



ISSN: 2146-1740  
https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd,  
Doi: 10.54688/ayd.1451803  
Araştırma Makalesi/Research Article



## ZAMAN YÖNELİMİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ<sup>1</sup>

THE EFFECT OF TIME ORIENTATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR

Bahar Zeynep BARUT<sup>2</sup> Belkıs ÖZKARA<sup>3</sup>

### Öz

#### Makale Bilgi

**Gönderilme:**  
15/03/2024

**Kabul:**  
21/06/2024



Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların gönüllü olarak inisiyatif alması, sorun çözmesi, yenilik yapmasıdır. Çalışanların neden bu tür gönüllü davranışları gösterdiklerini anlamak örgütsel vatandaşlık davranışının yaygınlaştırılması açısından önemlidir. Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların geçmiş, şimdi ve gelecek zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla Ankara'daki Teknopark çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon ve regresyon testleri yapılmış ve verilerin demografik özelliklere göre farklılaşarak farklılaşmadığına bakılmıştır. Bulgular tüm zaman yönelimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Demografik değişkenler açısından yaş ve eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışında bir farklılaşma olduğu da görülmüştür. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel faktörlerden olduğu kadar bireysel faktörlerden de etkilenmektedir. Çalışanların zaman algısı ve zaman yöneliminin de örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Zaman Yönelimi, Zaman Perspektifi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Karşılıklılık Oranı.

**Jel Kodları:** M10, M19, M12.

- 1 Bu çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora programı, Tez Danışmanı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Belkıs Özkara Danışmanlığında, Bahar Zeynep Barut tarafından hazırlanan "Karşılıklılık Normunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Zaman Yöneliminin Düzenleyici Rolü" isimli tezinden üretilmiştir.
- 2 Doktorant, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE İşletme A.B.D., ORCID: 0009-0001-8816-4637, bhrbarut@gmail.com
- 3 **Sorumlu Yazar:** Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-4324-9741, bozkara@aku.edu.tr

**Etik Beyan:** Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 27.01.2023 tarihli ve 2023/1 sayılı numaralı izin alınmıştır.

**Atıf:** Barut, B. Z. & Özkara, B. (2024). Zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 15(2), 1149-1173.



## **Abstract**

---

### **Article Info**

**Received:**  
**15/03/2024**

**Accepted:**  
**21/06/2024**

Organizational citizenship behavior mean that employees voluntarily take initiative, solve problems and innovate. Understanding why employees show such voluntary behavior is important for disseminating organizational citizenship behavior. The main purpose of this research is to reveal the effect of employees' past, present and future time orientation on organizational citizenship behavior. For this purpose, a research was conducted on Technopark employees in Ankara. Data was collected by survey method. Correlation and regression tests were performed in the analysis of the data and it was examined whether the data differed according to demographic characteristics. Findings show that there is a significant and positive effect between all time orientations and organizational citizenship behavior. It has also been observed that there is a differentiation in organizational citizenship behavior according to age and education level in terms of demographic variables. As a result, organizational citizenship behaviors are affected by individual factors as well as organizational factors. It can be said that employees' time perception and time orientation also affect organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Time orientation, time perspective, organizational citizenship behavior.

**Jel Codes:** M1,M10,M19, M12.

### **Extended Summary**

Organizatörse can enhance their flexibility and ability to respond to unforeseen problems and demands in conditions of rapid change and uncertainty by encouraging their employees to take initiative. The concept of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its antecedents were first introduced by Organ and his colleagues (Bateman & Organ, 1983; Smith, Organ, & Near, 1983). Over time, the understanding of this concept has evolved to encompass various fundamental and contextual variables. Initially, OCB was defined as extra-role behaviors that go beyond job requirements and are not formally rewarded. However, this concept has expanded to include behaviors such as willingness to cooperate, innovative actions, prosocial behavior, and contextual performance (Brief and Motowidlo, 1986; Konovski and Organ, 1996; Organ, 2014). In recent years, Organ (2014) has called for a reevaluation of the descriptive nature of OCB, highlighting the unpleasant aspects of unrewarded work such as the “good soldier syndrome” and “unfinished tasks.” Organ viewed OCB as a form of contextual performance and considered it a discretionary or personal choice. Despite this, the literature has focused more on examining the relationships between OCB and other organizational variables rather than understanding the factors that lead individuals to exhibit these behaviors (Podsakoff et al., 2000: 515; Organ, 2018: 296). Consequently, many studies have been conducted to reveal its dimensions, the organizational factors that influence it, and the outcomes of this behavior.

One individual characteristic thought to affect OCB is time orientation. Time orientation involves individuals' perspectives and perceptions related to time. Three types of time orientation are identified in the literature: past, present, and future. Examining which time perspective is more dominant in individuals' behaviors, whether past experiences, current desires, or future expectations, can help explain this phenomenon. The relatively few recent studies on have addressed the impact of time orientation. For example, Wei (2013) examined time orientation as a moderator variable in the relationship between person-organization fit and OCB. The findings showed that person-organization fit influences OCB, but a present time orientation weakens this effect. Similarly, Weicamp and Göritz (2016) investigated the relationship between OCB and job satisfaction, examining the effect of a professional future-oriented time perspective. The findings supported that employees with a high future-oriented time orientation were more satisfied with their jobs and exhibited higher levels.

The purpose of this study is to explain the impact of employees' time orientation (past, present, and future) on OCB. For this purpose, a study was conducted on employees working in technoparks in Ankara. It is assumed that this study will contribute the limited literature in this area. According to the information obtained from the websites of the relevant technoparks, the total number of employees is calculated to be 17, Considering the limitations and scope of the research, it was decided to determine the sample size with 95% confidence and 5% sensitivity. The sample size was determined to be 376 employees, and data were collected from 600 employees using a convenience sampling method. Questionnaire form containing the time orientation scale (Zimbardo and Boyd, 2009; Güler-Edwards, 2008) and the organizational citizenship behavior scale (Basım & Şeşen, 2006) was used to collect data.

The hypotheses of the research are as follows:

- H1: Time orientation has a significant effect on organizational citizenship behavior.
- H2: The future dimension of time orientation has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.
- H3: The present dimension of time orientation (hedonistic and fatalistic<sup>9</sup>) has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior.
- H4: The positive past dimension of time orientation has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.
- H5: The negative past dimension of time orientation has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior.

The impact of the time perspective dimensions on OCB was determined by multiple regression analysis, including the sub-dimensions of time orientation. According to the ANOVA test, the model was found to be statistically significant. The adjusted R-squared value for the model was calculated to be 0.088. When examining the standard coefficient estimates for the linear regression model, the positive past dimension was found to have the highest impact on OCB, while the effects of the past and present fatalistic dimensions were not statistically significant. These findings emphasize the importance of time orientation. The positive past orientation, reflecting a positive evaluation of past experiences, appears to have a significant impact on OCB. This suggests that employees who look positively at their past are more likely to engage in behaviors that benefit their organizations. Future orientation also plays an important role, indicating that employees focused on future goals and outcomes

are more likely to exhibit higher levels of OCB. On the other hand, individuals with a present orientation, particularly those with a hedonistic focus, also contribute positively but to a lesser extent.

## 1. Giriş

Örgütlerin hızlı değişim ve belirsizlik koşullarında daha esnek olabilmelerinin, önceden tahmin edilemeyen sorunlara ve taleplere karşılık verebilmelerinin bir yolu çalışanlarının inisiyatif kullanabilmeleri, görev tanımlarında olmayan, beklenmeyen zamanlarda ortaya çıkan beklenmedik durumlara gönüllü olarak müdahale edebilmeleridir.

Bateman ve Organ (1983) ile Smith vd., 1983 tarafından, ilk kez ortaya atılan örgütsel vatandaşlık davranışının zaman içinde yapısı ve öncülleri, öze ve bağlama ilişkin değişkenleri ortaya konulmuştur. İlk zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ekstra rol, işin ötesine geçen, formal sistem tarafından ödüllendirilmeyen davranışlar olarak görülürken, zamanla iş birliği yapmaya gönüllülük, yenilikçi ve kendiliğinden davranış, pro-sosyal davranış, bağlamsal performans gibi birçok kavramı bünyesinde toplamıştır (Brief & Motowidlo, 1986; Konovski & Organ, 1996; Organ, 2014).

Organ (2014) daha yakın zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlayıcı niteliğini yeniden düşünmek gerektiğini vurgularken tanımlayıcı özelliklerdeki “*iyi asker sendromu*”, “*bitmeyen işler*” gibi herhangi bir ödül olmaksızın çalışmanın rahatsız edici yanlara dikkat çekmiştir. Organ (2014), bu davranış türünün isteğe bağlı ya da kişisel bir tercih olduğuna dikkate alarak bağlamsal performans olarak görmüştür. Bununla birlikte, literatür örgütsel vatandaşlık davranışının doğasını, başka deyişle bireyleri bu davranışa yönelten etkenleri anlamaya yönelmek yerine daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı ile diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkileri anlamaya odaklanmıştır (Podsakoff vd., 2000: 515; Organ, 2018: 296). Böylece, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen örgütsel faktörler ile bu davranışın örgütsel sonuçlarını ortaya koyan çok sayıda araştırma yapılmıştır. 1980’li yıllardaki ilk araştırmalar daha sınırlı sayıdadır. Bununla birlikte, aynı koşullarda çalışanların bazılarının gönüllü rol davranışlarını gösterirken, bazılarının göstermemesinin, bazılarının daha iş birliği yapmaya ve daha fazla çalışmaya istekli olurken bazılarının olmamasının nedenleri üzerinde çok fazla durulmamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel özelliklerle ilişkisine yönelik araştırmalar görece olarak çok az olmakla birlikte, 2000’li yıllardan itibaren bu tür araştırmalarda bir artış olduğu görülmektedir. Rioux ve Penner (2001), örgütsel vatandaşlık davranışları ile güdüsel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, prososyal değerlerle ilgili güdülerin güçlü bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Pradhan vd. (2020), öz yeterlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında öz yeterliliğin örgütsel

vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Na-Nan vd. (2021), iki değişken arasında benzer şekilde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Udin ve Yuniawan (2020), psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında her iki değişkenin de örgütsel vatandaşlık davranışını güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Zaman yönelimi örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen bireysel özelliklerden birisidir. Zaman yönelimi öznel ve kişilerin bakış açıları ve algılamaları ile ilgilidir. Literatür üç tür zaman yönelimi tanımlar: Geçmiş, şimdi ve gelecek. Bireyin bakış açısının zamanın hangi bölümüne yönelik olduğuna bakarak davranışlarında geçmişin deneyimlerinin, şimdinin isteklerinin ya da geleceğe ilişkin beklentilerinin hangisinin daha etkili olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasına yardım edebilir. Örgütlerde zaman yöneliminin etkisini araştıran çalışmalar vardır. Bluedorn ve Denhart (1988), zaman kavramının örgütler açısından hem makro düzeyde hem de mikro düzeyde önemli araştırma alanı olduğunu belirtir. Makro düzeyde örgüt kültürü, stratejik planlama ve örgütsel koşulsallık; mikro açıdan karar verme, motivasyon ve grup davranışı açısından önemli bir araştırma alanı olarak görülür. Bird (1992), girişimcilerin yeni ortaklıklar kurmasında zaman yöneliminin etkisini araştırmıştır. Bluedorn vd. (1992), örgütlerde tek zamanlı ve çok zamanlı yönelimleri hem bireysel hem de örgütsel açıdan incelemiş ve zaman yönelimi hakkındaki bilginin daha etkili yönetime katkı sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Thoms ve Greenberger (1995), liderlik ve zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, liderlerin ve örgütlerin zaman yönelimlerinin çalışanların davranışlarını etkileyebileceğini ileri sürmüşlerdir.

Görece daha yakın zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çok az sayıdaki araştırmalar zaman yöneliminin etkisini de dikkate almışlardır. Wei (2013), kişi örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, zaman yönelimini düzenleyici değişken olarak almıştır. Araştırma bulgularına göre kişi-örgüt uyumu örgütsel vatandaşlık davranışını etkilerken, şimdiki zaman yöneliminin bu etkiyi zayıflatmaktadır. Weicamp ve Göritz (2016), örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, mesleki gelecek zaman yöneliminin hem örgütsel vatandaşlık davranışına hem de iş tatminine etkisini araştırmışlardır. Bulgular gelecek zaman yönelimini daha yüksek olan çalışanların işlerinden daha fazla tatmin oldukları ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışına sahip oldukları hipotezini doğrulamıştır.

Az sayıda araştırma bulgularının da gösterdiği gibi, çalışanların zaman yönelimleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebilmektedir. Ancak literatürde örgütsel vatandaşlık

davranışını etkileyen çalışanlara ilişkin faktörleri, özellikle de zaman yönelimini araştıran araştırmalar yeterli doygunlukta değildir. Farklı kültürlerde, farklı iş kollarında, farklı zaman dilimlerinde yapılacak araştırmalara gereksinme vardır. Bu çalışmanın amacı çalışanların zaman yöneliminin (geçmiş, şimdi ve gelecek) örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini açıklamaktır. Bu amaçla Ankara'da faaliyet gösteren teknoparklardaki çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularının bu alandaki sınırlı literatüre katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

## **2. Kuramsal Arka Plan**

### **2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Örgütsel vatandaşlık, çalışanların bir örgütteki sorumluluklarını yerine getirirken, örgütün değerlerine ve amaçlarına uygun davranmalarını (Organ & Ryan, 1995); daha fazla sorumluluk almalarını ve örgütün amaçlarına uygun bir şekilde çalışmalarını (Smith vd., 1983); sadece kendi işlerini yapmalarını değil, zaman zaman rollerinin dışına çıkarak yeni görevler üstlenmelerini içerir (Podsakoff vd., 2000). Örgüt yönetiminin tanımladığı kurumsal politika ve kurallara bağlı davranışlar ile örgütsel etkinlikler için gerekli olan davranışların yanı sıra, çift yönlü rol davranışını da "fazladan rol davranışı" olarak tanımlamıştır (Van Dyne vd., 1995).

Bu tanımlardan çıkarılan sonuç; (1) Örgütsel vatandaşlık davranışları iş tanımlarında yazılı değildir. (2) Role ilişkin önceden bilinmeyen, tahmin edilmeyen ve rutin hale gelmeyecek olan olay ve olgularla ilgilidir. (3) Somut olarak tanımlanmış herhangi bir karşılığı (ücret, ödül vb.) yoktur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel değişim arasında yakın bir ilişki vardır. Örgütlerin sürekli değişen koşullara uymak zorunda kalması yeni sorunlar ve yeni faaliyetler ortaya çıkarırken durağan bir örgütsel sistem, bürokratik kurallar ve iş tanımları ile değişim mümkün değildir. Örgütlerin yapı, sistem ve kuralları sürekli değiştirmesi de mümkün olmayacağı için, bu durumlarda çalışanların inisiyatifine güvenmeleri zorunludur (Turnipseed & Murdock, 2010; Deluga, 1995). Çalışanların beklenmeyen durumlarda kendiliğinden sorun çözme ve yenilik yapma gibi aktif katılımı içeren davranışları örgütsel vatandaşlık davranışları olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışanların örgüte zarar verebilecek davranışlardan uzak durması başka bir tür örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Özdevecioğlu, 2003).

Günümüzde, örgütsel vatandaşlığın bileşenleri olarak beş farklı davranış türü tanımlanmaktadır. Bunlar diğerkâmlık (fedakârlık), sivil erdem, vicdanlılık, nezaket ve centilmenliktir. Bu davranış türleri çalışanın yalnızca örgüte karşı değil, aynı zamanda diğer çalışma arkadaşlarına karşı yardımsever, nazik, samimi ve yapıcı davranışlarını kapsar (Organ,

1990; Podsakoff & McKenzie, 1994; Podsakoff & McKenzie, 2000). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç kaynaktan geldiği söylenebilir: (1) Bireysel özellikler, (2) Örgütsel faktörler, (3) Kültür. Podsakoff ve diğerleri (2000) örgütsel vatandaşlık davranışını demografik özellikler, kişilik, algılama, tutumlar, yetkinlikler gibi bireysel özelliklerle ilişkilendirmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık üzerinde etkili olabilecek demografik özellikler, çalışanın ruhsal durumu, psikolojik dayanıklılık düzeyi gibi eşitli bireysel faktörleri araştırmışlardır (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışının tek kaynağı bireysel özellikler değildir. Çalışan bireysel özellikleri ile örgüte katılır ve rolünü, çalışma arkadaşlarını, örgütün yapısını, yönetim tarzını bireysel özellikleriyle algılar, yorumlar, bir anlam atfeder ve işine/çalışma arkadaşlarına/örgüte karşı bir tutum oluşturur. Bu tutumun olumlu olması bireyin özellikleri kadar, algıladığı örgütsel ortamın koşullarına da bağlıdır. Organ ve Ryan (1995) işe ve örgüt karşı tutumları, çalışan memnuniyeti kavramı üzerinden örgütsel vatandaşlık kavramına yöneltmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık, adalet algıları (Moorman, 1991; Aquino, 1995; Skarlicki & Latham, 1995; Farth vd., 1997; Schappe, 1998) ve lider özellikleri ve davranışları (Deluga, 1995; Podsakoff vd., 1996), motivasyon (Kemery vd., 1996; Tang & İbrahim, 1998) gibi çoklu faktörlerin örgütsel vatandaşlık üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir. Özellikle, liderlik davranışlarının, çalışanların iş tutumlarını, görev değişkenlerini, adalet algılarını ve örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediği ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını bu faktörler üzerinden de etkileyebileceği görülmüştür (Podsakoff vd., 2000). Kültür ise bireyci ve toplulukçu özelliklerle ilişkilendirilebilir. Toplulukçu kültürlerden gelen bireyler grubun refahını artırma amacına sahip olduğu için, toplulukçu kültürlerde bireylerin kendi çıkarlarını grubun çıkarlarının altında tutmaları beklenebilir (Morman & Blakely, 1995). Örgütsel vatandaşlık davranışları da çalışanların kendi çıkarlarını değil, örgütün çıkarlarını gözetmelerini gerektirdiği için toplulukçu kültürlerle daha ilgili olabilir.

Pain ve Organ (2000), örgütsel vatandaşlık davranışını kültürlerarası karşılaştırmalı olarak araştırdıkları çalışmalarında kültürlerin hem bireyci-toplulukçu hem de güç mesafesi boyutlarını kullanmışlardır. Onlar toplulukçu kültürlerden çalışanların bireyci kültürden çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık göstereceklerini, bireyci kültürlerde örgütsel vatandaşlık davranışının performans değerlemeyi etkileyeceği düşüncesi varsa olumlu ilişkili olacağını; güç mesafesi düşük kültürlerde algılanan dürüstlüğün örgütsel vatandaşlık davranışıyla daha çok olumlu ilişkili olacağını önermişlerdir.



## **2.2. Zaman Yönelimi**

Nesnel olarak zaman, saatle ölçülen ve insanların günlük faaliyetlerini düzenledikleri bir olgudur. Bu açıdan sahip olunan ya da olunmayan, kazanılan ya da kaybedilen, gerçek ve somut bir kaynak olarak görülür (Stolarski vd., 2018). Psikolojik olarak zaman insanların algılamaları ve yükledikleri anlamlarla yakından ilgilidir. Sudendorf ve Corballis (2007), insanların hatta hayvanlarında zihinsel olarak zamanda gezinti yapma yeteneklerine dikkat çekerek, bu benzersiz yeteneğin sadece zamanda geri gitmeye değil, aynı zamanda ileri gitmeye, tahmin ve plan yapmaya ve gelecekte olabilecek belirli bir etkinliği sanal olarak şekillendirmeye imkân verdiğini belirtirler.

İnsanların zaman algısının farklı olması, zihnin zamandaki yolculuğunu da bireye özgü kılar. Zamanla ilgili özelliklerde bireysel farklılıkları yansıtan boyutlar arasında zaman perspektifi önemli bir role sahiptir. Literatürde zaman yönelimi (time orientation) ve zaman perspektifi (time perspective) terimleri birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, bazı psikologlara göre zaman perspektifi kişinin zamandaki yolculuğunun ne kadar uzun bir zaman dilimini kapsadığı ve o zaman diliminde, özellikle gelecek zamanda ne derece yoğun ve gerçekçi planlar yaptığı ile ilgili kullanılmalıdır. Zaman yönelimi ise kişinin düşünce ve davranışlarındaki tercihini, başka deyişle geçmişe, şimdiye ya da geleceğe yönelik olmasına ilişkindir (İmamoğlu & Edwards, 2007). Bu çalışmada gerek zaman yönelimi gerekse zaman perspektifi, Zimbardo ve Boyd'un (1999) kastettiği gibi, kişinin geçmişe, şimdiye ya da geleceğe yoğunlaşma eğilimi anlamında kullanılmaktadır.

Zimbardo ve Boyd'a (1999) göre, "*zaman perspektifi, kişisel ve sosyal deneyimlerden etkilenen olayları düzenlemeye, tutarlılık ve anlamlılık kazandırmaya yardımcı olan dinamik bir süreçtir*". Karar verme sürecinde büyük bir rol oynar ve çok sayıda önemli karar ve eylem zaman perspektifinin etkisi altındadır (Öztürk, 2020). Zimbardo ve Boyd'un zaman perspektifini, "*olumlu geçmiş- olumsuz geçmiş*", "*şimdiki kadenci-şimdiki hazcı*" ve "*gelecek*" olmak üzere beş boyutta tanımlamışlardır. Bu boyutların insanların düşünce ve davranış kalıplarını anlamaya ve farklı durumlara ve zorluklara nasıl yaklaştıklarını açıklamaya yardımcı olabileceğini önerirler (Güler & Edwards, 2008).

Geçmiş zaman yönelimi, geçmişe yönelik genel özlem duymayla ilgili olduğu iddia edilebilir (Karande vd., 2011). Yakın zamanda meydana gelen olayların anılmasına ilişkin genel eğilim, geçmişe yöneliklik olarak da bilinir. Geçmiş zaman yönelimi geçmişteki deneyimlere ve bireyin bu deneyimlerle ilgili algısına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz

olabilir. Olumsuz geçmiş zaman yönelimi, geçmişe dair olumsuz ve kötümser bir tutumu yansıtır. Yapılan bilimsel çalışmalarda, geçmiş negatif zaman perspektifi, depresyon, mutsuzluk, düşük öz-saygı ve saldırganlık ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Temel olarak kişilerin geçmişe yönelik negatif değerlendirmeleri, genel anlamda geçmişe yönelik olarak onların olumsuz ve rahatsız edici görüşlerinin yansımasıdır. Kişilerin geçmişi olumsuz değerlendirmeleri, geçmişte yaşadıkları olumsuzluklarla ya da yarım kalmışlıklarla doğrudan ilgilidir. Geçmişte yaşanan olumsuzluklar kişilerin şimdiki zamanda verecekleri kararlarda, onların ruh hallerinde, tavır ve davranışlarında etkilidir. Olumsuz geçmiş zaman yönelimi olan bireyler, yaşamdan haz almazlar, şimdiki zamanı da geçmişin olumsuz etkileri altında algılar ve yaşarlar (Zimbardo & Boyd, 2009). Ayrıca bu kategoriye giren bireyler yeni deneyimler yaşama özlemi göstermektedirler (Merchant vd., 2013).

Olumlu geçmiş zaman yönelimi kişinin geçmişte yaşadığı olumlu deneyimlerle ilgili olumlu değerlendirmelerine dayanır. Olumlu geçmiş zaman yönelimi olan bireyler olumsuz geçmiş zaman yöneliminin tam tersi bir duygu durumuna ve davranışa sahiptirler. Geçmişe dair duygu ve düşünceleri, olumlu, keyifli, sıcak ve duygusaldır. Geçmişe dair yarım kalmışlıkları ve pişmanlıkları yoktur. Depresyon, kaygı bozukluğu gibi durumlar bu perspektife sahip kişilerde çok nadirdir (Boinwell & Zimbardo, 2004). Bu yönelim, kişinin geçmişteki olumlu deneyimlerini hatırlaması, anımsaması ve yeniden yaşaması ile ilgilidir ve genellikle düşük depresyon, yüksek mutluluk, yüksek öz-saygı ve düşük saldırganlık ile ilişkili bulunmuştur (Fredrickson, 2001). Geçmiş pozitif zaman perspektifine sahip bireyler, geçmişteki olumlu deneyimlerinden hareketle, gelecekteki olumlu deneyimleri de bekleyebilirler (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Bu nedenle kişinin ruh hallerini, tavır ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, kişinin geçmişteki olumlu deneyimlerinden yola çıkarak yeni hedefler belirlemesi de olumlu geçmiş zaman yönelimini geliştirmeye yardımcı olabilir (Fredrickson, 2001).

Şimdiki zaman yönelimi iki uçta farklı deneyimlenebilir. Birey ya şimdiki zamanın keyif veren yönlerine odaklanabilir ya da daha içinde bulunduğu koşulları olduğu gibi kabullenmeyi tercih edebilir. Hazcı yaklaşımdan hareket eden kişiler yaşamdan keyif alma yollarını arayabilir, yaşam amaçlarını kurgularken keyif ve haz verenleri öncelikli olarak gözetebilirler (Zimbardo & Boyd, 2009; Bok, 2009). Bu yönelim hem olumsuz geçmiş olaylardan uzaklaşmayı hem de gelecekteki amaçlar için fedakârlıklar yapmaktan uzak durmayı kapsar. Araştırmalar şimdiki hazcı zaman yönelimi olan kişilerin gelecek kaygısı taşımadığını, yenilik ve heyecan arayışında olduğunu, keyif veren zararlı alışkanlıklara sahip olabileceğini

göstermiştir (Zimbardo & Boyd, 2009). Bu bireylerin takip ettikleri şey, anlık zevk arayışı, anlık olaylar ve anında ödül beklentisi ve teşvik edici faktörlerdir. Ayrıca bu bireylerin daha az özgüvenli ve daha dürtüsel olma özelliklerinden de söz edilebilir (Lennings & Burns, 1998). Hazcı şimdiki zaman yönelimi olan kişilerde düşük öz-yönetim becerisi, düşük öz-yeterlik inancı ve yüksek düzeyde benmerkezci düşünceler gözlenmiştir (Kweon & Park, 2012). Ayrıca, kişinin sosyo-ekonomik durumu ve yaşam koşulları da bu perspektifin nasıl uygulandığını etkileyebilir. Örneğin, düşük sosyo-ekonomik durumda olan bir kişi, gelecek için fedakârlıkta bulunmayı daha az tercih edebilir. Çünkü o anda hedonistik amaçlarını gerçekleştirmeyi daha öncelikli görebilir.

Kadercı şimdiki zaman yönelimi kişinin geçmiş ve gelecekteki olayların kontrol edilemez olduğuna inanmasıdır. Aynı zaman, kişinin geçmişte yaşadığı olayların gelecekteki olayları etkilediğine inanması ile ilgilidir. Bu nedenle gelecekteki olayları etkilemek için çaba göstermezler. Kadercı şimdiki zaman yönelimi düşük mutluluk, yüksek depresyon, düşük özsaygı ile ilişkili bulunduğu saldırgan davranışlara yol açabileceği ileri sürülmüştür (Kasser & Ryan, 1996). Özetle, şimdiki fatalistlik zaman perspektifi, genellikle düşük mutluluk, yüksek depresyon, düşük öz-saygı ve yüksek saldırganlık ile ilişkili bulunmuştur. Zimbardo ve Boyd (2009), kadercı şimdiki zaman yönelimini öğrenilmiş çaresizlikle eşleştirmişlerdir (Öztürk, 2020).

Gelecek zaman yönelimi kişilerin tüm dikkatinin geleceğe odaklanmasıdır. Başka bir deyişle, bireylerin beklentilerinin, gelecek tanımlaması ve gelecekte beklenen sonuçlara bağlı olduğu söylenebilir (Strathman vd., 1994). Gelecek zaman yönelimi olan bireyler geleceğe dair istek ve arzularından çekinmezler. Gelecekleri için hedefler belirlerler, hedeflerine ulaşmak için sıkı çalışabilirler ve hedeflerine ulaştıklarında tatmin olabilirler. Onları anlık motive eden şeylerden pek etkilenmezler. Gelecek zaman yönelimi genellikle yüksek mutluluk, düşük depresyon, yüksek öz-saygı ve düşük saldırganlık ile ilişkili bulunmuştur. Bu nedenle, gelecek zaman perspektifi, kişinin ruh hallerini, tavır ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir (Sheldon & Kasser, 1995). Gelecek zaman perspektifine sahip kişiler, hazcı şimdiki zaman yönelimi olan kişilerin aksine daha sağlıklı bir yaşam tarzını benimserler (Boinwell & Zimbardo, 2004). Zaman yöneliminin çalışanların örgütsel davranışlarına etkisini gösteren bir dizi araştırma vardır. Zaman yönelimi ile işleri erteleme-geciktirme davranışı arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda yüksek olumlu ve olumsuz geçmiş zaman yöneliminin erteleme davranışını artırdığı, yüksek gelecek yöneliminin ise azalttığı (Gupta vd., 2012; Diaz-Morales & Ferrari, 2015; Zabelina vd., 2018) görülmüştür.

Zaman yönelimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda zaman yöneliminin iş tatminini etkilediği bulunmuştur. Olumsuz geçmiş zaman yönelimi iş tatminini azaltırken, olumlu geçmişle ilgili boyutu iş tatminini artırmıştır (Bajec, 2018; Akirmak & Ayla, 2021). Cernas Ortiz ve Davis (2016) gelecek ve olumsuz geçmiş zaman yönelimi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, olumsuz geçmiş zaman yöneliminin iş tutumlarını olumsuz etkilediğini bulmuşlardır. Özellikle örgütte yaşanan geçmiş olumsuz deneyimlerin çalışmada yarattığı olumsuz etkilerin (depresyon ve kaygı gibi) örgütsel tutumlara da yansıtacağı söylenebilir (Hipotez 5)

Hazcı şimdiki zaman yöneliminin iş tatmininin duygusal boyutu ile gelecek zaman yöneliminin de bilişsel boyutu ile ilişkili olduğu görülmüştür (Bajec, 2018). Tüm boyutlarda dengeli zaman yöneliminden sapmaların iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Akirmak & Ayla, 2021). Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide zaman yöneliminin rolünü araştıran bir çalışmada, çalışanların zamanlarını nasıl gördüklerinin onların işlerine yönelik tutumlarını ve diğerlerine yardım etme davranışlarını etkileyebileceği varsayılmıştır. Araştırma bulguları kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği, ancak şimdiki zaman yönelimi yüksek olduğunda bu olumlu etkinin azaldığını, kısa dönem çıkarlara odaklanma nedeniyle uzun dönemli örgütle uyum duygusunu zayıflattığını göstermiştir (Wei, 2013). Duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide zaman yöneliminin rolünü araştıran bir başka çalışmada da duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki olumlu ilişkiyi, yüksek şimdiki zaman yöneliminin olumsuz etkilediği ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlığa etkisini azalttığı bulunmuştur (Syafira, 2023). Bulgular göstermektedir ki, şimdiki zaman yönelimi (hazcı ve kaderci) yüksek olan çalışanların daha az örgütsel vatandaşlık davranışına yönelmeleri olasıdır (Hipotez 3).

Gelecek zaman yönelimi ile kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştıran bir çalışmada, yüksek gelecek yönelimi olan çalışanların gelecekteki amaçlara daha fazla önem verdikleri, diğerlerinden daha sıkı çalıştıklarını göstermiştir. Yüksek gelecek yönelimi, çalışanları iş ve örgüt hakkında daha yüksek olumlu tutumlar geliştirdiklerini ve bu nedenle de işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Park & Jung, 2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkide mesleki gelecek zaman yöneliminin rolünü araştıran bir çalışmada gelecek zaman yönelimi yüksek olan bireylerin daha çok bilgiye yönelik amaçlara güdülenirken, kısıtlı gelecek yönelimi olanların duygu yönelimli amaçlara güdüledikleri varsayılmıştır. Buna göre, gelecek zaman

yönelimi yüksek olan çalışanların daha yüksek örgüte yönelik vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve daha yüksek iş tatmini deneyimledikleri görülmüştür (Weikamp & Göriz, 2016). Jiang vd. (2019) güçlendiren liderlik ile çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki bağlantıyı açıkladıkları çalışmalarında, gelecek zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışlarını güçlendirebileceğini varsaymışlardır. Araştırma bulguları gelecek zaman yöneliminin hem psikolojik sahiplik hem de örgütsel vatandaşlık davranışı ile etkileşime girerek olumlu yönde bir etkiye yol açtığını göstermiştir (Hipotez.2).

Zaman yöneliminin düzenleyici bir değişken olarak alındığı sınırlı sayıdaki araştırmanın da gösterdiği gibi, zaman yöneliminin örgüte yönelik tutumlarını ve çalışma davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bu çalışmada zaman yöneliminin doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi araştırılacaktır.

### **3. Metodoloji**

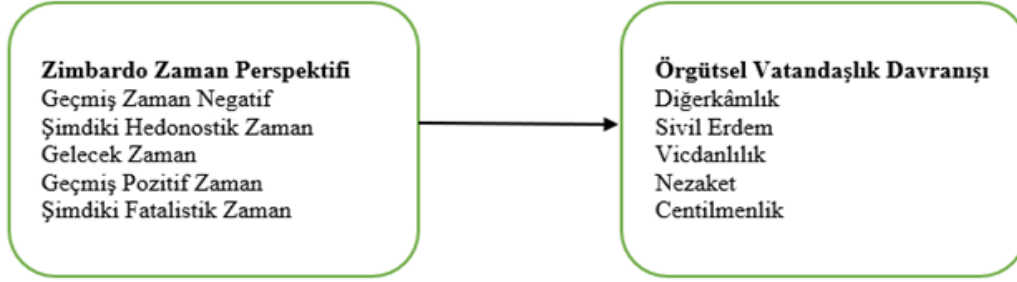
Araştırma çalışanların zaman yönelimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olup olmadığını, eğer ilişkiliyse zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Veri toplamak için zaman yönelimi ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışını ölçeğini kapsayan anket formu kullanılmıştır<sup>3</sup>.

Araştırmada Zimbardo ve Boyd (2009) tarafından geliştirilen, beş boyuttan oluşan (*olumsuz geçmiş, olumlu geçmiş, şimdiki kaderci, şimdiki hazcı ve gelecek zaman yönelimi*) zaman perspektifi ölçeğinin Güler ve Edwards (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını ölçmek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 19 madde ve beş boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada ölçeklerin güvenilirliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve Cronbach's alpha katsayısı ile araştırma hipotezinin testi ise yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara'da üniversiteler bağlı olarak faaliyet gösteren teknokentler bünyesindeki şirketlerin çalışanları oluşturmaktadır. İlgili teknoparkların web sayfalarından 12.05.2022 tarihinde alınan bilgilere göre çalışan sayıları 17467 olarak hesaplanmıştır. İstenilen düzeyde duyarlılık ve güvenilirliği sağlayan örnek çapı evrendeki birim sayısına bağlı olarak, aşağıdaki şekilde ifade edilir (Yamane, 2001).

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2+z^2pq} \quad (1)$$

3 Bu araştırma 27.01.2023 tarihinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Etik Kurulu tarafından Karar 2023-1 tarih Evrak Tarih ve Sayısı: 01.02.2023-158265 sayısıyla, izin ve onay alınarak yapılmıştır.

Burada N evrendeki birim sayısını, z istenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılımdaki kritik değeri, d duyarlılığı ve pq varyansı göstermektedir. Araştırmanın kısıtları ve çerçevesi dikkate alındığında örneklem çapının %95 güvenirlilik ve %5 duyarlılıkla belirlenmesine karar verilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda örneklem çapı 376 çalışan olarak belirlenmekle birlikte kolayda örneklem yöntemiyle 600 çalışandan veri toplanmıştır.



Şekil 1.

#### *Araştırma Modeli*

Araştırmada bağımsız değişken zaman perspektifi ve bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Araştırmanın amaç ve öneminde belirtildiği gibi araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilir;

- H<sub>1</sub>. Zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H<sub>2</sub>. Zaman yöneliminin gelecek zaman boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H<sub>3</sub>. Zaman yöneliminin şimdiki zaman (hazcı ve kaderci) boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır
- H<sub>4</sub>. Zaman yöneliminin olumlu geçmiş boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H<sub>5</sub>. Zaman yöneliminin olumsuz geçmiş boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **3.1. Bulgular**

Bu bölümde, araştırma anketinde kullanılan ölçekler için geçerlik güvenilirlik analizi bulguları, doğrulayıcı faktör analizi bulguları, araştırmanın örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve araştırma modeli için yapısal eşitlik modeli bulguları sunulmuştur.

### 3.1.1. Güvenilirlik Analizleri

Zimbardo Zaman Perspektifi ölçeğinin ve alt boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri Tablo 1 ve Tablo 2 de gösterilmiştir. Her iki ölçekte de değerler 0,70'in üzerinde olduğu için yüksek güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 1.

#### *Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi*

Ölçek/Boyut	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Geçmiş olumsuz	5	0,831
Şimdiki kaderci	5	0,816
Şimdiki hazcı	5	0,838
Gelecek	5	0,844
Geçmiş olumlu	5	0,835
Zimbardo Zaman Perspektifi	25	0,874

Tablo 2.

#### *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Cronbach's Alpha Katsayısı*

Ölçek/Boyut	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Diğergamlık	5	0,840
Vicdan	3	0,731
Nezaket	3	0,701
Centilmenlik	4	0,755
Sivil Erdem	4	0,822
Örgütsel Vatandaşlık	19	0,833

### 3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için Düzey 1 ve Düzey 2 uyum istatistiği değerleri her iki düzeyde de yapısal geçerlilik için uyum indeksleri değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır.

Tablo 3.

#### *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri*

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzey 1	2,962	0,923	0,914	0,057
Düzey 2	2,91	0,913	0,906	0,056
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 5$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için Düzey 1 ve Düzey 2 uyum istatistiği değerleri her iki düzeyde de yapısal geçerlilik için uyum indeksleri değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır.

Tablo 4.

*Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri*

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzey 1	3,834	0,969	0,96	0,069
Düzey 2	3,778	0,958	0,943	0,068
Kabul Edilebilir Uyum	≤5	≥0,90	≥0,90	≤0,080

### 3.1.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanlar, demografik özelliklerini gösteren yaş ve deneyim bakımından dengeli bir dağılım gösterirken, cinsiyet bakımından erkekler biraz fazla, eğitim bakımından lise mezunları en az ve örgütteki konumu bakımından da üst kademe yöneticiler en azdır.

Tablo 5.

*Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri*

Tanımlayıcı İstatistikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	241	40,2
	Erkek	359	59,8
Yaş Grubu	29 Yaş ve altı	153	25,5
	30-34 Yaş	147	24,5
	35-38 Yaş	161	26,8
	39 Yaş ve üzeri	139	23,2
Eğitim	Lise	43	7,2
	Meslek Yüksekokulu	188	31,3
	Lisans	228	38,0
	Lisansüstü (Yüksek lisans-Doktora)	141	23,5
Konum	Çalışan	403	67,2
	Orta kademe yönetici	166	27,7
	Üst kademe yönetici	31	5,2
Deneyim	4 Yıl ve altı	159	26,5
	5-8 Yıl	142	23,7
	9-11 Yıl	161	26,8
	12 Yıl ve üzeri	138	23,0
Toplam		600	100,0



### 3.1.4. Ölçklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 6.

*Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler*

	Ort.	Std. S.
Geçmiş Negatif	2,97	0,661
Kaderci	2,97	0,659
Hazcı	2,99	0,652
Gelecek	3,16	0,681
Geçmiş pozitif	2,99	0,676
Toplam	3,01	0,429

Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeğinin genel ortalamasının (3,01) “ortanın üzerinde” olduğu görülmektedir. Ölçek boyutları incelediğinde ise en düşük oranın olumsuz geçmiş ve şimdiki kaderci (2,97) boyutlarında olduğu ve en yüksek oranın da gelecek (3,16) boyutunda olduğu görülmektedir.

Tablo 7.

*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler*

	Ort.	Std.S.
Diğerkâmlık	3,11	0,658
Vicdan	2,95	0,679
Nezaket	3,09	0,679
Centilmenlik	3,06	0,64
Sivil erdem	2,74	0,676
Toplam	2,99	0,421

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği genel ortalamasının (2,99), “ortanın üzerinde” olduğu görülmektedir. Ölçek boyutları incelediğinde ise en düşük oranın Vicdan (2,95) boyutunda olduğu ve en yüksek oranın da Diğerkâmlık (3,11) boyutunda olduğu görülmektedir.

Tablo 8.

*Zaman Perspektifi ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları*

	Ort.	Std. S.	Örgütsel vatandaşlık	Zaman perspektifi
Örgütsel vatandaşlık	2,99	0,421	1	
Zaman perspektifi	3,01	0,429	0,299	1

### 3.1.5. Hipotez Testleri

Zaman yöneliminin ve zaman yönelimi alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli yoluyla ölçülmüştür. Bu kısımda araştırma modeli için YEM bulgularında sırasıyla modelin uyumluluğu için uyum iyiliği katsayısı değerleri, her bir ölçek için ölçek maddelerinin ait olduğu boyut üzerindeki etkisi ve zaman yönelimi alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine ilişkin analizler yer almaktadır.

Tablo 9.

*YEM Modeli İçin Uyum İyiliği Katsayısı Bulguları*

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
	2,949	0,942	0,912	0,057
Kabul Edilebilir Uyum	≤5	≥0,90	≥0,90	≤0,080

Zaman Perspektifinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisi için YEM modeli kurulmuştur. Modellerin uyum iyiliği katsayısı bulguları Tablo 11’de verilmiştir. Elde edilen bulgular modelin uyum kriterlerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 10.

*Zaman Perspektifinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi İçin YEM Bulguları*

	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Zaman yönelimi					
Olumsuz geçmiş	1	0,55			
Olumlu geçmiş	1,009	0,522	0,15	6,706	***
Gelecek	0,989	0,443	0,158	6,255	***
Şimdiki hazcı	1,017	0,559	0,146	6,969	***
Şimdiki kaderci	1,459	0,688	0,199	7,331	***
Örgütsel Vatandaşlık					
Diğerkam	1	0,436			
Vicdan	1,639	0,71	0,257	6,372	***
Nezaket	1,16	0,589	0,198	5,847	***
Centilmen	1,394	0,605	0,222	6,292	***
Sivil erdem	1,452	0,586	0,231	6,274	***
Zaman yönelimi					
Örgütsel vatandaşlık davranışı	0,375	0,431	0,08	4,704	***

Zimbardo zaman yönelimi ölçeğinin alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki “şimdiki kaderci” boyutunda, en düşük etki ise “gelecek” boyutunda olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin

istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki “vicdan” boyutunda, en düşük etki ise “diğerkâmlık” boyutunda olduğu görülmektedir.

Zaman perspektifi boyutlarının örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi zaman yöneliminin alt boyutlarını da kapsayan çoklu regresyon analizi ile belirlenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model için düzeltilmiş R-kare değeri 0,088 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç örgütsel vatandaşlıktaki değişkenliğin %8,8 inin doğrusal regresyon modeli aracılığıyla zaman yönelimi değişkeni boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeli standart katsayı tahminleri incelendiğinde olumlu geçmiş boyutunun örgütsel vatandaşlık üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu boyutu gelecek ve şimdiki hazcı boyutları takip etmektedir. Olumsuz geçmiş ve şimdiki kaderci boyutlarının ise etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 11.

*Zaman Yöneliminin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi için Çoklu Regresyon Analizi*

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	2,113		18,046	0,000
Olumsuz geçmiş	0,041	0,067	1,567	0,118
Şimdiki kaderci	0,022	0,036	0,828	0,408
Şimdiki hazcı	0,059	0,092	2,118	0,035
Gelecek	0,078	0,121	2,790	0,005
Olumlu geçmiş	0,092	0,144	3,194	0,001
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	P
0,309	0,096	0,088	12,555	0,000

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların zaman yönelimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirlemektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, davranışı gönüllü olarak ve ödül beklentisi olmaksızın rol dışındaki davranışları ifade eden bir kavramdır. Çalışanların hangi koşullarda ve hangi güdülerle kendi rollerinin dışına çıkabildikleri ve görevlerinin dışında fazladan sorumluluk üstelenebildikleri halen tam olarak anlaşılammıştır. Literatür bireysel ve örgütsel etkenler yanında, benliği biçimlendiren bir etken olarak toplumsal kültüre işaret etmektedir. Psikoloji alanında yapılan araştırmalar zaman yöneliminin çeşitli tutumlarla etkisini araştırmakla birlikte, örgüt ve yönetim literatüründe örgütsel vatandaşlık davranışı daha çok örgütsel etkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel etkenlerin çalışanlar tarafından algılanması, yorumlanması ve uygun karşılıkların verilmesi de bireysel etkenlere bağlıdır.

Zaman yönelimi de örgütsel tutum ve davranışlara yansiyabilecek bireysel özelliklerden birisidir.

Zaman yönelimi çalışanların kişiliğinin bir parçası olarak tüm yaşamındaki tutum ve davranışlarını etkilediği gibi, örgütsel yaşamda da işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Zaman yöneliminin iş tatmini, örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı, işleri erteleme, geciktirme gibi tutumlarla ilişkilerini araştıran birçok çalışma olumsuz geçmiş, şimdiki kaderci, şimdiki hazcı gibi zaman yönelimlerinin örgüte ve çalışmaya ilişkin tutumları olumsuz yönde etkilerken, olumlu geçmiş ve gelecek zaman yöneliminin örgüte ve çalışmaya ilişkin tutumları olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Örgütsel vatandaşlık davranış ile zaman yönelimi arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, zaman yöneliminin değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolünü araştıran çalışmalar özellikle olumlu geçmiş zaman yönelimi ile gelecek zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediğini göstermiştir (Wei, 2013; Weicamp & Göritz, 2016; Syafira, 2023).

Bu çalışmada Zimbard ve Boyd'un (2009), zaman yönelimi ölçeğinin olumlu ve olumsuz geçmiş, hazcı ve kaderci şimdi ve gelecek zaman boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi yapısal eşitlik modellemesiyle belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların zaman yönelimlerinde en yüksek ortalama gelecek zaman (3,16); örgütsel vatandaşlık davranışında en yüksek ortalama diğerkâmlık (3,11) boyutundadır. Zaman yöneliminin ve alt boyutların örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ise düşük ama anlamlıdır. Bulgular literatürle uyumlu bir biçimde olumlu geçmiş ve gelecek zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini göstermektedir. Olumlu geçmiş, çalışanların örgütteki geçmiş deneyimlerinin olumlu olmasının, gönüllü davranışlarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Daha düşük olmakla birlikte olumsuz geçmiş zaman yöneliminin de örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Gelecek zaman yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilemesi, çalışanların gelecekteki kariyer hedefleri ve beklentileri ile ilişkili olduğu için anlamlıdır. Ancak şimdiki hazcı zaman yöneliminin, çalışanların kendilerine keyif veren faaliyetlere yönelecekleri ve fedakârlıktan kaçınabilecekleri varsayımıyla örgütsel vatandaşlık davranışını artırmayacağı varsayılmıştır. Ancak sonuçlar şimdiki zaman yöneliminde hazcı çalışanların da örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebileceklerini ortaya koymuştur. Literatürden farklılaşan bu bulgunun toplulukçu kültürle ilişkili olabileceği söylenebilir. Araştırma zaman yönelimi ve

örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri gösteren çok kısıtlı bir literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Katkı Oranı Beyanı:** Sorumlu yazar: %50, Diğer yazar: %50

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Contribution Rate Statement:** Corresponding author: 50% Other author: 50%

**Conflicts of Interest:** There is no potential conflict of interest in this study.

---

## KAYNAKÇA

- Akirmak, U. & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? a conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences, 181*, 109667.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Detay Yayıncılık.
- Aquino, K. (1995). Relationships between pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 8*, 21-33.
- Bajec, B. (2018). Relationship between time perspective and job satisfaction. *International Journal of Human Resources Development and Management, 18* (1-2), 145-165.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61* (4), 83-101.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal, 26* (4), 587-595.
- Bird, B. J. (1992). The operation of intentions in time: the emergence of the new venture idea. *Entrepreneurship Theory and Practice, 17* (1), 11-20.
- Bluedorn, A. C. & Denhardt, R. B. (1988). Time and organizations. *Journal of Management, 14* (2), 299-320.
- Bluedorn, A. C., Kaufman, C. F. & Lane, P. M. (1992). How many things do you like to do at once? an introduction to monochronic and polychronic time. *Academy of Management Perspectives, 6* (4), 17-26.
- Boinwell, I. & Zimbardo, P. G. (2004). Balancing one's time perspective in pursuit of optimal functioning. In A. P. Linley, S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*, (ss.165-178). John Wiley & Sons Inc.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt (Ed.), *Personnel selection in organizations*, (ss.71-98). Jossey-Bass Publishers.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9* (1-2), 52-69.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11* (4), 710-725.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11* (4), 710-725.
- Cernas Ortiz, D. A. & Davis, M. A. (2016). Future and past negative time perspective influences on job satisfaction and organizational commitment in Mexico and the United States. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 14* (3), 317-338.
- Deluga, R. W. (1995). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 315-326.
- Díaz-Morales, J. F. & Ferrari, J. R. (2015). Time perspective theory: review, research and application. In M. Stolarski, N. Fiulaine, W. van Beek (Eds.), *More time to procrastinators: the role of time perspective*, (ss.305-321).
- Dursun, Y. & Karagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35*, 1-17.
- Farh, J. L., Earley, P. C. & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly, 42*, 421-444.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56* (3), 218-226.
- Gupta, R., Hershey, D. A. & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: an empirical investigation. *Current Psychology, 31*, 195-211.
- Güler-Edwards, A. (2008). *Relationship between future time orientation, adaptive self-regulation, and well-being: self-type and age-related differences*. (Unpublished doctoral dissertation). ODTÜ, Ankara.
- İmamoğlu, E. O. & Güler-Edwards, A. (2007). Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi, 22* (60), 115-132.

- Jiang, M., Wang, H. & Li, M. (2019). Linking empowering leadership and organizational citizenship behavior toward environment: the role of psychological ownership and future time perspective. *Frontiers in psychology, 10*, 487133.
- Karande, S., Kulkarni, M., Joshi, P. & Patwardhan, B. (2011). Childhood adversity and its relationship with depression and self-esteem in adolescent boys and girls. *Indian Journal of Pediatrics, 78* (5), 547-551.
- Kasser, T. & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22* (3), 280-287.
- Kemery, E. R., Bedeian, A. G. & Zacur, S. R. (1996). Expectancy-based job cognitions and job affects as predictors of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 26*, 635–651.
- Konovsky, M. A. & Organ, D. W. (1996a). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 17* (3), 253-266.
- Konovsky, M. A. & Organ, D. W. (1996b). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 17* (3), 253-266.
- Kweon, Y. & Park, H. (2012). The relationship between time perspective and self-efficacy, self-regulation, and procrastination. *Social Behavior and Personality, 40* (6), 941-950.
- Lennings, C. J. & Burns, A. M. (1998). Time perspective: temporal extension, time extension and impulsivity. *Journal of Psychology, 132*, 367–380.
- Merchant, H., Harrington, D. L. & Meck, W. H. (2013). Neural basis of the perception and estimation of time. *Annual Review of Neuroscience, 36*, 313-336.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perception influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76* (6), 845-855.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16* (2), 127-142.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal, 37* (6), 1543-1567.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 79* (4), 475-480.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity, 7* (3), 170.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. & Joungtrakul, J. (2021). The relationship between self-efficacy, job stress, job satisfaction, and organizational citizenship behavior among nurses in Thailand. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research, 25* (3), 423-435.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior, 12*, 43–72.
- Organ, D. W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology, 135* (3), 339–350.
- Organ, D. W. & Ryan, K. A. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48* (4), 775–802.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance, 10* (2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences*. Sage Publications.
- Organ, D. W. (2014). *Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time*. Psychology Press.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1* (1), 295-306.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 80*, 295-306.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Öztürk, A. (2020). *Zaman perspektifinin proaktif çalışma davranışı üzerindeki etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Paine, J. B. & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 45-59.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142.
- 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 (2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. & Bhattacharya, S. (2020). Influence of psychological empowerment on organizational citizenship behavior and job satisfaction: a study on hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102399.
- Rioux, S. M. & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1306-1314.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2001). Tuvalet kapısı yazıları ölçeği: cinsiyet ve statü bağlamında kuşaklararası karşılaştırma. *Türk Psikoloji Yazıları*, 4 (8), 71-84.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653-663.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 269-292.
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L. & Ilies, R. (2008). Organizational citizenship behavior: a review and extension of its nomological network. In J. Barling, C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: volume 1 - micro approaches*, (ss.106-123). SAGE Publications.
- Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: a conceptual and theoretical overview. In M. van Veldhoven, R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: the role of context*, (ss.15-34). Psychology Press.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, 61 (1), 114-129.
- Thoms, P. & Greenberger, D. B. (1995). Temporal orientation and leadership in organizations: an application of the constructive functional theory of time. *The Leadership Quarterly*, 6 (1), 59-76.
- Udin, U. & Yuniawan, A. (2020). Effect of psychological capital and personality traits on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Society*, 21 (3), 1263-1276.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41 (1), 108-119.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W. & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 1008-1022.
- Wei, L. Q. (2013). Person-organization fit, organizational citizenship behavior, and turnover intention: a study on employees in the fast food industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12 (1), 22-36.
- Weikamp, J. G. & Göritz, A. S. (2016). The effects of organizational citizenship behavior on job satisfaction and organizational commitment in hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-43.



Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.

Yamaguchi, I. (2003). The relationship among individual differences, needs, and equity sensitivity. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1054-1066.

Zhang, Z. & Chen, M. (2013). Time perspective and self-regulated learning in online environments. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14 (4), 229-245.

Zimbardo, P. G. & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: a valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (6), 1271-1288.

Zimbardo, P. G. & Boyd, J. N. (2008). *The time paradox: the new psychology of time that will change your life*. Free Press.

Zito, M., Cortese, C. G. & Colombo, L. (2019). The role of organizational citizenship behaviors and burnout in the relationship between job demands and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (21), 4279.