ve S.Y.O.	Frekans	3	5	7	1	0	4	1	21
	%	14.3	23.8	33.3	4.8	0.0	19.0	4.8	100.0
Bankacılık ve Sigortacılık Y.O.	Frekans	1	1	0	0	0	2	0	4
	%	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
Sağlık Hizmetleri MYO	Frekans	0	0	6	1	0	0	0	7
	%	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0
TÖMER	Frekans	0	0	1	1	7	3	0	12
	%	0.0	0.0	8.3	8.3	58.3	25.0	0.0	100.0
Moleküler Biy.Uyg.Arş.Mer.	Frekans	0	0	0	0	0	0	2	2
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Frekans	0	0	0	0	0	4	0	4
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Frekans	0	0	5	2	1	7	0	15
	%	0.0	0.0	33.3	13.3	6.7	46.7	0.0	100.0
Fen Bilimleri Enstitüsü	Frekans	0	0	0	0	0	6	0	6
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
TOPLAM	Frekans	117	107	95	39	11	216	29	614
	%	19.1	17.4	15.5	6.4	1.8	35.2	4.7	100.0

Ek 5**Gazi Üniversitesi İdari Personelin Birimlere Göre Dağılımı**

Birim	F / %	Şube Müdürü	Fakülte Sekreteri	Memur	Teknik Eleman	Diğer	Toplam
Dış Hekimliği Fakültesi	Frekans	0	3	7	4	8	22
	Yüzde	0.0	13.6	31.8	18.2	36.4	100.0
Mimarlık Fakültesi	Frekans	0	2	11	0	1	14
	Yüzde	0.0	14.3	78.6	0.0	7.1	100.0
Eczacılık Fakültesi	Frekans	0	2	5	0	0	7
	Yüzde	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0	100.0
Edebiyat Fakültesi	Frekans	0	2	10	1	0	13
	Yüzde	0.0	15.4	76.9	7.7	0.0	100.0
Fen Fakültesi	Frekans	0	2	20	6	0	28
	Yüzde	0.0	7.1	71.4	21.4	0.0	100.0
Gazi Eğitim Fakültesi	Frekans	0	0	18	3	0	21
	Yüzde	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0	100.0
Güzel Sanatlar/Sanat Tasarım Fakültesi	Frekans	0	2	7	1	0	10
	Yüzde	0.0	20.0	70.0	10.0	0.0	100.0
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Frekans	0	1	13	5	1	20
	Yüzde	0.0	5.0	65.0	25.0	5.0	100.0
Mühendislik Fakültesi	Frekans	0	0	13	1	0	14
	Yüzde	0.0	0.0	92.9	7.1	0.0	100.0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Frekans	0	2	8	0	2	12
	Yüzde	0.0	16.7	66.7	0.0	16.7	100.0
Teknoloji/Teknik Eğitim Fakültesi	Frekans	1	2	10	3	0	16
	Yüzde	6.3	12.5	62.5	18.8	0.0	100.0
Tıp Fakültesi	Frekans	0	1	45	16	21	83
	Yüzde	0.0	1.2	54.2	19.3	25.3	100.0
İletişim Fakültesi	Frekans	0	1	6	2	0	9
	Yüzde	0.0	11.1	66.7	22.2	0.0	100.0
Ticaret Turizm Eğitim/Turizm Fakülteleri	Frekans	0	1	22	1	2	26
	Yüzde	0.0	3.8	84.6	3.8	7.7	100.0
Gazi Meslek Yüksek Okulu /Çubuk	Frekans	1	1	4	1	1	8
	Yüzde	12.5	12.5	50.0%	12.5	12.5	100.0
Atatürk Meslek Yüksekokul /Çubuk	Frekans	0	0	4	4	0	8
	Yüzde	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	Frekans	0	1	5	3	1	10
	Yüzde	0.0	10.0	50.0	30.0	10.0	100.0
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu	Frekans	0	1	3	0	0	4
	Yüzde	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu	Frekans	0	2	6	1	1	10
	Yüzde	0.0%	20.0%	60.0%	10.0%	10.0%	100.0%
Rektörlük/Rektörlüğe Bağlı Birimler	Frekans	3	4	14	5	12	38
	Yüzde	7.9	10.5	36.8	13.2	31.6	100.0
Sağlık Hizmetleri ve Spor Dairesi Başkanlığı	Frekans	3	3	16	4	3	29
	Yüzde	10.3	10.3	55.2	13.8	10.3	100.0
Tömer	Frekans	0	0	3	0	0	3
	Yüzde	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
Moleküler Biyoloji Uygulama Araştırma Merkezi	Frekans	0	0	3	1	0	4
	Yüzde	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Frekans	0	0	3	0	1	4
	Yüzde	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	100.0
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Frekans	0	0	4	2	0	6
	Yüzde	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
Fen Bilimleri Enstitüsü	Frekans	0	0	9	1	1	11
	Yüzde	0.0	0.0	81.8	9.1	9.1	100.0
TOPLAM	Frekans	8	33	269	65	55	430
	Yüzde	1.9	7.7	62.6	15.1	12.8%	100.0

