



T. C.
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL
İLİ DEĞERLİ METAL SEKTÖRÜ
KURULUŞLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Ömer Faruk BIYIKLI

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer Aydemir

İstanbul, 2021

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİ DEĞERLİ METAL SEKTÖRÜ
KURULUŞLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Ömer Faruk BIYIKLI
183002513

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2021

Ömer Faruk BIYIKLI tarafından hazırlanmış olan bu çalışma 16/05/2021 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans tezi olmaya **oy birliği/oy çokluğu** ile yeterli bulunmuştur.

Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer AYDEMİR
Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri

Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer AYDEMİR	İşletme Fakültesi, Altınbaş Üniversite	_____
Dr. Öğretim Üyesi Ümmügülsüm ZOR	İşletme Fakültesi, Altınbaş Üniversite	_____
Prof. Dr. İbrahim Sani MERT	İktisadi, idari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Antalya Bilim Üniversitesi	_____

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak bütün şartları sağladığımı beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü kabul tarihi:

16/05/2021

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

Ömer Faruk BIYIKLI



ÖNSÖZ

İnsan kaynakları, örgütlerin en değerli varlıkları haline geldiği bu günlerde örgütsel davranış çalışmalarında kilit bir rol oynayan örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak adına yapılan bu tez çalışması benden sonraki araştırmacılara yol göstereceğini ummaktayım.

Tez çalışma konusunun belirlenmesinde, planlanmasında, yürütülmesinde ve hazırlanma sürecinin her aşamasında bilgilerini, tecrübelerini esirgemeyen ve çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer Aydemir'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Saygıdeğer Öğretim Üyesi Prof. Dr. Mümin Ertürk'e yönetim ve organizasyon derslerinde işlemiş olduğu konuları detaylı işlemesinden dolayı bu tez çalışmasına katkısı büyük olduğunu söylemek ister ve kendisine sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİ DEĞERLİ METAL SEKTÖRÜ KURULUŞLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

BIYIKLI, Ömer Faruk.

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer AYDEMİR

Tarih: 16/05/2021

Sayfa: 82

Rekabetin yüksek olduğu 21. yüzyıl pazar koşullarında örgütlerin çalışanların örgüt yararına olacak şekilde çaba göstermelerine ihtiyacı vardır. Böyle bir ortamda örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, İstanbul’da değerli metal sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlarda örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini araştırmaktır. Yapılan araştırmaya 228 çalışanın katılımı sağlanmıştır. Araştırma kapsamında sosyo demografik form, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı kullanılmıştır. Örgütlerin sürdürülebilir bir şekilde başarı elde etmeleri için örgütsel bağlılık düzeyi yüksek ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlara ihtiyaçları olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık arttıkça, çalışanların gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi de artmaktadır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Çalışmanın sonuçları 2020 yılında İstanbul’da değerli metal sektöründe faaliyet gösteren üç şirketin çalışanları arasından seçilen 228 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Değerli metal sektörü.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP: A RESEARCH ON PRECIOUS METAL SECTOR INSTITUTIONS IN ISTANBUL

BIYIKLI, Ömer Faruk.

MA., Department of Business Administration, Altınbaş University

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Muzaffer AYDEMİR

Date: 16/05/2021

Pages: 82

In the 21st Century market conditions how the competition is very high; the organizations need employees who are striving for the benefit of the company. Such an environment, the terms as organizational commitment and organizational citizenship have started to come into prominence. The main purpose of this study is to investigate the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in organizations operating in the precious metal sector in Istanbul. 228 employees have been participated in the study. Socio-demographic form, organizational commitment scale and organizational citizenship behavior were used in the research. It has been concluded that organizations need employees who have a high level of organizational commitment and have organizational citizenship behavior in order to achieve sustainable success. According to the results, there is a positive relationship between the organizational commitment of the employees and their organizational citizenship behaviors. It has seen that with the increase of organizational commitment level, the employees' organizational citizenship behaviors also increase. All of the hypotheses created within the scope of the research were accepted. The results of the study are limited with the answers given by 228 people who are the employees of three companies operating in the precious metal sector in Istanbul in 2020.

Keywords: Organizational commitment, Organizational citizenship behavior, Precious metal industry.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. ÇALIŞMANIN AMACI	2
1.2. ÇALIŞMANIN PROBLEMİ	2
1.3. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ	2
1.4. ÇALIŞMANIN PLANI	3
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI	4
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR	6
2.2.1. Motivasyon	6
2.2.2. İş Tatmini	7
2.2.3. Örgütsel Adalet	7
2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti	8
2.3. ÖRGÜT BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI	8
2.3.1. Tutumsal Bağlılık	8
2.3.2. Davranışsal Bağlılık	9
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI	9

2.4.1. Duygusal Bağlılık.....	9
2.4.2. Devam Bağlılığı	9
2.4.3. Normatif Bağlılık	10
2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	12
2.5.1. Bireysel Faktörler	12
2.5.2. Örgütsel Faktörler	13
2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI.....	15
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	19
3.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TANIMI.....	19
3.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI.....	20
3.2.1. Nezaket.....	21
3.2.2. Özgecilik	21
3.2.3. Sivil Erdem.....	21
3.2.4. Centilmenlik ve Gönüllülük	22
3.2.5. Vicdanlılık.....	22
3.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TEORİLERİ	24
3.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ..	26
3.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BENZER DAVRANIŞLAR.	29
3.6. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	31
4. YÖNTEM	35
4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	35
4.2. SINIRLILIKLAR.....	35
4.3. HİPOTEZLER	35
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	36
4.4.1. Kişisel Bilgi Formu	36
4.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	36

4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	36
4.5. VERİLERİN ANALİZİ	37
4.6. BULGULAR.....	37
4.6.1. Sosyo-Demografik Dağılımlar	37
4.6.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
4.6.3. Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler	44
4.6.4. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Testleri.....	45
4.6.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sosyo-Demografik Değişkenler Karşılaştırma	46
4.6.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sosyo-Demografik Değişkenler Karşılaştırma	51
4.6.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	60
4.6.8. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	63
5. TARTIŞMA.....	66
SONUÇ	68
REFERANSLAR	71
EKLER	76
EK A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	76
EK B. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ	77
EK C. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	79
ÖZGEÇMİŞ	82

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: Örgütsel Bağlılığın Gelişimi	5
Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	17
Tablo 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	23
Tablo 3.2: Örgütsel Vatandaşlık Teorileri.....	25
Tablo 3.3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler	27
Tablo 3.4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	32
Tablo 4.1: Cinsiyet Dağılımına Ait Tablo	38
Tablo 4.2: Medeni Durum Dağılımına Ait Tablo	39
Tablo 4.3: Yaş Dağılıma Ait Tablo	40
Tablo 4.4: Eğitim Düzeylerine Ait Tablo	41
Tablo 4.5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 4.6: Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler.....	44
Tablo 4.7: Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Testleri	46
Tablo 4.8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Cinsiyet – T Testi	46
Tablo 4.9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Medeni Durum – T Testi	47
Tablo 4.10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği – Yaş – Anova Testi.....	48
Tablo 4.11: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Eğitim Düzeyi – Anova Testi	49
Tablo 4.12: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi	50
Tablo 4.13: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Cinsiyet – T Testi.....	51
Tablo 4.14: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Medeni Durum – T Testi	52
Tablo 4.15: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği – Yaş – Anova Testi.....	53
Tablo 4.16: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi	55
Tablo 4.17: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Eğitim Düzeyi – Anova Testi	56

Tablo 4.18: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi	58
Tablo 4.19: Korelasyon Analizine Ait Tablo	60
Tablo 4.20: Regresyon Analizine Ait Tablo.....	63
Tablo 4.21: Regresyon Katsayılarına Ait Tablo	64
Tablo 4.22: Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları.....	64



ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	11
Şekil 2.2: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	14
Şekil 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşması Süreci.....	30
Şekil 4.1: Cinsiyet Dağılıma Ait Grafik.....	38
Şekil 4.2: Medeni Durum Dağılıma Ait Grafik	39
Şekil 4.3: Yaş Dağılıma Ait Grafik.....	40
Şekil 4.4: Eğitim Düzeylerine Ait Grafik	41

KISALTMALAR

Ort. : Ortalama

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

SH : Standart Hata

SS : Standart Sapma

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Küreselleşme ile birlikte değişen dünyada rekabet düzeyi giderek artmış, örgütlerin birbirlerine üstünlük kurabilmesi için insan kaynağını etkili şekilde kullanması gerekli olmuştur. Bu durum insan kaynaklarını, yani çalışanları örgütlerin en değerli varlıkları haline getirmiştir. Çalışanların göstereceği performans, örgütün sunduğu olanaklar ile ilişkilidir (Bilgiç, 2017, s. 35). Örgütsel davranışla ilgili çalışmalarda en çok araştırılan kavramlardan birisi olan örgütsel bağlılık, bu çalışmanın temel araştırma konularından birisidir.

Örgütsel davranışlarda çalışanların yeterlikleri ve performanslarının yanı sıra sadakatle ilgili süreçlerin ön plana çıktığı bilinmektedir. Örgütün hedeflerinin çalışanların hedeflerinden daha öncelikli bir konumda olması, sadakatin yüksek olduğunu göstermekle birlikte örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi davranışların varlığının göstergesidir. Günümüz örgütlerinde çalışanlar ve örgütün ortak hedeflere yönelik çaba gösterdiğinde başarının artması beklenmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 122). 21.yüzyılda örgütlerin yoğun rekabet ortamında karlılığını sürdürmesi, geçmiş yıllara oranla daha zor hale gelmiştir (Bekmezci ve Mert, 2018, s. 748).

Yoğun rekabet ortamında rakipleriyle mücadele eden işletmelerin kadro istikrarına sahip olması gerekmektedir. Sürdürülebilir bir şekilde faaliyetlere devam ederek başarıya ulaşmak adına kadro istikrarı ve çalışanların örgüte faydalı davranışlarının önemi büyüktür. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı bu kapsamda yer alan davranışlar arasında değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının öncüleri arasında örgütsel bağlılığın yer aldığı son yıllardaki araştırmalarda üzerinde durulan bir konudur (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014, s. 3). Bu da örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının araştırıldığı çalışmayı önemli hale getirmektedir.

Değerli metal sektörü, rekabetin yoğun olduğu bir sektördür ve çalışmada ayrıntılı biçimde araştırılmaktadır. Çalışanların bağlılığına ve gönüllü davranışlarına ihtiyaç duyulan değerli metal sektörü özelinde bir araştırma yapılmaktadır.

Örgütsel davranışlar, her bir çalışana ve her bir örgüte göre farklılıklar içermesi yönüyle özgün bir alan olarak görünmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı için de bu durum geçerlidir. Örgütsel davranışlarla ilgili tüm konulara dair örgütlerde yazılı kurallar bulunmamakta, yazılı kurallar dışında örnekler gözlenmektedir (Çankır, 2017, s. 194). Yine de örgütsel davranışların etkileri ve aralarındaki ilişkilere dair belirli çıkarımlarda bulunulması mümkündür. Değerli metal sektöründe örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini ele alan çalışmada bu durum göz önünde bulundurularak ilerleme kaydedilmektedir.

1.1. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı İstanbul'da değerli metal sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak olarak belirlenmiştir.

1.2. ÇALIŞMANIN PROBLEMİ

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif örgütsel davranışların birbiriyle doğru orantılı bir ilişki içinde olduğu düşüncesi çalışmanın problem durumunu meydana getirmektedir.

1.3. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal çerçevesi araştırılırken literatür taramasından yararlanılmaktadır. Değerli metal sektörüne yönelik araştırmada ise uygulanan anket neticesinde ulaşılan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı aracılığıyla analiz edilecek, çalışmanın amaçlarına göre yorumlanacaktır.

1.4. ÇALIŞMANIN PLANI

Birinci bölümde çalışma konusu tanıtılmakta ve çalışmada nasıl bir yol izleneceği açıklanmaktadır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı hakkında temel bilgilere yer verilmektedir.

Üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı hakkındaki temel bilgiler açıklanmaktadır.

Dördüncü bölümde İstanbul ilindeki değerli metal sektöründe çalışanlara yönelik araştırma yer almaktadır. Ulaşılan bulgular da bu bölümde yorumlanmaktadır.

Beşinci bölümde ulaşılan sonuçların literatürde yer alan benzer çalışmalarla kıyaslanarak tartışılması tasarlanmaktadır.

Böyle bir çalışma hazırlanması ile birlikte benzer konudaki araştırmalara referans olacak sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın birinci bölümü örgütsel bağlılık araştırmasına ayrılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık tanımı, örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlar, örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları konu başlıklarına yönelik açıklamalar getirilmektedir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI

Örgütsel bağlılık, psikolojik yönü öne çıkan bir kavramdır ve çalışanlar ile örgüt arasındaki olumlu durumun sürdürülmesiyle ilgilidir (Luz ve Oliveira, 2016, s. 87). Bu husus dikkate alınarak örgütsel bağlılık kavramı şöyle tanımlanmaktadır: “Örgütsel bağlılık; örgüt üyelerinin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır” (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 51). Bu tanımda örgütsel bağlılığın çalışanların örgütte kalmaya yönelik istekleri ön plana çıkarılmıştır.

“Örgütsel bağlılık, bireyi etkileyen çıkarlara bireyin bağlanması, işletme içerisinde örgütsel amaç ve çıkarların çalışanlar tarafından özümsemesidir” (Bilgiç, 2017, s. 36). Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık kavramında örgütsel amaçlar, çalışanların amaçlarının önüne geçmekte ve çalışanlar örgütün hedeflerini kendi hedeflerinin önünde tutmakta, örgütü benimsemektedir.

Ortaya çıkış biçimi açısından örgütsel bağlılık kavramı tanımlandığı ise şu şekilde bir tanım yapılabilir: “Örgütsel bağlılık; bir örgütün amaç ve değerlerine, bireyin amaç ve değerlerine göre belirlenen rolünden ve salt çıkara dayalı değerinden ayrı olarak hissedilen örgütsel bir taraftarlık ve duyuşsal bir bağlanmadır” (Duygulu ve Abaan, 2007, s. 62). Yapılan tanımda örgütsel bağlılığın çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu olmasıyla ortaya çıktığına dikkat çekilmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı literatürde kurumsal bağlılık, organizasyona bağlılık, işletmeye bağlılık gibi farklı şekillerde yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan tanımlar, değişen koşullara ve örgütlerin çalışanların örgütün değerlerini benimsemesine vurgu yapmaktadır. Örgütsel bağlılığın tarihi gelişimi kavramla ilgili öne çıkan hususları etkilemektedir ve aşağıdaki tabloda örgütsel bağlılığın gelişiminde yeri olan araştırmalar bulunmaktadır.

Tablo 2.1: Örgütsel Bağlılığın Gelişimi

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte bağlılık duyan çalışan tanımlanmıştır.
1960	Gouldner	Çalışan ve örgüt etkileşiminin bağlılığı güçlendirdiği tespit edilmiştir.
1966	Grusky	Bağlılık ile eğitim ve cinsiyet ilişkisi saptanmıştır.
1971	Sheldon	Değer bütünlüğünün örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur.
1972	Herbiniak ve Alutto	Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisi ele alınmıştır.
1974	Porter	Tutumsal yaklaşım modeli geliştirilmiştir.
1975	Etzioni	Faydacı örgütün bağlılığa olumsuz etkisi saptanmıştır.
1977	Salancik	Rol belirsizliklerinin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucu elde edilmiştir.
1978	Kidron	İş ahlakının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği görülmüştür.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi belirlenmiştir.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılıkta süreç modelini ortaya koymuştur.
1983	Rusbult ve Farrell	Yetki modelini ortaya koymuşlardır.

Kaynak: Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 123.

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında kullanılmıştır. Yirminci yüzyılın son çeyreğine doğru örgütsel bağlılık kavramının daha fazla gündeme geldiği görülmektedir ve buna paralel olarak örgütsel bağlılığın gelişimi ivme kazanmıştır. Çalışanların örgüte sağladığı katkının öneminin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın gelişimi hızlanmıştır denilebilir ve tablo üzerinde yer alan bilgiler de bunu destekler niteliktedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütle olan bağının düzeyini ya da gücünü ifade etmektedir (Çetin ve Kayır, 2010, s. 42). Böyle bir yaklaşımla örgütsel bağlılığın çalışanların örgütün başarısı için daha fazla çalışması ve gelecekte örgüt bünyesinde yer almayı istemesi, çalışanların örgütle özdeşleşmesi, daha yüksek motivasyonla çalışması, gibi konularla ilişkili olduğu söylenebilir. Geline nokta örgütsel bağlılık, örgütsel davranış alanındaki temel konulardan birisidir ve hem çalışanlar hem de örgütler için önemlidir. Çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumun temel göstergelerinden birisi örgütsel bağlılıktır. Örgüt hedeflerine katkıda bulunmak için çaba gösteren çalışanların varlığını sağlayan örgütsel bağlılık, günümüzdeki tüm örgütler için oldukça önemli bir yere sahiptir (Can ve Mert, 2019, s. 12).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR

Günümüzde hiçbir örgüt, çalışanların örgüte fayda sağlayacak şekilde çalışmadığı sürece başarılı olamayacaktır (Radosavljevic, Cilerdzic ve Dragic, 2017, s. 19). Çalışanların örgüt faydasına çalışması, örgüte karşı olumlu hislerinin varlığıyla ilgilidir. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla ilgili kavramların açıklanması gerekmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlar arasında motivasyon, iş tatmini, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti çalışmanın bu kısmında ele alınmaktadır.

2.2.1. Motivasyon

Motivasyon, örgütsel bağlılıkla ilgili kavramların başında gelmektedir. Motivasyon düzeyi yüksek olan çalışanların örgüt yararına daha fazla çalışması ve bunun örgütsel bağlılığın

artmasıyla sonuçlanması beklenmektedir. Çalışma hayatında motivasyon, çalışanların enerjik bir şekilde çalışması ve bunun devamlılığını sağlamasıyla açıklanmaktadır (Oran, Güler ve Bilir, 2016, s. 237).

Bir işte başarılı olunması, yetenekler ve motivasyonun bir araya gelmesine bağlıdır. Motivasyon aracılığıyla çalışanlar sahip oldukları yetenekleri kullanarak yüksek kapasiteyle çalışabilir. Motivasyon, çalışanları fiziksel ve psikolojik açıdan harekete geçirir (Kerse, 2016, s. 3). Bu da motivasyonun örgütsel bağlılıkla ilişkisi kapsamında önemlidir.

2.2.2. İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel bağlılıkla yakından ilişkili kavramlardan bir tanesidir. Çalışanların işlerine karşı gösterdikleri olumlu duyguların tamamı iş tatmini ile ifade edilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 45). İş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanların işleriyle ilgili olumlu değerlere sahip olmaları beklenmektedir. Bu da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oluşmasını sağlayan noktadır. Çalışanın örgütten istek ve beklentilerinin karşılanmasına paralel olarak örgüte karşı pozitif düşünceler beslemesi ve işini keyifle yapması iş tatmininin örgütsel bağlılıkla ilişkisi kapsamında kendisine yer edinmiş durumdadır.

2.2.3. Örgütsel Adalet

Adalet, insan hayatının merkezinde yer alan bir olgudur. Çalışma hayatı için de adaletin merkezi konumu geçerlidir. Örgütsel adalet; ücret yönetimi, çalışma saatleri, terfi, ödül ve ceza yönetimi, kararlara katılım gibi uygulamalarda yönetimin adalet esaslı bir şekilde davranmasıdır (İçerli, 2010, s. 69). Çalışanların örgütlerdeki uygulamalarda adil ve eşit bir yaklaşım olduğunu bilerek hareket etmeleri, örgüte karşı olan güvenlerinin artması ve örgütsel bağlılıklarının yükselmesi şeklinde sonuçlanmaktadır. Haliyle örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık birbiriyle yakından ilişkili iki kavram halini almaktadır.

2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işyerinden ayrılmayı düşünmesi ya da ayrılma planları yapması işten ayrılma niyeti olarak açıklanmaktadır (Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014, s. 40). İşten ayrılma niyeti, günümüzde başarılı olmak için kadro istikrarı sağlamak durumunda olan örgütler için istenmeyen bir durumdur. İşten ayrılma niyeti aynı zamanda çalışanların örgütten beklediklerinin karşılık bulmadığı ya da daha iyi bir alternatifte sahip olmasıyla kendisine göstermektedir. İşten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının yüksek olmadığı durumlarda görülmesiyle ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı da örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlardan bir tanesidir. Ancak ilerleyen kısımlarda ayrıntılı şekilde araştırılacağı için bu kısımda ayrıca değerlendirmeye alınmamıştır.

2.3. ÖRGÜT BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

Örgütsel bağlılık hakkında 50 yılı aşkın süredir çalışmalar yapılmaktadır ve bu çalışmalarda farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Becker, Porter, Allen ve Meyer, O'Reilly ve Chatman, Etzioni, Mowday gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık sınıflandırmaları çalışmalarına katkıda bulunmuştur (Weibo, Kaur ve Jun, 2010, s. 12). Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık şeklinde ele alınmaktadır.

2.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle kurduğu ilişkiler hakkındaki düşünceleri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Çetin ve Kayır, 2010, s. 43). Dolayısıyla çalışanların amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedefleri arasındaki uyum düzeyi, tutumsal bağlılık açısından belirleyici bir konumdur. İsminden de anlaşılacağı üzere tutumsal bağlılık, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarına dair sergiledikleri tutumları açıklamada yardımcı rol üstlenmektedir.

2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel bağlılıkta davranışsal bağlılık yaklaşımı ise çalışanların örgütsel bağlılık kapsamındaki davranışlarını ifade etmektedir. Çalışanların örgütsel süreçlerle ilgili beklentilerini değiştirmek suretiyle örgüt bünyesinden kalmaya yönelik isteğinin artması, davranışsal bağlılıkla ilgili bir örnektir (Duygulu ve Abaan, 2007, s. 62). Davranışsal bağlılık, somut olarak görünen örnekleri içermektedir.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık çok boyutlu bir kavramdır. Örgütsel bağlılık boyutlarıyla ilgili olarak çok sayıda çalışma yapılmıştır ve bu çalışmada geniş bir çevre tarafından kabul gören Allen ve Meyer tarafından belirtilen boyutlar ele alınmaktadır. Allen ve Meyer tarafından ortaya koyulan örgütsel bağlılık boyutları; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı şeklindedir (Mercurio, 2015, s. 395). Bu boyutlar, çalışmanın bu kısmında farklı bağlıklar altında değerlendirilmektedir.

2.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermekte, çalışanın örgütle özdeşleşmesini içermektedir. Çalışanların örgüte karşı kendilerini duygusal açıdan bağlı hissetmeleri, duygusal bağlılık kapsamında örgütün amaç ve değerlerine bağlılığın yüksek olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece çalışanlar örgüt bünyesinde kalmaya devam ederken örgütün yararına olacak şekilde çalışmaktadır (Şekerli, 2017, s. 62).

2.4.2. Devam Bağlılığı

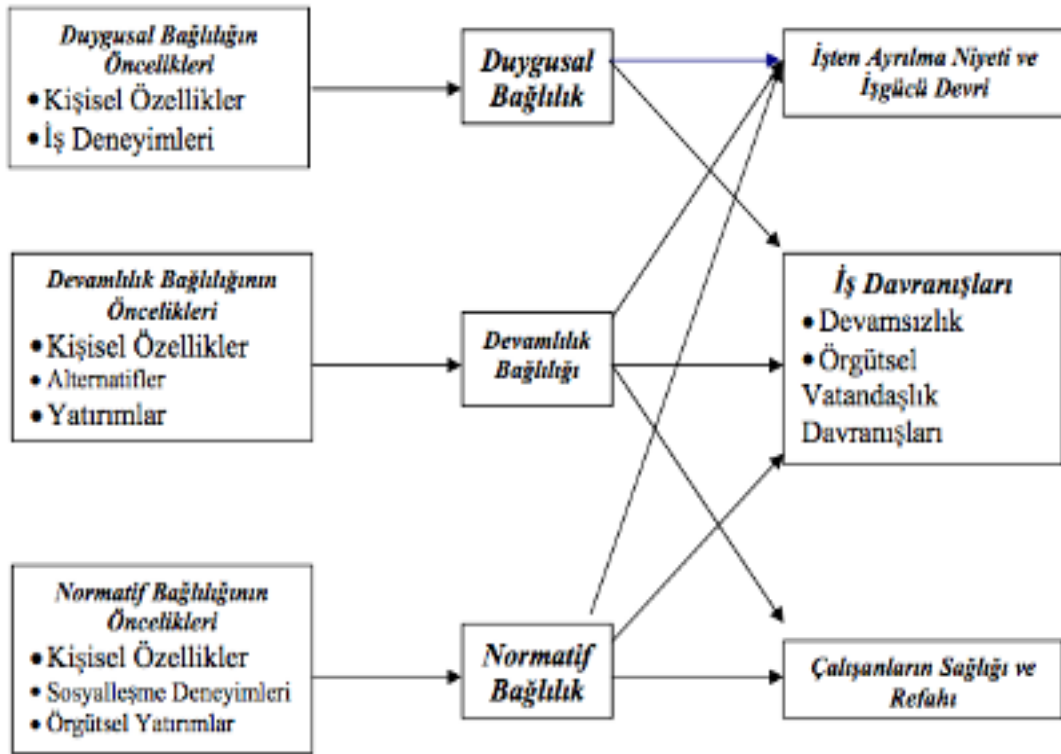
Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları hakkında bir değerlendirmek yaptıktan sonra örgütte kalmaya karar vermeleri ile açıklanmaktadır.

Duygusal bağıllıkla olduğu gibi bir adanmışlık devam bağıllığında görülmemektedir. Çalışanlar, devam bağıllığı gereğince fazla alternatifleri olmadığı için örgüt bünyesinde çalışmaya devam etme yönünde karar vermektedir (Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010, s. 6).

2.4.3. Normatif Bağıllık

Normatif bağıllık boyutunda ise çalışanların örgüte karşı sorumlu oldukları düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Örgüte karşı sorumlu olduğunu düşünen çalışanlar, örgütte kalmayı kendileri adına bir zorunluluk olarak görmektedir (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015, s. 148). Ahlaki açıdan bir zorunluluk gösterilmesiyle gözlenen bu bağıllık türü, kuralcı bağıllık ya da zorunlu bağıllık gibi isimlerle de literatürde yer almaktadır. Örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutu, çalışanların sadakatlerinin bulunduğu göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel bağıllıkta Allen ve Meyer tarafından geliştirilen üç boyutlu bağıllık modelinin boyutlarının kapsamı ve ilişkili olduğu hususlar aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılık Boyutları

Kaynak: Yenihan, 2014, s. 172.

Şekil 2.1’de yer alan bilgilere göre örgütsel bağlılık boyutlarının üçü için de kişisel özelliklerinin belirleyici etkisi olduğu söylenebilir. Duygusal bağlılıkta iş deneyimleri öncelik olarak görünmekte iken devam bağlılığında yatırımlar ve alternatiflerin etrafında şekillenen bir süreçten bahsedilmektedir. Normatif bağlılığın öncelikleri ise örgütsel yatırımlar ile sosyalleşme deneyimleri şeklinde sıralanmaktadır. Örgütsel bağlılık boyutlarının işten ayrılma niyeti, işgücü devri, işe devamsızlık, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan sağlığı, çalışanların refahı gibi önemli konularda elde edilecek sonuçlar üzerinde etkili olduğu yukarıdaki şekilde verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların örgütle kurduğu ilişkilerin derecesi, örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir faktördür. Kurulan ilişkiler, çalışanların kendisini örgüte bağlı hissetmesine katkıda bulunuyorsa kuvvet birliğinin varlığı söz konusudur (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 123). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde değerlendirmeye alınmaktadır.

2.5.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Oran, Güler ve Bilir, 2016, s. 239-240):

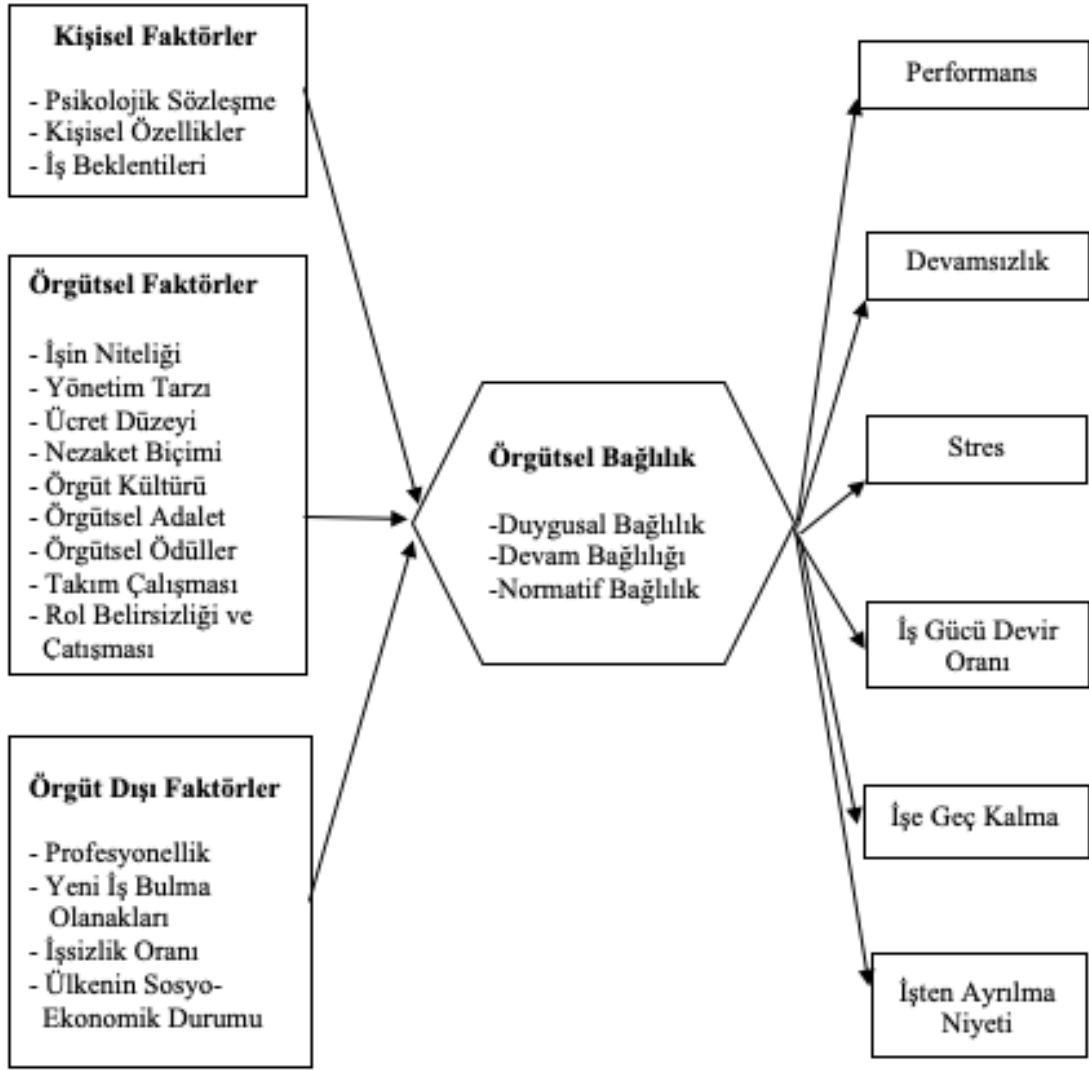
- i. Çalışanların beklentileri,
- ii. Yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, çalışılan birim gibi çalışanların demografik özellikleri,
- iii. Çalışanların stres düzeyi,
- iv. Çalışanların yetkinlikleri,
- v. Çalışanların başarı konusundaki istekliliği,
- vi. Çalışanların kontrol odağı,
- vii. Çalışanların psiko-sosyal özellikleri,
- viii. Çalışanların motivasyonu,
- ix. Çalışanların iş ahlakı,
- x. Çalışanların iş değerleridir.

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 52):

- i. Yönetim biçimi,
- ii. Örgüt kültürü,
- iii. Ücret yönetimi,
- iv. Ödül ve cezaların adil bir şekilde verilmesi,
- v. Rol belirsizlikleri/rol çatışmaları,
- vi. Örgütsel adalet,
- vii. Benimsenen liderlik stili,
- viii. Örgüt iklimi,
- ix. Örgütsel kapasite,
- x. Çalışma saatleridir.

Bireysel ve örgütsel açıdan örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler hakkında verilen bilgiler dikkate alınarak aşağıdaki şekil üzerinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler derlenmiştir.



Şekil 2.2: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yüceler, 2009, s. 450.

Şekil 2.2’de yer alan bilgilerden hareketle örgütsel bağlılık üzerinde bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra profesyonellik, işsizlik oranı, ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi örgüt dışı faktörlerin varlığı söz konusudur. Örgütsel bağlılık kavramının çok boyutlu bir yapıda olduğu ve örgütsel süreçlerle ilgili çok sayıda faktörün etkisi altında bulunduğu verilen bilgiler aracılığıyla yapılabilecek çıkarımlar arasındadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerlerine psikolojik açıdan bağlanmasını ifade etmektedir (Mert, Bekmezci ve Eroğlu, 2019, s. 7). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin psikolojik açıdan değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgüt bünyesinde kalmaya yönelik isteklerinin belirleyicileri arasında psikolojik faktörler de yer aldığı için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında gösterilebilir.

2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılık, örgütlerin çalışanları elde tutma hedefindeki temel odak noktalarından birisidir (Jabari ve Ghazzawi, 2019, s. 79). Bunun nedeni örgütsel bağlılığın pek çok olumlu sonucu beraberinde getirmesidir. Örgütsel bağlılığın sonuçları, çalışanlar ve örgütler açısından olumlu süreçlerin kendisini göstermesine yönelik beklentileri içermektedir.

Çalışanların yüksek performans sergilemesi, her örgütün istediği bir şeydir. Özellikle günümüzde rekabet düzeyi oldukça yüksek olduğu için sergilenecek olan performansın önemi giderek artmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları açısından bu durum ele alındığında çalışanların bağlılıklarının yüksek olması halinde daha iyi performans sergilemeleri beklenmektedir (Bilgiç, 2017, s. 39). Böylece örgütsel bağlılık, örgütlerin rekabet etme gücünü artırmaktadır.

Örgütsel bağlılık, diğer örgütsel davranışlar açısından olumlu etkileri içermektedir. Örgütsel bağlılığın istenen düzeyde olması halinde motivasyon, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, stres, tükenmişlik gibi konularda iyi sonuçlar elde edilmesi mümkündür. Ayrıca uyum, özdeşleşme, içselleştirme açısından olumlu örnekler gözlenmektedir (Kerse, 2016, s. 3). Örgütsel bağlılığın giderek daha fazla araştırılmaya başlamasında bu gibi olumlu sonuçlarının etkisi büyüktür.

Bir örgütte bağlılığı yüksek olan çalışanların varlığı, örgütsel amaçların kabul edilmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı duyduğu inancı geliştirmektedir. Örgütsel bağlılık sonucunda çalışanların örgütün yararına olacak şekilde kendilerinden beklenenden daha fazla çaba göstermektedir (Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010, s. 5). Böylece

Çalışanlar, rgtsel bağlılığın etkisiyle birlikte kendilerini örgüt ile bütünleştirmektedir. Örgütsel bağlılığın sürdürülebilir bir biçimde başarı sağlanması olan etkileri, bu örneklerle yakından ilişkilidir.

Bağlılık düzeyi, örgütsel bağlılığın sonuçlarını belirleyen temel faktör konumundadır. Düşük rgtsel bağlılık; devamsızlık, kaytarma, verimsizlik gibi sonuçları içermektedir (şekerli, 2017, s. 63). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ise bu konularda ters yönde sonuçları ortaya çıkarmakla birlikte performans göstergelerini olumlu yönde geliştirmektedir. Aşağıdaki tablo üzerinde örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılık düzeyine göre kapsamlı bir biçimde değerlendirmeye alınmıştır.



Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	<i>Olumlu</i>	<i>Olumsuz</i>	<i>Olumlu</i>	<i>Olumsuz</i>
Düşük	• Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük, • İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	• Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme • Dedikodu sonucu bireysel maliyetler, • Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	• Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma, • Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları	• Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler, • Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Orta	• İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev • Yaratıcı işgörenler, • Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması	• Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, • Bağlılık düzeyinin düşük, sınırlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi	• Artan işgören kıdemi, • Sınırlı ayrılma isteği, • Sınırlı iş devri, • Yüksek iş tatmini	• İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, • İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, • Örgütsel etkinliğin azalması
Yüksek	• İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, • Olumlu davranışların ödüllendirilmesi, • İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	• Bireysel gelişim, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, • Değişime karşı bürokratik direnç, • Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, • İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği, • Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji	• Güvenli ve istikrarlı işgücü, • Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, • Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet, • Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	• İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, • Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, • Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, • Aşırı çaba gösteren işgörelere öfke ve düşmanlık besleme, • Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007, s. 53.

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması halinde bireysel ve örgütsel açıdan faydalı sonuçlar ortaya çıkmakta iken örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması halinde birey ve örgüt açısından istenmeyen sonuçların kendisini göstermesi olasıdır.

“Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının ardındaki en önemli sürükleyici güçtür” (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 126). Bu nedenle günümüz koşullarında faaliyet gösteren örgütler için örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip olmak öncelikli hedeflerden birisi olmalıdır.



3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çalışmanın ikinci bölümü örgütsel vatandaşlık davranışının araştırılmasına ayrılmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı teorileri, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler, örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları konu başlıklarına yönelik açıklamalar getirilmektedir.

3.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TANIMI

1980’li yıllardan itibaren daha çok gündeme gelmeye başlayan örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların gönüllülük esasına dayanan davranışları içerir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi istekleri ile örgütün yararına olacak şekilde çaba göstermelerini ifade etmektedir (Thiruvenkadam ve Durairaj, 2017, s. 46).

“Örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların kendi arzuları ile sergiledikleri, örgütlerde belirlenmiş olan resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan fakat, örgütün amaçlarına ulaşmasına ve etkinliğine katkıda bulunan davranışlardır” (Doğru, 2018, s. 13). Bu tanımda örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülük esasına dayandığı ve hangi yöndeki davranışları içerdiğine göre inceleme yapılmıştır.

Başka bir tanımda örgütsel vatandaşlık davranışı şöyle açıklanmıştır: “Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sisteminde açık olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerinin verimli bir biçimde yerine getirilmesine yardımcı olan, isteğe bağlı bireysel davranışlardır” (Turgut ve Akbolat, 2017, s. 358). Görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında çalışanlar, kendileri için belirlenen iş tanımının dışına çıkmakta, görev ve sorumluluklarının ötesinde işleri yapmak için gönüllü olarak çalışmaktadır.

İlk kez 1930'lu yıllarda kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, çalışanların rolleri dışına sergilediği davranışları açıklamak için kullanılmıştır. Yönetim bilimi alanında örgütsel vatandaşlık davranışının kullanımı ise 1983 yılında Dennis Organ tarafından olmuştur (Karaman ve Aylan, 2014, s. 36). Çalışanların örgüt için yüksek performans sergilemesine duyulan ihtiyacın artmasıyla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimi hızlanmış görünmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların tatminlerinin artırılması ve bağlılıklarının olumlu yönde gelişmesi suretiyle örgüte katkıda bulunacak şekilde işlerini yapmaları hedeflenmektedir (Mert, 2010, s. 118). Böyle bir yaklaşımın varlığına paralel olarak yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde daha yoğun bir biçimde durulmaya başlanmıştır.

İlgili yazında örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında yapılan tanımların büyük oranda birbirine benzediği, çalışanların gönüllü bir şekilde kendilerine verilen rollerin fazlasını yapmaya yönelik çabalar etrafında şekillenen tanımların bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle daha fazla tanıma yer verilmesi yerine örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan tanımların ortak noktalarına değinilmesi tercih edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışında ödül sistemine bağlı olmayan davranışlar sergilenmekte, örgütsel süreçlerin etkili şekilde devam etmesi için çalışılmakta, çalışanların beklentinin üzerine çıkmasıyla sonuçlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte hem çalışanlara hem de örgütsel yapıya olumlu yönde yansımalar kendisini göstermektedir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009, s. 139). Bu da örgütsel vatandaşlık davranışını daha önemli konuma getiren bir özelliktir.

3.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışı; nezaket, özgecilik, sivil erdem, centilmenlik ve vicdan boyutlarından oluşmaktadır (Mahdiuon, Ghahramani ve Sharif, 2010, s. 179). Üyelik erdemi boyutu, çalışanların örgüt bünyesinde yer almaktan duyduğu memnuniyeti gösterir ve bu boyut aidiyet erdemi olarak da yazında yer alır. Diğerlerini düşünme, çalışanların çalışma arkadaşlarına yardım etme amacına yöneliktir. Vicdanlılık ya da ileri görev bilinci,

kaynakları verimli kullanma ya da mesai dışında çalışma yapma gibi ek gayret gerektiren örnekleri içerir. Nezaket, çalışanların birbirlerini uyarma, hatırlatma gibi eylemlerini kapsar. Centilmenlik ise önemsiz problemler karşısında şikayet etmeme ve çatışmadan kaçınma gibi örneklerle açıklanabilir (Çimen, 2016, s. 2-3).

3.2.1. Nezaket

Örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu, çalışanların etkileşim halinde olduğu örgüt üyelerini işle ilgili uyarma, hatırlatma ya da danışma gibi davranışlar sergilemesiyle açıklanmaktadır. Bir işle ilgili olarak bir sorun oluşmadan bu davranışların sergilenmesi, örgüt içindeki olumlu iletişimin bir göstergesi olarak görünmektedir. Nezaket aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında çalışanların duygusal açıdan tutarlılıklarını koruması ile ifade edilmektedir (Çimen, 2016, s. 2).

3.2.2. Özgecilik

Özgecilik, işlerin yapılmasında birlikte hareket edilen çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmedir. İşe yeni giren çalışanlara yardımcı olunması, o gün çok işi olan bir çalışana yardım edilmesi gibi davranışlar, özgecilik kapsamında yer alan davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Kaya, 2013, s. 279). Özgecilik, işletme çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerini olumlu yönde geliştirmeye önemli ölçüde katkı sağlayacak nitelikte olması sebebiyle ayrıca önemlidir.

3.2.3. Sivil Erdem

Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu, çalışanların örgüte karşı ilgisini ve bağlılığını göstermektedir. Sorumluluk bilinci etrafında şekillenen sivil erdem aynı zamanda vatandaşlık bilinci olarak da literatürde yer almaktadır. Sivil erdem, örgüt bünyesinde yer almaktan memnuniyet duyulmasını işaret etmektedir. Sivil erdem,

Çalışanların rgt tarafından yürütülen işlere sorumluluk bilinciyle aktif bir biçimde katılım göstermesidir (Karaaslan, zler ve Kulaklıoğlu, 2009, s. 141).

3.2.4. Centilmenlik ve Gönüllülük

Bir işyerinde sorun veya çatışmalara neden olabilecek tutum ve davranışlardan uzak durulması, centilmenlik ve gönüllülük boyutuyla açıklanmaktadır. Centilmenlik ve gönüllülük, çalışanların örgüt itibarını koruma yönündeki davranışları içermektedir. Centilmenlik ve gönüllülükle ilgili davranışlara saygılı davranma, sorunları bytmeme, olumlu bir yaklaşımla hareket etme, yapıcı davranma ve örgüt imajını savunma örnek olarak gösterilebilir (imen, 2016, s. 3).

3.2.5. Vicdanlılık

Vicdanlılık ya da üstün görev bilinci, çalışanların kendi rol tanımlarının üzerinde gönüllü davranışlar sergilemesiyle ilgilidir. Yapılan işlere sorumlulukların ötesinde gönüllü olarak katılma, işe erken gelme ve geç çıkma, gereksiz molalardan uzak durma, örgütün kaynaklarını koruma ve örgüte yapıcı önerilerde bulunma vicdanlılık boyutunda görülen davranışlar arasındadır (Kaya, 2013, s. 280).

Aşağıdaki tabloda farklı yıllarda yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutlarına dair karşılaşılan örnekler paylaşılmıştır.

Tablo 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Organ (1988-1990)	Graham (1991)	George & Brief (1992)	Moorman & Blakely (1995)	Podsakoff vd. (2000)
- Diğerlerini düşünme - Nezaket tabanlı bilgilendirme - Destekleme barışı koruma		- Çalışma arkadaşlarına yardım	- Kişilerarası yardım	- Yardım davranışı
- Gönüllülük ve centilmenlik		- Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		- Gönüllülük ve centilmenlik
	-Örgütsel sadakat	- İyi niyetin yayılması	- Sadakatin artışı	- Örgütsel sadakat
	-Örgütsel itaat			- Örgütsel kabullenme
- İleri gören bilinci		- Önerilerde bulunma	- Personel çalışkanlığı - Bireysel inisiyatif	- Bireysel inisiyatif
- Örgütün gelişimine destek verme		- Örgütü koruma		-Örgütün gelişime destek
		- Kendini geliştirme		-Bireysel gelişim

Kaynak: Acar, 2006, s. 6.

Tablo 3.1'deki bilgilerden hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında 2000'li yıllara geldikçe örgütü korumanın yanı sıra bireysel gelişim ve bireysel inisiyatif gibi kavramlar daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır. Dünya genelinde örgütlerin faaliyet gösterdiği piyasalarda yaşanan değişimlerin bu alana yansısıyla birlikte böyle bir durumun ortaya çıktığı söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının hangi davranışları içerdiğinin anlaşılması bakımından yukarıdaki tabloda verilen bilgiler faydalı görünmektedir.

3.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TEORİLERİ

Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında farklı araştırmacılar çalışma yapmış ve farklı teoriler ortaya koyulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı teorilerinde ekstra rol davranışları ön planda yer almaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı teorileri, emre dayalı olmayan ve örgüt için faydalı olan davranışlar eşliğinde açıklanmaktadır (Güçel, 2013, s. 175).

Her bir örgütün kendisine özgü kültürü olduğu için örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlere göre farklı değerlendirilmesi gerekir. Örgüt kültürüne göre örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi de bununla ilgilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı teorilerinde çalışanlar ve örgütlerin kendilerine özgü özelliklerinin yanı sıra liderlik davranışlarının önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir (Sezgin, 2005, s. 325).

Aşağıdaki tabloda örgütsel vatandaşlık davranışı teorileri dikkate alınarak örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan kavramlar ve boyutlara dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.2: Örgütsel Vatandaşlık Teorileri

ARAŞTIRMACI	KAVRAM	DAVRANIŞ BOYUTLARI
Organ, 1983	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Organizational Citizenship Behavior)	• Diğergamlık/özgecilik (altruism) • Vicdanlılık (consciousnesses) • Centilmenlik (sportsmanship) • Nezaket (courtesy) • Sivil Erdem (civic virtue)
Brief ve Motowidlo, 1986	Prososyal Örgütsel Davranışlar (Prosocial Organizational Behavior)	• İş arkadaşlarına iş ile ilgili konularda yardımcı olma • Çeşitli İK uygulamalarında esnek ve merhametli olma • Müşterilere örgütün zararına olmayacak şekilde ürün ve hizmet sunma • Müşterilere örgütün zararına da olsa ürün ve hizmet sunma • Müşterilerin kişiye özel problemlerinde yardımcı olma • Örgütsel değerlere politikalara ve kurallara uyma • Örgütsel Prosedür ve idari faaliyetlere katkı sağlayacak önerilerde bulunma • Uygun olmayan prosedür direktif ve politikalara itiraz etme • İş yaparken fazladan çaba sarf etme • Ek görevlere gönüllü olma • Geçici sıkıntılara rağmen örgüte sadık olma ve örgüte destek olma • Örgütü dış çevrede olumlu şekilde temsil etme • İş arkadaşlarına kişisel problemlerinde yardımcı olma
George ve Brief, 1992	Örgütsel Spontanlık Davranışlar (Organizational Spontaneity)	• İş Arkadaşlarına Yardımcı Olma • Örgütü Koruma • Yapıcı Tekliflerde Bulunma • Kendi Kendini Geliştirme • Çevreye İyilik (Goodwill) Yayma
Borman ve Motowidlo, 1993	Kurumsal Performans (Contextual Performance)	• Sosyal ve psikolojik çevreye katkı sağlayan rol tanımlarında belirtilmeyen gönüllü davranışlar • Diğerlerine yardım etme • Örgütsel çevreye ve örgütün imajına katkıda bulunma • İş ortamında çaba sarf etme
Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995	Rol Üstü Davranışı (Extra Role Behavior)	• Yardımcı ve işbirliği davranışları (Affiliative/Promotive) • Yapısal zorlukların üstesinden gelme (Challenging/Promotive) • Uygun olmayan davranışlara son vermek için durum kritiği yapma (Challenging/Prohibitive) • Eşit olmayan güç ve otorite • (Affiliative / Prohibitive)

Kaynak: Gürbüz, 2007, s. 9.

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışında prososyal örgütsel davranışlardan önemli ölçüde faydalanılmaktadır. Bunlar; esnek ve merhametli olma, kişiye özel problemlerde yardımcı olma, örgütsel değerlere uyma, ek görevlere gönüllü olma, örgütü iyi temsil etme, iş arkadaşlarına kişisel problemlerinden yardımcı olma şeklindedir. Örgütsel spontanlık kapsamında iş arkadaşlarına yardımcı olma, örgütü koruma, yapıcı teklifler yapma, kendini geliştirme, çevreye iyilik yapma davranışları görülmektedir. Kurumsal performans gereğince işle ilgili ekstra çaba gösterilmekte, örgütün imajına katkı sağlanmakta, sosyal ve psikolojik çevreye katkı sağlayan gönüllü davranışlar gözlenmektedir. Rol üstü davranışlar ise işbirliği, yapısal zorlukları aşma, eşit olmayan güç şeklinde sıralanmaktadır. Görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı teorilerinde çok sayıda farklı davranıştan yararlanılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı teorilerinde aşağıdaki araştırmacıların katkısı vardır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009, s. 3):

- i. Barnard araştırmaları,
- ii. Roethlisberger ve Dickson’un araştırmaları,
- iii. Katz ve Kahn’ın araştırmaları,
- iv. Graham’ın araştırmaları,
- v. Moorman ve Blakely’nin araştırmaları,
- vi. Williams ve Anderson araştırmaları,
- vii. McCrae ve Cosya’nın araştırmaları şeklindedir.

3.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Farklı disiplinlerin araştırma konusu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, çok yönlü bir yapıdadır ve geniş bir kapsama sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışını araştıran disiplinler; yönetim, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, işletme, iktisat şeklinde sıralanmaktadır (Çankır, 2017, s. 198).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel başarı ve örgütsel verimlilikle yakından ilişkilidir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışında esas olan örgütü daha başarılı hale getirmek ve örgütün verimliliğini artırmaktır (Avcı, 2015, s. 13). Nitekim örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler, değinilen bu esaslarla yakından ilişkili görünmektedir.

Aşağıdaki tablo üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler hakkında bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Faktör	Açıklama
İş tatmini	Mutlu çalışanlar örgütün iyi vatandaşlarıdır.
Dönüştürücü ve destekleyici liderlik	Destekleyici ve ilham verici yönetimin olması ekstra çalışmaları da beraberinde getirmektedir.
İlgi çekici görev ve iş içerikleri	Çalışanların kendilerini adayabileceği ilgi çekici iş görevlerinin olması görev aşkını beraberinde getirmektedir.
Örgütsel destek	Örgüt tarafından desteklenme ve önemsenme, çalışanların yüksek seviyede vatandaşlık davranışları sergilemesini sağlamaktadır.
Çalışan özellikleri	Özdisiplinli, olumlu bakış açısına sahip, dışadönük, empati kurabilen ve takım-odaklı kişilik özellikleri vatandaşlık davranışlarını desteklemektedir.

Kaynak: Çetin, 2011, s. 38.

Tablo 3.3'te göre iş tatmini, çalışanların mutlu hissetmesine katkı sağlamak suretiyle örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Dönüşümcü liderlik anlayışı, çalışanlara daha fazlasını başarabilecekleri konusunda ilham vermesi yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkilidir. İlgi çekici görevler ise çalışanların kendisini işe adanmalarını sağlayacaktır ve örgütsel vatandaşlık davranışı örneklerini beraberinde getirmektedir. Örgütsel destek, çalışanların gösterdiği çabanın farkında olma ve örgüt tarafından önemsendiğini gösterme gibi konularla ilişkili olduğu için örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde etkili olmaktadır. Çalışanların özellikleri ise örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen temel bir faktördür ve çalışanların yaklaşımlarının örgütsel vatandaşlık davranışına yansımalarını açıklamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan diğer faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Acar, 2006, s. 4-5):

- i. Çalışanların inisiyatif kullanması,
- ii. Gönüllü olarak gösterilen çabalar,
- iii. Örgütsel bağlılık,
- iv. Örgüte karşı duyulan sadakat,
- v. Kişisel gelişim hedefleri,
- vi. Demografik özellikler,
- vii. Takım çalışması anlayışının gelişmiş olması,
- viii. Yapıcı düşüncelere karşı gönüllü olma,
- ix. Örgütün sağladığı olanaklara karşılık çalışanların minnet duyması,

- x. Örgütü rakiplere karşı koruma ve daha iyi duruma getirme isteği şeklindedir.

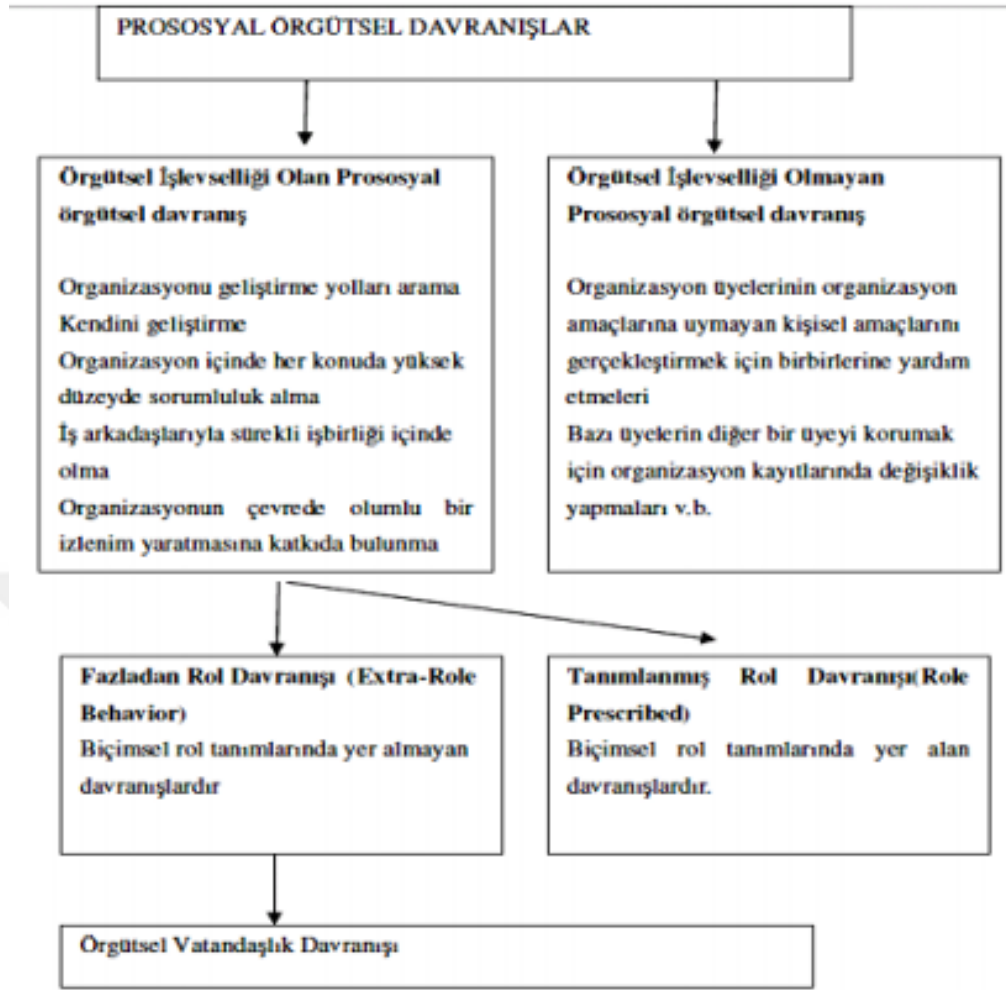
Görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde kategorilere ayrılarak ele alınabilir.

Çalışanların psikolojik açıdan içinde bulundukları durum, dışa dönük bir kişilik özelliğine sahip olma, duyarlı ve kararlı olma gibi hususlar da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların çatışmadan uzak duran, kaygı duymayan, sosyal uyaranlara duyarlı kişiler oldukları ifade edilmektedir (Çimen, 2016, s. 3).

3.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BENZER DAVRANIŞLAR

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer yöndeki davranışları, iş arkadaşlarına yardım etme, işi doğru ve iyi yapma, gönüllü şekilde iş tanımının dışında işleri yapma, çalışma arkadaşlarını motive etme, örgütün kurallarına uygun hareket etme gibi örnekleri içerir (Doğru, 2018, s. 14).

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşması sürecinin içeriği, örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer davranışların anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Aşağıdaki şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının oluşum süreci açıklanmıştır.



Şekil 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşması Süreci

Kaynak: Yüksel, 2015, s. 34.

Şekil 3.1'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların organizasyonu geliştirme yönünde çabalarının etrafında şekillenmektedir. Kendini geliştirme, sorumluluk alma, işbirliği yapma, iyi bir izlenim oluşturma, biçimsel rol tanımlarının ötesine geçme gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının oluşması sürecinde belirleyici konumdadır. Dolayısıyla bunların her birisi örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer veya ilişkili davranışlar arasındadır.

3.6. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların verimliliğini artırmanın yanında örgütlerdeki etkililik düzeyini artırır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte kaynak kullanımı daha etkili bir şekilde olmakta ve çalışanlar arasında uygun bir biçimde paylaşılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonucunda örgüt bünyesindeki çalışanlar ve birimler koordine bir biçimde hareket etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı aynı zamanda örgütlerin çevresine uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlar (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014, s. 331).

Aşağıdaki tabloda örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları derlenmiştir.



Tablo 3.4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

ÖVD, örgütün kıt kaynaklarının sırf bakım-onarım çalışmaları için ayrılması ihtiyacını azaltabilir.	ÖVD, kıt kaynakların sırf bakım-onarım işlevlerine ayrılması ihtiyacını azaltarak ve grup etkinliklerini eşgüdümlemeye yardımcı olarak örgütsel performansı artırabilir. İşgörenlerin birbirlerine yardımcı olmaları, doğal olarak, takım ruhunu, morali ve örgütsel bağlılığı artırır. Böylece, işgörenlerin ve yöneticilerin enerji ve zamanlarını, grubu bir arada tutmak için harcamaları gerekmez.
ÖVD, aynı takım içinde üyeler ve örgüt içinde farklı birimler arasında etkinliklerin etkili şekilde eşgüdümüne yardımcı olabilir.	Sivil erdem sayesinde, işgörenler, toplantılara gönüllü olarak katılırlar, takım üyelerinin çabaları eşgüdümleir ve grubun etkililiği ve verimliliği artar. Böylece, hem aynı takım ya da grup içinde hem de farklı birimler arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlanabilir.
ÖVD, örgütün yetenekli ve başarılı işgörenleri seçme ve örgütte kalıcı olmalarını sağlama becerisini artırarak performansı geliştirebilir.	İşgörenler arasında birbirlerine yardım etme davranışı, morali artırır, gruba bağlılığı geliştirir, ait olma duygusunu besler ve örgüt ortamını çalışmak için daha çekici hale getirir. Böylece, işgörenlerin çalışmaları için olumlu bir örgüt iklimi sunulabilir. Aynı şekilde, nezakete dayalı bilgilendirme sayesinde işgörenler, muhtemel sorunlar konusunda arkadaşlarını bilgilendirerek, takım performansına katkıda bulunabilirler.

Kaynak: Yüksel, 2015, s. 58.

Tablo 3.4'te yer alan hususlar örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarının ne gibi faydalar içerdiğinin anlaşılması bakımından yararlıdır. Görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte kaynaklar etkili kullanılır, birimler ve çalışanlar eşgüdümlü çalışır, örgüt bünyesinde yer alan çalışanların becerisi ve performansı gelişir. Bunlara ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel davranışlar üzerinde olumlu yönde yansımaları olduğu bilinmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Karaman ve Aylan, 2014, s. 44-45):

- i. Örgütsel başarının sürekliliği sağlanır.
- ii. Çalışanlar arasında yardımlaşma artar.
- iii. İşle ilgili olası sorunlar önlenir.
- iv. Çalışanların örgüte karşı bağlılıkları artar.
- v. Örgütü dış tehditlerden korumak için çaba gösterilir.
- vi. Görev tanımları üst düzeye taşınır.
- vii. Çalışanların işlerine karşı ilgi düzeyi artar.
- viii. Örgütün cazibesi artar ve nitelikli çalışanlar örgüt bünyesine katılma konusunda istek duyar.
- ix. Örgütün prosedürleri çalışanlar tarafından içselleştirilir.
- x. Performans yükselir.
- xi. Çalışanların bireysel girişimleri gözlenir.

- xii. Çalışanlar kendilerini geliştirmek için çaba gösterir.
- xiii. Çalışanların farklı ve kalıcı yetenekler kazanmaları için uygun bir ortam oluşur.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları, çalışanlar ve örgütler açısından pek çok faydayı beraberinde getirmektedir. Yoğun rekabet ortamında sürdürülebilirliğe olan katkısı, örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarını önemli bir konuma getirmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin işlerini sağlıklı bir şekilde yürütmesi ve sürekliliği adına önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı aynı zamanda örgüte karşı aidiyet hissini artırmakta ve örgütsel verimliliği yükseltmektedir (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014, s. 332). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışının varlığı, örgütlerin hedefleri arasında olmalıdır.

4. YÖNTEM

4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmamızın evrenini İstanbul İli'nde Değerli Metal sektöründe faaliyet gösteren üç şirketin çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise bu çalışanlar arasından seçilen 228 kişiden oluşmaktadır. İstanbul ili Türkiye'de değerli metal sektörünün merkezi konumunda olduğundan seçilmiştir.

4.2. SINIRLILIKLAR

2020 yılında İstanbul'da değerli metal sektöründe faaliyet gösteren üç şirketin çalışanları arasından seçilen 228 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

4.3. HİPOTEZLER

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çift yönlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği boyutları eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H3: Örgütsel bağlılık ölçeği boyutları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4: Örgütsel bağlılık ölçeği boyutları eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H5: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

4.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler bizzat araştırmacı tarafından yüz yüze ve online anket uygulanarak toplanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak sosyo demografik form, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır.

4.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgiler formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ile ilgili sorular yer almaktadır.

4.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 5 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Üstün görev bilinci 1,2, 3, 4, 5. Sorular; Sportmenlik: 6, 7, 8, 9, 10. Sorular; Sivil Erdem: 11, 12, 13, 14.sorular; Nezaket: 15, 16, 17, 18, 19. Sorular; Özgecilik: 20, 21, 22, 23, 24.sorularla hesaplanmaktadır.

Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin cronbach alpha değeri 0,77 bulunmuştur.

4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Veri toplama araçlarından biri olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5 likert soru tipinde 18 maddeden oluşmaktadır. Meyer, Allen ve Smith tarafından işgörenlerin örgüte aidiyetini analiz etmek için bu ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçeğin “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” şeklinde üç faktörü vardır. Duygusal Bağlılık ile ilgili sorular 1,2,3,4,5 ve 6 numaralı ifadelerdir. Devamlılık

Bağlılığıyla alakalı sorular 7,8,9,10,11 ve 12 numaralı ifadelerdir. Normatif bağlılığı ölçen ifadeler; 13,14,15,16,17 ve 18 numaralı ifadelerdir.

Bizim araştırmamızda yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin cronbach alpha değeri 0,78 bulunmuştur.

4.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada toplanan veriler SPSS 22 programına girilerek kodlanmıştır. Sosyo demografik sorulara verilen cevapların tanımlayıcı istatistikleri tablolastırılmıştır. Ölçekler normallik testi yapılacaktır. Ölçek sorularının sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu araştırmak için hipotez testleri kullanılmıştır. Araştırmadaki veriler normal dağılım gösterdiğinden bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı çıkan değişkenlerin kendi aralarında farklılaşma durumunu araştırmak için post hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki durumunu araştırmak için pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki üzerindeki yordayıcılık gücünü veya etkisini araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır.

4.6. BULGULAR

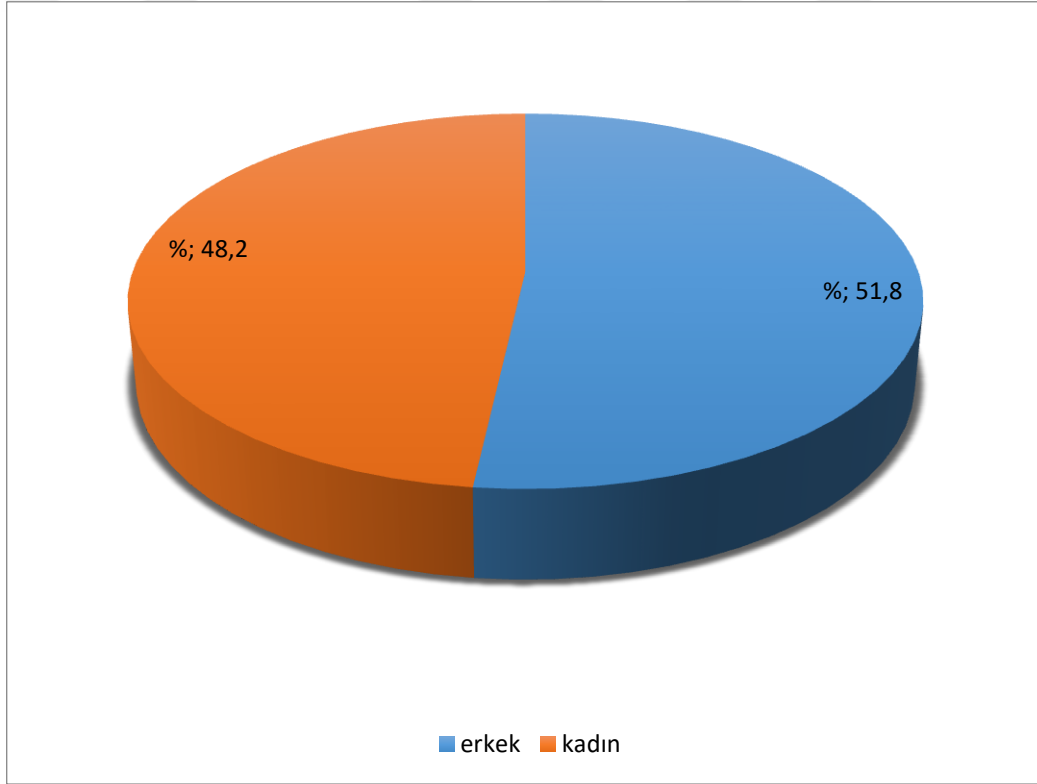
Bu kısımda sosyo demografik dağılımlar, tanımlayıcı istatistikler, hipotez testleri, korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

4.6.1. Sosyo-Demografik Dağılımlar

Bu kısımda araştırma verilerinden elde edilen demografik bulgular tablolar ve görseller halinde ortaya konulacaktır.

Tablo 4.1: Cinsiyet Dağılımına Ait Tablo

	f	%
Erkek	118	51,8
Kadın	110	48,2
Total	228	100,0

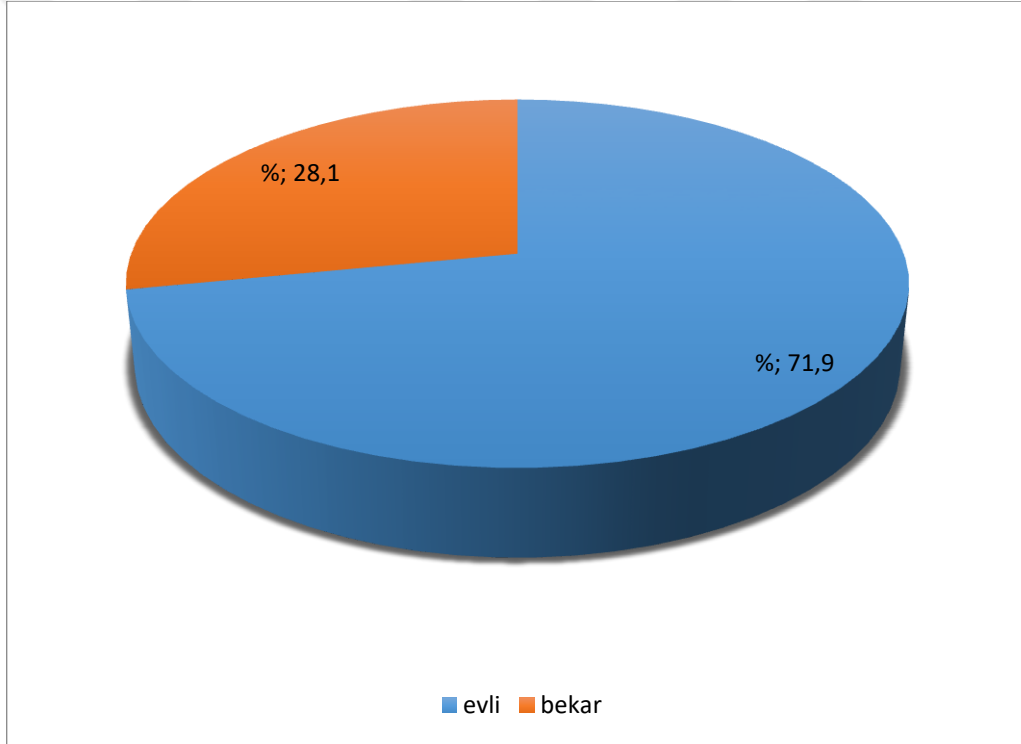


Şekil 4.1: Cinsiyet Dağılıma Ait Grafik

Araştırmaya katılanların %51,8 i erkek, %48,2 si ise kadındır.

Tablo 4.2: Medeni Durum Dağılımına Ait Tablo

	f	%
Evli	164	71,9
Bekar	64	28,1
Total	228	100,0

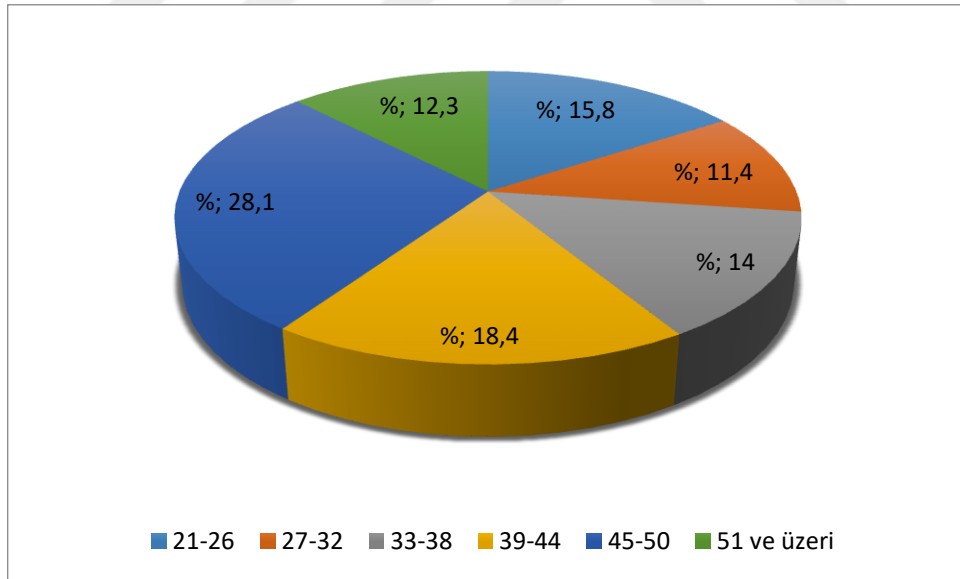


Şekil 4.2: Medeni Durum Dağılıma Ait Grafik

Araştırmaya katılanların %71,9 u evli, %28,1 i ise bekardır.

Tablo 4.3: Yaş Dağılıma Ait Tablo

	f	%
21-26	36	15,8
27-32	26	11,4
33-38	32	14,0
39-44	42	18,4
45-50	64	28,1
51 ve üzeri	28	12,3
Total	228	100,0

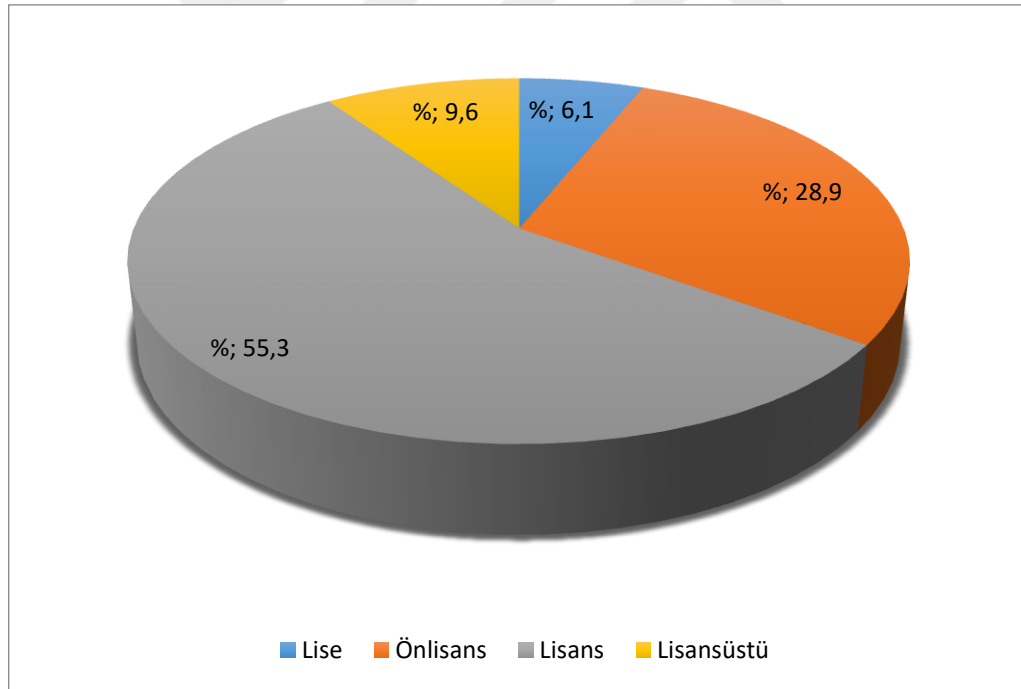


Şekil 4.3: Yaş Dağılıma Ait Grafik

Araştırmaya katılanların %18,8 i 21-26, %11,4 ü 27-32, %14 ü 33-38, %18,4 ü 39-44, %28,1 i 45-50, %12,3 ü ise 51 ve üzeri yaş grubundandır.

Tablo 4.4: Eğitim Düzeylerine Ait Tablo

	f	%
Lise	14	6,1
Önlisans	66	28,9
Lisans	126	55,3
Lisansüstü	22	9,6
Total	228	100,0



Şekil 4.4: Eğitim Düzeylerine Ait Grafik

Araştırmaya katılanların %6,1 i lise, %28,9 u önlisans, %55,3 ü lisans, %9,6 sı lisansüstü mezunudur.

4.6.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler tablolar halinde ortaya konulacaktır.

Tablo 4.5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

	Mean	Std. Deviation
17.Diğerlerinin haklarını suiistimal etmem	4,64	0,65
5.Hak ettiğim karşılığı alabilmek için dürüst çalışmam gerekir	4,55	0,90
15.Diğer çalışanlarla sorun yaşamamak için önlemlerimi alırım	4,48	0,58
24.Etrafımdakilere yardım eli uzatmaya hazırım	4,47	0,69
18.İş arkadaşlarıma problem yaratmaktan kaçınırım	4,46	0,84
19.Davranışlarımın iş arkadaşımın üzerinde nasıl etki bırakacağını dikkate alırım	4,40	0,66
14.Kurumun yaptığı açıklamaları dikkate alırım	4,39	0,76
20.İhtiyaç olduğunda diğer çalışanlara işinde yardım ederim	4,38	0,73
3.Biri kontrol etmediği zaman bile kurumun kurallarına uyarım	4,30	1,05
16.Davranışlarımın diğer kişilerin işlerini nasıl etkileyeceğini düşünürüm	4,28	0,90
21.İş yükü ağır olanlara yardım ederim	4,27	0,77
23.İşle ilgili sorunu olan birisine gönüllü olarak yardım ederim	4,25	0,76
4.En çok görev bilincine sahip çalışanlardan birisiyim	4,18	0,87
13.Kurumda yapılan değişiklikleri yakından takip ederim	4,14	0,80

22.Benden talep edilmese bile yeni işe giren kişinin işe alışmasına yardımcı olurum	4,08	1,00
12.Benden talep edilmediği halde kurumun imajına katkıda bulunan faaliyetlere katılıyorum	3,84	1,07
11.Zorunlu olmasa bile önemli gördüğüm toplantılara katılıyorum	3,76	1,01
2.Belirlenmiş dinlenme zamanları dışında ekstra zaman kullanmam	3,51	1,14
1.işyerinde olması gerekenden daha fazla bulunurum	3,39	1,13
7.Olayların olumlu yönündense olumsuz yönüne odaklanırım	2,17	1,22
9.Kurum uygulamalarının altında hep bir kusur bulmaya çalışırım	1,87	1,15
10.İşimi gerektiği gibi yapabilmem için sürekli teşvik edilmem (uyarı almam) gerekir	1,75	1,11
8.En ufak sorunları bile büyütürüm, pıreyi deve yaparım	1,61	1,05
6.Vaktim önemsiz konuları şikâyet etmekle geçer	1,45	0,84

1: Kesinlikle Katılmıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde en fazla katılıma sahip olan “17. Diğerlerinin haklarını suiistimal etmem” ifadesidir (X: 4,64). En düşük katılıma sahip olan ifade ise “6.Vaktim önemsiz konuları şikâyet etmekle geçer” ifadesidir (X: 1,45).

4.6.3. Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda örgütsel bağlılık ölçeğine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

Tablo 4.6: Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS
12.Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır.	4,64	0,65
5.Şu anda kurumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu altüst olur.	4,55	0,90
10.Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	4,48	0,58
13.Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	4,46	0,84
14.Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	4,40	0,66
9.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım.	4,39	0,76
15.Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.	4,38	0,73
3.İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için zor olurdu.	4,30	1,05
11.Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.	4,28	0,90
16.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.	4,27	0,77

18.Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar da mecburiyetten.	4,25	0,76
4.Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	4,18	0,87
8.Kurumuma çok şey borçluyum.	4,14	0,80
17.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	4,08	1,00
7.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	3,84	1,07
6.Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	3,76	1,01
2.Kurumuma yönelik güçlü bir aidiyet hissim yok.	3,51	1,14
1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	3,39	1,13

1: “Hiç Katılmıyorum” 5: “Tamamen Katılıyorum”

Örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde en fazla katılıma sahip olan “12.Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır. (X: 4,64). En düşük katılıma sahip olan ifade ise “1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.” ifadesidir (X: 3,38).

4.6.4. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Testleri

Bu kısımda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık testlerine ait bulgular ortaya konulacaktır.

Tablo 4.7: Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Testleri

	üstün görev bilinci	sportmenlik	sivil erdem	nezaket	özgecilik	duygusal bağlılık	devam bağlılığı	normatif bağlılık
Çarpıklık	-,781	-1,023	-,891	-1,007	-,593	-,459	-,964	-1,086
Basıklık	1,156	1,873	1,151	1,329	-,317	,380	1,516	1,932

Ölçeklerin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri +2, -2 aralığında olduğundan ölçek verileri normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle araştırmadaki hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4.6.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Sosyo-Demografik Değişkenler Karşılaştırma

Bu kısımda örgütsel bağlılık ölçeği ile sosyo-demografik değişkenler karşılaştırmasına ait bulgular ortaya konulacaktır.

Tablo 4.8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Cinsiyet – T Testi

cinsiyet		N	Ort.	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Erkek	118	3,9463	,62584	-,073	,942
	Kadın	110	3,9515	,43739		
Devam bağlılığı	Erkek	118	4,2853	,57078	-,314	,754
	Kadın	110	4,3061	,42208		

Normatif bağlılık	Erkek	118	4,2740	,57303	-,959	,339
	Kadın	110	4,3424	,49813		

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Medeni Durum – T Testi

Medeni Durum		N	N	Ort.	SS	T
Duygusal bağlılık	Evli	164	3,9756	,53259	1,195	,233
	Bekar	64	3,8802	,56380		
Devam bağlılığı	Evli	164	4,3415	,47206	2,234	,026
	Bekar	64	4,1771	,56334		
Normatif bağlılık	Evli	164	4,3232	,51583	,725	,469
	Bekar	64	4,2656	,59371		

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda devam bağlılığı boyutu için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Evli olanların devam bağlılığı bekar olanlardan daha yüksektir.

Tablo 4.10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği – Yaş – Anova Testi

		N	Ort.	SS	F	P
Duygusal bağlılık	21-26	36	3,9167	,50787	1,484	,196
	27-32	26	3,9615	,35996		
	33-38	32	3,9583	,55358		
	39-44	42	3,8016	,52478		
	45-50	64	3,9635	,66632		
	51 ve üzeri	28	4,1548	,35984		
	Total	228	3,9488	,54199		
Devam bağlılığı	21-26	36	4,1296	,58974	1,922	,092
	27-32	26	4,2949	,35373		
	33-38	32	4,1979	,49809		
	39-44	42	4,4048	,41179		
	45-50	64	4,3021	,57496		
	51 ve üzeri	28	4,4405	,40372		
	Total	228	4,2953	,50355		
Normatif bağlılık	21-26	36	4,2130	,65902	1,272	,277
	27-32	26	4,1667	,49441		
	33-38	32	4,4688	,45680		
	39-44	42	4,3651	,40196		
	45-50	64	4,2917	,63413		
	51 ve üzeri	28	4,3214	,39265		
	Total	228	4,3070	,53811		

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının yaşa göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan anova testi sonucunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.11: Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Eğitim Düzeyi – Anova Testi

		N	Ort.	SS	F	P
Duygusal bağlılık	Lise	14	4,1190	,25678	1,191	,314
	Önlisans	66	3,8636	,55386		
	Lisans	126	3,9603	,55914		
	Lisansüstü	22	4,0303	,52361		
	Total	228	3,9488	,54199		
Devam bağlılığı	Lise	14	4,6667	,33333	3,719	,012
	Önlisans	66	4,2020	,50765		
	Lisans	126	4,2857	,51677		
	Lisansüstü	22	4,3939	,39355		
	Total	228	4,2953	,50355		
Normatif bağlılık	Lise	14	4,4762	,43783	2,104	,101
	Önlisans	66	4,2525	,54713		
	Lisans	126	4,2778	,56490		
	Lisansüstü	22	4,5303	,31554		
	Total	228	4,3070	,53811		

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan anova testi sonucunda devam bağlılığı boyutu için anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu incelemek amacıyla post hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Varyanslar homojen olduğundan Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.12: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi

			Ort.Fark	SH	P
Devam bağlılığı	Lise	Önlisans	,46465*	,14558	,009
		Lisans	,38095*	,13938	,034
		Lisansüstü	,27273	,16914	,374
	Önlisans	Lise	-,46465*	,14558	,009
		Lisans	-,08369	,07518	,682
		Lisansüstü	-,19192	,12180	,395
	Lisans	Lise	-,38095*	,13938	,034
		Önlisans	,08369	,07518	,682
		Lisansüstü	-,10823	,11432	,780
	Lisansüstü	Lise	-,27273	,16914	,374
		Önlisans	,19192	,12180	,395
		Lisans	,10823	,11432	,780

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi farklı eğitim düzeylerinden kişilerin devam bağlılığı puanları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($p<0,05$). Lise mezunlarının devam bağlılığı puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Lise mezunlarının devam bağlılığı daha yüksektir.

4.6.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sosyo-Demografik Değişkenler Karşılaştırma

Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile sosyo-demografik değişkenlerin karşılaştırmasına ait bulgular ortaya konulacaktır.

Tablo 4.13: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Cinsiyet – T Testi

cinsiyet		N	Ort.	SS	T	P
Üstün görev bilinci	Erkek	118	3,9797	,67755	-,169	,866
	Kadın	110	3,9927	,47694		
Sportmenlik	erkek	118	1,7051	,83132	-1,191	,235
	Kadın	110	1,8364	,83157		
Sivil erdem	Erkek	118	4,0085	,80988	-,567	,572
	Kadın	110	4,0591	,51572		
Nezaket	Erkek	118	4,4644	,52746	,313	,755
	Kadın	110	4,4436	,47187		
Özgecilik	Erkek	118	4,2288	,62922	-1,010	,314
	Kadın	110	4,3091	,56658		

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.14: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Medeni Durum – T Testi

Medeni Durum		N	Ort.	SS	T	P
Üstün görev bilinci	Evli	164	4,0195	,58581	1,382	,168
	Bekar	64	3,9000	,58986		
Sportmenlik	Evli	164	1,6878	,73816	-2,065	,042
	Bekar	64	1,9750	1,01262		
Sivil erdem	Evli	164	4,0793	,61285	1,647	,101
	Bekar	64	3,9141	,83002		
Nezaket	Evli	164	4,4854	,49043	1,501	,135
	Bekar	64	4,3750	,52068		
Özgecilik	Evli	164	4,2622	,58992	-,215	,830
	Bekar	64	4,2813	,62915		

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda sportmenlik boyutu için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bekar olanların sportmenlik boyutu puan ortalaması evlilerden daha yüksektir.

Tablo 4.15: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği – Yaş – Anova Testi

		N	Ort.	SS	F	P
Üstün görev bilinci	21-26	36	3,9222	,58608	1,829	,108
	27-32	26	4,0923	,35431		
	33-38	32	4,0500	,53521		
	39-44	42	3,8667	,54935		
	45-50	64	3,9188	,75737		
	51 ve üzeri	28	4,2286	,32530		
	Total	228	3,9860	,58812		
Sportmenlik	21-26	36	2,0222	1,17476	4,256	,001
	27-32	26	2,0308	,67336		
	33-38	32	2,0875	,59663		
	39-44	42	1,4857	,55373		
	45-50	64	1,6750	,86959		
	51 ve üzeri	28	1,4714	,68251		
	Total	228	1,7684	,83221		
sivil erdem	21-26	36	3,9861	,70444	2,084	,068
	27-32	26	3,9038	,65222		
	33-38	32	3,7500	,84242		
	39-44	42	4,1548	,63186		
	45-50	64	4,1016	,63577		
	51 ve üzeri	28	4,1964	,58672		
	Total	228	4,0329	,68295		

nezaket	21-26	36	4,2889	,58641	1,528	,182
	27-32	26	4,4923	,42795		
	33-38	32	4,5250	,40561		
	39-44	42	4,3714	,30785		
	45-50	64	4,5250	,60422		
	51 ve üzeri	28	4,5143	,48512		
	Total	228	4,4544	,50042		
özgecılık	21-26	36	4,1806	,60241	2,848	,06
	27-32	26	3,9808	,70329		
	33-38	32	4,4844	,55698		
	39-44	42	4,3929	,47223		
	45-50	64	4,2109	,67879		
	51 ve üzeri	28	4,3393	,38015		
	Total	228	4,2675	,59985		

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyutlarının yaşa göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan anova testi sonucunda sportmenlik boyutu için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu incelemek amacıyla post hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Varyanslar homojen olmadığından tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 4.16: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi

			Ort.Fark	SH	P
Sportmenlik	21-26	27-32	-,00855	,23617	1,000
		33-38	-,06528	,22239	1,000
		39-44	,53651	,21362	,208
		45-50	,34722	,22394	,869
		51 ve üzeri	,55079	,23446	,286
	27-32	21-26	,00855	,23617	1,000
		33-38	-,05673	,16901	1,000
		39-44	,54505*	,15729	,017
		45-50	,35577	,17104	,473
		51 ve üzeri	,55934	,18460	,056
	33-38	21-26	,06528	,22239	1,000
		27-32	,05673	,16901	1,000
		39-44	,60179*	,13574	,001
		45-50	,41250	,15146	,111
		51 ve üzeri	,61607*	,16661	,008
	39-44	21-26	-,53651	,21362	,208
		27-32	-,54505*	,15729	,017
		33-38	-,60179*	,13574	,001
		45-50	-,18929	,13826	,943
		51 ve üzeri	,01429	,15472	1,000
	45-50	21-26	-,34722	,22394	,869
		27-32	-,35577	,17104	,473

		33-38	-,41250	,15146	,111
		39-44	,18929	,13826	,943
		51 ve üzeri	,20357	,16868	,981
	51 ve üzeri	21-26	-,55079	,23446	,286
		27-32	-,55934	,18460	,056
		33-38	-,61607*	,16661	,008
		39-44	-,01429	,15472	1,000
		45-50	-,20357	,16868	,981

27-32 yaş grubuyla 39-44, 33-38 ile 39-44 ve 51 üzeri yaş gruplarının sportmenlik boyutu puanları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. 33-38 yaş grubunun sportmenlik puan ortalaması diğerlerinden daha yüksektir.

Tablo 4.17: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği- Eğitim Düzeyi – Anova Testi

		N	Ort.	SS	F	P
Üstün görev bilinci	Lise	14	4,1143	,26849	,386	,763
	Önlisans	66	3,9576	,63101		
	Lisans	126	3,9746	,61604		
	Lisansüstü	22	4,0545	,42843		
	Total	228	3,9860	,58812		
Sportmenlik	Lise	14	1,4286	,43576	2,517	,059
	Önlisans	66	1,9515	1,16252		
	Lisans	126	1,6857	,67382		
	Lisansüstü	22	1,9091	,48884		

	Total	228	1,7684	,83221		
sivil erdem	Lise	14	4,5000	,33968	5,200	,002
	Önlisans	66	3,8106	,69346		
	Lisans	126	4,0754	,63504		
	Lisansüstü	22	4,1591	,86790		
	Total	228	4,0329	,68295		
nezaket	Lise	14	4,4286	,54832	,423	,737
	Önlisans	66	4,4909	,54821		
	Lisans	126	4,4254	,48595		
	Lisansüstü	22	4,5273	,41194		
	Total	228	4,4544	,50042		
özgecilik	Lise	14	4,7143	,21611	6,376	,000
	Önlisans	66	4,0682	,59895		
	Lisans	126	4,2857	,60639		
	Lisansüstü	22	4,4773	,50538		
	Total	228	4,2675	,59985		

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmasını incelemek için anova testi sonucunda sivil erdem ve özgecilik boyutları için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu incelemek amacıyla post hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Varyanslar homojen olmadığından tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 4.18: Post Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi

			Ort.Fark	SH	P
Sivil erdem	Lise	Önlisans	,68939*	,19560	,003
		Lisans	,42460	,18727	,109
		Lisansüstü	,34091	,22727	,439
	Önlisans	Lise	-,68939*	,19560	,003
		Lisans	-,26479*	,10101	,046
		Lisansüstü	-,34848	,16365	,147
	Lisans	Lise	-,42460	,18727	,109
		Önlisans	,26479*	,10101	,046
		Lisansüstü	-,08369	,15360	,948
	Lisansüstü	Lise	-,34091	,22727	,439
		Önlisans	,34848	,16365	,147
		Lisans	,08369	,15360	,948
	Lise	Önlisans	,68939*	,12461	,000
		Lisans	,42460*	,10697	,003
		Lisansüstü	,34091	,20611	,499
	Önlisans	Lise	-,68939*	,12461	,000
		Lisans	-,26479	,10240	,064
		Lisansüstü	-,34848	,20378	,459
	Lisans	Lise	-,42460*	,10697	,003
		Önlisans	,26479	,10240	,064
		Lisansüstü	-,08369	,19349	,999
	Lisansüstü	Lise	-,34091	,20611	,499
		Önlisans	,34848	,20378	,459
		Lisans	,08369	,19349	,999

Özgecilik	Lise	Önlisans	,64610*	,17055	,001
		Lisans	,42857*	,16329	,045
		Lisansüstü	,23701	,19816	,630
	Önlisans	Lise	-,64610*	,17055	,001
		Lisans	-,21753	,08807	,067
		Lisansüstü	-,40909*	,14269	,023
	Lisans	Lise	-,42857*	,16329	,045
		Önlisans	,21753	,08807	,067
		Lisansüstü	-,19156	,13393	,482
	Lisansüstü	Lise	-,23701	,19816	,630
		Önlisans	,40909*	,14269	,023
		Lisans	,19156	,13393	,482
	Lise	Önlisans	,64610*	,09366	,000
		Lisans	,42857*	,07908	,000
		Lisansüstü	,23701	,12225	,318
	Önlisans	Lise	-,64610*	,09366	,000
		Lisans	-,21753	,09140	,107
		Lisansüstü	-,40909*	,13056	,019
	Lisans	Lise	-,42857*	,07908	,000
		Önlisans	,21753	,09140	,107
		Lisansüstü	-,19156	,12053	,541
	Lisansüstü	Lise	-,23701	,12225	,318
		Önlisans	,40909*	,13056	,019
		Lisans	,19156	,12053	,541

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi farklı eğitim düzeylerinden kişilerin sivil erdem ve özgecilik puanları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($p<0,05$). Lise mezunlarının sivil erdem ve özgecilik puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

4.6.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Tablo 4.19: Korelasyon Analizine Ait Tablo

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Üstün görev bilinci	Sportmenlik	Sivil erdem	Nezaket	Özgecilik	Örgütsel vatandaşlık davranışı (genel)	Örgütsel bağlılık (genel)
Duygusal bağlılık	r	1	,364**	,214**	,951**	,235**	,536**	,071	,251**	,705**	,686**
	p		,000	,001	,000	,000	,000	,286	,000	,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Devam bağlılığı	r	,364**	1	,632**	,259**	-,181**	,825**	,725**	,548**	,659**	,849**
	p	,000		,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Normatif bağlılık	r	,214**	,632**	1	,119	-,025	,488**	,720**	,865**	,687**	,793**
	p	,001	,000		,074	,702	,000	,000	,000	,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Üstün görev bilinci	r	,951**	,259**	,119	1	,277**	,331**	,030	,133*	,629**	,579**
	p	,000	,000	,074		,000	,000	,651	,045	,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sportmenlik	r	,235**	-,181**	-,025	,277**	1	-,138*	-,141*	-,037	,479**	,019
	p	,000	,006	,702	,000		,037	,034	,580	,000	,780
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sivil erdem	r	,536**	,825**	,488**	,331**	-,138*	1	,340**	,544**	,633**	,790**
	p	,000	,000	,000	,000	,037		,000	,000	,000	,000

	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Nezaket	r	,071	,725**	,720**	,030	-,141*	,340**	1	,393**	,488**	,645**
	p	,286	,000	,000	,651	,034	,000		,000	,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Özgecilik	r	,251**	,548**	,865**	,133*	-,037	,544**	,393**	1	,638**	,716**
	p	,000	,000	,000	,045	,580	,000	,000		,000	,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Örgütsel vatandaşlık davranışı (genel)	r	,705**	,659**	,687**	,629**	,479**	,633**	,488**	,638**	1	,884**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Örgütsel bağlılık (genel)	r	,686**	,849**	,793**	,579**	,019	,790**	,645**	,716**	,884**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,780	,000	,000	,000	,000	
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228	228

**0.01 düzeyinde anlamlılık.

* 0.05 düzeyinde anlamlılık.

Korelasyon analizi sonucunda; duygusal bağlılıkla devam bağlılığı, üstün görev bilinci, sportmenlik, sivil erdem, özgecilik örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağlılık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Devam bağlılığıyla sivil erdem, nezaket, özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağlılık (genel), normatif bağlılık, üstün görev bilinci arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Devam bağlılığıyla sportmenlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r<0$; $p<0,05$).

Normatif bağıllıkla sivil erdem, nezaket, özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Üstün görev bilinciyle sportmenlik, sivil erdem, özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Sportmenlikle sivil erdem ve nezaket negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r<0$; $p<0,05$).

Sportmenlikle örgütsel vatandaşlık davranışı (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Sivil erdemle nezaket, özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Nezaketle özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel), örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Özgecilikle örgütsel vatandaşlık davranışı (genel) ve örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (genel) ile örgütsel bağıllık (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır ($r>0$; $p<0,05$).

Örgütsel bağıllık genel boyutuyla duygusal bağıllık, devam bağıllığı, normatif bağıllık, üstün görev bilinci, sportmenlik, sivil erdem, nezaket, özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışı (genel) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($r>0$; $p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışı genel boyutu ile devam bağıllığı, normatif bağıllık, üstün görev bilinci, sportmenlik, sivil erdem, nezaket, özgecilik, örgütsel bağıllık genel boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($r>0$; $p<0,05$).

4.6.8. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılığın Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi tablosu aşağıda görülmektedir:

Tablo 4.20: Regresyon Analizine Ait Tablo

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart tahmini hata	Değişim İstatistikleri				Durbin-Watson	F	P
				R ² deki değişim	F değişim	df1	df2			
,902 ^a	,814	,811	,15925	,814	325,869	3	224	1,405	326	,000 ^b

a. Bağımlı değişken: örgütsel vatandaşlık davranışı

b. Yordayıcı değişken: normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı

Regresyon modeli anlamlıdır ($p < 0,05$). Modeldeki R² (R Square) değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı olan değişkene etkisini göstermektedir.

Regresyon modeline göre örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin yaklaşık %81,4 ünü açıklayabilmektedir ya da örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlığı %81,4 oranında etkilemektedir.

Modeldeki katsayıların tahmin değerleri ve bunlara ilişkin t değerleri bulunmaktadır.

Tablo 4.21: Regresyon Katsayılarına Ait Tablo

	Standartlaştırılmamış Katsayılar	SH	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B		Beta		
(Constant)	,353	,109		3,247	,001
Duygusal bağlılık	,368	,021	,544	17,569	,000
Devam bağlılığı	,122	,028	,167	4,280	,000
Normatif bağlılık	,317	,025	,465	12,489	,000

Duygusal bağlılık değişken katsayısı anlamlıdır ($p < 0,05$). Duygusal bağlılıktaki 1 birimlik yükselme örgütsel vatandaşlığı 0,353 birim, devam bağlılığındaki 1 birim artış örgütsel vatandaşlığı 0,122 birim, normatif bağlılıktaki bir birimlik artış örgütsel vatandaşlığı 0,317 birim artıracaktır.

Tablo 4.22: Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

H1: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çift yönlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H2: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği boyutları eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.	Kabul

H3: Örgütsel bağlılık ölçeği boyutları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H4: Örgütsel bağlılık ölçeği boyutları eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H5: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.	Kabul



5. TARTIŞMA

Yüceler (2009), yapmış olduğu araştırmada örgüt ikliminin pozitif yönde örgütsel davranış sergilenmesinde belirleyici bir rolde olduğunu ortaya koymuştur. Örgütlerde değişimin süreklilik kazandığı bir ortamda çalışanların istek ve beklentilerine uygun örgüt iklimi meydana getirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık gibi olumlu davranışların gözlenmesinde katkı sağladığı, çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır. Araştırmacı tarafından ulaşılan bu sonuçlar, örgütsel davranışlar bu çalışmayla açısından benzer bulguların elde edildiğini göstermekle birlikte örgüt iklimine vurgu yapması yönüyle bu çalışmadan ayrılmaktadır.

Çetin (2011), örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan kavramlar arasında örgütsel bağlılığın olduğunu ortaya koyan bir araştırma yapmıştır. Bu yönüyle iki çalışmada ulaşılan sonuçların benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak araştırmacının ulaştığı sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün aracı rolü olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmalar arasındaki farklılıklar kapsamında yer almaktadır. Her bir örgütün kendisine özgü yapısının ve kültürünün olması, bu farklılıkları meydana getiren temel unsur olarak görünmektedir.

Gürbüz, Ayhan ve Sert (2014), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmaları meta analiz yöntemiyle incelemiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermektedir. İki çalışmanın benzer sonuçlarından bir tanesi de örgütsel vatandaşlık davranışının öncüleri arasında örgütsel bağlılığın olduğudur. Araştırmacıların kullandığı yöntem ile bizim çalışmamızda kullanılan yöntemin farklı olması, iki çalışma arasındaki temel farklılık olarak değerlendirilebilir.

Güçel (2013), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir deyişle örgütsel bağlılığın varlığı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine katkı sağlamaktadır.

Araştırmacı tarafından yapılan saha uygulaması, Ankara’da imalat işletmelerine yönelik olmasına karşın örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Ayrıca çalışmalarda birbirine yakın katılımcının varlığı söz konusudur ve saha araştırmasına geniş katılımın olduğu dikkat çekmektedir. Tüm bunlar ulaşılan sonuçların birbirine paralel yönde seyretmesini değerli hale getirmektedir.

Karaman ve Aylan (2012), yapmış oldukları araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisinde çalışanların örgüt içinde kendilerine değerli hissetmelerinin önemini vurgulamıştır. Bir çalışanın örgüt tarafından değerli görüldüğünü hissetmesi, örgüt için gönüllü olarak daha fazla çaba göstermesinde itici güç olacaktır. Araştırmacıların ulaştığı bu sonuçlar, duygusal açıdan örgüte bağlılık duyulması ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi destekler niteliktedir. Dolayısıyla yapılan iki çalışmada ulaşılan sonuçların bu noktada paralellik gösterdiğinin söylenmesi mümkündür.

Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu (2009), örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki hakkındaki araştırmada 167 çalışanın katıldığı bir uygulama yapmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt içinde bilgi paylaşılması, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artıracak bir husus olduğu için dolaylı olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilmesi mümkündür. Çünkü bilgi paylaşımı, çalışanların örgüt tarafından kendisine değer verildiğinin bir göstergesidir ve örgüt bünyesinde kalma isteğine olumlu yansıması yönünde beklentiler mevcuttur.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönünde literatürde çok sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür ve paylaşılan örnekler bunu destekler niteliktedir. Bu çalışmada da benzer yönde sonuçların elde edilmesi, literatürdeki araştırmalara benzer sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Değerli metal sektöründe faaliyet gösteren şirket çalışanlarına yönelik bir çalışma olması, bu çalışmanın ayırt edici yönü olarak görünmektedir.

SONUÇ

Rekabetin giderek arttığı 21.yüzyıl koşullarında örgütlerin rakiplerine karşı üstünlük kurmasında çalışanların göstereceği performans belirleyici konumdadır. Bu nedenle örgütlerin sahip olduğu insan kaynağının istek ve beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Böylece örgüte karşı bağlılığı artacak olan çalışanların gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri olasıdır.

Örgütlerin her birisi çalışanların yüksek performans sergilemesini ve bu sayede hedeflerini gerçekleştirmeyi istemektedir. Bunun için çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıracak uygulamalara yönelmek gerektiği sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanların daha iyi performans sergilemesini beraberinde getirmesi sebebiyle örgütlere rekabet etme gücü kazandırmaktadır.

Bir örgüt içerisindeki ilişkilerin olumlu yönde seyretmesi, sürdürülebilir bir şekilde başarı açısından fırsatlar içermektedir. Örgütsel bağlılık açısından bu durum ele alındığında iş tatmini, motivasyon, işten ayrılma niyeti gibi konularda olumlu yönde sonuçlar elde edileceği görülmüştür. Bu nedenle örgütsel bağlılığın işletmeler için hayati öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların gönüllü bir şekilde örgütün başarısı için ekstra çaba göstermesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının takım çalışması, sorumluluk, örgüte karşı bağlılık ve minnet duyma gibi konularla yakından ilişkili olduğu çalışmada ulaşılan sonuçlardan birisidir.

Çok boyutlu iki kavram olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde farklı süreçleri etkilemektedir. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık boyutlarından oluşmakta iken örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket, özgecilik, sivil erdem, centilmenlik ve vicdan boyutlarından meydana geldiğini gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisiyi araştırmak amacıyla hazırlanan çalışmada İstanbul ilindeki değerli metal sektöründe çalışan bireyler araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı şekilde etkisi olmasına paralel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi şeklinde sonuçlandığı belirlenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen boyutlar açısından ulaşılan sonuçlar ise örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının birbiriyle ilişkileri aşağıdaki gibidir:

- i. Devam bağlılığı ile sportmenlik arasında negatif yönlü ilişki vardır. Devam bağlılığı örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından sivil erdem, nezaket, özgecilik boyutlarını ise pozitif yönde etkilemektedir.
- ii. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu sivil erdem, özgecilik ve nezaket boyutlarını pozitif yönde etkiler.
- iii. Duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.
- iv. Örgütsel vatandaşlık davranışı genel boyutu, örgütsel bağlılık boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.
- v. Örgütsel bağlılık genel boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarını anlamlı şekilde etkilemektedir.

Ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak örgütlerde çalışanların istek ve beklentilerinin dikkate alınması önerilir. Böylece çalışanların örgüte karşı bağlılıkları artarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenmektedir.

Çalışanlara sorumluluk verilmesi, örgütlere öneriler arasındadır. Bu sayede çalışanlar örgüt tarafından değer gördüğünü hissedecek ve gönüllü olarak ekstra çaba göstermek için istek duyacaklardır.

Örgüt içindeki çalışanlara ve yöneticilere, iş arkadaşlarıyla takım çalışması yapmaları önerilmektedir. Takım çalışması aracılığıyla örgüt iklimi pozitif yönde seyredecek ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme olasılığı artacaktır.

Araştırmacılara farklı sektörleri içeren bir saha uygulaması yapmaları önerilir. Böylece farklı özellikteki örgütler ve çalışanların özellikleri aracılığıyla geçerliği yüksek sonuçlara ulaşılabilir.



REFERANSLAR

- Acar, A.Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), s. 1-14.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (24), s. 11-26.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ.S. (2018). Çalışanların görev yaptığı örgüt kademesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, UİK Özel Sayısı, s. 747-760.
- Bilgiç, H.F. (2017). Örgütsel bağlılık iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3), s. 34-49.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), s. 121-139.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (29), s. 193-209.
- Çekmecelioğlu, H.G. ve Pelenk, S.E. (2015). Örgütsel engellerin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, s. 143-164.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. ve Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 45 (1), s. 40-64.

- Çimen, M. (2016). Yönetimde yeni yaklaşımlar: örgütsel vatandaşlık davranışı. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1, s. 1-5.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, s. 37-61.
- Doğru, Ç. (2018). Katılımcı liderlik, mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (14), s. 7-24.
- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, s. 61-73.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), s. 173-190.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), s. 3-20.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), s. 67-92.
- Jabari, B.A. ve Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: a review of the conceptual and empirical literature and research agenda. *International Leadership Journal*, 11 (1), s. 78-119.

- Karaaslan, A., Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2), s. 135-160.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), s. 35-48.
- Kaya, Ş.D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, 476, 265-288.
- Kerse, G. (2016). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies International Journal*, 4 (1), s. 1-23.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), s. 328-346.
- Luz, C.M. ve Oliveira, S.L. (2016). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista De Gestao*, 25 (1), s. 84-101.
- Mahdiuon, R., Ghahramani, M. ve Sharif, A.R. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, s. 178-184.
- Mercurio, Z.A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment. *Human Resource Development Review*, 14 (4), s. 389-414.
- Mert, İ.S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), s. 117-143.
- Mert, İ.S., Bekmezci, M. ve Eroğlu, K. (2019). Gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7 (1), s. 1-27.

- Oran, F.Ç., Güler, S.B. ve Bilir, P. (2016). İş motivasyonunun örgütsel bağlılığa olan etkisinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (35), s. 236-252.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), s. 43-70.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V. ve Dragic, M. (2017). Employee organizational commitment. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, 1 (2), s. 18-26.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), s. 317-339.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), s. 49-65.
- Şekerli, E.B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), s. 60-77.
- Şen, C. ve Mert, İ.S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), s. 9-21.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), s. 3-18.
- Thiruvankadam, T. ve Durairaj, Y.A. (2017). Organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Research*, 5 (5), s. 46-55.

- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17, s. 1-28.
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20 (3), s. 357-384.
- Weibo, Z., Kaur, S. ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4 (1), s. 12-20.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), s. 170-178.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), s. 38-49.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, s. 445-458.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

EKLER

EK A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

DEĞERLİ ARKADAŞLARIM

Bu anket örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ömer Faruk BIYIKLI
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız. Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek ()

2. Medeni durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekar

3. Yaşınız?

☐ 21-26 ☐ 39-44

☐ 27-32 ☐ 45-50

☐ 33-38 ☐ 51 ve üzeri

4. Eğitim durumunuz?

☐ Lise

☐ Önlisans

☐ Lisans

☐ Lisansüstü

EK B. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.işyerinde olması gerekenden daha fazla bulunurum					
2.Belirlenmiş dinlenme zamanları dışında ekstra zaman kullanmam					
3.Biri kontrol etmediği zaman bile kurumun kurallarına uyarım					
4.En çok görev bilincine sahip çalışanlardan birisiyim					
5.Hak ettiğim karşılığı alabilmek için dürüst çalışmam gerekir					
6.Vaktim önemsiz konuları şikâyet etmekle geçer					
7.Olayların olumlu yönündense olumsuz yönüne odaklanırım					
8.En ufak sorunları bile büyütürüm, pireyi deve yaparım					
9.Kurum uygulamalarının altında hep bir kusur bulmaya çalışırım					
10.İşimi gerektiği gibi yapabilmem için sürekli teşvik edilmem (uyarı almam) gerekir					
11.Zorunlu olmasa bile önemli gördüğüm toplantılara katılırım					

EK B. (devamı)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
12.Benden talep edilmediği halde kurumun imajına katkıda bulunan faaliyetlere katılıyorum					
13.Kurumda yapılan değişiklikleri yakından takip ederim					
14.Kurumun yaptığı açıklamaları dikkate alırım					
15.Diğer çalışanlarla sorun yaşamamak için önlemlerimi alırım					
16.Davranışlarımla diğer kişilerin işlerini nasıl etkileyeceğini düşünürüm					
17.Diğerlerinin haklarını suistimal etmem					
18.İş arkadaşlarıma problem yaratmaktan kaçınırım					
19.Davranışlarımla iş arkadaşımın üzerinde nasıl etki bırakacağımı dikkate alırım					
20.İhtiyaç olduğunda diğer çalışanlara işinde yardım ederim					
21.İş yükü ağır olanlara yardım ederim					
22.Benden talep edilmese bile yeni işe giren kişinin işe alışmasına yardımcı olurum					
23.İşle ilgili sorunu olan birisine gönüllü olarak yardım ederim					
24.Etrafımdakilere yardım eli uzatmaya hazırım					

EK C. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Sıra No	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Kurumuma yönelik güçlü bir aidiyet hissim yok.					
3	İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için zor olurdu.					
4	Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
5	Şu anda kurumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu altüst olur.					
6	Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
7	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.					
8	Kurumuma çok şey borçluyum.					
9	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım.					
10	Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
11	Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.					
12	Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır.					
13	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
14	Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					

EK C. (devamı)

Sıra No	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
15	Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.					
16	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.					
17	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
18	Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar mecburiyetten.					

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Ömer Faruk BIYIKLI

ÖĞRENİM DURUMU:

Yüksek Lisans : Altınbaş Üniversitesi (yüksek lisans tez savunma aşaması)

Lisans : FHDW Köln Üniversitesi (Uluslararası işletme)

MESLEKİ DENEYİM : 2011-2012, MTH Holding

Üretim yönetim sorumlusu

2012, Türk Silahlı Kuvvetleri

Mubayaa subayı

2013-2014, Schmetz GmbH

Satış ve organizasyon müdür yardımcısı

2015-2018, Edel Metal

Genel müdür yardımcılığı

2018, Fi Metal

Genel Müdür ve kurucu

2019-Halen, Edel Metal

Genel Müdür

YAYINLAR : :

