

## MUHASEBE MESLEK ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ

### ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DISPLAYED BY PROFESSIONAL ACCOUNTANTS: CASE OF KAYSERİ PROVINCE

Mustafa ERBİR\* S. Kaan ALTINAYAK\*\*

#### Araştırma Makalesi/Research Article

\* Öğr. Gör. Dr., SBMYO, Kayseri Üniversitesi  
[mus.erbir@gmail.com](mailto:mus.erbir@gmail.com)

\* Lecturer, Dr., SBMYO, Kayseri University

ORCID ID:  
0000-0002-6887-1561

\*\* Öğr. Gör., SBMYO, Kayseri Üniversitesi  
[skaan@kayseri.edu.tr](mailto:skaan@kayseri.edu.tr)

\*\* Lecturer, SBMYO, Kayseri Üniversitesi

ORCID ID:  
0000-0003-1967-303X

Başvuru Tarihi/ Received:  
23.07.2021

Kabul Tarihi/Accepted:  
21.09.2021



ISSN 2618-6217

#### Özet

Bu çalışmada muhasebe meslek elemanlarının sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında Kayseri ilinde görev yapan 320 muhasebe meslek elemanına anket uygulanmıştır. Araştırma örneklemini serbest muhasebeci (SM) ve serbest muhasebeci mali müşavirlerden (SMMM) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan muhasebe meslek elemanlarının 145'i serbest, 175'i ise bir kuruluşa bağımlı olarak mesleğini icra etmektedir. Katılımcılar basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Araştırma sürecinde çevrimiçi olarak toplanan veriler SPSS 22 ve AMOS 22 istatistik programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmış ve örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki tecrübe, gelir seviyesi, çalışma statüsü ve sahip olunan unvana göre farklılaşma gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyete, medeni duruma ve gelir seviyesine göre anlamlı derecede bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, 18-30 yaş arasındaki katılımcıların diğer gruplara göre daha düşük seviyede, lisansüstü öğrenim görenlerin diğer gruplara göre daha yüksek seviyede, serbest çalışanların bağımlı çalışanlardan daha yüksek seviyede bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Muhasebe Meslek Elemanları; Serbest Muhasebeci; Serbest Muhasebeci Mali Müşavir.

#### Abstract

This research deals with the organizational citizenship behaviors exhibited by professional accountants. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to 320 professional accountants working in the province of Kayseri. The research sample consists of independent accountants and independent accountant financial advisors. Of the accounting professionals participating in the research, 145 are freelancers and 175 are dependent on an organization. Participants were selected according to the simple random sampling method. The data collected on online platforms during the research process were analyzed through SPSS 22 and AMOS 22 statistical programs. In the research, descriptive survey method was used and it was analyzed whether organizational citizenship behavior differs according to gender, age, marital status, education status, professional experience, income level, working status and title. As a result of the research, it was found that organizational citizenship behavior did not differ significantly according to gender, marital status and income level. On the other hand, it was found that the participants between the ages of 18-30 exhibited a lower level of organizational citizenship behavior than the other groups, those with postgraduate education exhibited a higher level of organizational citizenship behavior than the other groups, and the self-employed exhibited a higher level of organizational citizenship behavior than the dependent employees.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior; Professional Accountants; Independent Accountants; Certified Public Accountant.

## **Giriş**

Günümüzde işletmelerin büyük bir çoğunluğu emek yoğun olarak hizmet vermektedir. Otomasyonun gelişmesi işletmelerdeki dijitalleşme seviyesini artırsa da (Davutoğlu, 2021a; Davutoğlu, 2021b) kişilerin bizzat ürün ve hizmet üretim süreçlerinde bulunduğu işletmeler sayıca daha fazladır. Araştırma konusu olan “vergi ile ilgili görevlerin yerine getirilmesinde bir köprü görevi gören devlet ile mükellef arasındaki bağlantıyı sağlayan” (Akbaba & Bulut, 2021: 37) muhasebe meslek elemanları her ne kadar dijitalleşme süreçlerinden etkilense de emek faktörünün ön planda olduğu bir meslek grubudur.

Muhasebe meslek mensupları yüksek sorumluluk sahibi kişilerdir (Erol & Kurt, 2021: 19). Bu sorumluluk gereği sektör çalışanları şeffaf, dürüst ve tutarlı olmalıdırlar. Ayrıca muhasebecilik, mesleki yapısı gereğince yeniliğe ve değişime açıktır (Özpolat & Gül, 2021: 86). İnsan ilişkileri, muhasebe mesleği uygulayıcıları açısından önemlidir. Bu durumda devreye giren, biçimsel görev tanımlarının ötesinde sergilenen bir davranış olan (Organ, 1988) örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD), daha verimli bir çalışma hayatı için ekip çalışması gerektiren çoğu meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü ÖVD özellikle yönetici kademesinde bulunan çalışanların zamanlarını ve enerjilerinin işyerinde daha kritik faaliyetlerde kullanabilme olanağı sağlamaktadır (Akbaş, 2011). Bu durum verimlilik açısından işletme için bir avantajdır. Yapılan literatür taramasında muhasebe meslek elemanları örneğinde ÖVD ile ilgili betimsel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden araştırma muhasebe meslek mensuplarının ÖVD ile ilgilidir.

Bu araştırmada ilk olarak ÖVD kavramsal olarak ele alınmıştır. ÖVD ve kavramın alt boyutları ile ilgili tanımlamalar yapılmıştır. Daha sonra muhasebe meslek elemanlarından ÖVD’na yönelik anket yöntemiyle toplanan verilerin istatistiki olarak analize uygun olup olmadıkları test edilmiştir. Bu kapsamda kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Ayrıca toplanan verilere normal dağılım analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım sağladığı görülmüş ve gerekli parametrik analizler yapılarak davranışlarda meydana gelen farklılaşmalar tespit edilmiştir. Sonuç olarak farklılaşmaların olası nedenleri ve çözüm yollarına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### **1.Literatür İncelemesi**

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel vatandaşlık kavramına yönelik davranışları ölçülmeye çalışılmıştır. Bundan dolayı konunun daha iyi anlaşılması amacıyla ÖVD kavramı ve kavrama ait alt boyutlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

### **1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

ÖVD'nin literatürde çok sayıda tanımı bulunmaktadır. En basit tanımıyla ÖVD, biçimsel olmayan görevlerin bir bütün olarak örgüte sağlayacağı faydadır (Gürbüz, 2006: 50). Organ (1988: 5)' a göre ÖVD, çalışanın işyerinde önceden belirlenmiş formal iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak sergilediği ve örgüte faydalı olabilecek bireysel davranışlardır. Netemeyer et al (1997: 86)' ne göre ise ÖVD, Örgütsel faaliyetler esnasında yöneticilerin karşılaşılabilecekleri sorunların çözümünde kolaylıklar sağlar. Markoczy et al (2009)'ye göre ÖVD, genel olarak çalışanların örgütlerine yardımda bulunmak amacıyla isteğe bağlı olarak sözleşmelerinde olmamasına rağmen sergiledikleri davranışlardır. Acar (2006: 4)'a göre ÖVD'nin temelinde kişilerin örgütün gelişimine katkı sağlama istekleri veya örgütü koruma güduları yatmaktadır. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak ÖVD'nin biçimsel değil gönüllülük esasına dayalı bir davranış olduğu görülmektedir.

ÖVD'nin kökeni Kahn (1978)'in çalışmalarında ifade ettiği "ekstra rol davranışına" dayanmaktadır (Fiaz, 2018: 47). Bu davranış şekli, formal rol gereklerinde olmayan olumlu toplumsal davranışlardır. Kişiyeye verilen talimat haricinde kişinin örgüt faydasına olan davranışları sergilemesidir (Erbir, 2020: 58). Ekstra rol davranışları organizasyonun etkinliğini artırmayı ve işleri kolaylaştırmayı, informal düzeydeki işleri, isteğe bağlı tutumları ve yardımsever davranışları kapsamaktadır (Smith ve Hitt, 2007: 184). Bunun haricinde ÖVD ile ilgili çeşitli teoriler öne sürülmektedir. Bazı yaklaşımlara örnek olarak Blau (1964)'un "sosyal mübadele teorisi" ve Gouldner'in (1960) "karşılıklılık norm teorisi" gösterilebilir (Demirel & Tohum, 2018: 282).

ÖVD ile yakın olan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlara kişinin toplumsal rolünü oynarken ilişki içerisinde olduğu diğer kişi, grup ya da iş çevresinin menfaatini sağlama amacı taşıyan bir davranış (Bolino et al., 2004) olan "prososyal örgütsel davranış", iki taraflı anlaşmayla oluşan ve bir inanç sistemi olan (Dabos & Rousseau, 2004: 53) "psikolojik sözleşmeler" ve örgütü etkin ve verimli bir şekilde işletebilmek için çalışanlar tarafından sergilenen tavır ve davranışlardan oluşan (Griffin et al., 2000: 517) "bağlamsal performans" kavramları örnek olarak verilebilir.

ÖVD ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalara bakıldığında konu ile ilgili çok sayıda bilimsel araştırma yapıldığı görülmektedir (Caymaz & Doğan, 2016: 1030; Wasti & Baltacı, 2016: 365; Doğan & Demirtaş, 2020). Yapılan çok sayıda çalışmanın sonuçlarında yola çıkarak ÖVD'nin temelinde iş tatmini kavramının olduğu söylenebilmektedir. Bunun yanında yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde ÖVD'nin duygusal zekâ düzeyi (Tofighi v et al., 2015), yönetici desteği (Somech & Ron, 2007), performans (Marschall, 2012), algılanan örgütsel adalet (Arslantaş, 2005) ve örgütsel güven ile (Dede, 2017) pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ayrıca çok sayıda çalışmada ÖVD'nin verimliliği artırdığı

sonucuna ulaşıldığı, (Liden et al., 2008; Podsakoff et al., (1996) görülmektedir. Dolayısıyla ÖVD'nin olumlu davranışlarla pozitif bir korelasyona sahip olduğu söylenebilir.

### **1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları**

Organ (1997) ÖVD'nı "yardımlaşma", "vicdanlılık", "centilmenlik", "nezaket" ve "sivil erdem" olmak üzere toplam 5 alt boyutta ele almaktadır (Lin, 2010: 358).

- Yardımlaşma: Kısaca başkalarını düşünme olarak ifade edilebilen yardımlaşma kavramı, örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmek olarak tanımlanabilmektedir (Ertürk, 2014: 24). Örgüt üyelerinin yardımlaşma davranışları sergilemesi, örgüt içerisinde olumlu bir atmosferin oluşmasına katkı sağlamaktadır.

- Vicdanlılık: Bu kavram, örgüt üyelerinin beklenen asgari davranışın ötesinde davranış sergilemesi ve bunu gönüllü olarak yapmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Polat & Ceep, 2008). Çalışanın zamanında bitiremediği bir görevi çalışma saatinin dışında tamamlaması vicdanlılık davranışına örnek olarak verilebilmektedir.

- Centilmenlik: Çalışanların işyerinde oluşabilecek olumsuz bir davranıştan uzak durması ve olaylara pozitif bakması olarak tanımlanmaktadır (Polat & Ceep, 2008). Bu davranış aslında olumsuz davranıştan sakınma davranışı olarak da görülebilmektedir. Davranışın temelinde pozitif davranış sergilemekten çok negatif davranıştan kaçınmak söz konusudur.

- Nezaket: Nezaket kavramı, bir problem daha ortaya çıkmadan önlemek amacıyla çaba harcamaktır (Çetin & Fıkrıkoca, 2010: 47). Bu kavram kapsamında önleyici davranışlar söz konusudur. Nezaket sahibi bir çalışanın çalışma arkadaşları üzerinde pozitif bir imajının olduğu da söylenebilmektedir.

- Sivil Erdem: Sivil erdem, örgüt üyesinin çalıştığı örgüte ait iyi imaj oluşturmak veya mevcut imajı korumak amacıyla örgütün günlük ya da istisnai olan işleyişlerine gönüllü katılımını ifade eder (Bukhari, 2009: 110). Sivil erdem davranışına sahip olan kişi, kurumuna gönüllü olarak destek vererek kurumun zarar görmemesi için çabalar.

## **2. Araştırma Metodolojisi**

Bu araştırmada nicel araştırma tekniklerinden "betimsel tarama" yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında muhasebe meslek elemanlarının ÖVD'nin bazı demografik özellikler ve çalışma statüsüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma etik kurallar çerçevesinde yürütülmüş olup, Kayseri Üniversitesi Etik Kurulundan 28.05.2021 tarih ve 35 nolu "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Araştırma anketi, çevrimiçi anket formu kullanılarak ve gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Ankete katılım sağlayan kişiler bağımlı veya bağımsız olarak çalışan

muhasabe meslek elemanlarından basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilmiştir.

Toplanan verilerin analiz edilmesi sürecinde SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Araştırma verilerinin geçerliliğinin sağlanabilmesi için “açımlayıcı faktör analizi” (AFA) ve “doğrulayıcı faktör analizi” (DFA) yapılmıştır. Bunun yanında “cronbach’s alpha” değeri hesaplanarak anket güvenilirliğinin de sağlandığı ( $\alpha=0,905$ ) görülmüştür. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanıldığından katılımcıların ÖVD’nin bazı sürekli değişkenlere göre farklılaşma durumlarına bakılmıştır. Veriler normal dağılım sergilediğinden iki sürekli değişken arasındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için “bağımsız örneklem t testi”, ikinden fazla sürekli değişken arasında bir farklılaşma olup olmadığını tespit edebilmek için “tek yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır.

### **2.1. Araştırma Hipotezleri**

Araştırmada ÖVD’nin katılımcıların bazı demografik özellikleri ve çalışma statüsüne göre farklılaşma durumu incelendiğinden ÖVD çerçevesinde incelenen süreksiz değişkenler kullanılarak araştırma hipotezleri kurulmuştur.

H1: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları cinsiyete göre farklılaşmaktadır

H2: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları yaşa göre farklılaşmaktadır

H3: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları medeni duruma göre farklılaşmaktadır

H4: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır

H5: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları mesleki tecrübe yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır

H6: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları gelir seviyesine göre farklılaşmaktadır

H7: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları çalışma statüsüne göre farklılaşmaktadır

H8: Muhasebe meslek elemanlarının ÖVD puanları sahip olunan unvana göre farklılaşmaktadır.

### **2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırma evrenini muhasabe mesleğinde faaliyet gösteren kişiler oluşturmaktadır. Örneklem grubu olarak ise Kayseri ilinde bağımlı veya bağımsız olarak muhasabe mesleğinde çalışan serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirler alınmıştır. Kayseri ilinde toplam 1699 bağımlı ve serbest olarak çalışan muhasabe meslek elemanı bulunmaktadır (TÜRMOB, 2021).

Ana kütleden örneklem seçerken kullanılabilen formül gereği:

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq} \text{ (Yıldız et al., 2002)}$$

N: Hedef kitledeki kişi sayısını,

n: Örneklem alınacak kişi sayısını,

p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığını,

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değeri,

d: Olayın görüş sıklığına göre kabul edilen  $\pm$  örneklem hatasını ifade etmektedir.

Araştırmada %95 güven aralığında anlamlı sonuçlar alabilmek için hesaplama yapıldığında  $n = \frac{1699*1,96^2*0,5*0,5}{0,5*0,5*(1699-1)+1,96^2*0,5*0,5}$   $n=313$  işiye anket uygulamanın yeterli olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında toplam 320 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırmaya yeterli sayıda katılımın sağlandığı görülmektedir. Katılımcılara ait frekans analizi tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Aylık Gelir (TL)	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	91	28,4	0-3000	30	9,4
Erkek	229	71,6	3001-5000	45	14,1
<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	5001-7000	72	22,5
Ön lisans	57	17,8	7001-9000	83	25,9
Lisans	221	69,1	9001 ve üstü	90	28,1
Lisansüstü	42	13,1	<b>Statü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	Serbest	145	45,3
Evli	226	70,6	Bağımlı	175	54,7
Bekar	94	29,4	<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Çalışma Süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	18-30	84	26,3
1 yıldan az	39	12,2	31-45	108	33,8
1-5 yıl	87	27,2	46-60	78	24,4
6-10 yıl	78	24,4	61 ve üstü	50	15,6
11-20 yıl	72	22,5	<b>Meslek (Unvan)</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
21 yıl ve üzeri	44	13,8	SM	25	7,8
			SMMM	295	92,2
<b>Toplam</b>	<b>320</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma katılımcılarının %28,4’ü kadın %71,6’sı ise erkektir. Bu farklılığın muhasebe mesleğinde erkeklerin daha yüksek oranda istihdam edilmesinden (TÜRMOB, 2021) kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin tamamı üniversite öğrenimi görmüştür. Ancak daha çok %69,1 lisans seviyesinde mezun olanlar bulunmaktadır.

Katılımcıların yaklaşık 2/3’ü evlidir. Çalışma süresi bakımından katılımcılar arasında büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Gelir seviyesi

olarak da katılımcıların %9,4'ü asgari ücret sınırına yakın aylık kazançta sahiptir. Düşük gelir seviyesine sahip olan katılımcıların genelde meslekteki ilk yılları veya bir işletme bünyesinde bağımlı çalışan kişiler olduğu görülmektedir.

Katılımcıların 145'i (%45,3) kendi işyerinde bağımsız bir işletme olarak mesleğini icra etmektedir 175'i (%54,7) ise bir işletme bünyesinde bağımlı olarak ücret karşılığı çalışmaktadır. Katılımcıların düşük bir kısmı (%7,8) serbest muhasebeci (SM), büyük çoğunluğu ise (%92,2) serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) unvanıyla mesleğini icra etmektedir.

### **2.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu toplam iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma statülerine ait soruların bulunduğu "kişisel bilgi formu" bulunmaktadır. İkinci bölümde ise ÖVD ölçeği bulunmaktadır.

-ÖVD Ölçeği: Katılımcıların ÖVD seviyesini ölçmek için kullanılan ölçek Podsakoff ve MacKenzie (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Köksal (2012) ve Kalkan (2013) çalışmalarında Türkçe olarak kullanmış ve ölçeğin güvenilirlik düzeyini sırasıyla  $\alpha=0,940$  ve  $\alpha=0,931$  olarak hesaplamışlardır.

Bu araştırmada kapsamında ölçeğe ait geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. ÖVD ölçeğinde toplan 20 soru ve 5 alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları "yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir".

### **2.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçek farklı örneklem gruplarında kullanılan bir ölçektir ve yapı geçerliliği daha önce test edilmiştir. Bu araştırmada ele alınan örneklem muhasebe meslek elemanlarıdır. Bunun için ölçek ile ilgili "açımlayıcı faktör analizi" (AFA) ve "doğrulayıcı faktör analizi" (DFA) yapılmıştır.

İlk olarak verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiş ve "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testi" yapılmıştır. Sonuçta KMO değeri 0,894 ve Barlett test sonucu 0,000 olarak hesaplandığından verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

Yapılan AFA sonucunda ölçek maddelerinin orijinal ölçekte olduğu gibi beş alt boyutta toplandığı, maddelerin tamamının faktör yüklerinin 0,4'ün üzerinde olduğu ve açıklanan toplam varyansın %50'nin üzerinde olduğu (% 62,864) görülmektedir.

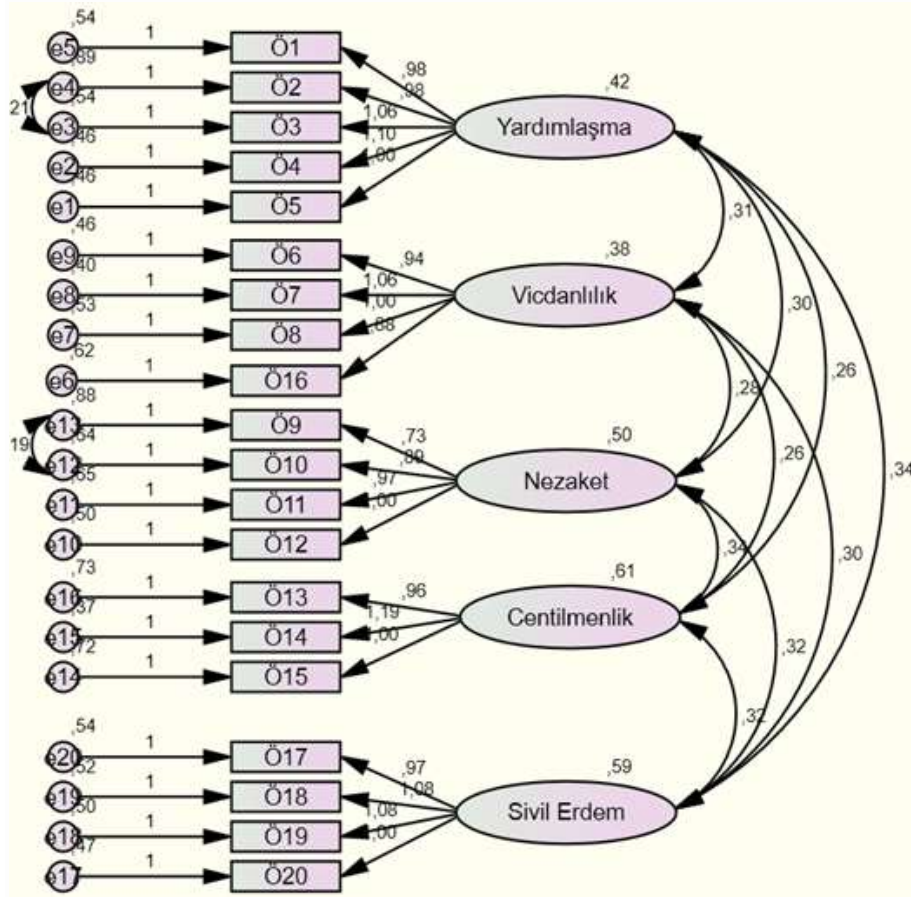
AFA sonucunda 5 alt boyutta toplanan ÖVD ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri tablo 2'de ve yol diyagramı şekil 1'de verilmektedir.

Tablo 2: ÖVD Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Ölçek Adı	$\chi^2$	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA
ÖVD ölçeği	464,955	2,961	0,908	0,910	0,066
Kabul Edilebilir Uyum		$\leq 3$	$\geq 0,900$	$\geq 0,900$	$\leq 0,80$

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeğin uyum değerlerinin yeterli olduğu ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Şekil 1: ÖVD Ölçeği Alt Boyutları Yol Diyagramı



ÖVD ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerini test etmek amacıyla cronbach's alpha değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 3-1'de verilmiştir.

Tablo 3-1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik Katsayısı ( $\alpha$ )
<b>ÖVD Ölçeği</b>	<b>0,905</b>
-Yardımlaşma	0,800
-Vicdanlılık	0,765
-Nezaket	0,725
-Centilmenlik	0,726
-Sivil Erdem	0,827

Tablo 3-1 incelendiğinde ÖVD ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin  $\alpha > 0,7$  olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri yeterli görülmektedir.



## 2.5. Normal Dağılım Analizi

Araştırma verilerinin doğru yöntemle analiz edilebilmesi için verilerin normal dağılım sağlayıp sağlamadığı analiz edilmiştir. Bunun için örneklem sayısının 50'den fazla olduğu için "Kolmogov-Smirnov Testi" yapılmıştır. Sonuçlar tablo 3-2'de verilmiştir.

Tablo 3-2: Normallik Testi Sonuçları

	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
ÖVD Ölçeği	0,43	320	0,200

Tablo 3-2'e göre test sonucunda anlamlılık değeri  $p=0,200$  ( $p>0,005$ ) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla verilerin normal dağılım sergilediği söylenebilir. Bu durumda istatistiki analiz yapılırken parametrik testlerin kullanılması uygun olacaktır.

## 3. Araştırma Bulguları

Veriler normal dağılım göstermektedir. Bundan dolayı hipotezlerin test edilebilmesi için parametrik testlerin yapılması gerekmektedir. Betimsel tarama yönteminde parametrik testler yapılırken iki değişken arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için "bağımsız örneklem t testi", ikiden fazla değişken arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı test ederken "tek yönlü ANOVA testi" kullanılmaktadır. Ayrıca farklılaşmanın hangi gruplarda olduğunu tespit için "tukey" testi kullanılmıştır. Tablo 4'de ÖVD alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu "bağımsız örneklem t testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 4: ÖVD Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Yardımlaşma	Kadın	91	3,65	0,749	0,057	0,954
	Erkek	229	3,65	0,767		
Vicdanlılık	Kadın	91	3,90	0,606	0,054	0,957
	Erkek	229	3,91	0,776		
Nezaket	Kadın	91	3,60	0,741	0,891	0,374
	Erkek	229	3,52	0,813		
Centilmenlik	Kadın	91	3,49	0,848	0,942	0,347
	Erkek	229	3,39	0,954		
Sivil Erdem	Kadın	91	3,34	0,895	1,228	0,221
	Erkek	229	3,48	0,858		

Tablo 4'e göre ÖVD alt boyutları puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani muhasebe meslek elemanları örnekleminde kadın veya erkekler arasında ÖVD birbirine yakın bir puan ortalamasına sahiptir. Bir başka ifadeyle kişinin kadın veya erkek olması onun daha yüksek derecede bir ÖVD sergilemesi konusunda bir rol oynamamaktadır. Çünkü tüm alt boyutlarda anlamlılık değeri %95 güven aralığında  $p>0,05$  olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların ÖVD alt boyutlarının yaş gruplarına göre farklılaşma durumu Tablo 5'de "tek yönlü ANOVA testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 5: ÖVD Alt Boyutlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yardımlaşma	18-30 yaş (1)	84	3,60	0,760	1,593	0,191	-
	31-45 yaş (2)	108	3,66	0,692			
	46-60 yaş (3)	78	3,56	0,818			
	61 ve üstü (4)	50	3,84	0,797			
Vicdanlılık	18-30 yaş (1)	84	3,80	0,685	1,574	0,196	-
	31-45 yaş (2)	108	4,01	0,689			
	46-60 yaş (3)	78	3,84	0,805			
	61 ve üstü (4)	50	3,97	0,758			
Nezaket	18-30 yaş (1)	84	3,38	0,767	2,078	0,103	-
	31-45 yaş (2)	108	3,64	0,729			
	46-60 yaş (3)	78	3,52	0,764			
	61 ve üstü (4)	50	3,64	0,973			
Centilmenlik	18-30 yaş (1)	84	3,15	0,911	3,958	0,009*	1-3,4
	31-45 yaş (2)	108	3,41	0,932			
	46-60 yaş (3)	78	3,59	0,902			
	61 ve üstü (4)	50	3,60	0,887			
Sivil Erdem	18-30 yaş (1)	84	3,35	0,840	2,357	0,072	-
	31-45 yaş (2)	108	3,47	0,840			
	46-60 yaş (3)	78	3,33	0,870			
	61 ve üstü (4)	50	3,71	0,942			

Tablo 5'e göre ÖVD alt boyutlarından "yardımlaşma", "vicdanlılık", "nezaket" ve "sivil erdem" alt boyutlarında yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Yapılan post-hoc testlerinden "tukey testi" sonucunda "centilmenlik alt boyutunda farklılaşma olan gruplar tespit edilmiştir. Buna göre 46 yaş ve üzerinde bulunan kişilerin 18-30 yaş grubunda bulunan kişilere göre anlamlı derecede daha fazla bir "centilmenlik" davranışı sergilediği görülmektedir ( $p=0,009$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 6'da ÖVD alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu "bağımsız örneklem t testi" ile test edilmiştir.

Tablo 6'ya göre ÖVD alt boyutlarının puan ortalamaları katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı derecede bir farklılık göstermemektedir. Yani muhasebe meslek elemanları örnekleminde bekâr veya evli çalışanların ÖVD düzeyi birbirine yakın bir puan ortalamasına sahiptir. Bir başka ifadeyle kişinin bekâr veya evli olması onun daha yüksek derecede bir ÖVD sergilemesi konusunda bir rol oynamamaktadır. Çünkü tüm alt boyutlarda anlamlılık değeri %95 güven aralığında  $p>0,05$  olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6: ÖVD Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	SS	T	p
Yardımlaşma	Bekâr	94	3,60	0,814	0,667	0,506
	Evli	226	3,67	0,739		
Vicdanlılık	Bekâr	94	3,86	0,842	0,734	0,464
	Evli	226	3,93	0,680		
Nezaket	Bekâr	94	3,41	0,851	1,805	0,073
	Evli	226	3,60	0,764		
Centilmenlik	Bekâr	94	3,32	0,969	1,190	0,236
	Evli	226	3,46	0,905		
Sivil Erdem	Bekâr	94	3,50	0,864	0,834	0,406
	Evli	226	3,41	0,872		

Katılımcıların ÖVD alt boyutlarının öğrenim durumuna göre farklılaşma durumu tablo 7'de "tek yönlü ANOVA testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 7: ÖVD Alt Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yardımlaşma	Ön Lisans (1)	57	3,71	0,669	6,778	0,001*	3-2
	Lisans (2)	221	3,58	0,751			
	Lisansüstü (3)	42	4,02	0,826			
Vicdanlılık	Ön Lisans (1)	57	3,75	0,725	2,938	0,054	-
	Lisans (2)	221	3,91	0,700			
	Lisansüstü (3)	42	4,10	0,855			
Nezaket	Ön Lisans (1)	57	3,61	0,756	5,622	0,004*	3-2
	Lisans (2)	221	3,46	0,779			
	Lisansüstü (3)	42	3,89	0,834			
Centilmenlik	Ön Lisans (1)	57	3,36	0,948	4,172	0,016*	3-2
	Lisans (2)	221	3,36	0,917			
	Lisansüstü (3)	42	3,80	0,861			
Sivil Erdem	Ön Lisans (1)	57	3,33	0,915	5,537	0,004*	3-1,2
	Lisans (2)	221	3,39	0,802			
	Lisansüstü (3)	42	3,85	1,044			

Tablo 7'ye göre ÖVD alt boyutlarından "vicdanlılık" alt boyutunda öğrenim durumu faktörüne göre anlamlı bir farklılaşma görülmektedir ( $p=0,054$ ;  $p<0,05$ ). Ancak diğer dört alt boyutta gruplar arasındaki farklılaşma post-hoc testlerinden "tukey testi" kullanılarak tespit edilmiştir. Buna göre "yardımlaşma" ( $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ), "vicdanlılık" ( $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ) ve "centilmenlik" alt boyutunda lisansüstü derecesine sahip olan kişilerin lisans derecesine sahip olan kişilere göre anlamlı derecede daha fazla bir puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. "sivil erdem" davranışında ise ( $p=0,004$ ;  $p<0,05$ ) lisansüstü derecesine sahip olan kişiler hem lisans hem de ön lisans derecesine sahip olan kişilerden anlamlı derecede daha yüksek bir puan ortalamasına sahiptir.

Katılımcıların ÖVD alt boyutlarının mesleki tecrübeye göre farklılaşma durumu tablo 8'de "tek yönlü anova testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 8: ÖVD Alt Boyutlarının Mesleki Tecrübeye Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yardımlaşma	1 yıldan az (1)	39	3,65	0,497	1,343	0,254	-
	1-5 yıl (2)	87	3,67	0,831			
	6-10 yıl (3)	78	3,63	0,712			
	11-20 yıl (4)	72	3,52	0,788			
	21 yıl ve üstü (5)	44	3,85	0,829			
Vicdanlılık	1 yıldan az (1)	39	3,66	0,605	2,441	0,047*	2,3-1
	1-5 yıl (2)	87	4,01	0,723			
	6-10 yıl (3)	78	4,00	0,678			
	11-20 yıl (4)	72	3,79	0,800			
	21 yıl ve üstü (5)	44	3,95	0,768			
Nezaket	1 yıldan az (1)	39	3,42	0,723	0,789	0,533	-
	1-5 yıl (2)	87	3,58	0,841			
	6-10 yıl (3)	78	3,61	0,689			
	11-20 yıl (4)	72	3,45	0,716			
	21 yıl ve üstü (5)	44	3,63	1,025			
Centilmenlik	1 yıldan az (1)	39	3,17	0,847	1,854	0,118	-

	1-5 yıl (2)	87	3,29	0,993			
	6-10 yıl (3)	78	3,48	0,922			
	11-20 yıl (4)	72	3,52	0,851			
	21 yıl ve üstü (5)	44	3,59	0,936			
	1 yıldan az (1)	39	3,19	0,751			
Sivil Erdem	1-5 yıl (2)	87	3,55	0,939	2,795	0,026*	5-1
	6-10 yıl (3)	78	3,47	0,783			
	11-20 yıl (4)	72	3,27	0,802			
	21 yıl ve üstü (5)	44	3,68	0,997			

Tablo 8'e göre ÖVD alt boyutlarından "yardımlaşma", "vicdanlılık" ve "centilmenlik" davranışlarının puan ortalamasında mesleki tecrübe faktörüne göre anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir ( $p>0,05$ ). Buna karşın anlamlı derecede farklılaşma tespit edilen gruplarda bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğu belirlenebilmesi için post-hoc testlerinden "tukey testi" yapılmıştır. Buna göre 1-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan kişilerin 1 yıldan daha az süre mesleki tecrübeye sahip olan kişilere göre daha yüksek derecede bir "vicdanlılık" ( $p=0,047$ ;  $p<0,05$ ) davranışı sergilediği hesaplanmıştır. Ayrıca 21 yıldan daha fazla süredir mesleki tecrübesi olan kişilerin 1 yıldan daha az süre mesleki tecrübeye sahip olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek derecede "sivil erdem" ( $p=0,026$ ;  $p<0,05$ ) davranışı sergilediği görülmektedir.

Katılımcıların ÖVD alt boyutlarının gelir seviyesine göre farklılaşma durumu tablo 9'da "tek yönlü ANOVA testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 9: ÖVD Alt Boyutlarının Gelir Seviyesine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Aylık Gelir (TL)	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yardımlaşma	0-3000 (1)	30	3,72	0,508	0,579	0,678	-
	3001-5000 (2)	45	3,57	0,876			
	5001-7000 (3)	72	3,60	0,738			
	7001-9000 (4)	83	3,74	0,741			
	9001 ve üstü (5)	90	3,62	0,810			
Vicdanlılık	0-3000 (1)	30	3,69	0,645	1,312	1,312	-
	3001-5000 (2)	45	3,87	0,728			
	5001-7000 (3)	72	3,95	0,727			
	7001-9000 (4)	83	4,02	0,762			
	9001 ve üstü (5)	90	3,86	0,726			
Nezaket	0-3000 (1)	30	3,45	0,772	1,104	1,104	-
	3001-5000 (2)	45	3,37	0,825			
	5001-7000 (3)	72	3,63	0,779			
	7001-9000 (4)	83	3,63	0,695			
	9001 ve üstü (5)	90	3,51	0,875			
Centilmenlik	0-3000 (1)	30	3,24	0,884	1,936	1,936	-
	3001-5000 (2)	45	3,17	0,878			
	5001-7000 (3)	72	3,36	0,994			
	7001-9000 (4)	83	3,55	0,932			
	9001 ve üstü (5)	90	3,52	0,877			
Sivil Erdem	0-3000 (1)	30	3,27	0,780	0,398	0,398	-
	3001-5000 (2)	45	3,43	0,831			
	5001-7000 (3)	72	3,49	0,929			
	7001-9000 (4)	83	3,48	0,767			
	9001 ve üstü (5)	90	3,43	0,962			

Tablo 9'a göre ÖVD alt boyutlarının puan ortalamaları katılımcıların gelir seviyesine göre anlamlı derecede bir farklılık göstermemektedir. Yani muhasebe meslek elemanları örnekleminde farklı gelir gruplarında

çalışan kişilerin ÖVD düzeyi birbirine yakın bir puan ortalamasına sahiptir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların düşük ya da yüksek gelire sahip olması onun daha yüksek derecede bir ÖVD sergilemesi konusunda bir rol oynamamaktadır. Çünkü tüm alt boyutlarda anlamlılık değeri %95 güven aralığında  $p > 0,05$  olarak hesaplanmıştır.

Tablo 10'da ÖVD alt boyutlarının çalışma statüsüne göre farklılaşma durumu "bağımsız örneklem t testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde muhasebe meslek elemanlarının serbest veya bir işletmeye bağımlı olarak çalışması durumunda "yardımlaşma", "centilmenlik" ve "sevil erdem" davranışları sergilemesi konusunda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Çünkü her üç alt boyutta da anlamlılık derecesi  $p > 0,05$  olarak hesaplanmıştır. Ancak serbest olarak çalışan muhasebe meslek elemanlarının bir işletmede bağımlı olarak çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bir "vicdanlılık" ( $p = 0,010$ ;  $p < 0,05$ ) ve "nezaket" ( $p = 0,013$ ;  $p < 0,05$ ) davranışı sergilediği görülmektedir.

Tablo 10: ÖVD Alt Boyutlarının Çalışma Statüsüne Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Statü	N	Ort.	SS	t	p
Yardımlaşma	Serbest	145	3,72	0,709	1,572	0,117
	Bağımlı	175	3,59	0,799		
Vicdanlılık	Serbest	145	4,02	0,644	2,594	0,010*
	Bağımlı	175	3,81	0,784		
Nezaket	Serbest	145	3,66	0,768	2,499	0,013*
	Bağımlı	175	3,44	0,803		
Centilmenlik	Serbest	145	3,47	0,880	0,892	0,373
	Bağımlı	175	3,37	0,961		
Sivil Erdem	Serbest	145	3,50	0,812	1,199	0,232
	Bağımlı	175	3,39	0,913		

Tablo 11'de ÖVD alt boyutlarının meslek elemanının unvanına göre farklılaşma durumu "bağımsız örneklem t testi" ile analiz edilmiştir.

Tablo 11: ÖVD Alt Boyutlarının Unvana Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Unvan	N	Ort.	SS	t	p
Yardımlaşma	SM	25	4,03	0,567	3,357	0,002*
	SMMM	295	3,62	0,767		
Vicdanlılık	SM	25	4,37	0,604	3,874	0,001*
	SMMM	295	3,87	0,728		
Nezaket	SM	25	3,95	0,695	2,982	0,006*
	SMMM	295	3,51	0,793		
Centilmenlik	SM	25	4,04	0,824	3,880	0,001*
	SMMM	295	3,36	0,915		
Sivil Erdem	SM	25	4,08	0,717	4,532	0,000*
	SMMM	295	3,39	0,861		

Tablo 11 incelendiğinde SM unvanına sahip katılımcıların SMMM unvanına sahip olan katılımcılardan ÖVD'nin tüm alt boyutlarında da anlamlı derecede daha yüksek bir puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında muhasebe meslek elemanlarının ÖVD hakkında betimsel yaklaşım kullanılarak bazı değişkenlere göre ÖVD alt boyutlarının farklılaşma durumları hakkında analizler yapılmıştır. Araştırmada yapılan analizler sonucunda kurulan hipotezlerin bazıları kabul edilmiş bazıları ise reddedilmiştir. Araştırmada sınıanan ilk hipoteze göre muhasebe meslek elemanlarının ÖVD cinsiyete göre anlamlı derecede bir farklılaşma göstermemektedir. Muhasebe meslek elemanları özelinde kadınlar ve erkekler yakın düzeyde bir ÖVD sergilemektedirler. Dağlı (2016) ve Ertürk (2014) çalışmalarında ÖVD'nin cinsiyete göre anlamlı derecede bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır. Buna karşın Göksal (2017) ve Alıcı (2016) ise çalışmalarında kadınların erkeklerden daha yüksek derecede bir ÖVD sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bir mesleğin icrasında kadınların ve erkeklerin birbirine yakın derecede ÖVD sergilemesi bir avantaj olarak görülebilir. Çünkü bu şekilde katılımcılar cinsiyet rolünden bağımsız hareket edip birbirlerini ikame edebilmektedirler.

Araştırma kapsamında kurulan ikinci hipotezde ise ÖVD'nin yaşa göre farklılaşma durumu sınıanmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulguya göre 46 yaş üzerinde bulunan kişiler 18-30 yaş gurubunda bulunan kişilere göre daha yüksek düzeyde bir "centilmenlik" davranışı sergilemektedir. Bu sonuca göre muhasebe meslek elemanlarında centilmenlik davranışı yaşa bağlı olarak artış göstermektedir. Buna karşın ÖVD'nin diğer alt boyutlarında yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Muhasebe meslek elemanları özelinde centilmenlik davranışının tüm yaş gruplarında daha üst düzeyde sergilenebilmesi için özellikle 18-30 yaş grubunda bulunan kişilere gerekli desteğin ve eğitimlerin verilmesi tavsiye edilmektedir. Literatürde benzer çalışmalara bakıldığında Dede (2017) ve Alıcı (2016) ÖVD düzeyinin yaş faktörüne göre anlamlı derece bir farklılık göstermediği, Pirecioğlu (2010) ise 25-35 yaş arası kişilerin 35 yaş üzerinde olan kişilere göre daha yüksek düzeyde bir sivil erdem davranışı sergilediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde ÖVD düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma olup olmadığı sınıanmıştır. Sonuç olarak muhasebe meslek elemanları örnekleminde kişilerin evli veya bekâr olması sergiledikleri ÖVD düzeyini anlamlı derecede farklılaştırmamaktadır. Bu durumun işletme için olumlu olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle çalışan ister evli olsun ister bekâr olsun aynı derecede biçimsel görev tanımlarının ötesinde ve işletmeye fayda sağlayacak davranışlar sergilemektedir. Dağlı (2016) ve Kaplan (2011)'da çalışmalarında bu çalışma ile aynı sonuca ulaşmıştır. Ancak Öztürk & Özata (2013) çalışmalarında bekâr çalışanların evlilere göre anlamlı derecede daha yüksek bir ÖVD sergiledikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında kurulan dördüncü hipotezde ÖVD'nin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda genel olarak yüksek lisans ve doktora düzeyinde bir öğrenim durumuna sahip olan çalışanların diğer düzeyde öğrenim durumuna sahip olan kişilere göre daha yüksek seviyede bir ÖVD sergilediği görülmüştür. Yani çalışanların daha yüksek düzeyde bir ÖVD sergilemesi beklenirse lisansüstü öğrenim durumuna sahip adaylar işe alım süreçlerinde tercih edilebilir. Kaplan (2011) ve Yaghoubi et al. (2012)'de çalışmalarında bu çalışmada bulunan sonuçlara yakın bir sonuca ulaşmış ve öğrenim durumunda meydana gelen bir artışın kişinin ÖVD düzeyini de artırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Buna karşın Göksal (2017) ve Alıcı (2016) ise çalışmalarında, ÖVD'nin öğrenim durumuna göre bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın beşinci hipotezinin test edilmesi için katılımcıların ÖVD düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre farklılaşma durumu sınanmıştır. Sonuçta mesleki tecrübesi 1 yıldan az olanlar yani mesleğe yeni başlayan bireyler daha uzun süreli mesleki tecrübeye sahip çalışanlara göre daha düşük bir seviyede ÖVD sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum meslekte tecrübe kazandırmanın çalışanlara ayrıca biçimsel görev tanımlarının ötesinde pozitif davranış sergilemeleri konusunda bir katkı sağladığı sonucunu verebilmektedir. Bu sürenin daha kısaltılabilmesi için muhasebe mesleğine yeni başlayan katılımcıların eski çalışanlarla ortak çalışma grupları oluşturması ve ÖVD konusunda pozitif olarak eski çalışanların etki altında bırakılması tavsiye edilmektedir. Benzer çalışmalar incelendiğinde ise Göksal (2017)'ın çalışmasında mesleği tecrübenin artış göstermesi ile ÖVD'nin buna paralel olarak artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Alıcı (2016) ve Kalkan (2013) çalışmalarında ÖVD'nin mesleki tecrübe değişkenine göre bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın altıncı hipotezinde ÖVD'nin çalışanın gelir seviyesine göre bir farklılaşma gösterip göstermediği sınanmıştır. Sonuç olarak çalışanın ÖVD'nin gelir seviyesine göre anlamlı derecede bir farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum muhasebe meslek elemanlarının ÖVD'nin farklı gelir gruplarında birbirine yakın derecede sergilendiğini göstermektedir. Erbir (2020) de çalışmasında bu çalışmada olduğu gibi ÖVD'nin gelir seviyesine göre anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın yedinci hipotezinde muhasebe meslek elemanlarının serbest veya bağımlı olarak çalışma durumunun ÖVD bakımından bir farklılık gösterip göstermediği sınanmıştır. Sonuçta bağımsız bir işletme olarak mesleğini icra eden katılımcıların bir kurum bünyesinde bağımlı olarak çalışanlara göre daha yüksek bir ÖVD sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun çok farklı nedenleri olabilmektedir. Ancak kişinin bir işletmeden bağımsız yani serbest çalışmasından kaynaklanan sorumluluk duygusunun daha yüksek düzeyde bir ÖVD'na neden olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada kurulan sekizinci ve son hipotez kapsamında çalışanların sahip oldukları unvana göre ÖVD'nin farklılık gösterip göstermediği sınınmıştır. Yapılan analiz sonucunda serbest muhasebeci (SM) unvanına sahip olan kişilerin serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) unvanına sahip olan kişilere göre daha yüksek düzeyde bir ÖVD sergilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak bu sonucun örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü SM unvanında çalışan kişilerin sayısı tüm sektör çalışanlarının yaklaşık %7,8'ine tekabül etmektedir. Birbirine yakın örneklem gruplarıyla yapılacak yeni bir araştırmada iki grup arasındaki farklılaşmanın daha sağlıklı olarak test edilebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma kapsamında ÖVD'nin muhasebe meslek elemanları örnekleminde çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Daha sonra yapılacak olan bilimsel çalışmalarda muhasebe meslek elemanlarına yönelik, mesleğe katkı sağlayabilecek farklı değişkenler etrafında betimsel araştırmalar yapılabileceği gibi ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak ÖVD'na etki edebilecek farklı değişkenler ele alınarak daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

### **Kaynakça**

- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55-77.
- Alıcı S. (2016). *Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Arslantaş, C. C. (2005). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Fener Dergisi*, 4, 264-281.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*, 14, 229-246.
- Bukhari, Z. (2009). Key antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the banking sector of Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 3(12), 106-115.
- Buyruk A. A. & Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5 (Özel Sayı 1), 35-48.
- Caymaz, E. & Doğan, B. (2016). Söylem ve Gerçeklik: Örgütsel Vatandaşlık Söylemi Üzerine Eleştirel Bir İnceleme, *24. Ulusal Yönetim ve*



*Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 29-31 Mayıs, İstanbul, 1028-1035.

Çetin, F. & Fıkrkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 41-66.

Dabos, G. E. & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in The Psychological Contracts of Employees and Employers, *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52-72.

Dağlı, M. (2016). *Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davutoğlu, N. A. (2021a). Tekno yönetim yapısı ve altyapısını oluşturan gizli güçler. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(68), 841-853.

Davutoğlu, N. (2021b). Sanayi 4.0 ve Yönetim Paradoksu. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 53-67.

Dede E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*, (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirel, Y. & Tohum, E. (2018). Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 277-295.

Doğan, S. & Demirtaş, Ö. (2020). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 79-93.

Erbir, M. (2020). *Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alguları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi*, (Doktora Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, SBE.

Erol, M. & Kurt, T. (2021). Muhasebe meslek elemanlarının (sm, smmm, ymm) mesleki faaliyetlerini yerine getirmede karşılaşılan sorunlar: İstanbul Başakşehir ve Bahçelievler ilçelerinde bir anket çalışması. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 5(1), 18-38.

Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mücadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Fiaz, M. (2018). How To Save the Saviors? Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behavior, *The Journal of Developing Areas*, 52(1), 45-58.

Göksal, M., (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek

Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Griffin, M. A., Neal, A. & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints, *Applied Psychology*, 49(3), 517-533.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Kalkan, A. (2013). *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi*, (Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD.

Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.

Markoczy, L., Vora, D. & Xin, K. (2009), Forbearance in Organizational Citizenship Behaviour, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 321-347.

Marshall, G.W., Moncrief, W.C., Lassk, F.G., & Shepherd, C.D. (2012). Linking performance outcomes to salesperson organizational citizenship behavior in an industrial sales setting. *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 32(4), 491-502.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books.

Özpolat, A. & Gül, M. (2021). Elazığ ilindeki muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan etmenler ve meslek mensuplarının stres düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 8 (15), 85-98.

Öztürk, Y. E. & Ozata, M. (2012). Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 365-381.

Pirecioğlu, F. M. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Podsakoff P.M., Mackenzie S.B., & Bommer W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.

Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & Mackenzie, S. B. (1997), Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance, *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.

Polat, S. & Ceep C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.

Smith, K. G. & Hitt, M. A. (2007). *Great Minds in Management The Process of Theory Development*, New York: Oxford University Press.

Somech, A. & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics, *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.

Tofighi, M., Tirgari, B., Fooladvandi, M., Rasouli, F. & Jalali, J. (2015). Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Critical and Emergency Nurses in South East of Iran, *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 25(1), 79-88.

TÜRMOB (2021). <https://www.turmob.org.tr> (Erişim Tarihi: 15.05.2021).

Wasti, A. S. & Baltacı, A. (2016). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Evrensel ve Kültürel Boyutları Üzerine Bir İnceleme, *24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul 29-31 Mayıs, 2016, 365-371.

Yaghoubi E., Mashinchi, A.S., Ahmad, E., Hadi, A. & Hamid, E. (2012). An Analysis Of Correlation Between Organizational Justice and Job Satisfaction, *African Journal Of Business Managament*, 6(3), 995-1002.

Yıldız, N., Akbulut, Ö. & Bircan, H. (2002), *İstatistiğe Giriş*, Aktif yayınevi, üçüncü baskı, Erzurum.