

	MAKALE ADI	SAYFA
1	<i>İŞ KARAKTERİSTİKLERİ, İŞYERİ GÜVENLİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ: KÜLTÜRLER ARASI BİR ÇALIŞMA</i> <i>Dr. Ali TANIŞ, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	1-24
2	<i>ÇALIŞMA ORTAMINDA SOSYAL KAYTARMA</i> <i>Prof. Dr. Bahar TANER, Ayşen ERCAN İŞTİN</i>	25-41
3	<i>OTANTİK LİDERLİK VE POZİTİF ÇIKTILARI: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAKIŞ AÇISI</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Elif BAYKAL</i>	42-64
4	<i>VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE BİR ÜNİVERSİTEDE LİSANS BÖLÜMLERİNİN ETKİNLİK ANALİZİ</i> <i>Prof. Dr. İrfan ERTUĞRUL, Gözde SARI</i>	65-85
5	<i>MALZEME İHTİYAÇ PLANLAMASI YAZILIMININ ATÖLYE TİPİ ENDÜSTRİYEL ÜRETİM YAPAN VE DIŞ KAYNAK KULLANIMI DÜŞÜK BİR FİRMADA HAYATA GEÇİRİLMESİ</i> <i>Ceren ARSLAN, Yrd. Doç. Dr. Işılray TALAY DEĞİRMENCİ, Ceyda ARSLAN</i>	86-110
6	<i>MESLEKİ DOYUM VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ İLİŞKİSİ: TURİZM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA</i> <i>Prof. Dr. Umut AVCI, Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ, Cemal ARTUN</i>	111-127
7	<i>LEADERSHIP IN MUSIC TEACHING (THE CASE OF MERSIN PROVINCE)</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ, Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Taner ÇATI</i>	128-139
8	<i>ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÖRGÜTLERİNDE BİR ARAŞTIRMA</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU, Dr. Erdal ALGA</i>	140-158

# Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



## IDEAS

ISSN: 2149-5823





*Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

### **Editörler / Editors in Chief**

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

### **Yayın Kurulu / Editorial Board**

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Yrd. Doç. Dr. İrfan AKKOÇ

## Danışma Kurulu / Advisory Board

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmet KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Doç. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Doç. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayımlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

**İŞ KARAKTERİSTİKLERİ, İŞYERİ GÜVENLİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ: KÜLTÜRLER ARASI BİR ÇALIŞMA**

Ali TANIŞ\* Ömer TURUNÇ\*\*

**ÖZET:** Bu çalışmada temel amaç çok kültürlü savunma sektöründe iş karakteristikleri, işyeri güvenliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) arasındaki ilişkileri araştırmaktır (n=686). İkincil amaç ise, işyeri güvenliğinin iş karakteristikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki aracı rolünü incelemektir. Çalışma sonuçları; iş karakteristikleri, işyeri güvenliği ve ÖVD boyutları arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermiş, iş karakteristikleri özerklik boyutu ile ÖVD nezaket boyutu arasında olumsuz yönde zayıf ilişki bulunmuştur. Ayrıca, işyeri güvenliğinin iş karakteristikleri ve ÖVD arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İş karakteristikleri, işyeri güvenliği, örgütsel vatandaşlık davranışı, çok kültürlü örgütler

**Jel Sınıflandırması:** J08, M10, M54

**DOI:** 10.29131/uiibd.344369

**JOB CHARACTERISTICS, WORKPLACE SAFETY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP RELATIONS: A CROSS CULTURAL STUDY**

**ABSTRACT:** The main objective of this study is to examine the relationship between job characteristics, workplace security and organizational citizenship behaviour (OCB) in the multi-cultural defense sector (n=686). Secondary aim is to clarify the mediating roles of the workplace security between the job characteristics and organizational citizenship behaviour. The results show that job characteristics, workplace security and OCB have positive and significant relations with each other. However, autonomy dimension of job characteristics and courtesy dimension of OCB have negative and weak relations. Besides, workplace security has partial mediating effects between the job characteristics and organizational citizenship behaviours.

**Key Words:** Job characteristics, workplace security, job satisfaction, organizational citizenship behaviour, multi-cultural organizations.

**Jel Classification:** J08, M10, M54

\*Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, heracool2011@hotmail.com

\*\*Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Üyesi, [omert21@gmail.com](mailto:omert21@gmail.com)

**Kaynak gösterimi için:**

TANIŞ, A., TURUNÇ, Ö. (2017). İŞ KARAKTERİSTİKLERİ, İŞYERİ GÜVENLİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ: KÜLTÜRLER ARASI BİR ÇALIŞMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (3), 1-24. DOI: 10.29131/uiibd.344369

## **1. GİRİŞ**

Bilgi çağında, zaman ve kıt kaynakların etkin kullanımı ne kadar önemliyse belki ondan daha önemli bir şey varsa, o da yaşamın her safhasında yetişmiş insan ve işgücüne olan ihtiyaçtır. Örgütlerde çalışan-ış uyumu ve onların işlerinden tatmin olmaları, insan kaynakları yönetimi ve davranış biliminin en önemli uğraş alanlarından biridir. Günümüzde gelinen noktada, yoğun rekabet dünyasında yetişmiş işgücü, en önemli kıt kaynak haline gelmiştir.

İnsanlar gibi örgütler de aynı sektörlerde faaliyet gösterecekler de birbirlerinden farklılık gösterirler. Örgütler kendi bünyesinde oluşturduğu; mitler, törenler, dil, normlar, kahramanlar ve lider/yönetim uygulamaları ile kendilerine has kültürleri oluştururlar. Farklılıklar insanların doğuştan kazandıkları temel özellikler (etnisite, ırk, cinsiyet, yaş ve fiziksel görüntü vb.) ve sonradan kazanılan ikincil özelliklere (eğitim, iş tecrübesi, politik tercihi, medeni durumu vb.) dayalı olmaktadır (Balkin vd., 2004: 120-122). Farklılıkların yönetimi ise tüm bu temel ve sonradan kazanılmış özelliklere sahip çalışanların meydana getireceği sinerjiden en üst seviyede faydalanmaktır (Thomas ve Ely, 1999: 81-151).

İnsanlar ekonomik, politik ve teknolojik etkenlerin etkisi ile yaşamlarının yaklaşık yarısını herhangi bir örgüt içerisinde geçirmektedirler (Erez, 2011: 807-854). İş sağlığı ve güvenliği (İSG); maddi ve manevi kayıplar nedeniyle işverenleri, doğrudan veya dolaylı tehlike ve risklere maruz kalmaları nedeniyle iş görenleri, aileleri, toplum refahını ve devletin bütününe yakından ilgilendirmektedir (İleri, 2014: 73-74).

Örgütlerin hızla gelişen ve değişen rekabet piyasasında etkin, dinamik, hızlı ve yenilikçi olmaları yönündeki baskılar gün geçtikçe artmaktadır. Bu maksatla yönetim/örgütlerin iş görenlerin sosyal ve entelektüel bilgi birikimlerinden azami seviyede faydalanmaları önemli hale gelmiştir. Yönetim ve davranış bilimi alanında verimliliği düşüren ve arttıran (örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, performans, iş tatmini vb.) etkenlerin araştırılmasında görülen artış aynı konuya işaret etmektedir. İş görenlerin sadece iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yeterli görülmemektedir.

Bu bilgiler ışığında çalışmamızda, çok kültürlü savunma sektöründe işyerinde çalışanları motive eden ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine katkıda bulunan değişkenler ortaya konmuştur. Bu değişkenler iş karakteristikleri, işyeri güvenliği (iş sağlığı ve güvenliği algısı) ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak belirlenmiştir. Çalışmanın soruları ve hipotezler belirlenen bu değişkenler arasındaki ilişkiler açıklamaya yönelik olarak kurgulanmış ve iş karakteristikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenleri arasında iş(yeri) güvenliğinin aracılık rolü incelenmiştir.

## **2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler**

Çalışmada, araştırmanın teorik alt yapısının oluşturulması ve teoriden hareketle test edilecek hipotezlerin tespiti kapsamında araştırmaya esas teşkil eden değişkenler aşağıda açıklanmıştır

### **2.1. İş Karakteristikleri**

İş karakteristikleri kavramının yazında “kuram” ve/veya “Model” olarak adlandırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada “Model” ifadesi kullanılacaktır. Hackman ve Oldham, ortaya koydukları iş karakteristikleri modelinde değişkenlerin ampirik olarak ölçülebilmesi için İş Teşhisi Anketi (Job Diagnostic Survey) adını verdikleri kendilerine özgü bir ölçüm aracı

geliştirmişlerdir (Hackman ve Oldham, 1975: 159-170). Modele göre, söz konusu karakteristikler, bireylerde kritik psikolojik hallere yol açmakta, bu haller ise bireylerin iş tatmini ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşlerin beceri çeşitliliği gerektirmesi, bütünlük arz etmesi ve önemli olduğunun hissedilmesi durumunda; iş görende yaptığı işin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin çalışana özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Kaşlı, 2007:161).

Hackman ve Oldham, örgütsel verimliliğin sağlanmasındaki en büyük etkeni, iş gören ile yapılan iş arasındaki uyumun kalitesi olarak açıklamışlardır. Eğer kişi-iş uyumu sağlanabilirse, iş gören yaptığı işten doğal olarak memnun olacak ve yerine getirdiği görevi bir ödül olarak algılayacaktır. Bunun tersi düşünüldüğünde, kişi kendi özelliklerine uygun olmayan bir işte çalıştığında memnuniyetsizlik duyacak ve yaptığı işi bir ceza olarak görecektir (Hackman ve Oldham, 1980: 4). İş karakteristikleri modelinin iş tasarımına en büyük katkısı, iş görenlerin farklı özellikteki işlere farklı tepkiler verdiğini ortaya çıkarmış olmasıdır (Robbins, 1996: 598). Bu araştırmayla işlerin değerlendirilebileceği iş karakteristikleri sunulmuş ve iş görenlerin işe karşı tepkilerinde bireysel farklılıkların rolü dikkate alınmıştır.

Hackman ve Lawler, Turner ve Lawrence'nin Gerekli İş Karakteristikleri (GİK) Endeksinde kullandıkları iş karakteristiklerini çalışmalarında hareket noktası olarak, iş karakteristiklerinin iş görenlerin tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Hackman ve Lawler, 1971: 260-288). Temel iş boyutları olarak belirlenen; Beceri çeşitliliği, İşin bütünlüğü, işin anlamlılığı, Özerklik ve Geri bildirim karakteristiklerine, Gelişme İhtiyacı Gücü-GİG (Growth Need Strength-GNS) olarak adlandırdıkları, iş görenlerin psikolojik farklılıklarını ölçmeye yönelik bir aracı değişkeni de modele dâhil etmişlerdir (Uysal, 2014: 60).

Geliştirilen bu modelde, beş temel iş karakteristiği tanımlanmakta ve bunların üç kritik psikolojik hal oluşturduğu ileri sürülmektedir. Bu psikolojik durumları tecrübe eden iş görenlerde; içsel motivasyon (işin kendisinden alınan güdü), işle ilgili tatmin ve işteki etkinlik yüksek olarak saptanmıştır (Özkalp, 2003: 13; Hackman ve Oldham, 1976: 255-259; Uysal, 2014: 61). Modelde, bir işin beş temel iş karakteristikleri bulunmaktadır. İş gören, her bir özellikte bağıntılı psikolojik bir durum tecrübe eder ve bu olgu, iş görenin işine güdülenmesini, sonuçta bireyin örgüt hedefleri doğrultusunda olumlu ve beklenen iş davranışlarını sergilemesine yol açar.

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)

İSG kavramı, Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)'nün tanımlamalarında geniş bir bakış açısı ile ele alınarak; "İş ile ilgili azami fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması, sürdürülmesi ve işin, işyerinin ve çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi konusunda işçi, işveren ve iş gören temsilcilerinin bilgilendirilmesi" şeklinde ifade edilmiştir (Güvercinci, 2005: 9).

Sağlık kavramı Dünya Sağlık Örgütü'nce (DSÖ) "hastalık veya sakatlık halinin olmaması ve tam iyilik hali" olarak açıklanmıştır.

İşyeri, Çalışanların mal ve hizmet üretmek için bir araya geldiği, maddi ve maddi olmayan unsurların birlikte faaliyet gösterdiği yer olarak tanımlanır. Bir işyerinde aynı yönetim altında örgütlenen ve kendisine nitelik yönünden bağlı tüm araç, bakım, mesleki ve fiziki

eğitim alanları, avlu, emzirme, yemek, banyo ve yatma yerleri gibi tüm eklentiler işyeri kapsamı içerisinde sayılmıştır (No: 6331, 2012, Md. 3).

Çevrenin çalışan üzerindeki hasta edici etkilerinin bilinmesi milattan önceki yıllara kadar dayanır. Hippocrates (MÖ: 460-377) maden ve metal işçilerinin maruz kaldığı zehirlenmelere dikkat çekmiştir. Romalı senatör Pliny The Elder (MS: 23-70) çinko ve sülfür zehirlenmelerine karşı hayvan mesane kesesinden yapılan yüz maskesinin kullanımını tavsiye etmiştir. Pliny ayrıca asbest ve civa filizi tehlikelerini irdelemiştir. Milattan sonra ikinci yüzyılda yunan fizikçi Galen, çinko maden zehirlenmelerinin patolojik etkileri ve maruz kalınan asit tozlarına dikkat çekmiştir (Kaynak ve Torun, 2015: 3-4). Alman araştırmacı Agricola (1494-1555) "De Re Metallica" adlı kitabında endüstriyel güvenlik önlemlerini dile getirmiştir (Metinsoy, 2010: 9).

Avrupa'da (İngiltere) 1830'lu yıllarda ivme kazanan sanayileşme ile birlikte çalışma hayatında sağlık açısından önemli ihlallerin yaşanması, karşı uyanışı da beraberinde getirmiştir. İngiltere'de sanayileşme ile birlikte fabrikalarda baca temizleme işleri ve tekstil atölyelerinde acımasız ve insanlık dışı şartlarda özellikle çocuk yaşta işçilerin çok uzun sürelerle çalıştırılması her kesimden insanların tepkisini çekmiştir. İngiltere'de İSG alanında 1788 yılında hazırlanan "Baca Temizleme Kanunu" bu konuya yönelik ilk hukuki düzenlemeler arasında yerini almış, daha sonra 1802 yılında çocuk yaşta çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğine dair yasal düzenlemeler-Çıraklar Yasası-yapılmıştır. Çıraklar Yasası'nda (1802) günlük mesailer 12 saate çekilmiş, her ay kiliseye gidebilme ve çalışan çıraklara yıllık yeni elbise istihkakı verilmesi kararlaştırılmıştır. Yine aynı yasada, işyerlerinin (fabrika) havalandırılmaları ve yılda iki kez boyanmaları şart koşulmuştur (Şahin, 2010: 22). İngiltere'de bu dönemden itibaren çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerin devlet eliyle yapılmaya başlandığı görülür.

Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları başta iş görenlere, işveren ve son tahlilde devlete çok ciddi maddi ve manevi zararlara sebep olmaktadır. İş görenlerin ölmesi veya sakat kalmasına neden olan ağır kazalar, bunların telafisi noktasında aile, toplum, işveren ve devlete ciddi maddi/manevi külfetlere yol açmaktadır. (Oğuz, 2013: 49-51).

Türkiye'de 1982 tarihli anayasa, birkaç kez gözden geçirilmiştir. Mevcut anayasada, kimsenin yaş cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı (Md. 50), insanların sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu (Md. 56) ifade edilmiştir. İSG bağlamında aynı maddeye istinaden, çalışma ortamı "güvenli ve sağlıklı" olmalıdır. Anayasanın sosyal devlet anlayışı perspektifinde uluslararası antlaşmalar düzleminde tüm vatandaşların, sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması maksadıyla Türkiye'de 2006 yılından itibaren tüm kamu, özel sektör ve kendi nam ve hesabına çalışanlar tek bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmıştır (Balkır, 2012: 61-62; ILO, 2016: 11-12).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri, İSG konularında yürütülen hizmetlerin iyileştirilmesini öngörmektedir ve Türkiye, bu çerçevede sözleşmeleri imzalamıştır. Ayrıca, 187 sayılı (2006) İSG geliştirme çerçeve sözleşmesi onaylanarak 16 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe konulmuştur (ILO, 2016: 10). Tüm bu sözleşmelerin Türk iç hukukuna yansıtılması ve bu kapsamda Avrupa Sosyal Şartına uyum sağlanması maksadıyla kamu çalışanlarını da içerecek şekilde 6331 sayılı İSG kanunu hazırlanmıştır.

İSG şartlarının iyileştirilmesi kapsamında Türkiye'de İş Kanunu (No.4857, 2003) ve İSG Kanunu (No: 6331, 2012) ile bunlarla ilintili olarak çıkarılan birçok tüzük ve yönetmeliklerle çalışma hayatı düzenlenmeye çalışılmıştır. Bu kanun ve yönetmeliklerle devlet-işveren-işçi hak

ve yükümlülükleri ILO ve AB standartlarına uygun hale getirilerek iş yaşamındaki kalitenin arttırılması amaçlanmaktadır.

### 2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)

Dennis Organ'ın 1977 yılında yaptığı çalışmasında "Tatmin Performans Sağlar" ifadesi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramını literatüre kazandırmıştır. Smith, Organ, Near ve Bateman 1983 yılında konu üzerinde çalışmalara devam ederek ÖVD sergilenmesindeki başat etkinin işten alınan tatmin olduğunu vurgulamışlardır (Smith vd., 1983: 653-663; Altay, 2015: 3-4).

ÖVD kavramını, 1982 yılında Organ ve Bateman 42. Ulusal Yönetim Konferansında bildiri olarak ve 1983 yılında makale olarak yayımladıkları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" çalışmalarında ifade etmişlerdir (Podsakoff vd., 2000: 513; Ertürk, 2014: 5). Yine Smith, Organ ve Near aynı yıl birlikte "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" başlıklı makalede aynı kavramı kullanmışlardır. Podsakoff ve arkadaşları ise, görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok gönüllü olarak sergilenen davranışlar şeklinde tanımlamışlardır (Turnipseed and Murkinson, 2000: 281-302; Altay, 2015: 3).

ÖVD yazında; fazladan rol (extra-role) davranışı (Dyne vd., 1994: 765-802), prososyal (prosocial) davranış (Brief ve Motowidlo, 1986:710-725), kendiliğinden (spontaneous) davranış, bağlamsal (contextual) performans (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98), sivil örgütsel davranışlar (Altay, 2015: 6) ve iyi asker sendromu (good soldier syndrome) (Turnipseed ve Murkison, 1996: 42-47, 2000: 1-16; Organ, 1988a: 4-6) örgütsel vatandaşlık davranışı (Smith vd., 1983: 653-663) gibi tanımlarla ifade edilmektedir. ÖVD bu gibi kavramlarla birlikte anılırken, biçimsel rol davranışlarından farklı olarak değerlendirilmiştir (Moorman ve Blakely, 1995:127-142). Örgüt işleyişinde bir emre dayanmayan, beklenenden fazlasını içeren, aktif katılım (üretkenliği ve çalışkanlığı anlatır) ile zarardan uzak durma olarak adlandırılabilir pasif davranışlar bütünüdür (Bergeron vd., 2013: 958-984; Bitmiş vd., 2014: 3).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları ile ilgili yapılan çalışmalarda Katz'ın 1964 yılında yaptığı çalışmalar temel niteliğindedir. Bu çalışmada örgüt içindeki işbirliği ve yardımlaşma, sistem ve alt sistemleri koruyucu davranışlar, yenilikçi ve girişimci fikirler, kendini geliştirme ve kişisel sorumluluk tarzında sergilenen davranışlar, örgüte katkı sağlayan davranışlar olarak değerlendirilmiştir (Katz, 1964: 131-146).

Smith ve arkadaşları 1983 yılında, alt seviyedeki yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmalarda (mülakat yöntemi) hangi davranışların ekstra rol davranışı olarak değerlendirildiğini sorgulamışlardır. Yaptıkları faktör analizinde ÖVD'nı genel olarak Özgecilik (özgecilik, fedakârlık) ve genel uyumluluk başlıkları altında sınıflandırmışlardır (Smith vd., 1983: 653-663; Organ, 1988a: 4-25). Daha sonra Organ ÖVD ile ilgili sonraki çalışmalarında; nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını da ekleyerek toplam beş boyutlu bir yapı geliştirmiştir (Kaplan, 2011: 29). Ekstra rol davranışlarının genişletilmesi ile yeniden tanımlanan ÖVD'nın boyutları; Diğergamlık-özgecilik (alturizm), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket tabanlı bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenliktir (sportsmanship). Sonra, bu boyutlar için bir ölçek oluşturulmuş (Podsakoff vd., 1990: 107-142) ardından bir çok araştırmalarda bu ölçek kullanılarak boyutlar ve ölçek test



edilmiştir (Mackenzie vd., 1991: 123-150; İşbaşı, 2000: 359-372; Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 245; Ertürk, 2014: 24; Çalışkan ve Arıkan, 2017: 22).

Özgecilik, örgütte iş görenlerin diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, performanslarını arttırma ve işlerini zamanında yetiştirme gibi destek davranışlarını belirtir (Organ, 1988a: 4-7, 1990a: 43-72; Podsakoff ve Mackenzie, 1994: 351-363).

Vicdanlılık (ileri görev bilinci), kişilik profilleri arasında da geçen öz disiplin kavramını ifade eder. Bu kişilik özelliğine sahip iş görenler, kuralları kendi istekleri doğrultusunda içselleştirmektedirler. Kendi davranışlarının sorgulanmasını ve yargılanmasını sağlayan, etik ve ahlak normlarını gözeterek devamlı yardımsever ve ekstra rol davranışlarının sergilenmesini anlatır (Kaplan, 2011: 32; Barksdale ve Werner, 2001: 145-155).

Nezaket, iş görenlerin örgüt amaç ve hedeflerine katkı sağlayacak şekilde, bir sorun çıkmadan önce etkileşim içinde buldukları diğer bireylere, muhtemel sorunların çıkmasını önlemek adına bilgilendirmelerini ifade eder (Organ, 1988a: 4-6; Bitmiş vd., 2014: 5-8; Organ, 1988b: 547-557; Podsakof vd., 2000: 518; Ertürk, 2014: 27).

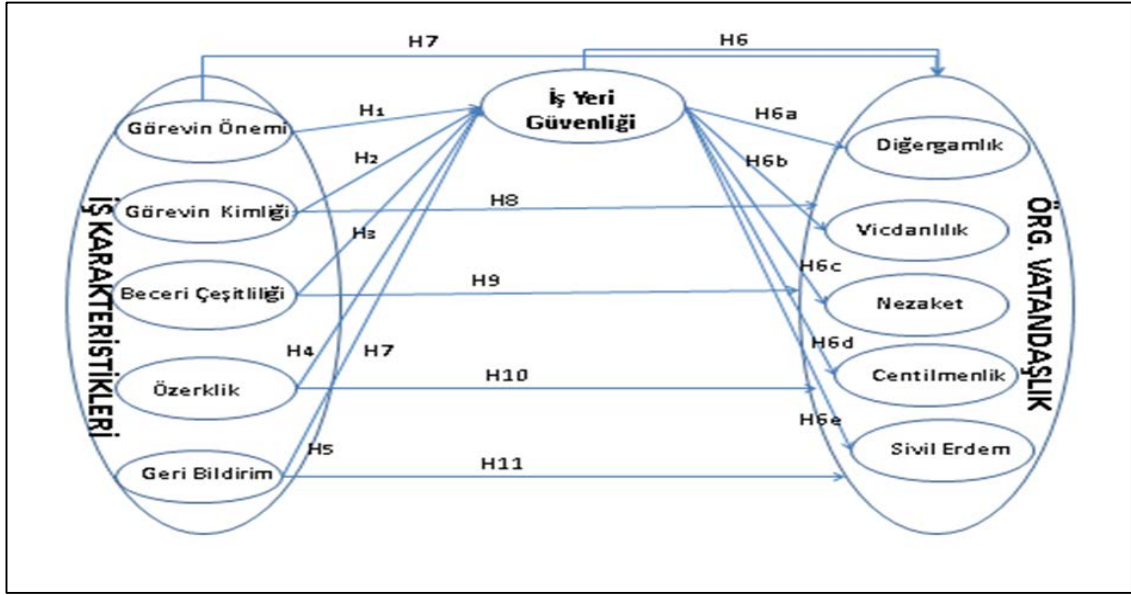
Centilmenlik (sportmenlik ) davranışları, örgüt içinde iş görenlerin gerginliğe sebep olabilecek her türlü söylem ve davranışlardan uzak durmaları, haklı olunmasına rağmen sıkıntılı süreçlerde şikâyetçi olmamaları ve muhtemel çatışma noktalarını görmemezlikten gelmeleri demektir (Organ, 1990a: 43-72; Atalay, 2010: 44; Çetinkaya ve Çimen, 2014: 247; Ertürk, 2014: 26).

Sivil erdem (civic virtue), Graham(1991) tarafından örgütsel katılım, George ve Brief tarafından (1992) örgütsel koruma olarak tanımlanmıştır. İş görenlerin yönetime gönüllü olarak katılmalarını ve iş görenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini ifade eder (George and Brief, 1992: 310-339; Graham 2000: 61-77; Allison vd., 2001: 284; Ertürk, 2014:27).

Çok kültürlü örgüt yapılarında, dil, din, etnik yapı, kültürel farklılıkların sevk ve idaresinde, her seviyedeki idarecilerin gösterecekleri tutum ve davranışlar ayrı bir önem arz etmektedir. Örgütte tek bir dilin kullanılması, aksan dâhil iletişimde farklılıkların azaltılması, dil eğitimi, farklı kültürlerin hassasiyetlerine saygı ve dışa açık kişilik özellikleri, performans üzerinde etkili olacaktır. İş yerlerinde kendi kültürlerine ve değerlerine saygı gösterildiğini algılayan iş görenlerin örgüte bağlılıkları artacak ve ÖVD sergileyeceklerdir (Ely ve Thomas, 2001: 229-273; Pelled, 1996: 615-631).

### **3. Yöntem**

Savunma sektöründe faaliyet gösteren çok kültürlü bir örgütte iş karakteristikleri, İSG ve ÖVD arasındaki ilişkilerin tespitine yönelik bu çalışmada elde edilen veriler (n=686), demografik farklılıklar (yaş, cinsiyet, kıdem vb.) ile birlikte değerlendirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin örnekleme uyumluluğunu belirlemek için yapı geçerlikleri AMOS paket programındaki doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada literatür incelemesi neticesinde oluşturulan hipotezler ve Model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini çok kültürlü savunma sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini savunma sektörü çalışanları arasında basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık 5000 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 357 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1986). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 1000 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Anket gönderilen 1000 kişiden 298'i kimlik bilgilerinin ifşa edilmesi düşüncesi ve kişisel kaygılar ile ankete cevap vermemiş, 702'si geri dönmüş ve 693 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 7 veri seti çıkartılmış ve 686 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. Örneklem sayılarını belirlemeye yönelik bilgiler Çizelge 1'te, sunulmuştur.

**Tablo 1.** Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları (Sekaran, 1992: 253)

Evren Büyüklüğü	100	200	250	500	750	1000	3000	5000	10000000
Örneklem Sayısı	80	132	152	217	254	278	341	357	384

### 3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, savunma sektöründe çalışan katılımcılara gönderilen anket formu iki bölümden ve toplam 55 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 11 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise 44 sorudan oluşan iş karakteristikleri (5 boyut 15 madde), iş yeri güvenliği (1 boyut, 10 madde) ve örgütsel vatandaşlık ölçeği (5 boyut, 19 md.) bulunmaktadır. Ankete katılanların cevapları 5'li Likert tipi ölçek ile belirlenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analizi, ardından, KMO analizi ve Barlett testleri yapılmış, AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri sonrasında Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmış, hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizleri ve değişkenler arası aracılık ilişkilerini ortaya koymak amacıyla Baron ve Kenny

(1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tüm ölçeklerin KMO analiz sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçekler için 0.70 ve üstü olup Barlett testi anlamlı ( $p = 0.000$ ) olarak tespit edilmiştir.

**Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği:** Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Organ (1988) tarafından ortaya konulan beş temel örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu ölçen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek örgütsel vatandaşlık davranışını değerlendirmek üzere, “Diğergamlık” (5 madde), “Vicdanlılık” (3 madde), “Nezaket” (3 madde), “Centilmenlik” (4 madde) ve “Sivil erdem” (4 madde) boyutlarını ölçmek üzere tasarlanmış 19 maddeli bir ölçektir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 5 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Tek boyutta ele alınan analizde ise 0.40’dan düşük faktör yüküne sahip olan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır (V1, V2). Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 5 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle birlikte Tablo 2’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı Örgütsel vatandaşlık bütün olarak(V), diğergamlık (VD), Vicdanlılık (VV), nezaket(VN), centilmenlik(VC) ve sivil erdem(VS) için sırasıyla 0.90, 0.72, 0.70, 0.86, 0.71 ve 0.77 olarak bulunmuştur.

**İş Karakteristikleri Ölçeği:** Çalışanların algıladıkları iş karakteristiklerini belirlemek üzere Hackman ve Oldham (1974)’ün 15 maddeli JDS’ni modifiye ederek kullanan Morris ve Venkatesh (2010) un çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek çok boyutlu tutumu belirlemediğinden her boyut ayrı ayrı ölçekler olarak değerlendirilmiştir. Ölçek 15 soru ile 5 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Ölçek görevin önemi, görevin kimliği, beceri çeşitliliği, özerklik ve geri bildirim olmak üzere her biri 3 maddeden oluşmaktadır.

Örgüt iklimi ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Ancak ölçek bir bütünü temsil etmediğinden boyutlar ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda ölçeklerin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Sadece görevin kimliği boyutunda bir madde düşük faktör yükü nedeniyle çıkarılmıştır (J4). KFA sonuçlarında faktör yükleri 0.64-0.90 arasında değişmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile 1. Düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 1.düzey için yeterli faktör yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle birlikte Tablo 2’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik görevin önemi, görevin kimliği, beceri çeşitliliği, özerklik ve geri bildirim boyutlarının güvenilirliğini sırasıyla 0.75, 0.78, 0.70, 0.81, 0.72 olarak bulunmuştur.

**İş Yeri Güvenliği Ölçeği:** Çalışanların iş yeri güvenliği ile ilgili algısını belirlemek üzere Hayes ve arkadaşları (1998)’nin geliştirdiği 50 soruluk ölçeğin 10 maddeli olan yönetimin güvenlik uygulamaları ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada Gyekye ve Salminen (2005)’nin çalışmasında kullanılan ölçek geçerlemesi yapılarak kullanılmıştır. Gyekye ve Salminen (2005) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur.

İş yeri güvenliği ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı

faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle birlikte Tablo 2’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur.

**Tablo 2. DFA Bulguları**

Değişkenler	$\chi^2$	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSE A ≤.08
1.ÖVD (2.düzy)	524.4	142,2	3.68	0.91	0.89	0.94	0.95	0.92	0.08
2. İş karakteristikleri (1. Düzey)	253,1	80	3,16	0.95	0.92	0.94	0.92	0.93	0.05
4. İş Yeri Güvenliği	124,9	30	4,1	0.96	0.93	0.98	0.97	0.97	0.06

**Not:** Uyum iyiliği değer aralıkları “**kabul edilebilir**” standartlara göre düzenlenmiştir.

### 3.3.Bulgular

Araştırmada öncelikle bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık ve boyutlarının çalışanların uyuşmasına göre farklılık gösterip göstermediği “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Bu kapsamda analize dâhil edilen ülke deneklerinden sayısı 4 ve üstü olan 7 ülke (Türkiye, Azerbaycan, KKTC, ABD, Avustralya, Romanya, Afganistan) ile analizler sürdürülmüştür. Sonuçta örgütsel vatandaşlık ile boyutlarının sadece VİCDANLILIK boyutunda ülkelere göre farklılaştığı ( $p \leq 0.01$ ) belirlenmiştir. Yapılan Tukey testi bulgularına göre ise bu farklılaşmanın Türkiye ve Romanyalılar arasında olduğu belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Çizelgede ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; iş karakteristikleri, örgütsel vatandaşlık ve iş yeri güvenliği arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Tablo 3’de gösterildiği üzere tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Anlamlı olmayan tek ilişki VN-OZ arasındadır.

**Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

Değişken	Ort	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.ÖVD	4,11	0,579	(.90)											
2.VD	3,97	0,683	0,68**	(.72)										
3.VV	4,01	0,762	0,75**	0,48**	(.70)									
4.VN	4,39	0,716	0,82**	0,55**	0,54**	(.86)								
5.VC	3,97	0,704	0,84**	0,47**	0,54**	0,61**	(.71)							
6.VS	4,04	0,702	0,80**	0,45**	0,44**	0,52**	0,64**	(.77)						
7.IS	3,66	0,936	0,49**	0,29**	0,38**	0,33**	0,48**	0,44**	(.94)					
8.GO	4,15	0,827	0,47**	0,32**	0,37**	0,41**	0,40**	0,37**	0,25**	(.75)				
9.GK	3,58	1,061	0,38**	0,17**	0,29**	0,23**	0,40**	0,37**	0,46**	0,36**	(.78)			
10.BC	3,63	0,884	0,30**	0,25**	0,21**	0,18**	0,28**	0,33**	0,25**	0,34**	0,31**	(.70)		
11.OZ	3,10	1,086	0,17**	0,09*	0,12**	0,01	0,25**	0,25**	0,35**	0,11**	0,41**	0,32**	(.81)	
12.GB	3,76	0,834	0,50**	0,30**	0,38**	0,36**	0,47**	0,44**	0,48**	0,41**	0,57**	0,36**	0,44**	(.72)

\*  $p \leq 0.05$ , \*\*  $p \leq 0.01$

**Not:** Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

#### 3.3.1.Değişkenler Arası Regresyon Analizleri

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin (iş karakteristikleri, iş yeri güvenliği) bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık) ile ilişkileri ve aralarındaki etkileşim (yordamalar) aşağıda sunulmuştur. Analizler yapılırken ilk adımda cinsiyet, yaş, çalışma süreleri ve uyruk kontrol altına alınmış ikinci adımda bağımsız değişken analize dâhil edilerek bağımlı değişkeni yordama gücü belirlenmeye çalışılmıştır.

Hipotezleri test etmek maksadıyla yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde, Tablo 4'te de görüldüğü üzere H14, H15 ve H16, desteklenmiştir.

**Tablo 4.** Regresyon Analizi (ÖVD- Görevin Önemi/Görev Kimliği)

	ÖVD		ÖVD		ÖVD		Sonuç
	Adım 1	Adım 2	Adım 1	Adım 2	Adım 1	Adım 2	
Cinsiyet	.01	.02	0,02	0,00	0,02	0,00	
Yaş	-.13***	-.10***	-0,14**	-0,03	-0,14**	-0,11**	
Çalış. Sür.	.01	-.01	0,01	0,01	0,01	0,03	
Uyruk	-.01	.05	-0,01	-0,03	-0,01	-0,03	
Gör.Onm.		.46***	0,02				H7V
Gör.Kim.				0,37***			H8V
Bec. Çeş.						0,29***	H9V
F	3.2*	40.6***	3.13*	22.2***	3.2*	14.5***	
$\Delta R^2$	.01	.22	.01	.14	.01	.09	

\* $p \leq .05$ , \*\* $p \leq .01$ , \*\*\* $p \leq .001$ , v: Desteklendi, ↓: Desteklenmedi.

Diğer hipotezleri test etmek maksadıyla yapılan analiz sonuçları da benzer sonuçlar göstermiş ve H1, H2, H3, H4, H5, H6, H6a, H6b, H6c, H6d, H6e, H7, H8, H9, H10, H11'in desteklendiği görülmüştür.

### 3.3.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası aracılık ilişkilerini ortaya koymak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

İş karakteristiklerinin (GO, GK, BC, OZ, GB) örgütsel vatandaşlığa (ÖV) üzerine etkisini ve bu etkide iş yeri güvenliği (İG)'nin aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.

Bu kapsamda öncelikle çalışanların İG düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, GO, GK, BC, OZ, GB ile ÖV arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 5, 6, 7, 8 ve 9'da verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken GO ve ÖV arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 5). İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında GO nun OV'yi ( $b = .46$ ,  $p \leq .001$ ) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GO'nun aracılığı araştırılan IG'e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda GO'nun IG'ni anlamlı olarak etkilediği ( $b = -.23$ ,  $p \leq .001$ ) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise GO ve aracılığı araştırılan IG birlikte analize sokulmuş ve OV üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GO'un IG ile birlikte analize sokulmasıyla GO nun OV üzerindeki etkisi azalmış ve sürmüştür ( $b = .37$ ,  $p \leq .001$ ), IG'nin de OV üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür ( $b = 0.38$ ,  $p \leq .001$ ). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek maksadıyla hem Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi

anlamli sonuç vermiştir. ( $z = 3.1$ ;  $p \leq 0.001$ ).Tüm bu bulgular GO nun OV ye etkisinde IG'nin KISMİ aracılık rolü ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H12'nin DESTEKLENDİĞİ görölmektedir.

**Tablo 5.** Görevin Öneminin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisinde İşyeri Güvenliğinin Aracılık Testi Sonuçları

		$\beta$	
		IG	OV
GO	<b>Adım 1</b>		
	Cinsiyet		.02
	Yaş		-.10***
	Çalış Sür.		-.01
	Uyruk		.05
	<b>GO</b>		<b>0.46***</b>
	F		40.6***
	$\Delta R^2$		0.22
	<b>Adım 2</b>		
	Cinsiyet	0,00	
	Yaş	-0,13***	
	Çalış Sür.	-0,10*	
	Uyruk	0,08*	
	<b>GO</b>	<b>0,23***</b>	
	F	15.3***	
	$\Delta R^2$	0.09	
	<b>Adım 3 (H12)</b>		
	Cinsiyet		.01
Yaş		-.04	
Çalış Sür.		.02	
Uyruk		.03	
<b>GO</b>		<b>0.37***</b>	
<b>IG</b>		<b>0.38***</b>	
F		64.1***	
$\Delta R^2$		0.34	
Z		<b>3.1***</b>	

\* $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$

Diğer bağımsız değişken için yapılan aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken GK ve ÖV arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 6). İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında GK nun OV'yi ( $b = 0.37$ ,  $p \leq 0.001$ ) anlamli olarak etkilediği görölmüştür. İkinci adımda GK'nun aracılığı araştırılan IG'e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda GK'nin IG i anlamli olarak etkilediği ( $b = -0.42$ ,  $p \leq 0.001$ ) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise GK ve aracılığı araştırılan IG birlikte analize sokulmuş ve OV üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GK'un IG ile birlikte analize sokulmasıyla GK nun OV üzerindeki etkisi azalmış ve sürmüş ( $b = 0.20$ ,  $p \leq 0.001$ ), İG'nin de OV üzerindeki etkisinin sürdüğü görölmüştür. ( $b = 0.39$ ,  $p \leq 0.001$ ). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek maksadıyla hem Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi anlamli sonuç vermiştir. ( $z = 3.6$ ;  $p \leq 0.001$ ).Tüm bu bulgular GK nun OV ye etkisinde IG'nin KISMİ aracılık rolü ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H13'ün DESTEKLENDİĞİ görölmektedir.

**Tablo 6.** Görev Kimliğinin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisinde İşyeri Güvenliğinin Aracılık Testi Sonuçları

		$\beta$	
		IG	ÖV
GK	<b>Adm 1</b>		0,00
	Cinsiyet		-0,03
	Yaş		0,01
	Çalış. Sür.		-0,03
	Uyruk		<b>0,37***</b>
	<b>GK</b>		22,2***
	<i>F</i>		0,14
	$\Delta R^2$		
	<b>Adm 2</b>	-0,01	
	Cinsiyet	-0,07	
	Yaş	-0,09*	
	Çalış. Sür.	0,03*	
	Uyruk	<b>0,42***</b>	
	<b>GK</b>	35,8***	
	<i>F</i>	0,20	
$\Delta R^2$			
<b>Adm 3 (H13)</b>			
Cinsiyet		0,004	
Yaş		-0,004	
Çalış. Sür.		0,04	
Uyruk		-0,03	
<b>GK</b>		<b>0,20***</b>	
<b>IG</b>		<b>0,39***</b>	
<i>F</i>		41,1***	
$\Delta R^2$		0,26	
<i>Z</i>		<b>3,6***</b>	

\* $p \leq .05$ , \*\* $p \leq .01$ , \*\*\* $p \leq .001$

Diğer bağımsız değişken için yapılan aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken BC ve ÖV arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 7). İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında BC'nun ÖV'yi ( $b = 0.29$ ,  $p \leq 0.001$ ) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda BC'nun aracılığı araştırılan IG'ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda BC'nin IG'ye anlamlı olarak etkilediği ( $b = -0.22$ ,  $p \leq 0.001$ ) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise BC ve aracılığı araştırılan IG birlikte analize sokulmuş ve ÖV üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda BC'nun IG ile birlikte analize sokulmasıyla BC'nun ÖV üzerindeki etkisi azalmış ve sürmüş ( $b = 0.19$ ,  $p \leq 0.001$ ), IG'nin de ÖV üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür. ( $b = 0.20$ ,  $p \leq 0.001$ ). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi anlamlı sonuç vermiştir ( $z = 4.6$ ;  $p \leq 0.001$ ). Tüm bu bulgular BC'nun ÖV'ye etkisinde IG'nin KISMİ aracılık rolü ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H14'ün DESTEKLENDİĞİ görülmektedir.

**Tablo 7.** Beceri Çeşitliliğinin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisinde İşyeri Güvenliğinin Aracılık Testi Sonuçları

		$\beta$	
		IG	OV
BC	<b>Adım 1</b>		
	Cinsiyet		0,00
	Yaş		-0,11 **
	Çalış. Sür.		0,03
	Uyruk		-0,03
	<b>BC</b>		<b>0,29***</b>
	<b>F</b>		14,5***
	<b><math>\Delta R^2</math></b>		.09
	<b>Adım 2</b>		
	Cinsiyet	-0,01	
	Yaş	-0,17 ***	
	Çalış. Sür.	-0,07	
	Uyruk	0,03	
	<b>BC</b>	<b>0,22***</b>	
	<b>F</b>	14,2 ***	
<b><math>\Delta R^2</math></b>	.09		
<b>Adım 3 (H14)</b>			
Cinsiyet		-.004	
Yaş		-.03	
Çalış. Sür.		.06	
Uyruk		-.03	
<b>BC</b>		<b>.19***</b>	
<b>IG</b>		<b>.20***</b>	
<b>F</b>		42,2***	
<b><math>\Delta R^2</math></b>		.25	
<b>Z</b>		<b>4,2***</b>	

\* $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$

Diğer bağımsız değişken için yapılan aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken OZ ve ÖV arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 8). İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında OZ'nun OV'yi ( $b = 0.18$ ,  $p \leq 0.001$ ) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda OZ'nun aracılığı araştırılan IG'ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda OZ'nin IG i anlamlı olarak etkilediği ( $b = -0.32$ ,  $p \leq 0.001$ ) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise OZ ve aracılığı araştırılan IG birlikte analize sokulmuş ve OV üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda OZ'un IG ile birlikte analize sokulmasıyla OZ'nun OV üzerindeki etkisi ortadan kalkmış ( $b = 0.02$ ,  $p > 0.05$ ), İG'nin de OV üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür. ( $b = .47$ ,  $p \leq 0.001$ ). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi anlamlı sonuç vermiştir. ( $z=3.2$ ;  $p \leq 0.001$ ). Tüm bu bulgular OZ'nun OV'ye etkisinde IG'nin TAM aracılık rolü ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H15'in DESTEKLENDİĞİ görülmektedir.



**Tablo 8.** Özerkliğin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisinde İşyeri Güvenliğinin Aracılık Testi Sonuçları

		$\beta$	
		IG	OV
OZ	<b>Adım 1</b>		
	Cinsiyet		0,02
	Yaş		-0,14***
	Çalış. Sür.		0,03
	Uyruk		-0,03
	<b>OZ</b>		<b>0,18***</b>
	F		6,7***
	$\Delta R^2$		.04
	<b>Adım 2</b>		
	Cinsiyet	-0,001	
	Yaş	-0,19***	
	Çalış. Sür.	-0,05	
	Uyruk	0,004	
	<b>OZ</b>	<b>0,32***</b>	
	F	24,2***	
$\Delta R^2$	.14		
<b>Adım 3 (H15)</b>			
Cinsiyet		-0,009	
Yaş		-0,047	
Çalış. Sür.		0,05	
Uyruk		-0,03	
<b>OZ</b>		<b>0,02</b>	
<b>IG</b>		<b>0,47***</b>	
F		34,9***	
$\Delta R^2$		.21	
z		<b>3,2***</b>	

\*p $\leq$  .05, \*\* p $\leq$  .01, \*\*\* p $\leq$  .001.

Diğer bağımsız değişken için yapılan aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken GB ve ÖV arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 9). İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında GB'nun OV'yi ( $b = 0.49$ ,  $p \leq 0.001$ ) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GB'nun aracılığı araştırılan IG'ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda GB'nin IG'ye anlamlı olarak etkilediği ( $b = -0.43$ ,  $p \leq 0.001$ ) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise GB ve aracılığı araştırılan IG birlikte analize sokulmuş ve OV üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GB'nun IG ile birlikte analize sokulmasıyla GB'nun OV üzerindeki etkisi sürmüştür ve azalmıştır ( $b = 0.34$ ,  $p > 0.05$ ), IG'nin de OV üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür. ( $b = 0.33$ ,  $p \leq 0.001$ ). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu teyit etmek amacıyla hem Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi anlamlı sonuç vermiştir. ( $z = 4.2$ ;  $p \leq 0.001$ ). Tüm bu bulgular GB'nin OV'ye etkisinde IG'nin KISMİ aracılık rolü ÜSTLENDİĞİNİ göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H16'nın DESTEKLENDİĞİ görülmektedir.

**Tablo 9.** Geri Bildirimin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisinde İşyeri Güvenliğinin Aracılık Testi Sonuçları

		$\beta$	
		IG	OV
GB	<b>Adım 1</b>		
	Cinsiyet		0,02
	Yaş		-0,05
	Çalış. Sür.		0,03
	Uyruk		-0,03
	<b>GB</b>		<b>0,49***</b>
	<i>F</i>		41,7***
	$\Delta R^2$		.24
	<b>Adım 2</b>		
	Cinsiyet	.003	
	Yaş	-.11**	
	Çalış. Sür.	-.06	
	Uyruk	.03	
	<b>GB</b>	<b>.43***</b>	
	<i>F</i>	40,8***	
$\Delta R^2$	.22		
<b>Adım 3 (H16)</b>			
Cinsiyet		.01	
Yaş		-.01	
Çalış. Sür.		.05	
Uyruk		-.03	
<b>GB</b>		<b>.34***</b>	
<b>IG</b>		<b>.33***</b>	
		<b>.3***</b>	
<i>F</i>		54,0***	
$\Delta R^2$		.31	
<i>Z</i>		<b>4,2***</b>	

\* $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$

#### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel sorunsalı; iş karakteristikleri, işyeri güvenliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkilerinin çok kültürlü ortamda incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde Model kapsamında oluşturulan toplam 21 hipotezin desteklenmediği görülmüştür.

İş görenlerin ait oldukları ülke aidiyeti ile ÖVD arasındaki ilişkilerde ÖVD ile boyutlarının sadece vicdanlılık boyutunda ülkelere göre farklılaştığı görülmektedir. Vicdanlılık boyutu ÖVD boyutları içerisinde centilmenlik ve sivil erdem davranışları ile birlikte örgüte yönelik davranış grubunu ifade eder. Genelleştirilmiş itaat olarak adlandırılabilen vicdanlılık yüksek öz disiplin ve ileri görev bilinci ile ilişkilendirilebilir.

Bu bulguların nedenleri olarak, bu tür görevlerde çalışacak personelin; genel olarak uyumlu ve disiplinli kişiler arasından seçilmesi, göreve yönelik kurslara tabi tutulması, belirli

bir yabancı dil bilme şartına bağlı olması ve bu personelin bilişsel ve duyuşsal nedenlerle kendilerini ait oldukları ülkeyi temsil etme saikiyle hareket ettikleri sırlanabilir. Ortak ve/veya benzer hiyerarşik örgüt (savunma sektörü) yapılarının hemen hemen tüm ülkelerde benzer özellikler göstermesi ve ortak yabancı dil kullanımı ile örgüt içi bütünleşmenin sağlanması (Lauring and Selmer, 2011: 324-343), hizmet içi eğitim, diğer kültür değerlerine saygı temelinde ortak örgüt norm ve değerlerin oluşturulması (Pelled, 1996: 615-631; Ely and Thomas, 2000: 229-273) ve farklılıkların gözetilerek çok seslilik ile örgüt başarısının sağlanması/ideme ettirilmesinin (Stahl vd., 2010: 439-447) ÖVD'nin sergilenmesinde etkili olduğu ifade edilebilir.

İş karakteristikleri ile iş(yeri) güvenliği (iş görenlerin İSG algıları) arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin (H1, H2, H3, H4, H5) desteklediği görülmüştür. İş karakteristikleri ve işyeri güvenliği değişkenlerinin regresyon analizleri değerlendirildiğinde; görevin önemi alt boyutunun İSG algısını, görevin kimliğinin İSG algısını, beceri çeşitliliğinin İSG algısını, özerkliğin İSG algısını, geri bildirim İSG algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre, iş karakteristiklerinin tüm boyutlarının İSG algılarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. İş karakteristikleri modelinin işlerin tasarımı ve ergonomi mühendisliği ile ilişkisi göz önüne alındığında iş görenlerin fiziki ve psikolojik çalışma şartlarını gözeterek yaklaşımın güvenli işyeri algısının oluşumuna katkı sağladığı ifade edilebilir. Elde edilen bu bulgular Mattila ve Kiviniity (2007: 243-252) ile Mark ve arkadaşları (2010: 565-588)'ın çalışmalarıyla benzerlik gösteren olumlu bulgulardır.

Çalışmada iş yeri güvenliğinin (İSG algılamaları) ÖVD ve alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin (H6, H6a, H6b, H6c, H6d, H6e) regresyon testleri sonucunda desteklediği belirlenmiştir. Regresyon testleri değerlendirildiğinde; İSG'nin genel ÖVD'nı, İSG'nin ÖVD alt boyutu diğergamlığı, vicdanlılığı, nezaketi, centilmenliği, sivil erdem davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

İşyeri güvenliği (İSG algısı), iş görenlerin ÖVD'nı yönlendirmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının iş gören, aile ve toplum açısından maliyetleri değerlendirildiğinde, güven(lik)li işyeri ortamı ve güvenli davranışların tüm paydaşların yararına olacağı bilinmektedir. Yönetimin olumlu İSG politikalarının iş görenlerde karşılık bulduğu (sosyal değişim-karşılıklılık ilkesi) ve onların fiziksel ve psikolojik iyi olma haline katkıları neticesinde ÖVD'nin sergilenme düzeylerinin artacağı öngörülmektedir. Çalışmada tespit edilen bulgular yazında olumlu diğer bulgularla benzerlik göstermektedir. Hipotez testleri sonucunda elde edilen bulgular; Lisa ve Lillian (2016: 626-642), Reader ve arkadaşları (2017: 362-385)'ın çalışmaları sonucunda elde ettikleri bulguları ile örtüşmektedir.

İş karakteristiklerinin (görevin önemi, görevin kimliği, beceri çeşitliliği, özerklik, geri bildirim) ÖVD üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin (H7, H8, H9, H10, H11) regresyon testleri sonucunda desteklediği görülmüştür. Regresyon analizleri değerlendirildiğinde; İş karakteristiklerinin görevin önemi alt boyutu ÖVD'nı, görevin kimliği ÖVD'nı, beceri çeşitliliği ÖVD'nı, özerklik ÖVD'nı, geri bildirim ÖVD'nı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

İş karakteristikleri ve ÖVD arasındaki bulgular değerlendirildiğinde, çok kültürlü savunma sektöründe çalışan iş görenlerin işlerinde beceri çeşitliliği gerektiren ve onlara yeteneklerini kullanma fırsatı sunan, işlerinde özerklik tanıyan, görevlerin kimliğinin ve anlamının değer ifade ettiği, işlerinden memnun oldukları ve hedef kitleden (müşteri, üst, ast ve diğer iş arkadaşları) alınan olumlu geri bildirimlerin ÖVD sergilenmesine katkıda bulunduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgular yazında; Piccolo ve Colquitt (2006: 327-340)'in Chiou ve Chen (2005: 523-539)'in bulgularıyla örtüşmektedir.

Çalışmada oluşturulan model kapsamında iş karakteristikleri alt boyutları ÖVD'na etkisinde iş yeri güvenliğinin aracılık rolünü test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler (H12, H13, H14, H15, H16) hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda desteklendiği görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizleri değerlendirildiğinde; iş karakteristikleri alt boyutlarının (görevin önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, özerklik, geri bildirim) tümünün ÖVD'na etkisinde iş yeri güvenliğinin (İSG algısı) kısmi aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler (iş karakteristikleri, İSG, ÖVD) çok kültürlü örgüt zemininde irdelendiğinde, yazındaki benzer bulguların elde edildiği çalışmalar kapsamında; Gyekye ve Salminen (2005: 805-820) ve Özpehlivan (2015: 256-289)'in çalışmaları ile örtüşmektedir. İş yerlerinde yönetimin koruyucu ve gözetici iş yeri güvenliği uygulamaları zemininde, iş gören-iş uyumun sağlandığında, zenginleştirilmiş ve beceri çeşitliliği yüksek işler, gelişme ihtiyacı yüksek iş görenler ile bulunduğu iş görenlerin motivasyonu artmakta, motive olan iş görenler ise karşılıklılık normu (sosyal mübadele) ilkesi çerçevesinde örgütsel vatandaşlık sergilemeleri noktasında istekli hale gelmektedirler. Özellikle iş kazası, meslek hastalığı ve hayati risklerin yüksek olduğu savunma sektörü ve benzeri örgüt yapılarında iş görenlerin iş güvenliği ve sağlık politikalarına olan duyarlılığı normal olarak daha yüksek olacaktır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, çok kültürlü savunma sektöründe yapılan araştırma bulgularının yukarıda açıklanan çalışmaların bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Özellikle bahse konu çok kültürlü örgütte görev öncesi eğitim, ortak yabancı dil (İngilizce) konuşulması, tüm paydaş ülkelerin aynı ortak terminolojiyi kullanmaları, görev süresince uyum kursları ve karşılıklı kültürleri tanıtıcı programların genel örgüt uyumunda etkili olduğu gözlenmektedir. Son tahlilde, kişiler, yönetimce sağlanan sağlıklı ve güven(lik)li örgüt ikliminde, kendi yeteneklerine uygun, doğru işlerde çalıştıklarında, biçimsel rol davranışlarının ötesinde isteğe bağlı örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri noktasında motive oldukları ifade edilebilir.

Sektörün özelliği itibari ile kadın katılımcılarının azlığı ve seçilen örneklemin, evrenin kendisine göre küçüklüğü, diğer kısıtları arasında görülmektedir. Sosyal bilimlerde genel kısıtlara ilaveten, sosyal beğenilirlik etkisi ile zaman, mekân ve insan ögesinin değişkenliği, bulguların sonuçları hakkında genelleme yapılmasını engellemektedir. Katılımcıların ankete verdikleri cevaplarda genel kabul görmüş/görececek seçenekleri tercih etme ve ülkelerini temsil etme duyguları ile objektif olamama ihtimalleri bulunmaktadır. Özellikle savunma sektörü göz önüne alındığında, ülkelerin/örgütlerin/kişilerin olduğundan daha farklı (güçlü, yenilmez, güvenli, haklı dava vb.) niteliklere sahip olunduğunun gösterilmesi diğer kısıtlar arasında görülmektedir.

İş karakteristikleri, kişilerin İSG algılamaları, iş tatmini ve istendik vatandaşlık davranışlarının, örgüt uygulamaları açısından değerlendirildiğinde, işin anlamlılığı ve önemi, kültürler arasında (ulusal-çok uluslu, sivil-askeri, kamu-özel sektör vb) değişkenlik

gösterecektir. Bu kapsamda kültürler arası motive edici potansiyelleri içinde barındıran etken/değişkenlerin farklılık gösterebileceği, ülkelerin gelişmişlik düzeyi, teknoloji ve örgütsel tasarım politikaları, öncelik ve beklentilerdeki ayırt edici faktörlerin çeşitlilik gösterebileceği dikkate alınmalıdır.

### **KAYNAKÇA**

- Allison, B. J.-Voss, Rihard S.-Dryer, S. (2001), Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Education for Business*, 76(5), ss. 282-289.
- Altay, A. (2015), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Kişilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Balkın D. B. vd., (2004), *Managing Human Resources*, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, Fourt Edition, USA,
- Balkır, Z. G. (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 2012/1, s.56-91.
- Barksdale, K. Werner, J. M. (2001), Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship, *Journal of Business Research*, 51: ss. 145-155.
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti., Kariyer Yayınları:59, Yönetim Dizisi:15, 1.Baskı, İstanbul.*
- Bergeron, D. M. vd. (2013), Organizational Citizenship Behavior And Career Outcomes: The Cost Of Being A Good Citizen, *Journal Of Management*, Vol.39, pp. ss. 958-984.
- Bitmiş, M. G.-Sökmen, A.-Turgut, H. (2014), Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirliliğinin Yeniden Değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16/2, ss. 1-14.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J., (1993), Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, N. Schmitt ve W. C. Borman (Editör), *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, ss. 71-98.
- Brief, A. P ve Motowidlo, S. J. (1986), Prosocial Organizational Behaviors, *Academy of Management Review*, 11 (4), 710 - 725.
- Chiou, S. F. ve Chen, H. L. (2005), Relationship Between Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role Of Job Satisfaction, *Social Behavior & Personality*, An International Journal, Vol.33, Issue 6, ss. 523-539, 17s, 4 charts.
- Çalışkan, A. ve Arıkan Ö. (2017), Sağlık Sektörü Çalışanlarında Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi Davranışa Etkisi Örgütsel Vatandaşlık Davranışları' nın Bu Etkideki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Mersin İli Örneği, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2) 2017, 17-38.
- Ely, R.J. and Thomas, D.A (2001), Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Process an Outcomes, *Administrative Science Quaterly*, 46, ss.229-273.
- Erez, M. (2011), Cross-cultural and Global Issues in Organizational Psychology. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 807-854). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ertürk, E. (2014), Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Konya.*

- George, J. M., and Brief, A.P. (1992), "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work–Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, V.112, ss.310-339.
- Graham, J.W. (2000), "Promoting Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior: Contemporary Questions Rooted in Classical Quandaries from Political Philosophy", *Human Resource Management Review*, C.10, S.1, ss. 61-77.
- Güvercinci, M. (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem", *İşveren* Haziran.
- Gyekye S.A. and Salminen S. (2005), "Are 'good soldiers' safety conscious? An examination of the relationship between organizational citizenship behaviours and perception of workplace safety", *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, V. 33(8), ss. 805–20.
- Hackman, J. R. and Lawler, E. E. (1971), "Employee reactions to job characteristics", *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, ss. 259-286.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975), "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), ss.159-170.
- Herzberg, F. (1965), "The Motivation To Work Among Finnish Supervisors", *Personnel Psychology*, Vol.18 Issue 4, Winter, ss. 393-402, 10s.
- ILO (2016), "Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Profili", Ankara. <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>, (13.03.2016).
- İleri, Ü. (2014), "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile Sosyo-Ekonomik Sonuçları", *Efil Yayınları*, Ankara.
- İş Kanunu (Sayı No: 4857, 2003).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Sayı No: 6331, 2012).
- İşbaşı, J. Ö. (2000), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine ilişkin Bir Çalışma", 8 nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi:(Muğla), ss. 359-372.
- Kaplan, İ. (2011), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama", *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı*, Konya.
- Kaşlı, M. (2007), "İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), ss. 159-174.
- Katz, D. (1964), "The Motivational Basis of Organizational Behavior", *Behavioral Science*, S.9, ss. 131-146.
- Lisa E. B., Lillian E. (2016), "Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: The mediating role of positive affect", *Personnel Review*, Vol. 45 Issue: 4, ss. 626-642.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", M.D., Dunette (Editör), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, ss. 1297-1349.
- Mackenzie, S. B.-Podsakoff, P. M.-Fetter R. (1991), "Organizational Citizenship Behavior And Objective Productivity As Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons", *Performance, Organizational Behavior and Human Decision Processes*, V. 50, ss. 123-150.
- Mark G. W. vd. (2010), "Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 77, Issue 4, ss. 565–588.

- Mattila, M. and Kiviniitty J. (July 2007), Job characteristics and occupational safety of manufacturing jobs at different levels of automation, *International Journal of Human Factors in Manufacturing*, Volume 3, Issue 3, ss. 243–252.
- Metinsoy, T. (2010), A Method Of Evaluatin Of Relationship Between The Safety Management And Overall Safety Performance İn Construction İndustry, Unpublished Ph. D. Thesis Boğaziçi University, İstanbul.
- Moorman, R. H. Blakely, G. L. (1995), Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, V.16, ss. 127-142.
- Oğuz, Y. A. (2013), Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ,İş gören ve İşveren Hukuki Yükümlülükleri, Yayınlanmamış Y.L. Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Organ D. W. (1988a), Organizational Citizenship Behavior: he Good Soldier Syndrome, Lexington, MA Lexington Books.4-8
- Organ, D.W. (1988b), A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis, *Journal of Management*, S.14, ss.547-557.
- Özkalp, E. (2003), Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı, *Kamu-İş*, S.2/2003.
- Özpehlivan, M. (2015), Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye etkileri: Türkiye-Rusya Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Pelled, L. H. (1996), Demographic Diversity, Conflict and Work Group Outcomes: An Intervening Process Theory, *Organization Science*, V.7, ss.615-631
- Piccolo, R. F. ve Colquit, J. A. (2006), Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics, *Academy of Management Journal*, V.49 (2), ss. 327-340.
- Podsakof, P. M. vd. (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the heoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3), ss. 513-563.
- Podsakoff, P. vd. (1990), Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors, *Leadership Quarterly*, V.1, ss. 107-142.
- Podsakoff, P.M. and Mac Kenzie, S.B. (1994), Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness, *Journal of Marketing Research*, August, ss. 351-363.
- Reader, T. W. (2017), Organizational support for the workforce and employee safety citizenship behaviors: A social exchange relationship, *Human Relations*, SAGE Journals, Vol 70, Issue 3., ss. 362-385.
- Robbins, S. P. (1996), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*, 7.bs., New Jersey, Prentice Hall.
- Sekaran, U., (1992), *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Smith, C.A.-D. Organ- Near, Y. (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68(4), ss. 653-663.
- Şahin, N. S. (2010), Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Y.L. Tezi, Malatya.
- Şimşek, M. S.- Akgemci, T.-Çelik, A. (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Thomas, D. A. and Robin J, E. (1999), Farklılıklara Önem Kazandırmak, İnsanları Yönetmek, Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, Çeviren: Gündüz Bulut, MESS Yayınları, Yayın No: 307, 4.Baskı, İstanbul.
- Turnipseed, D. and Murkison, G. (1996), Organizational Citizenship Behavior an Examination of Influence the Workplace, Leadership and Organizational Development Journal, V.17, ss. 42-47.
- Turnipseed, D. and Murkison, G. (2000), Good Soldiers and Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior and the Work Environment, North American Journal of Psychology, V. 2, No.2, ss. 281-302.
- Uysal, B. (2014), Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Çevresinde İş Dizaynı ve İş Özelliklerinin Proaktif İş Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.