

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE AKADEMİK BAŞARILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*

ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı genel olarak beş boyutta ele alınmaktadır: Diğergamlık, sivil erdem, vicdanlılık, sportmenlik ve nezaket. Bu çalışmada, geliştirilen bir soru formu aracılığı ile üniversite öğrencilerinin başarıları ve öğrencilerin bazı demografik özellikleri ile ÖVD düzeyleri arasındaki ilişkiler veya farklılıklar araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analizlerinde, başarı seviyesi ile ÖVD düzeyi arasında pozitif yönlü, yaş ve tekrara kalınan ders sayısı ile ÖVD arasında ters yönlü ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, yapılan farklılık analizleri ile de öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfları itibarıyla (kaçıncı sınıfta oldukları) ve öğrencilerin gündüz ya da ikinci öğretim öğrencileri olmaları itibarıyla ÖVD'nin farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Davranış

GİRİŞ

İnformel organizasyon tanımları ile benzerlik gösteren örgütsel vatandaşlık davranışı 1980'li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmuştur. Bu davranışın örgüt performansını ve bireysel performansı artırdığı son 20 yılda yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Özellikle iş tatmini, motivasyon, örgütsel adalet ve performans ile ilişkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Türk işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar henüz devam etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kamu ve özel sektör kuruluşlarında çeşitli yönleriyle araştırılmaya değer bir konudur. Bu çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının üniversite öğrencileri açısından ele alınmıştır. Başka meslek dalları da elbette araştırmalara konu edilebilir. Konunun çok yönlü olarak ele alınması kurumsal ve bireysel başarıların artırılmasında bilgisel altyapı oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.

I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel davranış ve yönetim biliminin temel araştırma konularından biri haline gelmiştir. Bu davranış çeşitli açılardan incelenmiş ve diğer bazı davranışlar üzerindeki etkileri yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı "biçimsel ödül sistemini dikkate

* Yrd. Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

Makalenin geliş tarihi: Mayıs 2003, kabul tarihi: Aralık 2003

almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988:4). Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışların bireyin organizasyondaki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmiştir (İşbaşı, 2000:359). Greenberg ve Baron (2000), örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır (Greenberg and Baron, 2000:372). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Acaba işletme içinde her tür olumlu gönüllü davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir mi? Bu sorunun yanıtı, yapılan davranışın niteliğine göre değişmektedir. Eğer davranış gönüllü ise, işletme ve işletmenin personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade ediyor ve işletmede diğer çalışan bireyler tarafından kabul edilebilir nitelikte ise bu davranış vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir.

Organ’ın örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili tanımı Katz ve Kahn’ın “ekstra rol davranışı” kavramı tanımına benzemektedir. (Katz and Kahn, 1978:76).

Formel iş değerlemesi tarafından ölçülmeyen, formel ödül sistemi ile bağlantılı olmayan ve örgütsel olarak istenenden daha fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol davranışını ortaya koyan örgütsel vatandaşlık davranışı, informal ve gönüllü bir örgüt davranışını ortaya koyduğu için, literatürde bazı araştırmacılar tarafından “iyi asker davranışı” olarak ifade edilmiştir (Turnipseed, 2002:7). Örgütlerde çalışan bireylerin niçin ekstra rol davranışı sergileyecekleri veya niçin iyi birer vatandaş olacakları örgüt ile çalışan arasındaki ilişkilerle ilgilidir.

Smith, Organ ve Near (1983) ile Bateman ve Organ’ın (1983) yaptığı araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ilk araştırmalardır. Bu araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde iş tatmini olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırmalardan 12 yıl sonra Organ ve Ryan, bu araştırmanın sonucuna benzer bir sonuçla, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde yattığını belirlemişlerdir.

Sonraki yıllarda yapılan araştırmalarla örgütsel vatandaşlık davranışının diğer belirleyicileri ortaya konulmuştur. Kişilikle olan ilgisi Organ (1990); Organ ve Lingl (1995) ve Penner ve diğerleri (1997) tarafından araştırılmış, adaletle olan ilişkisi Moorman (1993), Aquino (1995), Skarlicki ve Latham (1996), Padsakoff, Mackenzie ve Boomer (1996) tarafından araştırılmıştır. Motivasyon teorileri ile olan ilişkileri ise Kemery, Bedeian ve Zacur (1996), Tang ve İbrahim (1998) tarafından incelenmiştir.

Yapılan araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin, örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Borman ve Motowidlo, 1997; Williams ve Anderson, 1991; Netemeyer vd., 1997.).

II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TÜRLERİ

Örgütsel vatandaşlık davranışı yukarıda da bahsedildiği üzere temelde örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşir. Beklenen davranışların ötesini ifade eder. Son yıllardaki literatür incelendiğinde temel olarak bu davranışların ikiye ayrıldığı görülmektedir (Baron, 1998; Farh vd., 1997; Baron, 2000). Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde ortaya çıkar.

Bu iki tür arasında anlamlı bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil örgüte zarar vermemektir. Bir maça çıkarırken yenmek düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı anlama gelmez. Buradaki farklılık da benzer bir farklılıktır.

Teoride böyle bir farklılık bulunsa da, uygulamada her iki davranış da arzulanan davranıştır. İster aktif katılım ister kaçınma şeklinde ortaya çıkmış olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlarda bulunmaktır. Bu iki tür davranış arasındaki farklılıkların nedeni kişisel farklılıklar veya örgütsel farklılıklardır.

III. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL YAŞAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel yaşamda bireylerin iş tatminleri, motivasyon düzeyleri, performansları, moralleri ve örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgilidir. Çalışanların vatandaşlık davranışı arttıkça örgütteki iş başarımları da yükselecektir. Yöneticiler için bireylerin iş başarımları düzeylerinin yükselmesi amaçlara ulaşılması yolunda önemli bir unsurdur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyon içinde temel olarak üç noktada örgütsel yaşamı etkilemektedir. Bunlardan birincisi, bireylerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırmasıdır (Niehoff, 2002:4). Yardımlaşan birey iyi bir vatandaşdır, görüşü hakimdir. Bu bakımdan, örgüt içerisinde bilgi paylaşımını ve bilgi edinim oranını arttıracaktır. Yardımlaşma, hem örgüte yeni katılan bireyler açısından hem de eskiden beri çalışan bireyler açısından önemli bir avantajdır.

İkinci önemli etkisi, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesidir (Slaughter, 1997:76). Çünkü, vatandaşlık davranışı örgütü düşünmeyi, örgütün yanında olmayı ve gerektiğinde örgüt için çeşitli ekstra fedakarlıklar yapmayı gerektirmektedir. Sorumluluk duygusunun çalışanlarda gelişmesiyle, örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşmaktadır. Çalışanların yetkilerini belirli sorumluluk çerçevesinde kullanması, örgüt içerisinde yöneticilerin denetimlerini kolaylaştıracak ve bireysel özdenetimi arttıracaktır.

Üçüncü etki ise, çalışanların pozitif tutumları ile ilgilidir. Bu pozitif düşünce örgüt içinde bireylerin iş başarımlarını etkileyecektir (Fisher, 1990:609). Elbette çalışanların pozitif düşüncelerinin tek nedeni vatandaşlık davranışı değildir, pek çok nedenle bireyler pozitif düşünceye veya tutuma sahip olabilirler. Pozitif düşünce sadece iş başarımlarını değil, diğer örgüt üyeleri ile iyi geçinmeyi ve olaylara pozitif yaklaşmayı da beraberinde getirir.

Örgüt yaşamında bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden biridir. Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindedir. Bu bakımdan, örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsurdur. Bir toplumun gelişmesi ve gelişen çağa ayak uydurması o toplumda yaşayan insanların sorumluluğunda ise, bir örgütün gelişmesi de o örgütte yaşayan insanların sorumluluğundadır. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakatine, çalışmasına, özverisine ve bağlılıklarına bağlıdır. Genel olarak ifade edildiğinde başarı iyi vatandaş olmak demektir. Örgütsel etkinlik açısından olumlu davranışları yapmak, olumsuz davranışlardan kaçınmak, örgütsel vatandaşlık davranışını etik inancı ile bağlantılı bir olgu haline getirir (Bingöl vd, 2003:495) Çünkü, iyi vatandaşlar doğru olan davranışları yapar. O halde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşamda etik değerlere bağlılığı artırıcı bir etkisi de bulunmaktadır.

IV. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI VE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Organ, geliştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta ele almıştır (Organ, 1988:25). Bu boyutlar şunlardır:

- **Diğergamlık (özgecilik):** Organizasyonda işle ilgili ortaya çıkan problemlerde diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmayı ifade etmektedir (Podsakof and Mackenzie, 1994:351). Bu boyut üniversite öğrencileri açısından düşünüldüğünde, derslerinde sorun olan diğer öğrencileri çalıştırmak, ders notlarını vermek, ev ödevlerinde yardımcı olmak olarak kendini göstermektedir (Allison vd, 2001:282).
- **Sivil erdem:** Organizasyonun yaşamına aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade etmektedir (Podsakof and Mackenzie, 1994:351). Üniversite öğrencileri açısından bu boyut, üniversite veya fakülte düzenlenmiş çeşitli etkinliklere katılma olarak anlaşılmaktadır (Allison vd., 2001:282).
- **Üstün Görev Bilinci:** Organizasyon üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmayı ifade etmektedir (Organ, 1990:47). Üniversite öğrencileri açısından üstün görev bilinci, gönüllü sınıf içi tartışmalara katılmak, sınıf veya fakülte içinde gönüllü olarak bazı çalışma gruplarının içinde yer almak şeklinde ortaya çıkar (Allison vd., 2001:282).

- **Centilmenlik:** Örgüt içinde bireyler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzlukları tolere etme anlamına gelmektedir. Öğrenciler açısından sportmenlik ise, sınıf veya fakülte içinde çıkan çatışmaları önlemede rol alma, öğrenciler arasındaki sorunları gidermede görev alma şeklinde kendini gösterir.
- **Nezaket:** Organizasyon içindeki işbölümünden kaynaklanan karşılıklı birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir. Öğrenciler açısından nezaket, ders hocaları ve diğer öğrenci arkadaşları ile olan olumlu ilişkilerini ifade eder.

Bu boyutlar çeşitli işletme türlerinde ve birimlerinde uygulama olarak farklılıklar gösterebilir. Bir üniversitede veya bir oteldeki örgütsel vatandaşlık davranışı teorik olarak benzerlik gösterse de uygulama da farklılıklar elbette olacaktır.

V. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK BAŞARILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN ERCİYES ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

A. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğrencilerin akademik başarılarında bu davranışın etkisini belirlemektir. Bu ana temel amaç dışında, öğrencilerin başarılarının yükseltilmesinde örgütsel vatandaşlık davranışından istifade edilip edilemeyeceği ve öğrencilerin bazı demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemek bu araştırmanın diğer amaçlarıdır.

B. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evreni, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme, İktisat ve Maliye bölümleri lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma, 208 öğrencilik bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir. 208 öğrenci fakülte öğrencilerinin demografik özelliklerine uygun olarak seçilmiştir. Sınıflardaki öğrenci sayılarının derslere göre farklılaştığı da göz önünde bulundurulmuştur. Böylece toplam öğrenci sayısının % 9.4'üne ulaşılmıştır.

C. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada test edilecek hipotezler şunlardır:

- Hipotez 1: Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile başarı seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- Hipotez 2: Öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
- Hipotez 3: Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflar itibariyle (kaçıncı sınıfta oldukları) örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Hipotez 4: Öğrencilerin öğrenim türleri (gündüz/ikinci) itibariyle örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler (İşletme-İktisat-Maliye) ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6: Öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

D. Araştırmanın Metodolojisi

Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde ders geçme sistemi ile öğrenim yapılmaktadır. Her dönemde alınması zorunlu derslerin yanı sıra seçimlik dersler de bulunmaktadır. Hazırlık sınıfında başarılı olmuş öğrenciler isteğe bağlı olarak bazı dersleri İngilizce alabilmektedir. Geçme notu 50'dir ve bütünleme sınavı yoktur. Fakültede işletme, iktisat ve maliye bölümlerinde toplam olarak 2250 öğrenci öğrenim görmektedir. İktisat ve İşletme bölümlerinin ikinci öğretimleri bulunmaktadır.

Araştırmada Organ'ın geliştirdiği beş örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu esas alınmıştır (Organ, 1990:7-13). Bu boyutların ölçülebilmesi için öğrencilere 18 kriterden oluşan bir soru formu hazırlanmıştır. Bu ifadelerin hazırlanmasında Allison, Voss ve Dryer'in çalışmasından faydalanılmıştır (Allison vd., 2001:282). Ancak, kriterlerde ülkemiz üniversite eğitim şartları dikkate alınmıştır. Bu ifadeler şunlardır (Güvenilirlik analizi sonucu 15 ifade değerlendirilmeye alınmıştır. Dolayısıyla aşağıda 15 kriter verilmiştir):

Diğergamlık Kriterleri:

- Derslerinde başarısız olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım. **Sivil Erdem Kriterleri:**
- Fakültemizin düzenlediği toplantılara, seminerler ve etkinliklere katılırım.
- Ödevlerimi, seminer çalışmalarımı veya derslerle ilgili çalışmalarımı zamanında ve titizlikle hazırlarım.
- Genel olarak fakülte yönetimi tarafından konulan kurallara uyarım. **Üstün Görev Bilinci Kriterleri:**
- Fakültemiz için olumlu imaj yaratacak tüm çalışmalara katılmak isterim.
- Zamanımın çoğunu bölümümle ilgili çalışmalarla geçiririm.
- Fakültemi üniversite sınavına girecek öğrencilere tavsiye ediyorum.

Centilmenlik Kriterleri:

- Sınıf içinde arkadaşlar arasındaki kaynaşmaya önem veririm.
- Fakülte veya sınıftaki bazı küçük problemleri büyütmem.
- Sınıf içi çıkan çatışmaların önlenmesinde aktif görev alırım. **Nezaket Kriterleri:**
- Sınıf arkadaşlarımla hakkımı çiğnememeye çalışırım.
- Genel olarak derslere devam ederim.
- Ders hocalarımla görüşürüm ve anlamadığım konular hakkında bilgiler alırım.
- Sınıf içi iletişimin yüksek olmasına çalışırım.
- Sınıf içinde grup ayrımı yapmadan tüm arkadaş grupları ile görüşürüm.

Soru formunda Likert'in beş noktalı ölçeği (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) esas alınmıştır.

Hazırlanan soru formları öğrencilere dağıtılmış ve doldurmaları sağlanmıştır. Doldurulan formlardaki veriler SPSS paket programına yüklenmiştir. Gerekli istatistik hesaplamalar yapılarak bulgular elde edilmiştir. Öğrencilerin, ifadelere büyük bir titizlikle cevaplar verdiği gözlenmiştir.

Araştırmada öncelikle öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri belirlenmiş ve bu düzeyler öğrencilerin başarı durumları ve diğer değişkenlerle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda analiz metodu olarak Pearson Korelasyon Analizi, t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular tablolar ve karşılaştırmalı tablolar şeklinde sunulmuştur.

E. Araştırmanın Bulguları

1. Anket Formunun Güvenilirliği

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere 18 kriter geliştirilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda üç adet faktörün örgütsel vatandaşlık davranışı ölçmede etkisiz olduğu tespit edilmiş ve analizlerde kapsam dışı tutulmuştur. Geri kalan 15 kriterin güvenilirlik katsayısı (alfa) 0,893 olarak hesaplanmıştır.

2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 39'u İşletme, % 35'i İktisat ve % 26'sı Maliye bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu dağılım fakültenin genel öğrenci profiline uygun bir dağılımdır. Öğrencilerin % 60'ı gündüz, % 40'ı ikinci öğretimde öğrenim görmektedir. Öğrencilerin % 58'i erkek ve % 42'si bayan öğrencilerden oluşmaktadır. Sınıfsal dağılımları ise şu şekildedir: Birinci sınıfların oranı % 28, ikinci sınıfların oranı % 26, üçüncü sınıfların oranı % 25 ve dördüncü sınıfların (uzatmalı öğrenciler dahil) oranı % 21'dir.

3. Örgütsel Vatandaşlık Kriterlerinin Frekans Dağılımları

Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini belirlemede geliştirilen 15 kriterin frekans dağılımları incelendiğinde en yüksek değere sahip ilk üç kriter şu şekilde sıralanmıştır (Bkz: Ek 1):

Katılıyorum+Kesinlikle Katılıyorum

- | | |
|---|--------|
| 1. Genel olarak Fakülte Yönetimi tarafından konulan kurallara uyarım. | % 73.0 |
| 2. Sınıf içinde arkadaşlar arasındaki kaynaşmaya önem veririm. | % 68.7 |
| 3. Derslerinde başarısız olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım | % 66,4 |

Öğrencilerin güçlü vatandaşlık davranışlarının başında Fakülte Yönetimi tarafından konulan kurallara uyma gelmektedir. Sınıf içi kaynaşmaya önem verme ikinci sırada bulunan bir vatandaşlık davranışı göstergesidir. Derslerinde başarısız olan öğrencilere yardımcı olma Fakülte öğrencileri tarafından istenen ve yapılan bir davranış olarak göze çarpmaktadır. Bunlar, örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendiren davranışlardır.

En düşük değere sahip üç kriter ise şunlardır:

Katılıyorum+Kesinlikle Katılıyorum

1. Zamanımın çoğunu bölümümle ilgili çalışmalarla geçiririm % 16.8
2. Ders hocalarımla görüşürüm ve anlamadığım konular hakkında bilgiler alırım. % 23.0
3. Sınıf içinde çıkan çatışmaların önlenmesinde aktif olarak görev alırım. % 24.5

Bu verilerden anlaşılmaktadır ki, öğrenciler zamanlarını kendi bölümleri ile ilgili çalışmalardan ziyade başka tür uğraşlar ile doldurmaktadırlar. Bu durum zayıf bir örgütsel vatandaşlık davranışının göstergesidir. Öğrencilerin hocaları ile görüşme isteklerinde de bir zayıflık söz konusudur. Bu durum hocalardan da kaynaklanıyor olabilir, öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının zayıflığından da kaynaklanıyor olabilir. Bunun nedeni başka araştırmaların konusudur. Öğrencilerin sınıf içi çatışmaları önleme eğilimleri de zayıftır. Bu durum da zayıf bir vatandaşlık davranışı göstergesidir.

Genel olarak 15 kritere göre fakülte öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık düzeyi ortalaması ise 3.43 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Orta seviye 3.00 olarak kabul edilirse fakültenin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin orta noktanın biraz üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Fakülte Öğrencilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ortalamaları

	Ortalama
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	3.43

4. Hipotezlerin Testi

Hipotez 1: Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile başarı seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_0 = Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile başarı seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki yoktur.

H_1 = Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile başarı seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotezi test edebilmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Öğrencilerin başarılarının göstergesi olarak geçen dönemki not ortalamaları esas alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ölçeği ise 15 kritere verilen cevapların ortalamalarıdır. Analizin sonuçları Tablo 2’de görülmektedir:

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi ile Öğrencilerin Başarı Seviyesi Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

	Öğrencilerin Başarı Seviyesi
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	.322**

** İki uçlu test, $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde gösterilmiştir.

Korelasyon katsayısı .322 bulunmuştur. Bu sonuca göre, öğrencilerin not ortalamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Öğrencilerin not ortalamaları arttıkça vatandaşlık düzeyleri artmaktadır veya vatandaşlık düzeyleri arttıkça başarı seviyeleri yükselmektedir. Bu sonuçla hipotez kabul edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede kullanılan 15 kriterin, öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi ile ilişkisi ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Kriterleri İle Öğrencilerin Başarıları Arasındaki Korelasyon

	Kriterler	Korelasyon Katsayısı
1	Derslerinde başarısız olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.	0.603**
2	Sınıf içinde arkadaşlar arasındaki kaynaşmaya önem veririm.	0.649**
3	Sınıf arkadaşlarımla hakkımı çiğnememeye çalışırım.	0.600**
4	Sınıf içinde çıkan çatışmaların önlenmesinde aktif olarak görev alırım.	0.622**
5	Fakültemizin düzenlediği toplantılara, seminerlere, etkinliklere katılırım.	0.664**
6	Ödevlerimi, seminerlerimi veya derslerle ilgili çalışmalarımı mutlaka zamanında ve titiz bir şekilde hazırlarım.	0.651**
7	Genel olarak derslere devam ederim.	0.676**
8	Ders hocalarımla görüşürüm ve anlamadığım konular hakkında bilgiler alırım.	0.488**
9	Genel olarak Fakülte Yönetimi tarafından konulan kurallara uyarım.	0.622**
10	Fakültemiz için olumlu imaj yaratacak tüm çalışmalara katılmak isterim.	0.715**
11	Zamanımın çoğunu bölümümle ilgili çalışmalarla geçiririm	0.588**
12	Fakülte veya sınıftaki bazı küçük problemleri büyütme eğilimine girerim.	0.594**
13	Sınıf içi iletişimin yüksek olmasına çalışırım.	0.563**
14	Fakültemi, üniversite sınavına girecek öğrencilere tavsiye ederim.	0.626**
15	Sınıf içinde grup ayrımı yapmadan tüm arkadaş grupları ile görüşürüm.	0.664**

** İki uçlu test, $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde gösterilmiştir.

Yukarıdaki tabloda, örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede kullanılan kriterlerin ortalama örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkileri Pearson'un korelasyon analizi sonuçlarına göre anlamlıdır ($p < 0.01$). Yüksek derecede ilişki bulunan kriterlerin birincisi "fakültemiz için olumlu imaj yaratacak tüm çalışmalara katılmak isterim" kriteridir. Yani öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça imaj artırıcı çalışmalara katılma oranı da artmaktadır. İlişkinin yüksek olduğu bir başka kriter ise "genel olarak derslere devam ederim" kriteridir. Örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça öğrencilerin derslere devamları da artmaktadır. İlişkinin düşük olduğu kriter ise "ders hocalarımla görüşürüm ve anlamadığım konular hakkında bilgiler alırım" kriteridir. Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık düzeyi arttıkça hocalarıyla görüşme düzeyi de artmaktadır. Ancak, bu ilişki diğer ilişkilere oranla daha zayıftır.

Hipotez 2: Öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H_0 = Öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki yoktur.

H_1 = Öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları şöyledir:

Tablo 4: Öğrencilerin Yaşları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

	Öğrencilerin Yaşları
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	-.293 ^{**}

** İki uçlu test, $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde gösterilmiştir.

Bu iki seri arasındaki korelasyon katsayısı -.293'dür. Korelasyon katsayısı orta düzeydedir. Bu sonuca göre, ilişkinin ters yönlü olduğu görülmektedir. Yani, öğrencilerin yaşları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi azalmaktadır. Böylece öğrencilerin yaşları ile ortalama vatandaşlık davranışı düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır, ikinci hipotez (H_1) de doğrulanmıştır.

Kanaatimiz odur ki, ilerleyen yaşlarda öğrencilerin ilgileri fakülte dışına kaymaktadır. Başlangıç yıllarında çevreyi pek tanımayan, arkadaş çevresi az olan öğrencilerin zamanla yeni çevreler edinmesi fakülteye olan ilgi ve bağlılıklarını azaltmaktadır. Öğrencilerin bağlanabilecekleri başka kişi, kurum veya ilgi alanları zamanla ortaya çıkmaktadır.

Hipotez 3: Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflar (kaçıncı sınıfta oldukları) itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_0 = Öğrencilerin sınıfları itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 = Öğrencilerin sınıfları itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğrencilerin sınıfları itibariyle örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları şöyledir:

Tablo 5: Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıf İtibariyle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığını Belirlemeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Sınıflar	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Derecesi
Birinci sınıf	3.63	0.45		
İkinci sınıf	3.43	0.33		
Üçüncü sınıf	3.35	0.38		
Dördüncü sınıf	3.42	0.54		
Uzatmalı öğrenciler	2.26	0.25		
			16.491	0.000

$p < 0.01$

Analiz sonucunda $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde F değeri 16.491 olarak hesaplanmıştır. Böylece sınıflar arasındaki vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

Birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin vatandaşlık davranışı düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Bunda yine, öğrencilerin ilerleyen sınıflarda ilgi alanlarının başka taraflara kayması ve iş bulma gayretlerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Gözlemlerimize göre, son sınıf öğrencilerinin çeşitli işlerde çalışma oranları diğer sınıflardaki öğrencilere göre oldukça yüksektir.

Hipotez 4: Öğrencilerin öğrenim türleri (gündüz/ikinci) itibariyle örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_0 = Öğrencilerin öğrenim türleri (gündüz/ikinci) itibariyle örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 = Öğrencilerin öğrenim türleri (gündüz/ikinci) itibariyle örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Öğrencilerin gündüz ya da ikinci (gece) eğitimde öğrenim görüyor olmaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek üzere yine t testi uygulanmıştır. Test sonuçları şöyledir:

Tablo 6: Öğrencilerin Öğrenim Türleri İtibariyle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri Arasındaki Farklılıklarının Anlamlılığını Belirlemeye Yönelik t Testi Sonuçları

	t değeri	df	Önem Derecesi
	4.603	207	0.000

$p < 0.01$

Tablo 6’da görüldüğü üzere t değeri 4.603’dür. $p < 0.01$ düzeyinde ortalamalar arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Ortalamalar ise gündüz için 3.54, ikinci öğretim için 3.05 olarak hesaplanmıştır. Böylece hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

İkinci öğretim öğrencilerinin dersleri akşam saatlerinde yapılmaktadır ve derslere devamları oldukça düşüktür. Çalışan öğrenci sayısı ise gündüz öğrencilerine göre hayli fazladır. Fakülte içinde düzenlenen etkinliklere katılma oranları da yine saat uyumsuzluğu nedeniyle düşüktür. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin düşük olması bu durumda gayet normaldir.

Hipotez 5: Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler (İşletme-İktisat-Maliye) ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_0 = Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler (İşletme-İktisat-Maliye) ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 = Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler (İşletme-İktisat-Maliye) ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Beşinci hipotez öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki bir farklılık bulunduğu hipotezidir. Bu hipotezi test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 7: Öğrencilerin Bölümleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığını Belirlemeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Bölümler	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Derecesi
İşletme	3.42	0.66		
İktisat	3.31	0.54		
Maliye	3.47	0.48		
			0.267	0.766

$p < 0.01$

Varyans analizi sonucunda F değeri 0.267 bulunmuştur. Geçerli bir önem derecesinde elde edilemeyen bu sonuç hipotezin reddini gerektirmektedir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler itibarıyla örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 6: Öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H_0 = Öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki yoktur.

H_1 = Öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotezi de test etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları aşağıdadır:

Tablo 8: Öğrencilerin Tekrara Kaldıkları Ders Sayısı İle Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öğrencilerin Ders Tekrarına Kalma Durumu
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	-.380

** İki uçlu test, $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde gösterilmiştir.

Korelasyon katsayısı -.380'dir. Korelasyon orta düzeyde ve ters yönlüdür. Bu verilerden anlaşılmaktadır ki, öğrencilerin kaldıkları ders sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Yani, öğrencilerin vatandaşlık davranışı düzeyi azaldıkça, kaldıkları ders sayısı artmaktadır. Veya tam tersi olarak, kaldıkları ders sayısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır. Böylece, altıncı hipotez (H_1) doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların çalıştıkları veya bağlı oldukları örgütlerde, “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı veya başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri ile başarıları arasında bir ilişki olduğu ispatlanmıştır. Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri arasında gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin not ortalamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir korelasyon bulunmuştur ($R=0.322^{**}$). Örgütlerini seven, bağlılık gösteren ve gönüllü olarak ilave katkılar sağlama eğilimine giren öğrencilerin derslerinde başarılı olduğu anlaşılmıştır. Öğrencilerin başarı düzeyleri vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri destekleyecek ikinci önemli sonuç, öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin düşüyor olmasıdır. Çok sayıda tekrarı olan öğrencilerin vatandaşlık davranışı düzeyi düşmektedir. Üçüncü önemli sonuç, öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmasıdır ($R=-0.293$). İlerleyen yaşlarda öğrencilerin fakültelerine olan ilgileri azalmaktadır. Dördüncü sonuç, öğrencilerin ilerleyen sınıflarda daha zayıf bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucudur. Sınıflar arasındaki vatandaşlık davranışı düzeyleri farklılıkları anlamlıdır. Beşinci sonuç, ikinci öğretim öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin düşük olmasıdır ($R=-0.309$). Gece öğrencileri gündüz öğrencilerine göre daha düşük düzeyde vatandaşlık davranışı göstermektedir. Araştırmadaki son sonuç, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler (işletme-iktisat-maliye) itibarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasıdır.

Bu sonuçlar ışığında fakülte yöneticilerine ve öğrencilere yönelik öneriler şunlardır:

1. Görüldüğü üzere, öğrencilerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arttıkça başarıları da artmaktadır. Bu bakımdan, fakülte başarısını artırmanın yolu öğrencilerini iyi birer örgüt vatandaşı yapabilmekten geçmektedir. Fakülte yöneticileri, öğretim üye ve yardımcıları, öğrencilerin gönüllü bazı davranışlar sergilemesi için ortamı müsait hale getirmelidir.
2. Özellikle üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik çeşitli etkinlikler düzenlenmeli ve örgüte olan bağlılıkları artırılmalıdır. Bu onların başarısını artıracaktır.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteremeyen öğrenciler üzerinde derinlemesine analizler yapılmalı ve bu öğrencilerin varsa sorunları giderilmeye çalışılmalıdır. Vatandaşlık davranışı göstermeme nedenlerinin kişisel sorunlardan mı, yoksa fakülte içi örgütsel yaşamdan mı kaynaklandığı incelenmelidir.
4. İkinci öğretim öğrencileri için uygun saatlerde ve zamanlarda ayrıca etkinlikler düzenlenmeli ve vatandaşlık düzeyleri artırılmaya çalışılmalıdır.
5. Elbette, öğrencilerin de önemli sorumlulukları bulunmaktadır. İçinde yaşadıkları örgüt için ektsra rol davranışları sergilemeleri onların başarılarını doğrudan etkilemektedir. Arkadaşlarına yardım eden, etkinliklere katılan, verilen ödevleri yapan, öğretim üyeleri ve elemanları ile görüşen, örgüt içi gerginlikleri azaltmaya çalışan öğrencilerin başarıları da artmaktadır.

Son olarak, bu çalışma diğer fakülte öğrencilerini de kapsayacak şekilde genişletilebilir ve böylece fakülteler arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılabilir. Hatta, birkaç üniversitede aynı fakülte öğrencileri arasında uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir ve nedensel analizler yapılabilir.

Gerek bir eğitim kuruluşu olan üniversitelerde gerekse özel sektör kuruluşlarında daha derinlemesine yapılacak analizlerle örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerindeki etkileri araştırmaya değer bir konudur. Bu bakımdan, bu konudaki çalışmalar artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- ALLISON, B. VOSS, R.S. and S. DRYER (2001), "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior" **Journal of Educational for Business**, 76(5): 282-294.
- AQUINO, K. (1995), "Relationships Between Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice and Organizational Citizenship" **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 8: 21-33.
- BARON, J. (2000), **Thinking and Deciding**, 3th. Ed., Cambridge University Press.
- BARON, J. (1998), **Judgment Misguided: Intuition and Error in Public Decision Making**, Oxford University Press.
- BATEMAN, T.S and D.W. ORGAN (1983), "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" **Academy of Management Journal**, 26: 587-595.
- BİNGÖL, D., NAKTİYOK, A. ve Ö.A. İŞCAN (2003), "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi" **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Afyon.
- BORMAN, W.C. and S.J. MOTOWIDLO (1997), "Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. Special issue of Human Performance" **Human Performance**, 10: 67-69.
- FARH, J.L., EARLEY, C. and S.C. LIN (1997), "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society", **Administrative Science Quarterly**, 42(3):421-444.
- FISHER, C.D. (1980), "On the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance" **Academy of Management Journal**, 5:607-612.
- GREENBERG, J. and R.A. BARON (2000), **Behavior in Organizations**, 7th Ed., NewJersey: Prentice-Hall.
- İŞBAŞI, J.Ö. (2000), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma" **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**: 359-372.
- KATZ, D. and R.L. KAHN (1978), **The Social Psychology of Organizations**, NewYork: Wiley.
- KEMERY, E.R. BEDEIAN, A.G. and S.R. ZACUR (1996), "Expectancy-Based Job Cognitions and Job Affects as Predictors of Organizational Citizenship Behavior" **Journal of Applied Social Psychology**, 26: 635-651.

- MOORMAN, R.H. (1993), "The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior" **Human Relations**, 46: 759-776.
- NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S., MCKEE, D.O. and R. MCMURRIAN (1997), "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personnel Selling Context" **Journal of Marketing**, July: 85-98.
- NIEHOFF, B.P. and R.H. MOORMAN (1993), "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior" **Academy of Management Journal**, 36:527-556.
- ORGAN, D.W. (1988), **O.C.B : The Good Soldier Syndrome**. Lexington MA, Lexington Book.
- ORGAN, D.W. (1990), "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior" **Research in Organizational Behavior**, 12: 43-72.
- ORGAN, D.W. and A. LINGL (1995), "Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior" **Journal of Social Psychology**, 135(3): 339-350.
- ORGAN, D.W. and K. RYAN (1995), "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior" **Personnel Psychology**, 48 (4): 775-802.
- PADSAKOFF, P.M. MACKENZIE, S.B. and W.H. BOMMER (1996), "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Marketing**, 22: 259-298.
- PADSAKOFF, P.M. and S.B. MACKENZIE (1994), "Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness" **Journal of Marketing Research**, 31: 351-363.
- PENNER, L.A. MIDILLI, A.R. and J. KEGELMEYER (1997), "Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on The Causes of Organizational Citizenship Behavior" **Human Performance**, 10(2): 111-131.
- SKARLICKI, D.P and G.P. LATHAM (1996), "Increasing Citizenship Behavior within a Labor Union: A test of Organizational Justice Theory" **Journal of Applied Psychology**, 68: 653-663.
- SLAUGHTER, J. (1997), Organizational Citizenship Behavior: Discussion, Review and Reformulation, Paper Presented at the Academy of Management Conference, Boston.
- SMITH, C.A., ORGAN, D.W. and J.P. NEAR (1983). "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents" **Journal of Applied Psychology**, 81: 653-663.

- TANG, T.L. and İBRAHİM, A.H.S. (1998). "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: Public Personnel in the United States and in the Middle East" **Public Personnel Management**, 27: 529-548.
- TURNIPSEED, D.L. (2002). "Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Personel Ethics" **Journal of Business Research**, 55:1-15.
- WILLIAMS, L.J. and S.E. ANDERSON (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors" **Journal of Management**, 17: 601-617.

Ek 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kriterlerinin Frekans Dağılımları

	Kriterler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Cevapsız
1	Derslerinde başarısız olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.	f %	3 1.4	32 15.4	33 15.9	89 42.8	49 23.6	2 1.0
2	Sınıf içinde arkadaşlar arasındaki kaynaşmaya önem veririm.	f %	- -	30 14.4	34 16.3	67 32.2	76 36.5	1 0.5
3	Sınıf arkadaşlarımla hakkını çiğnememeye çalışırım.	f %	8 3.8	10 4.8	21 10.1	55 26.4	112 26.4	2 1.0
4	Sınıf içinde çıkan çatışmaların önlenmesinde aktif olarak görev alırım.	f %	37 17.8	31 14.9	86 41.3	34 16.3	17 8.2	3 1.4
5	Fakültemizin düzenlediği toplantılara, seminerlere, etkinliklere katılırım.	f %	25 12.0	25 12.0	47 22.6	82 39.4	28 13.5	1 0.5
6	Ödevlerimi, seminerlerimi veya derslerle ilgili çalışmalarımı mutlaka zamanında ve titiz bir şekilde hazırlarım.	f %	16 7.7	47 22.6	50 24.0	55 26.4	38 18.3	2 1.0
7	Genel olarak derslere devam ederim.	f %	24 11.5	23 11.1	29 13.9	76 36.5	54 26.0	2 1.0
8	Ders hocalarımla görüşürüm ve anlamadığım konular hakkında bilgiler alırım.	f %	43 20.7	70 33.7	46 22.1	34 16.3	14 6.7	1 0.5
9	Genel olarak Fakülte Yönetimi tarafından konulan kurallara uyarım.	f %	4 1.9	9 4.3	41 19.7	81 38.9	71 34.1	2 1.0

	Kriterler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Cevapsız
10	Fakültemiz için olumlu imaj yaratacak tüm çalışmalara katılmak isterim.	f %	10 4.8	26 12.5	39 18.8	60 28.8	71 34.1	2 1.0
11	Zamanımın çoğunu bölümümle ilgili çalışmalarla geçiririm	f %	34 16.3	71 34.1	67 32.2	26 12.5	9 4.3	1 0.5
12	Fakülte veya sınıftaki bazı küçük problemleri büyütme eğilimine girerim.	f %	109 52.4	45 21.6	31 14.9	10 4.8	13 6.3	- -
13	Sınıf içi iletişimin yüksek olmasına çalışırım.	f %	9 4.3	26 12.5	42 20.2	89 42.8	42 20.2	- -
14	Fakültemi, üniversite sınavına girecek öğrencilere tavsiye ediyorum.	f %	37 17.8	32 15.4	56 26.9	61 29.3	22 10.6	- -
15	Sınıf içinde grup ayrımı yapmadan tüm arkadaş grupları ile görüşürüm.	f %	27 13.0	30 14.6	40 19.2	59 28.4	52 25.0	- -