

SİYASET, EKONOMİ ve YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ



RESEARCH JOURNAL OF
POLITICS, ECONOMICS AND MANAGEMENT

January 2019, Vol:7, Issue:1

Ocak 2019, Cilt:7, Sayı:1

P-ISSN: 2147-6071

E-ISSN: 2147-7035

Journal homepage: www.siyasetekonomiyonetim.org



Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Literatür Taraması

Organizational Citizenship Behaviours of University Students in Turkey: Literature Review

Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz BAYAR

Avrasya Üniversitesi, UBYO, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Bölümü, yilmaz.bayar@avrasya.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Geliş: 10 Eylül 2018
Düzeltilme Geliş: 18 Ekim 2018
Kabul: 16 Kasım 2018

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel vatandaşlık davranışı,
Üniversite öğrencileri

© 2019 PESA Tüm hakları saklıdır

ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt gelişimine fayda sağlayan, birbirine yardım eden bireysel davranışlar bütünü olarak ifade edilebilir. Bu konu Türkiye'de son yirmi yıl boyunca bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. Bu alanda birçok araştırma yapılmış ve makaleler yazılmıştır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olumlu akademik sonuçları olması bakımından, üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik literatür taraması yapılmıştır. İlk bölümde, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin son yirmi yıl boyunca örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili araştırmalar açıklanmaktadır. İkinci bölümde tartışma ve sonuçlar sunulmuştur.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10 September 2018
Received in revised form 18 October 2018
Accepted 16 November 2018

Keywords:

Organizational citizenship
behaviour, University students

© 2019 PESA All rights reserved

ABSTRACT

The concept of organizational citizenship behaviour can be expressed as a set of individual behaviors that help each other to benefit organizational development. This topic has attracted the attention of scholars over last twenty years in Turkey. Many studies were conducted and articles were written related to this area. Organizational citizenship behaviours of university students are reviewed in this study in order to provide a literature update and positive academical results. The first section describes organizational citizenship behaviours of university students in Turkey over last twenty years. In the second section discussion and conclusions are presented.

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında örgütler arasındaki hudutların kaybolması ve bununla birlikte kurumlar arasında süregelen yarış, işletmelerin iyi bir performans sergilemesini gerekli hale getirmiştir. Hem iç hem de küresel pazarda yaşanan bu yarış, değişimi ve gelişimi beraberinde getirmiştir. Yaşanan küreselleşme süreciyle beraber örgütler arasındaki yarış ortamı giderek daha karmaşıklaşmaktadır. Bunun neticesinde bu yarışta öne geçmek ve rekabette üstün konumda olmak, örgütlerin en önemli hedefleri arasına girmiştir.

İşletmelerin sahip olduğu önemli avantajlar arasında nitelikli işgücü sayılabilir. Hangi işletme işgücünden en iyi yararlanırsa, yarışta öne geçebilir. Kurumlarda işgücü faktörüyle ilgili yapılan değişik çalışmalar, günümüzde daha da kaliteli hale gelen çalışanların, çalışma şartlarını zorlaştırarak, işletme karlılığının artırılmayacağına işaret etmektedir.

Kurumların başarılı olabilmeleri için, çalışanlarda olması gereken hususlardan biri çalışanların kurum lehine, resmi sözleşmelerinin dışında faaliyetlerde bulunmaları ve bu konuda gönüllü olmalarıdır. İş saatleri dışında karşılık beklemeden çalışmak, işe yeni gelen çalışanlara yardımda bulunmak, resmi görevin dışında zorunlu hissetmeden, gönüllü ortak faaliyetlere katılmak vb. gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Birkaç örneği verilen örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticileri devreye sokmadan örgütsel etkililiği artırabilmektedir.

1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde örgütlerin verimli ve etkili olma yollarına ilişkin yapılan araştırmaların büyük bir kısmında kurumsal yapıya ve kurumsal davranışlara odaklanılmaktadır. Bu bağlamda yönetim bilimi literatüründe yakın tarihli yapılan çalışmalarda dikkat çeken konulardan birisi olan ÖVD, büyük önem kazanmıştır (Rego, 2011; 207).

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Önemi

Akademik yazında gönüllük esasına göre yapılan iş performansına olan ilgi, son otuz yılda çarpıcı bir biçimde artmıştır. Barnard (1938), resmi görevlerin ötesine geçen davranışlara olan ihtiyacı kendi geliştirdiği, işbirliğine olan isteklilik kavramıyla birlikte açıkça ortaya koyan ilk kişi olmuştur. 28 yıl sonra Katz ve Kahn (1966) etkili örgütlerde çalışanların, örgütsel işlevlerin başarılması için resmi rol gerekliliklerinin ötesinde performans sağlayan yenilikçi ve gönüllü davranışlar sergilediğini savunmuştur. Çoklu olarak tanımlanan bu davranışlar dizisi (Örneğin; ekstra-rol davranışı, prososyal örgütsel davranış, gönüllü davranış, bağlamsal performans) arasında, araştırmacıların dikkatini en çok örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) çekmiştir. Bu tür davranış insanların istihdam edildiği görevlerden, resmi olarak takip ve takdir edildiği rol performansından farklıdır. Bu alana ilişkin önemli bir bilim insanı olan Organ (1990) ÖVD'ni, görev performansını destekleyen, sosyal ve psikolojik bağlamın sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunan bir örgütsel davranış olarak tanımladı. Bu davranış resmi olarak gerekli olanın ötesinde çaba göstermeyi içermektedir. Bunlara örnek olarak işlerde gönüllü olmak, yardım etmek, işbirliği yapmak, başkalarına destek vermek, kuralları ve prosedürleri izlemek verilebilir. Bilim insanları tarafından verimlilik ve karlılık gibi örgütsel çıktılara katkısı nedeniyle, ÖVD olgusunun öncüllerini ve sonuçlarını anlamak için önemli bir araştırma çabası gösterilmiştir. Bu ekstra ve gönüllü davranışlar bir süre boyunca, belli sayıda birey tarafından yapıldığında; örgütsel işlevselliği ve bunun sonucunda örgütsel etkililiği geliştirebilmektedir.

ÖVD araştırmalarının başlangıçtaki odak noktası çalışanların, gerçekleştirmek için eğitim almadığı, isteğe bağlı yaptığı ama ödüllendirilmeyen davranışlar üzerine olmuştur. Sonra resmi ödül sistemi tarafından açıkça veya direkt olarak tanımlanmayan, isteğe bağlı birey davranışları üzerine yoğunlaşmıştır. Bunlar toplamda örgütün işlevsel etkinliğini teşvik eden davranışlar olmuştur (Somech ve Oplatka, 2014; 2).

ÖVD yazını tarihsel özeti aşağıdaki Tablo-1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Bilim adamları:	Görüşleri:
Organ (1988-1990)	-Başkalarını düşünme -Nezaket tabanlı bilgilendirme -Destekleme ve barışı koruma -Gönüllülük ve centilmenlik -Geleceği görme bilinci -Kurumun gelişimine destek verme
Graham (1991)	-Örgütsel sadakat -Örgütsel itaat
George ve Brief (1992)	-İş arkadaşlarına yardım -Diğer çalışanlara yardım etme ve beraber çalışma -İyi niyetin yayılması -Tavsiyelerde bulunma -Kurumu koruma -Kişisel gelişim
Moorman ve Blakely (1995)	-Sadakatin artışı -Personel çalışkanlığı -Kişisel inisiyatif
Podsakoff vd. (2000)	-Yardım davranışı -Gönüllülük ve centilmenlik -Örgütsel sadakat -Örgütsel kabullenme -Kişisel inisiyatif -Kurumun gelişimine destek -Kişisel gelişim

Kaynak: Acar, 2006; 6 ve Dağlı, 2016; 47

Yukarıda Tablo-1 incelendiğinde; tarihsel süreçte ÖVD kavramının ilk kez gündeme gelmesinden bu tarafa, katkısı olan bilim adamları ve görüşleri özet halinde sunulmuştur.

ÖVD kavramını literatüre ilk kez kazandıran ve bu alanda ÖVD boyutlarını ilkin ifade eden Organ (1990)'a göre; ÖVD, resmi vazifenin ötesinde bulunur, firmayı destekler. Yukarıda da ifade edildiği gibi Organ'a göre ÖVD, beş boyuttan oluşmaktadır.

Tarihsel süreç içinde ÖVD kavramın bileşenlerinde çeşitli değişimler olmuştur. Ortaya çıkan bu değişimleri normal karşılamak gerekir. Nihayetinde, Podsakoff ve arkadaşları (2000) tarafından tanımlanan boyutlar (bileşenler) da son yıllarda literatürde kabul görmüştür (Acar, 2006; 6).

Askeri kurumlarda usta asker, birliğin faydası için işini en iyi şekilde yapar. Kurumuna bağlıdır. Hiyerarşik yapıya itaat eder. Fakat bunlar yaratıcılığına ve resmi görevlerinden fazla

davranış göstermesine mani teşkil etmez. Bu tip askerler, kurumu için katma değer yaratıp, etkinliğine fayda sağlar. Bu yüzden Organ ve bazı bilim adamları çalışmalarında ÖVD'ni, "İyi Asker Sendromu" olarak da ifade etmiştir (Gürbüz, 2006; 50).

Organ ve arkadaşlarına göre bazı ÖVD aşağıdadır;

- 1) İşe ilişkin sorunlarda, iş görenin bu sorunların hallolması için diğerlerine yardımcı olması,
- 2) Emirleri problem çıkarmadan yerine getirmek,
- 3) Ani ve zorunlu istekleri hayıflanmadan yapmak,
- 4) İş yerinin hijyen ve tertip içinde olmasına katkıda bulunmak,
- 5) İş, kurum ve idareciler hakkında, kurum dışında olumlu konuşmak,
- 6) Tartışmaların yaşanmadığı, üretkenliği düşüren unsurların olmadığı veya en aza indirildiği bir iş yeri atmosferi yaratmak,
- 7) Kurumsal girdileri koruma vb. davranışlardır (Buluç, 2008; 579).

Bir kişinin ÖVD derecesi, davranışlarının toplamda organizasyona ne kadar olumlu katkıda bulunduğuyla ilişkilidir. Bir örgütte yöneticiler ÖVD teşvik ederken, işlevsiz davranışları en aza indirmek için çaba gösterir. ÖVD organizasyona olumlu katkıda bulunan birey davranışlarını ifade eder. ÖVD'ni bireysel, sosyal ve örgütsel değişkenlerden oluşan karmaşık, mozaik bir yapı belirler. Örneğin, bireyin kişilik, tutum ve ihtiyaçları ÖVD ile tutarlı olmalıdır. Benzer şekilde, bireysel çalışmaların içinde olduğu sosyal ortam veya çalışma grubunun bu tür davranışları kolaylaştırması ve geliştirmesi gerekir. Keza bu tür davranışların sürdürülmesi isteniyorsa örgütün kendisi, özellikle de örgüt kültürü; bu tür davranışları teşvik, tanıma ve ödüllendirme yeteneğine sahip olmalıdır.

ÖVD örgütlerin üstlendikleri sosyo-ekonomik aktiviteleri de kapsar. Geniş bir perspektifte; örgüt gelişimine fayda sağlayan, birbirine yardım eden bireysel davranışlar bütünü olarak da ifade edilebilir. ÖVD çalışmaları halen gelişme aşamasında olmasına rağmen, şu ana kadar yapılan araştırmalar, örgütsel etkililikte güçlü bir role sahip olduğunu öne sürmektedir (Griffin ve Moorhead, 2014; 80).

Kişisel, kurumsal ve sosyal bileşenlerden oluşan ÖVD, resmi olarak tanımlı olmayan, gerçekleştirilmemesi durumunda cezai müeyyideye tabi olmayan ve bireysel seçimle yapılan davranış türüdür. Özetle ÖVD iş görenlerin kuruma gönüllü olarak katkısıdır.

ÖVD kişinin kendi iradesiyle sergilediği, resmi ödül sisteminde bulunmayan ve kurumun üretkenliğini artıran, bilinçliliğe dayalı kişi davranışdır (İrmiş, 2008; 9).

Bütün bunların yanında ÖVD, örgütsel işleyişe zarar veren gönüllü davranışlardan hariç tutulmalıdır. Burada sadece örgütsel performans ve etkililiğe katkısı olan davranışlar kast edilmektedir (Somech ve Oplatka, 2014; 3).

ÖVD tüm kurumdaki organizasyon üyelerinin katkısıyla meydana gelir. ÖVD firmanın performansıyla ilişkilidir. Bu bağlamda ÖVD, resmi rol tanımlarının ötesinde, örgütsel etkinliği arttırmayı amaçlayan, iş görenlerin gösterdiği gönüllü davranışlardır (Altıntaş, 2006; 82).

Bir davranışın ÖVD olarak nitelendirilebilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekir. Bu özellikler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; Gönüllü olarak sergilenmiş olmalıdır. Örgütsel açıdan yararlı sonuçlar doğurmalıdır. ÖVD çok boyutlu bir niteliğe sahip olmalıdır (Kalkan, 2013; 70).

Son zamanlarda ÖVD yaklaşımı toplumsal sorumluluklara karşı kamu ve özel sektör arasındaki ortak inisiyatif aracılığıyla meşruiyet kazanmıştır. Kamu ve özel sektör arasındaki bu ortaklık uygun örgütsel davranış tanımlayan bir gösterge olmuştur. Bunlar; değerler, normlar ve iş kültüründeki örgütsel kalıplardır (Hemphill, 2004; 355).

ÖVD'nın önemini öne çıkaran husus ise bu davranışların çalışanların örgüte kattıkları katma değeri ölçmek için geçerli bir araç olmasıdır. Bilindiği gibi, geçmişte çalışanların örgüte katkıları, verimlilikle ölçülürdü. Ancak günümüzde sadece verimlilik kıstası yetersiz kalmaktadır. Çünkü verimlilik ölçümleri, büyük oranda çalışanların kontrolü altında olmayan sistem, teknoloji ve diğer faktörlerden etkilenmektedir. Bu nedenle çalışanların gönüllülük esasına dayanan davranışlarının ölçülmesiyle, çalışanların örgüte sağladıkları katma değer daha doğru ve etkili olarak ölçülebilir.

Örgütler var oldukça örgütsel performansın, insani boyuttaki ölçümü devam edecektir. Zira bu ölçüm günümüzde daha çok önem kazanmıştır. Çünkü geçmişte rekabet avantajının bir numaralı faktörü teknoloji iken, artık günümüzde teknolojiye ulaşma, kullanma kolaylığından dolayı rekabet avantajını elde etme ve sürdürmede bir numaralı değişken insan olmuştur. Çoğu örgütün "insan bizim en büyük kaynağımızdır" söylemi altında, bu sebep yatmaktadır.

ÖVD'nın son zamanlarda literatürde dikkat çekmesini sebepleri aşağıdadır.

- 1) ÖVD sonucu meydana gelen performansın; Performans değerlendirme, terfi ve ücretlendirme gibi İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarında dikkate alınmasıdır.
- 2) ÖVD'nın kurumların başarısına ve etkililiğine olan katkısıdır.
- 3) ÖVD'nın iş doyumu, kurumsal adalet, kurumsal bağlılık ve işten ayrılmalarla olan yakın ilişkisidir.

İş doyumu, kurumsal adalet, kurumsal bağlılık, resmi görev davranışı ve ÖVD birbirlerini dolaylı ve/veya dolaysız etkileyerek, işten ayrılmalara neden olabilmektedir. Resmi görev davranışı; çalışanların kurumsal bağlılık ve işlerine yönelik tutumlarının oluşmasını etkiler. ÖVD'nda; kurumsal bağlılık ve iş doyumunun bir sonucu olduğu yönündeki araştırmalar ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla resmi görev davranışı, kurumsal bağlılık ve iş doyumuna sebep olurken; ÖVD, kurumsal bağlılık ve iş doyumunun bir sonucu olarak ortaya çıkar (Gürbüz, 2007; 5).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler

ÖVD kurumsal etkililiği önemli ölçüde desteklediği için, kavramı daha iyi açıklayabilmek için birçok araştırma yapılmış ve teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerin dikkat çekenleri aşağıda açıklanmıştır.

1.2.1. Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal mübadele teorisi; firmadaki yöneticilerin adil hareket etmesi sonunda, iş görenlerin ÖVD sergileyeceği yaklaşımını savunmaktadır. ÖVD resmi görevlerin bir parçası değildir. İhtiyari olduğundan, iş görenler arasındaki sosyal etkileşimin göstergesidir. Sosyal mübadele teorisine göre; İş görenler, firmalarının kendilerine verdiği imkanlar nispetinde, örgütlerine duygusal, normatif ve/veya devam bağlılığı hissi duymaktadır. Bu bağlılıklarını da örgütlerine katkı sağlayan ÖVD'na dönüştürmektedir (Keleş, 2009; 26).

Sosyal mübadele teorisi bakış açısına göre bireyler diğerleriyle, arzuladıkları somut sonuçlara ulaşmak amacıyla işbirliği yapar. Burada bahse konu olan diğerleri kavramı, birey olabileceği gibi gruplar ya da örgütler de olabilir. Sosyal mübadele teorisi kapsam itibarıyla, örgütlerce bireylere nasıl davranıldığı, onların ihtiyaçlarıyla ne şekilde ilgilenildiğine vurgu yapmaktadır. Bireyler; örgütlerin kendi iyiliklerini gözetmesi, örgüte buldukları katkılara değer vermesi hususlarına ilişkin inançlar geliştirmektedir.

Bu bağlamda, bireyler örgüte çabalarını, düşüncelerini ve fiziksel güçlerini kattıkları için, bunun karşılığı olarak örgütten birtakım getiriler beklediğinden söz edilebilir. Bu yolla bireyin

beklentilerinin örgütçe karşılanabiliyor olması, hem iş tatminine ve örgütsel bağlılığa hem de sergileyecekleri ÖVD'na yansıyacaktır. Genelde çalışanlar organizasyona girerken, sosyal mübadele teorisini kabul eder ve ÖVD göstermeye istekli olur.

Sosyal mübadele teorisi açısından ÖVD'nın sergilenmesi adaletli muamele ve tatminkâr çalışma şartlarına karşı gösterilen bir davranıştır. Bunun aksi durumunda ise misilleme, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları sergilenebilir (Gürbüz, 2006; 53).

1.2.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, iş görenlerin çalışma ortamında yüksek motivasyonla çalışmasının; emeklerini, bağlılıklarını, becerilerini, yeteneklerini, uyumluluklarını ve gönüllülüklerini gösterebilmeleri için, kendilerine güven duyulmasına, destek verilmesine, itibarlarının korunmasına ve takdir edilmelerine bağlı olduğunu söyler. İş görenler kendi algılarına göre işe verdiği emeği ve verdikleri emek karşılığında algıladıkları sonucu, diğer iş görenlerle karşılaştırmaktadır.

Bu teoriye göre adaletsiz bir şekilde ücretlendirildiği algısına sahip iş görenlerin memnuniyetsizlik yaşayacağı ve bu eşitsizliği düzelterek motivasyonlarını artıracakları varsayılmaktadır. Örgütte eşitsizlik hisseden iş gören daha az ÖVD sergileyecek, örgüte olan katkısını azaltacak ve örgütten uzaklaşacaktır (Keleş, 2009; 27).

1.2.3. Karşılıklılık Norm Teorisi

Karşılıklılık norm teorisi, sosyal mübadele teorisinde olduğu gibi bireylerin kazanımları karşılığında olumlu tutum sergileyebileceği fikrini savunur. Karşılıklılık normunun söz konusu olabilmesi için öncelikle bireylerin kendilerine yardım edenlere, yardım etmeleri veya kişilerin kendilerine yardım edenlere, zarar vermemeleri gerekmektedir. Karşılıklılık normu evrensel bir özelliktir. Ancak karşılaşılan durumun şartlarına, bireylerin karakter özelliğine ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebilir. Bireye yapılan bir yardım sonucunda, elde edilen kazancın değeri, kişinin o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlıdır. Aynı şekilde kişiye yardım sağlayan vericinin kaynakları ve vericinin güdülere karşılıklılık normunu etkileyebilir. Sonuç itibarıyla karşılıklılık normuna göre kişiler kendilerine yardım edene bir şekilde, yardımla karşılık verir. İş yerinde iş görenler, idarecilerden algıladığı adil/eşit davranış, tutum ve süreçlere, karşılıklılık normunun gereği, bir karşılık verme ihtiyacı hisseder. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı, ÖVD sergilemesine yol açar. Yöneticiyle iş gören arasında gelişen güven, iş görenlerin olumlu tutum geliştirmesine neden olur. Yöneticiyle iş gören arasındaki bu değişim, karşılık verme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Çalışanlar bu değişime, ÖVD göstererek karşılık vermektedir (Gürbüz, 2006; 53).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

D. Organ (1990) tarafından yapılmış olan ÖVD boyutları sınıflaması, yazında sıklıkla atıf yapılan çalışmalar arasındadır. Zira, Organ ve arkadaşları bu davranışları ilk kez ÖVD olarak tanımlamıştır. Organ'ın sınıflaması ÖVD'ni beş boyutta inceler. Bunlar özgecilik, üstün görev bilinci, nezaket, sivil erdem ve centilmenliktir (Lin, 2010; 358). Bu boyutlar aşağıdadır.

1.3.1. Özgecilik (Diğerlerini Düşünme)

Özgecilik, firmadaki iş görenlerin belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğer iş görenlere yardım etme yoluyla onların performanslarını ve etkililiğini artırmaya yönelik davranışta bulunmalarıdır. Özgecilik, firmayla ilgili iş ya da sorunlarda diğerlerine yardım etmeyi amaçlayan gönüllü davranışlardır. Örnek olarak; firmadaki iş görenlerin, işi ağır olan ya da işiyle ilgili sorunu olan iş görenler ya da firmaya yeni katılan kişilere yardımcı olma davranışlarıdır. Kısaca diğerlerini düşünme, diğer iş görenlere firmayla ya da işle ilgili konularda yardımcı olmayı hedefleyen gönüllü davranışlar şeklinde ifade edilebilir (Çetinkaya, 2014; 245).

Özgecilik, iş görenlerin doğrudan ve gönüllü olarak diğer iş görenlere yardımcı olmasıdır. Bu tip davranışlar, firma içindeki kişiler arasındaki işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunur. Böylece firma içerisinde meydana gelebilecek çatışmalar ve gerginlikler azalmakta, bireyler birbirlerine yardım etmekte, kendi aralarında olumlu ilişkiler kurmakta ve firmaya yakınlaşmaktadır. Bu davranış tarzı, özellikle bireyin sosyal çevresine yönelik duyarlılığına işaret ederek, diğerlerinin gereksinimlerini idrak etmekle (diğer odaklılık) ilişkilendirilir (Yücel, 2012; 25).

Özgecilik patron, tüketiciler, iş görenler veya hissedarlar gibi belirli kişilere yardımcı olma şeklinde tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle özgecilik, firmada ortaya çıkan işle ilgili sorunlarda, diğer kişilere karşılık beklemeden yardımcı olmaktır. Örnek olarak; okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere, daha deneyimli öğretmenler tarafından mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve prosedürlerini öğretme davranışları verilebilir. Ayrıca okuldaki hâkim norm ve değerleri tanıtmaya ve genel anlamda sosyalleşme gibi süreçlerde yardımcı olma, özgecilik boyutuyla ilgili olarak, bir eğitim örgütü olan okulun etkililiğine katkıda bulunan örnekler arasında sayılabilir (Can, 2011; 4).

Diğerlerini düşünme, iş görenin firmayla ilgili problemlerde veya işlerde diğer iş görenlere yardım etmeyi hedefleyen tüm gönüllü davranışlardır. Bu davranışın temelinde iş görenlerin birbirlerine yardım etme duygusu bulunur. Ancak yardım gerektiren konunun örgütle ve işle ilgili olması, bu davranışın diğerlerini düşünme boyutu altında ele alınmasını gerektiren en önemli yönüdür. Keza diğerlerini düşünme davranışları firmadaki iş görenlere yönelik olabileceği gibi tedarikçilere, müşterilere veya satıcılara yönelik de olabilir (Gürbüz, 2006; 55).

Özgecilik, firma çalışanlarının gönüllü olarak diğer iş görenlere yardım etme yoluyla onların performanslarını ve etkililiğini artırmaya yönelik davranışta bulunmalarıdır. Firmada; Uzman, tecrübeli ya da kıdemli çalışanların, yeni meslektaşlarına yardım etmesidir. İş görenlerin araç-gereç kullanmalarına, görevlerini tamamlamalarına, belirli bilgilere ulaşmalarına, bir projeyi ya da sunuyu zamanında hazırlamalarına yardımcı olmaya yönelik davranışlardır. Firma içinde kişilere yönelik yardımcı olma davranışı olan özgecilik, kişisel bir davranış olmasına rağmen, sonuçta bundan firma yararlanır (Sezgin, 2005; 323).

1.3.2. Üstün Görev Bilinci (Vicdanlılık)

Üstün görev bilinci boyutu, firmada çalışanların resmi görevlerini kendilerinden bekleneni aşan bir şekilde yerine getirmeleridir. İş görenlerin kötü hava şartlarında dahi işe zamanında gelmeye çaba göstermesi, mola zamanlarını uzatmaması, örgüt içinde düzenlenen toplantılara zamanında ve düzenli olarak katılmalarıdır. Ayrıca iş göreninin; Mesai bitmesine rağmen, bitirmesi gereken iş henüz bitmemişse ve işini bitirmek için çalışmaya devam etmesi, vicdanlılık boyutuna örnektir. Sonuç olarak vicdanlılık, iş görenlerin kimsenin kendisini izlemediği zamanda, gönülden gelerek sergilenen davranıştır (Çetinkaya, 2014; 246).

Bu kavram, işe gönüllü olarak katılma ve resmi görevin ilerisinde, net bir gayret gösterme davranışdır. İş görenlerin, kendi davranışlarını sorgulayarak en iyi davranış modelini bulması, gayretleri ateşleyen içsel bir güçtür. Bu yüzden vicdanlılık, iş görenlerin firmanın yararına olabilecek faaliyetlerde fedakâr davranışlar sergilemeleridir. Bunu yaparken herhangi bir çıkar beklentisi içerisinde olmamaları gerekir. Örneğin; ulaşım imkânlarının çok kısıtlı olduğu durumlarda veya zor hava şartlarında, iş görenlerin işlerine zamanında gelmesidir (Yücel, 2012; 25).

Üstün görev bilinci, iş görenlerin kendilerinden beklenen en az seviyedeki resmi görevin ilerisinde, bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarıdır. Çalışanların olması gerekenden, daha fazlasını yapmalarıdır. Örnek olarak; okulda öğretmenlerin, kişisel olarak sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanı etkili kullanması, akademik öğrenme zamanını artırması verilebilir (Can, 2011; 5).

1.3.3. Nezaket

Nezaket, iş görenin herhangi bir problem çıkmadan önce çalışma arkadaşlarını uyarmasıdır. Örgütte alınan kararların, iş görenleri etkileyecek olmasından dolayı, iş görenlerin önceden fikirlerini almak ve önemli hususlarda iş görenlere bilgi vermek nezaket boyutuna örnek teşkil eder. Diğerlerinin çalışmalarını etkileyecek kararlar almadan önce, onları bilgilendirmeyi esas alan davranışlardır. Bunlar firma içinde problemleri engeller. Bunun sonucu olarak iş görenler çalışma ortamında motive olmuş şekilde çalışmaya devam eder. Özgecilik ve nezaket boyutları yardımseverlik temeline dayandıkları için, birbirlerinden ayırt edilmeleri zor olan boyutlardır. En belirgin fark, yardım etme davranışının gerçekleştiği zamana ilişkindir. Özgecilik boyutunda bireylerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, onunla ilgili çözümler bulmak için yardım etmesi söz konusudur. Nezaket boyutu ise problemin ortaya çıkmasına engel olmak ya da etkilerini azaltmak amacıyla önceden atılan somut adımlardır (Çetinkaya, 2014; 246).

Nezaket, firmada işleri gereği devamlı irtibat halinde olan, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen iş görenlerin sergilediği olumlu davranışlardır. Firmalarda diğer iş görenlerin yaptığı işi etkileme olasılığı olan, işi yapmadan veya karar almadan evvel haber verme davranışlarıdır. Bu davranışlara verilebilecek örnekler, hatırlatma, bilgi aktarma, önceden haberdar etme, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir (Yücel, 2012; 26).

Nezaket, bir çalışanın çalışma arkadaşları için sorun oluşturabilecek konuları önceden belirleyerek, çözüm için önerilerde bulunması ya da sorun ortaya çıkmadan önlem almasıdır. Diğer bir ifadeyle, örgüt içindeki işbölümünden kaynaklanan ve karşılıklı olarak birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade eder.

Örneğin; okul ortamında öğretmenlerin aldıkları kararlar, yapacakları etkinlikler ve karşılaşabilecekleri sorunlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmeleri, okul idaresine gerekli bilgileri önceden vermeleri, öğrencileri ve gerektiğinde aileleri haberdar etmeleri, nezaket boyutunda değerlendirilecek davranışlardır. Bu davranışlar okulda iletişimi kolaylaştırabilir (Can, 2011; 6).

Nezaket boyutu; örgüt içindeki görevleri, verecekleri kararlar itibariyle birbirleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları gereken bireylerin uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışlar göstermeleri olarak tanımlanabilir. Başka bir deyimle, iş görenlerin işlerinden ve kararlarından etkilenen çalışma arkadaşlarına karşı yaptıkları sorumlu davranışlardır. Bu boyutta yer alan davranışların ortak özelliği, herhangi bir problem veya sorun ortaya çıkmadan, örgüt üyelerini uyarmak için sergilenen davranışlar olmasıdır (Podsakoff, 2000; 518).

1.3.4. Sivil Erdem (Organizasyonun Gelişimine Destek Verme)

Sivil erdem, iş görenin kurum üyesi olma mesuliyetiyle ilişkilidir. Sivil erdem, bütünsel olarak kuruma bağlılığı anlatır. Bireyin, örgüt hayatına etkin bir şekilde ve mesuliyet alarak katılımıdır. Firmayı tesiri altına alan durumlara karşı, bireyin kendini eğitip, verilen kararlara, mesuliyet içinde katılımıdır (Çetinkaya, 2014; 247).

Firma menfaatlerini en üst düzeyde gözeterek, mesleki ve sosyal anlamda işletme fonksiyonlarını destekleme davranışlarıdır. İş görenlerin kendilerini kurumsal gelişme konusunda sorumlu gördükleri, alınan karar ve yapılan toplantılarda söz sahibi olmaya dönük davranışlardır. Firma içinde, fikir beyan etme davranışlarıdır. İş görenlerin desteklediği ve benimsediği politikalara sahip çıkmalarını, çeşitli problemlerle ilgili fikir beyan etmelerini, elde edilen bilgiyi eleştirel bir şekilde değerlendirmelerini ve gerektiğinde doğru gördükleri konularda mücadele etmelerini kapsayan davranışlardır.

Sivil erdem (örgütsel katılım) bir bütün olarak ve en üst düzeyde; örgüte bağlılığı ve ilgiyi, örgütsel hayata etkin ve gönüllü olarak katılımı ifade eder (Yücel, 2012; 26).

Bu bağlamda sivil erdem, iş görenlerin organizasyonel kararların alınmasındaki yapıcı katılımı ifade eder (Perez, 2009; 608).

Sivil erdem davranışına örnek olarak; okul hayatında öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılması, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip etmesi, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanması, kişisel ve mesleki gelişimine önem vermesi ve diğer meslektaşlarıyla bilgi alış-verişi yapması verilebilir. Firma idaresine katılmaya gönüllük (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili fikir tartışmalarına girme), firma ortamındaki fırsat ve tehditleri gözleme, firma menfaatlerini üstün tutma, bu kapsamdadır (Can, 2011; 5).

Sivil erdem boyutunun, temelini politika ve sosyoloji disiplindeki çalışmalar oluşturur. Bu iş görenlerin firmayla ilişkili hususlarda fikir alış verişi yapması, problemlere çözüm önerisi sunması, verilen kararlara dahil olmayı içerir. Ayrıca firma içinde yapılan toplantılara düzenli olarak katılmak, firmanın amaçlarına uygun şekilde alınan kararlara destek olmak, firmadaki değişimlere ayak uydurmak, firmadaki değişimlerin diğer iş görenler tarafından benimsemesinde aktif rol almak, firmadaki belleten panosunda mümkün olduğunca faydalanmak, firmayla ilgili pozitif fikirleri diğer iş görenlerle paylaşmak sayılabilir.

Sivil erdem davranışlarından bir diğeri de, kendisinden istenmediği halde, iş görenlerin kendisini geliştirici kurslara katılmasıdır (Gürbüz, 2006; 57).

1.3.5. Centilmenlik (Sportmenlik)

Centilmenlik; firmada iş görenler arasında problem teşkil edebilecek her türlü olumsuzluğu görmezlikten gelme, önemsiz problemleri büyütme ya da şikâyetçi olmadan problemlerin oluşmasını engelleyen davranışlardır. Bu paralelde, problemleri gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan şikâyet ederek geçirmekten, diğer iş görenlere saygısızca davranmaktan kaçınan çalışanların davranışlarıdır. İş görenlerin, sıkıntı ya da huzursuzluk veren durumlar karşısında yakınmadan, hoşgörü göstererek görevlerini en iyi biçimde yerine getirmesidir. Firmalarını her durumda ve her yerde müdafaa etmeleri, idareciler olmadan da firmanın menfaatleri için çalışmaları, sorunları olduğundan daha büyük görme eğiliminde olmamalarıdır. Olayların olumsuz yanlarından ziyade, olumlu yanlarına odaklanmalarıdır (Çetinkaya, 2014; 247).

Firma içerisinde neyin yanlış olduğundan ziyade, neyin doğru olduğuna odaklanan davranıştır. Centilmenlik davranışı; meydana gelen problemleri büyütmeyen, pozitif tutumlarıyla çözüme katkı sağlayan, işindeki durumunun olumsuz yönlerinden ziyade, olumlu yönlerini gören, negatif ifadelerden uzak duran, hoş görü sahibi iş görenlerin davranışlarıdır. İşin neden olduğu kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara karşı hoş görülme olma, işler yolunda gitmediğinde pozitif tutumunu koruma, diğer bireyler tarafından rahatsız edilmekten yakınmama, diğer iş görenler kendisi gibi düşünmediğinde sinirlenmeme ve diğerlerinin düşüncelerine saygı duyma davranışlarıdır (Yücel, 2012; 26).

Centilmenlik, firma içinde kişiler arasında problem oluşturabilecek her türlü olumsuzluğu hoş görmedir. İş arkadaşlarına saygılı olmanın yanı sıra, firmanın imajını ve değerlerini, firma dışında da müdafaa etmek bu boyut altında değerlendirilebilecek davranışlara örnektir (Can, 2011; 5).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkili Bazı Yönetimsel Kavramlar

ÖVD ile ilişkili yönetimsel kavramlar arasında; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini, psikolojik sözleşme ve örgüt kültürü kavramları bulunmaktadır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

1.4.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bazı çalışmalarda, *kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak* tanımlanmaktadır. Bu kavramla bağlılığın kurumsal performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı söylenebilir. Ayrıca ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülebilir (Bayram, 2005; 125).

ÖVD araştırmaları kapsamında incelenen önemli davranışsal değişkenlerden biri olan örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir kurumla girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür. Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın kurumu ile girdiği kimlik birliğinin derecesidir. Kurumunun aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Gül, 2002; 37).

Konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalarda üç tür bağlılıktan bahsedilmektedir.

1.4.1.1. Duygusal Bağlılık

Çalıştığı örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmiş bireylerin, geliştirmemişlere oranla ÖVD sergileme olasılıklarını daha kuvvetlidir.

Duygusal bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkarak duygusal bağlılığın ÖVD'nin bir öncülü yani belirleyicisi durumunda olduğu söylenebilir. Bir başka deyimle, duygusal bağlılığı güçlü olan bireylerin, daha fazla ÖVD sergilemeleri muhtemeldir (Gürbüz, 2006; 62).

Çalışanların kurumlarına yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Çalışan kuruma fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak, kurumda kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Kurumuna bağlılık duyan bir kişi, kurumdan ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir.

1.4.1.2. Devam Bağlılığı

Çalışanların kurumun değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda çalışan, kurumun değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder. Onun bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum çalışanın kuruma bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini kuruma adanmış ve sadık çalışanlardır. Bu tip çalışanlar, işe karşı olumlu tutum sergiler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdır.

1.4.1.3. Moral- Normatif Bağlılık

Çalışanın kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi davranışdır. Kurumdan ayrılma sonucunda ortaya çıkabilecek olası kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Çalışanlar bir minnettarlık duygusu sonucu kurumda kalır. Bunun sebebi işverenin, onları gerçekten çok ihtiyacı olduğu bir zamanda işe almasıdır. Ya da işvereniyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu tip iş görenler kurumun kendilerine iyi davrandığı kanısındadır. Bundan dolayı kendilerinin de kurumda bir süre çalışmalarının, kuruma karşı borçları olduğunu düşünür (Bayram, 2005; 133).

Yazında örgütsel bağlılık ve ÖVD'nin birbirleriyle ilişkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Örgütsel bağlılık işe devamsızlığı, geç kalmayı, işten ayrılmayı azaltır. Yüksek derecedeki örgütsel bağlılığın, müşteri memnuniyeti oranını artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması örgütlere ilave faydalar sağlamaktadır. Bunlar arasında yüksek verimlilik, kaliteli üretim, aşağıdan yukarıya etkili iletişim ve yüksek düzeyde örgüte sadakat sayılabilir. Örgütsel bağlılığın ÖVD üzerindeki birleşik etkilerini inceleyen araştırmaların çoğunluğunda, örgütsel bağlılığın ÖVD üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Güçel, 2013, 178).

İlaveten örgütsel bağlılık üzerinde kişilik değişkenleri ve örgütsel değişkenlerin de etkisi bulunabilmektedir.

Ayrıca bir kurumda algılanan adalet, örgütsel bağlılık üzerinde etki yapabilmektedir. Adalet algısındaki artma ya da azalma, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel adalet algısının artması, örgüte bağlılığın artmasını beraberinde getirmekte; azalması da, bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın boyutlarından, normatif bağlılığa sahip kişilerin, sorumluluk ve ahlâki yükümlülük duygusuyla, örgütleri için daha iyi olanı yapmaya ve uygun iş davranışları göstermeye çalışması, bu kişilerin daha fazla işe katılım ve ÖVD göstermelerini beraberinde getirebilmektedir (Basım, 2015; 104).

1.4.2. Örgütsel Adalet

Adalet kavramıyla insanlık tarihi süresince ilgilenilmiş, üzerinde pek çok kuramlar meydana getirilmiştir. Ayrıca ahlaksal ve politik manada insanlığın erişeceği ideal durumu anlatan bir kavram olduğundan, tam olarak tarif edilmesi zor olan kavramlar arasındadır. Zengin bir tarihsel gelişim süreci yaşamıştır. Son yıllarda literatürde iş yerinde, örgütsel adalet rolüyle alakalı konulara ilgi artmıştır. Adalet kavramı, zaman içerisinde kapsamı itibarıyla sadece sosyal olmaktan çıkmıştır. Yönetimsel ve örgütsel açıdan da ele alınmaya başlamıştır. Adalet bir sistemin dayandığı, temel ilke, değer ve inançların, o sistem içerisinde yer alan bireylere, negatif ayrımcılık yapmadan uygulanmasıdır.

Genel olarak bir tutumun, adalete uygunluğunu ve kişilerin dürüstlüğüne anlatmak için adalet kavramı kullanılır. Örgütsel ortamlarda ise, örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu anlatmak için, örgütsel adalet kavramı kullanılmaktadır. Örgütsel adalet örgüt bünyesinde, iş görenlerin üstleriyle, işyerindeki arkadaşlarıyla ve toplumsal bir bütün olarak örgütle olan bağlarını anlatan bir kavramdır. Kısaca örgütsel adalet kavramı, örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanabilir. Örgütsel adalet hem işletmeler, hem de çalışanlar için güçlü faydalar yaratma potansiyeline sahiptir. Çalışanlar davranışlarını var olan bir durumu algılama biçimlerine göre şekillendirdikleri için, çalışanların örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları örgütsel adalet konusunun önemini artırmaktadır (Çetinkaya, 2014; 242).

Örgütsel adalet, bireylerin örgüt içinde kendilerine karşı adil olunup olunmadığı konusunda yargıya varmalarını ve buna göre tutum geliştirmelerini sağlamaktadır. Örgütsel adalet konusunda araştırmaya dayalı bilginin; zaman içinde, birbirini izleyen çalışmalar ile aşama aşama geliştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalar örgütsel adaletin, dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olarak ifade edilen boyutlarını ortaya koymuştur.

1.4.2.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti bir çalışanın, işe yaptığı katkılar ve bu katkılar sonucunda elde ettiği ödül, görev, sorumluluklar gibi, işle ilgili sonuçları, diğer çalışanların katkı dereceleri ve elde ettiği sonuçlarla karşılaştırması sonucunda algıladığı adalettir. Çalışanlar tarafından elde edilen sonuçların adil dağılmış olması bu algıyı oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti; örgütte otoritenin değerlendirilmesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven gibi çalışanların örgüt içi tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir (Basım, 2015; 102).

Dağıtım adaleti elde edilen ücret, ödül, ceza ve terfi vb. gibi her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade eder. Dağıtım adaleti, çalışanların belirli davranışları göstermeleri şartıyla, belirli ödüllere ulaşmalarını garanti etmektedir. Dağıtım adaleti, sonuç adilliyetinin algılanmasını temsil eder. Bu açıdan değerlendirildiğinde, dağıtım adaletinin çalışanların ücret ve terfi gibi sonuçlarla ilgili algılarını belirlediği ifade edilebilir. İş görenler; örgüt içinde gösterdikleri performans sonucu elde ettikleri kazanımlarla, sahip oldukları nitelikleri işyerinde yaşadığı stresle karşılaştırarak kendilerine adil davranılıp davranılmadığıyla ilgili algıya kapılır. Bu algı bireylerin davranışlarını etkiler. İş görenler elde ettikleri sonuçları (prim, gelir, sosyal haklar ve terfi gibi) adaletli ya da adaletsiz şeklinde

algılayabilir. Dağıtım adaleti boyutunda temel alınan olgu, kişilerin dağıtılan kaynaklardan adil şekilde paya sahip olduğunu algılamasıdır. Kısaca dağıtım adaleti, örgütsel kaynakların paylaşılmasında, iş görenlerin algıladıkları adillik düzeyi şeklinde tanımlanabilir.

1.4.2.2. İşlem Adaleti

İşlem adaleti terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans gibi öğelerin değerlendirilmesinde uygulanan yöntemin, işleyişin ve politikaların adil olma düzeyi şeklinde ifade edilebilir. Örneğin, gösterilen performans sonucu alınan ödüllerin dağıtımının adil olması dağıtım adaleti boyutunun konusu iken, aynı performans ödüllerinin tespit edilmesinde uygulanan yöntemin adil olması ise işlem adaleti boyutunun konusuyla ilişkilidir. İşlem adaleti örgütsel boyutta geniş bir anlam ifade etmekte iken, dağıtım adaleti ise ücret gibi kişisel düzeydeki çıktılarla alakalıdır. İşlem adaleti, kazanımları belirlemede kullanılan yöntemlerden algılanan adaletidir. Bu konuyla ilgili yapılan yasal ve politik araştırma sonuçlarına göre dağıtım adaleti, daha çok spesifik kazanımların değerlendirilmesiyle ilişkiliyken, işlem adaleti bir sistemin veya bir kurumun karakteristikleriyle yakından ilişkilidir. Sonuç olarak işlem adaleti karar verme süreci üzerinde yoğunlaşmaktadır (Çetinkaya, 2014; 243).

İşlem adaleti, kararlara ulaşmada kullanılan süreçlerin adilliği olarak tanımlanabilir. Yönetici tarafından verilen bir kararın, sonucu ne olursa olsun, kontrollü bir süreç sonunda alındığı takdirde, adil olarak algılandığını ifade etmektedir.

1.4.2.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, adalet çalışmalarının sosyal yönünü oluşturmada ve bireyler arasındaki ilişkinin kalitesine işaret etmektedir. Çalışanların, örgüt içindeki karar vericilerin kendilerine karşı tavırlarının ve örgüt içinde alınan kararlarla ilgili yapılan açıklamaların, bireylerin adalet algısını etkilediğini ifade eder (Basım, 2015; 102).

Etkileşim adaleti; yöneticilerin dağıtım kararlarını almasına ilişkin süreçleri, çalışanlara karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilir. Etkileşim adaleti; kazanımların belirlenme ve işlemlerin yürütülme sürecinde yer alan yöneticilerin, çalışanlarına ne derece nazik davrandığı, değer verdiği ve saygı gösterdiğiyle ilgili adalet boyutudur. Etkileşim adaleti örgütsel adaletin sosyal yönüdür. Ayrıca örgüt içindeki ilişkilere yapılan yatırımın ve bunun sonucunda meydana gelecek olan çıktılar üzerinde durur. Kişiler arası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bu ilişkilerden elde edilecek çıktılara vurgu yapar. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkide adaletin sağlanmasında maddi unsurların dışında, örgütsel adaletin sosyo-psikolojik yönü de önemlidir. Bu bağlamda etkileşim adaletinin işleyişinde bilgi paylaşımının önemli olduğu da unutulmamalıdır (Çetinkaya, 2014; 244).

Örgütsel adaletin, ÖVD üzerindeki etkisiyle ilgili yapılan çalışmalarda; örgütsel adaletin ÖVD'ni artı yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Poyraz vd. (2009)'nin yapmış olduğu çalışmada, birleşik ve faktörel düzeydeki örgütsel adaletin, ÖVD'ni artı yönde etkilediği belirlenmiştir. Literatürde bu şekilde sonuçlara ulaşan başka çalışmalarda bulunmaktadır (Güçel, 2013; 178).

Literatürde, örgütsel adaletin ÖVD'na nasıl tesir ettiği, pek çok araştırmayla ortaya çıkarılmıştır. Yapılan araştırmalarda özellikle işlem adaletinin ve etkileşim adaletinin, ÖVD üzerindeki tesirine işaret edilmiştir. Ayrıca örgütsel adalet, işlem ve etkileşim adaleti alt boyutlarıyla ÖVD'na etki ederek, ÖVD'nin diğer bazı davranışsal değişkenlerle olan ilişkisinde, bir aracılık rolü de oynamaktadır (Gürbüz, 2013; 125).

1.4.3. Liderlik

Liderlik; Bir liderin örgüt elemanlarında istendik yönde davranış değişikliği yapıp, onlarla birlikte örgütsel hedeflere ulaşmasıdır. Liderin bu tesiri yapabilmesi, bazı özelliklerle ilişkilidir. Bunlardan bazıları; cesaret, irade gücü, düşünme esnekliği, bilgi ve deneyim, amaca

ve göreve bağlılık, vizyon, kararlılık, güvenilirlik, enerji, özgüven, hoşgörülü olma, sorumluluk üstlenme, yaratıcılık, diplomatik konuşma yeteneği şeklinde belirtilebilir.

1978 yılından itibaren, yönetim ve liderlik literatüründeki klasik ve geleneksel lider davranış biçimlerine ek olarak, yapılan araştırmalar yeni bir ayırımın yapılması gerektiğini göstermiştir. Bu ayırım, geleneklere ve geçmişe bağlı sürdürümcü liderlik; Geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük dönüşümcü liderlik biçimleridir. Ayrıca bunların dışında serbestlik tanıyan liderlik kavramı da ortaya konmuştur.

Dönüşümcü liderler; insanları motive eder, etik anlayışlarına hitap eder ve karar verme konusunda onları yetkilendirir. Sorunları kendileri çözmez, zor durumlar oluşturarak çalışanlara kendilerini gerçekleştirme fırsatları sunar. Örgütün etik değerlerini gösterir ve örgütün kendi çıkarlarının üstüne geçmesi için çalışanları cesaretlendirir. Ayrıca çalışanlara girişimde bulunma şansı sağlar. Girişimcileri ödüllendirerek, onların göreve aktif katılımlarını artırır. Dönüşümcü liderlerin en belirgin rolleri, takipçilerin değişmelerini sağlamak amacıyla anlam ve semboller oluşturarak, kendi vizyonlarını kullanmalarıdır. Bu liderler aynı zamanda etkili ve güzel konuşarak, açıklayıcı tavırlar sergileyerek iletişim kurar.

Sürdürümcü liderlik, herkesin kendi kişisel çıkarlarını karşılamak amacıyla lider ve takipçileri arasındaki ilişkinin değişmesini ifade eder. Aynı zamanda liderin elinde tuttuğu pozisyonları şekillendirmesine hizmet eder. Bu liderler amaçlı değişime/takasa destek verir. Sürdürümcü liderlik örgüt fonksiyonunun önemli bir ögesidir. Çalışma ortamındaki uygulama ilişkilerine yöneliktir. Örgütlerde sürdürümcü liderlik; iş başında etkileşim veya liderle çalışanlar arasındaki değişim aracılığıyla oluştuğu için, rol ve beklentiler açıklanır. Standartlara ulaşılmadığında müdahale edilir. Beklenen performans onaylanır. Sürdürümcü liderler çalışanların ihtiyaçlarına cevap verir. Beklenen çıktılara ulaşmak için çalışanların yapması gereken görev ve sorumlulukları belirler.

Serbestlik tanıyan liderler dönüşümcü ve sürdürümcü liderlikte bahsedilen davranışları göstermekten kaçınır. Bu liderler daha çok sürdürümcü liderliğin müdahale etmeme boyutunu kullanır. Yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyduklarından, izleyicileri kendi hallerine bırakır. Her izleyicinin kendisine verilen kaynaklar dâhilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkân tanıyan davranışlar sergiler. Serbestlik tanıyan liderlik tarzı; grup üyelerinin ve izleyicilerin kendi amaç, plan ve politikalarını belirleyerek, işleyişle ilgili kararları kendilerinin alıp, uygulamaları suretiyle, her üyenin bireysel eğilim ve yaratıcılığını harekete geçirir (Can, 2011; 4).

İş yaşamında lider desteği, yöneticilerin astlarına değer vermesini, onların önerilerini almasını, astların iyiliğini düşünmesini ve onlara adil davranmasını ifade etmektedir. Yapılan bazı araştırmalar bu değişkenin, ÖVD boyutlarından, özgecilik (diğerlerini düşünme) ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Köse vd., 2003; 7)

1.4.4. İş Tatmini

İş tatmini, iş görenin yaptığı işiyle ilgili pozitif duygusal reaksiyonlarıdır. Örgütteki iş görenlerin işlerine yönelik kişisel deneyimleri sonrasında meydana gelen pozitif haleti ruhiye ve memnuniyettir. Dolayısıyla çalışma ortamındaki olumlu tutumlar tatmin, olumsuz tutumlar memnuniyetsizliktir.

İş görenler daima memnun olamazlar. Zamanla iş doyumunu tutumları değişebilir. İş tatmini, iş görenlerin gereksinimlerinin gerçekleşmesiyle meydana gelir.

Pek çok bilim adamı iş tatmini üzerinde çalışmıştır. İş doyumunun sebepleriyle ilgili en çok kullanılan yaklaşımlardan biri ABD'li bilim adamı F. Herzberg'in "Çift Etmenli Motivasyon Kuramı"dır. Bu kurama göre, memnuniyetsizliğe sebep olan faktörlerle, tatmin edici faktörler farklıdır. Diğer ifadeyle memnuniyetsizlik nedenlerini ortadan kaldırmak, yalnız başına iş tatmini oluşturmaz. İş tatminine yönelik değişik ihtiyaçlar vardır.

Diğer bir ABD'li bilim adamı A. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi", bir başka motivasyon ve iş tatmini kuramıdır. Herkeste beş ana ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaçlar; fizyolojik, güvenlik, sosyal,

saygınlık ve kendini gerçekleştirmez. Bunlar kendi arasında düşük düzeyli/dışsal (fizyolojik ve güvenlik) ve yüksek düzeyli/içsel (sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme) şeklinde sınıflamaktadır. Alt seviyedeki gereksinim yerine getirilmeden, üst seviyeye geçilmez.

Kanadalı bilim adamı A. V. H. Vroom'un, "Beklenti Kuramı"nda, davranışı sergileme, sonuca ilişkin beklenti derecesine bağlıdır. Memnuniyet verici sonuç, iş göreni davranışa yönlendirir. Bu kuramda doyum, güdüleyicidir. İş görenlerin ulaştığı sonuçlarla, beklentileri arasındaki pozitif fark, iş tatmini şeklinde belirlemektedir. İş görenlerin beklentileri yerine getirildiği kadar, iş tatmini seviyesi artar. İşin özellikleri, iş görenlerin beklentileriyle ne kadar uyumluysa, o nispette iş tatmini gerçekleşir.

Bunların dışında tatminsizlik durumunda çalışanlar, altı tür davranış sergileyebilir. Bu davranışlar aşağıdadır.

- 1) Girdileri değiştirme,
- 2) Çıktıları değiştirme,
- 3) Kendisiyle ilgili algıları çarpıtma,
- 4) Diğerleriyle ilgili algıları çarpıtma,
- 5) Karşılaştırma kriterlerini değiştirme,
- 6) İşten ayrılma (Yılmaz, 2012; 249).

ÖVD, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. İş tatmini bireysel ve içsel bir faktör olmasına rağmen; ÖVD daha da derin bir içsel tutumla ilgilidir. Bu yüzden diğer etkenlerden farklıdır (Demirel, 2009; 134).

1.4.5. Psikolojik Sözleşme

İş yaşamında; çalışanlarla işverenlerin yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri belirten, resmi olarak karşılıklı imzalanan yazılı sözleşmelere rağmen, bunlarda yazılı olmayan unsurlar da bulunur. Çalışanla firma arasındaki resmi sözleşmelerdeki eksiklikler, iş görenlerin tutumlarını tam olarak açıklayamadığından; Literatürde psikolojik sözleşme ön plana çıkmıştır.

Psikolojik sözleşme, kurumla iş görenler arasındaki karşılıklı beklentilerin biçimlenmiş hali olarak ele alınmaktadır. Psikolojik sözleşmenin kökeni sosyal değişim ve eşitlik teorisine dayanmaktadır. Kurumla iş görenler arasındaki karşılıklı değişim ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sözleşme, iş görenlerle kurum arasındaki karşılıklı sorumlulukların yerine getirileceğine ilişkin, zihinlerde oluşan inançtır. Psikolojik sözleşme örgütlerde işveren ve iş gören arasında oluşan algıları, beklentileri, inançları, taahhütleri ve yükümlülükleri kapsayan, iş görenin ve işverenin iş davranışlarına etki eden resmi ve yazılı olmayan sözleşme olarak tanımlanabilir.

Psikolojik sözleşme, kurumlarla iş görenlerin karşılıklı olarak birbirinden ne bekledikleri, başarılarının veya başarısızlıklarının neticelerinin ortaya konduğu, açıkça ifade edilmemiş bir anlaşma olarak ifade edilebilir. İş ilişkisinde yazılı, sözlü ve tutumsal mesajların algılanması ve yorumlanmasıdır. İş gören ve kurumun sorumluluklarıyla ilgili bireyce oluşturulan zihinsel beklentilerin toplamı, psikolojik sözleşme olarak kabul edilmektedir. Psikolojik sözleşme, yazılı bir akide dayanmayan, algılara dayalı olan, bireylerin zihninden geçen, içgüdüsel olarak oluşan, belirsiz, somut olmayan sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme dinamik olup kişilere, işin niteliğine, örgütün büyüklüğüne, yapısına ve zamana göre değişebilir.

Sosyal değişim teorisine göre birey başkasına yardımda bulunduğu, karşılık bekler. Örgütlerle iş gören arasında bulunan bağlantı, bir tür alış-verişe dayalıdır. İki taraf ta menfaatlerini azami seviyede korumaya gayret gösterir. Psikolojik sözleşme ihlalinin, ÖVD üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yurdumuzda yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ihlali ÖVD'ni olumsuz etkilemektedir (Dağlı, 2016; 107).

1.4.6. Örgüt Kültürü

Örgüt Kültürü, bir insan topluluğunun çevreye uyum sağlama ve kendi özdeşleşme problemlerini halletmede kullandığı belli varsayımlardır. Kurum içinde paylaşılan anlayış, norm ve değerlerdir. Bir kurumda insana ait bütün kavramlar kültürle ilişkilidir. Çağımızda firmalar; İdeal kültürü tesis etme, kültürünü idare etme veya kültürünü değiştirme gereksiniminde olduğundan, örgüt kültürüne ihtimam gösterir. Zira bilimsel çalışmalar örgüt kültürünün önemini ortaya çıkarmıştır (Özdevecioğlu, 2013; 116).

Örgüt kültürü örgüt içerisindeki tutumların idrak edilmesine imkan verir. Böylece ÖVD'nin anlaşılması kolaylaşır. ÖVD'nin belirleyicilerinden biri olan örgüt kültürünün bazı özellikleri aşağıdadır.

- 1) Ortaklaşa gayretlerin sonucudur.
- 2) İş görenlere kimlik sağlar.
- 3) Zamanla değişebilir.
- 4) Ödül sistemini destekler.
- 5) Yazılı değildir.
- 6) Beraber hareket etmeye imkan verir.
- 7) Eğitici dir.
- 8) Örgüt ikliminin anlaşılmasını sağlar.
- 9) İş görenler arasında paylaşılır.
- 10) Gereksinimi yerine getirir.
- 11) Yönelimsel felsefe oluşturur.
- 12) Tutumları düzenler.
- 13) Norm ve değerleri belirler.
- 14) Kurumun prensiplerini belirler.

Örgüt kültürü kurumun başarısızlığı söz konusu olduğunda eleştiriye uğrayan, başarılı olma durumunda ise göklere çıkarılan bir kavramdır. Bundan dolayı örgüt kültürünün, kurumsal sonuçlar üzerindeki müspet veya menfi tesiri tereddütsüz bir gerçektir.

ÖVD ile örgüt kültürü ilişkisi değerlendirildiğinde; örgüt kültürü, iş görenlerin kurum içindeki davranışlarını belirlediğinden, örgüt kültürünün iş görenlerin ÖVD üzerinde tesiri vardır. Yurt dışında yapılan bir araştırmada örgüt üyelerinin benimsedikleri örgüt kültürüyle, sergiledikleri ÖVD arasında istatistiksel olarak anlamlı ve artı yönde bir bağlantı ortaya çıkmıştır. Keza yurt içinde az sayıda yapılan bilimsel çalışmalarda örgüt kültürünün, iş görenlerin ÖVD üzerinde tesirli olduğu belirlenmiştir (İpek, 2012; 255).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

ÖVD kapsamına giren tüm davranışlar, daha önce de bahsedildiği üzere bazen fayda sağlamayabilir. Mesela, yöneticinin iş görene çok toleranslı olduğunu ve hoşgörülü davrandığını varsayalım. Bu durum iş görenin firmaya zarar verebilecek, üretkenliği düşürebilecek davranışlar göstermesine sebep olur.

ÖVD nedenleri arasında bazen fedakarlık olmayabilir. Kimi zaman iş görenler, yöneticinin kendileriyle ilgili düşüncesini istedik yönde değiştirmek için, kendisinden beklenenin fazlasını icra etme niyetinde olur. Ancak örgütsel ilişkilerin, içtenlikle olduğu iletişim ortamında, yapay davranışlar kısa zamanda kendini belli eder.

Kurumlar örgütsel vatandaşlık davranışının yönlendirilmesinde aktif bir role sahiptir (Matten, 2005; 177).

ÖVD konusunu iş yaşamının önemli bir parçası olarak dikkate alan kurumlar, yeni pazar fırsatları yakalayabilir, iş yaşamının taşıdığı bazı riskleri azaltabilir ve itibarını artırabilir. Böylece kaynakları ve faaliyetlerini daha iyi önceliklendirebilmek için güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirebilir (Veleva, 2010; 40).

Değişen şartlara uyum sağlayarak çalışan firmalar; resmi iş gerekleri dışında, firmada başarılı değişiklikler icra eden iş görenlere ihtiyaç duyar. İş şartlarının ağırlaştığı dönemlerde firmalar; Üretken, etkin, gelişime açık ve güvenilir çalışanlara ihtiyaç duyar. Bu nedenle örgütler açısından, ÖVD'nin önemini anlaşılması son derece gereklidir.

ÖVD sonuçları hakkında yazında çeşitli araştırmalar vardır. Bu doğrultuda ÖVD sonuçlarından bazıları aşağıdaki gibidir.

- Kaliteli personeli firmada işe alma ve istihdam etmeye devam etme,
- Çalışan doyumunun artması,
- Mesaiye gelmeme oranının düşmesi,
- Sosyal sermayenin çoğalması,
- İş görenlerin işe/örgüte karşı olumlu duygular geliştirmesi,
- İşten ayrılma niyetinde azalma,
- İş gören devir hızında azalma,
- İş gören performansında artış,
- Takım performansında artış,
- İş görenler arasındaki işbirliği düzeyinde artış,
- İş kalitesinde artış,
- İş görenleri değerlendirmede artış,
- Örgütsel öğrenmede artış,
- Kaynak tasarrufunun artması,
- Örgütsel verimlilikte artış,
- Müşteri tatmininin artması,
- Hizmet kalitesinde artış,
- Artan müşteri sadakati,
- Örgüt performansında iyileşmedir.

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak ÖVD sonuçları, kişisel ve kurumsal sonuçlar olarak ta incelenebilir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

ÖVD'nin kişisel düzeydeki sonuçları; yöneticilerin iş görenlerin performanslarını değerlendirmesi, bununla ilişkili ödüllendirme kararlarına yönelik etkisi, iş görenlerin devamsızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi şeklindedir.

ÖVD'nin kurumsal düzeydeki sonuçları ise kurumsal etkililik, kurumsal üretkenlik, ciro artışı, maliyetlerin düşmesi, müşteri tatmin düzeyinin artışı ve iş gören devir hızının azalması şeklindedir.

Böylece idarecilerin ÖVD'ni neden önemsedikleri ve iş gören performansının değerlendirilmesinde neden ÖVD'ni dikkate aldıkları daha iyi açıklanabilir (Kalkan, 2013; 122).

2. Literatür Taraması

B. J. Allison, R. S. Voss ve S. Dryer tarafından 2001'de ABD Louisiana Teknik Üniversitesi'nde yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin başarısında örgütsel vatandaşlık davranışı rolünü gösteren 18 maddelik bir anket formu geliştirilmiştir (Özdevecioğlu, 2003; 122). Bu çalışmada Allison vd. (2001), Organ (1990)'ın beş boyutlu ölçeğinin çeşitli varyasyonlarını kullandıkları da görülmektedir (Bolat, 2009; 218). 221 İşletme lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışıyla öğrencilerin akademik performansı arasındaki ilişki incelenmiştir (Çetin, 2011; 25).

M. Özdevecioğlu tarafından 2003'te Erciyes Ü. İİBF'nde okuyan 208 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada; Organ (1990) ve Allison vd. (2001) çalışmalarından da faydalanılmıştır. Araştırmada ÖVD, talebelerin demografik durumu ile okul performansları arasındaki ilişkiler belirlenmiştir.

N. Çelebi ve G. Göçmen tarafından 2007'de Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan 239 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, kendilerine ders veren öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili görüşlerini almak amaçlanmıştır.

A. R. Terzi tarafından 2011'de Balıkesir Üniversitesi'nde 252 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada, yukarıda bahsi geçen iki çalışmadan, Organ (1990) ve Özdevecioğlu (2003) faydalanılmıştır. Çalışmada ÖVD ile denetim odağı arasında bulunan ilişki araştırılmıştır.

A. Ayvaz tarafından 2012'de Konya Selçuk Üniversitesi'nde 529 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının toplumsal vatandaşlık içerisindeki konumu ve birbirleriyle olan etkileşimi incelenmiştir.

Y. Bayar tarafından 2015'te İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde okuyan 350 lisans öğrencisine yönelik olarak yapılan araştırmada; kurumsal itibar algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir.

3. Bulguların Değerlendirilmesi

M. Özdevecioğlu (2003)'nin araştırmasında sonuç olarak başarı seviyesi ile ÖVD düzeyi arasında artı yönde bağlantı bulunmuştur. İlaveten bu genel bulgunun aksine; artan yaş/sınıf, tekrara kalınan ders sayısı ve ikinci öğretim öğrencisi olmayla ÖVD arasında negatif yönde ilişkiler saptanmıştır.

N. Çelebi ve G. Göçmen (2007)'nin çalışmasının sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak, örgütsel sadakat ve örgütsel kabul faktör alt boyutları, öğrenciler tarafından en fazla kabul gören davranış olduğu saptanmıştır. Gönüllülük faktör alt boyutunun ise en az kabul gören davranış olduğu görülmüştür. Ayrıca bağımsız değişkenlerle faktör alt boyutları arasında cinsiyet, bölümler ve sınıflar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

A. R. Terzi (2011)'nin araştırmasında sonuç olarak talebelerin ÖVD, cinsiyetlerine ve okul cinslerine göre manalı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. ÖVD ile denetim odağı arasında ters yönlü (negatif) bir bağlantı belirlenmiştir.

A. Ayvaz (2012)'in araştırmasında, üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi ile toplumsal olarak ülkelerinin vatandaşı olmaktan duydukları memnuniyetin, duyarlılık ve bilinç düzeyini anlamlı ölçüde yükselttiği görülmüştür.

Y. Bayar (2015)'in araştırmasında öğrencilerin ait oldukları üniversiteleriyle ilgili algıladıkları kurumsal itibar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğrencilerin bazı demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da artı yönde ilişki bulunmuştur.

SONUÇ

Örgütsel vatandaşlık davranışı kurumlar için stratejik bir varlıktır ve farklı boyutlardan oluşmaktadır. Eğer bu kavrama kurum yöneticileri tarafından gereken önem verilirse, işletme içindeki paydaşların örgütsel vatandaşlık davranışı artabilir. Bu değişim organizasyon lehine yararlar sağlayabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı öğrencilerin üniversiteye yönelik pozitif tutumlar geliştirmesine katkıda bulunabilir. Bu tutumlar bir taraftan öğrencilerin üniversite içinde kendilerini daha mutlu hissetmelerini, diğer öğrencilerle işbirliği yapmalarını, öğrenme ortamındaki huzuru sağlama vb. gibi davranışlarda bulunmasını sağlayabilir. Diğer taraftan da bu öğrenci davranışları kümülatif olarak, eğitim sonunda üniversiteden daha nitelikli olarak mezun olmalarına katkıda bulunabilir. Bu durum üniversitenin örgütsel amaçlarına daha efektif bir şekilde ulaşmasını sağlayabilir. Üniversitenin örgütsel performansını artırabilir.

Belirtilen bu nedenlerle öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı, hem kendileri hem de üniversite için faydalı sonuçlar yaratabilir.

Gelecekteki araştırmacılara yol göstermek amacıyla bazı tecrübeler aktarıldığında, öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışı farklı yönleriyle, daha derinlemesine araştırılabilir. Bununla birlikte, “Eğer bir organizasyon yönetimi paydaşların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışını alınacak tedbirlerle pekiştirirse, bu değişiklik acaba kurum performansını nasıl etkileyebilir?” sorusunun cevabı da araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, Zafer A., Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri, Doğu Ü. Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, İstanbul, 2006.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S., Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Educational For Business, Volume:76, No:5, ABD, 2001.
- Altıntaş, Füsün Ç., Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Belirlemeye Yönelik Bir Analiz, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, Bursa, 2006.
- Ayvaz, Ali, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Toplumsal Vatandaşlık İçerisindeki Konumu ve Birbirleriyle Olan Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Ü. SBE YL Tezi, Konya, 2012.
- Basım, H. Nejat, Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi, Anadolu Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, Eskişehir, 2015.
- Bayar, Yılmaz, Kurumsal İtibar Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü Öğrencilerine Yönelik Araştırma, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Aydın, 2018.
- Bayram Levent, Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, Sayı:59, Ankara, 2005.
- Bolat, Oya İ., Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, Balıkesir Ü. SBE Dergisi, Cilt:12, Sayı:21, Balıkesir, 2009.
- Buluç, Bekir, Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:4, Ankara, 2008.
- Can, Niyazi, Eğitim Örgütlerinde Lider Davranış Biçimleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Nevşehir Ü. SBE Dergisi, Cilt:1, Nevşehir, 2011.
- Çelebi, Nurhayat, Göçmen Gültekin, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Öğretim Elemanlarını Değerlendirmesi, XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Bildiriler, Cilt: 3, Tokat, 2007.
- Çetin, Şahin, Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Gazi Ü. Eğitim Bilimleri E. Dok. Tezi, Ankara, 2011.
- Çetinkaya, Melek, Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:12, Sayı:23, Ankara, 2014.
- Dağlı, Murat, Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkinine Yönelik Bir Araştırma, Haliç Ü. SBE Dok. Tezi, İstanbul, 2016.
- Demirel, Yavuz, Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi, Aksaray Ü. İİBF Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, Aksaray, 2009.
- Griffin, Ricky W., Moorhead, Gregory, Organizational Behavior: Managing People and Organization, South-Western, Cengage Learning, Ohio, ABD, 2014.
- Güçel, Cem, Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü, Türk İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, Ankara, 2013.

- Gül, Hasan, Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, Ege Akademik Bakış Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, İzmir, 2002.
- Gürbüz, Sait, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, İstanbul, 2006.
- Gürbüz, Sait, Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi, İstanbul Ü. SBE Dok. Tezi, İstanbul, 2007.
- Hemphill, T. A., Corporate Citizenship: The Case for A New Corporate Governance Model, Business and Society Review, Vol:109 No:3, ABD, 2004.
- İpek, Cemalettin, Çay Sektöründeki Kamu Çalışanlarının Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, İzmir, 2012.
- İrmiş, Ayşe, G., Elif Elvan, Küresel Feodalizm: Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu, Sakarya Üni. SBE, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Sakarya, 2008.
- Kalkan, Abdullah, Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma, Selçuk Ü. SBE Dok. Tezi, Konya, 2013.
- Keleş, Yasin, Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, İstanbul, 2009.
- Köse ve Diğerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Ü. İİBF Dergisi, Sayı:20, Kayseri, 2003.
- Lin, C.P., Modeling Corporate Citizenship and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviors, Journal of Business Ethics, Springer Science & Business Media B.V., Vol:95, ABD, 2010.
- Matten, D., Corporate Citizenship: Toward An Extended Theoretical Conceptualization, Academy of Management Review, Vol:30, No:1, İngiltere, 2005.
- Organ, Dennis W., The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behaviour, Research In Organizational Behaviour Journal, Vol:12, JAI Press Inc., ABD, 1990.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Ü. İİBF Dergisi, Sayı:20, Kayseri, 2003.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Yöneticilerin Örgüt Kültürü ve Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları Algılamaları, Çankırı Karatekin Ü. İİBF Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, Çankırı, 2013.
- Perez, O., The Dynamic Of Corporate Self-Regulation: ISO 14001, Environmental Commitment And Organizational Citizenship Behavior, Blackwell Publishing Ltd., Law & Society Review, Volume:43, No:3, ABD, 2009.
- Podsakoff P.M. ve MacKenzie, S.B., Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research, Journal of Management, Vol: 26 No:3, ABD, 2000.
- Rego A., Rethinking The Employees' Perceptions Of Corporate Citizenship Dimensionalization, Journal of Business Ethics, Springer Science & Business Media B.V., Vol:104, ABD, 2011.
- Sezgin, Ferudun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, Gazi Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Ankara, 2005.
- Somech, Anit, Oplatka, Izhar, Organizational Citizenship Behaviour in Schools, Routledge Research in Education, New York, ABD, 2015.
- Terzi, Ali Rıza, Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Eğitim ve Bilim, Cilt 36, Sayı 162, Balıkesir, 2011.
- Veleva, V. R., Managing Corporate Citizenship: A New Tool for Companies, Corporate Social Responsibility & Environmental Management, Vol:17, John Wiley & Sons, Inc./ Business, ABD, 2010.
- Yücel, Cemil, Psikolojik Güçlendirme'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Kocaeli Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:23, Kocaeli, 2012.

Yılmaz, Sefer, Öğretmenlerinin İş Doyumları, Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Kayseri’de Bir Araştırma, Erciyes Ü. SBE Dergisi, Sayı:33, Kayseri, 2012.