



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingol University
Journal of Economics and Administrative Sciences
Cilt/Volume: 7, Sayı/Issue: 1
Yıl/Year: 2023, s. 81-95
DOI: 10.33399/biibfad.1211077
ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307
Bingöl/Türkiye



Makale Bilgisi /Article Info
Geliş/Received: 28/11/2022 Kabul/ Accepted: 20/02/2023

Akademisyenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*

Examination of the Relations Between Academicians' Organizational Trust Levels and Organizational Citizenship Behavior

Nazir TUTUŞ**
Muhammet DÜŞÜKCAN***

Öz

Bu araştırmada, katılımcı personellerin, yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve kurumlarına duydukları güvenin nasıl oluştuğu ve akademik personelinin örgütsel güven duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Çalışmanın evreni kapsamında Fırat Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan Kasım 2021'de alınan bilgiler ışığında evren toplam 2105 personeli kapsamaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme ve buna bağlı olarak nicel veri tekniğine bağlı olan anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formları 450 personele dağıtılmış ve 337 akademik personel çalışmamıza katılmış. Veriler, "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, örneklem grubunun tanımlayıcı özelliklerini belirlemek için yüzde ve frekans istatistiklerinden yararlanılmıştır. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde; korelasyon analizine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin örgütsel güven düzeylerinden daha yüksek olduğu ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, akademisyen

JEL Kodları: M12

Abstract

In this research, how the trust of the participating personnel in their managers, colleagues and institutions is formed, and the relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors of academic staff were examined. The research is in a relational screening model. Within the scope of the study, the information received from the Fırat University Personnel Department in November 2021, the universe includes 2105 personnel. In the research, the survey method, which is based on convenience sampling and quantitative data technique, was used. The prepared questionnaires were distributed to 450 personnel, and 337 academic personnel participated to our research. Data were collected with the "Organizational Trust Scale" and "Organizational Citizenship Behavior Scale". In data analysis, percentage and frequency statistics were used to determine the descriptive characteristics

*Bu çalışma, ikinci yazarın danışmanlığında tamamlanan birinci yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

**Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, nazirtutus@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8308-1747>

***Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mdusukan@firat.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5742-1787>

of the sample group. Mean and standard deviation statistics were used to determine organizational trust and organizational citizenship behavior levels. In determining the relationships between variables; correlation analysis was used. As a result of the research, it was determined that the organizational citizenship behavior levels of the academics were higher than the organizational trust levels and that there was a positive and significant relationship between the organizational trust levels and the organizational citizenship behavior levels.

Keywords: Organizational trust, organizational citizenship behavior, academician

JEL Codes: M12

1. GİRİŞ

Güven kavramı, günümüz gelişen ve değişen toplumunda önemini arttırmıştır. Güven, bireylerin birbirlerine, olaylara veya durumlara karşı duyduğu eminlik ve itimat olarak tanımlanabilmektedir. Aynı zamanda güven bireylerin birbirlerine karşı duyacakları eminliği talep etme durumu olarak da tanımlanmaktadır (Morgan ve Hunt, 1993). Güvenin birçok tanımı vardır. Bu tanımlar çalışmanın devamında detaylı olarak anlatılacaktır.

Gelişen sanayi toplumlarıyla beraber yaşanan durumlar da çeşitlenmiş ve örgüt sayıları da artış göstermiştir. Bu gelişim doğrultusunda bireylerin yaşayacakları durum ve girecekleri örgüt yelpazesi de genişlemiştir. Bu durum da bireylerin güven duygularını azaltmıştır. Her bireyin güven kriteri farklılık göstermektedir. Bu farklılık doğrultusunda gireceği örgütün de belirtilen kriterlere uygunluk göstermesi gerekmektedir. Bireylerin seçim yapabileceği örgüt sayısı fazlalaştıkça güven kriterleri de o kadar şekillenecektir.

Bir bireyin sağlıklı ve uzun süreli ilişkiler kurabilmesinin temeli güvenden geçmektedir. Güven tüm ilişkilerin temel taşıdır. Güvenin olmadığı ilişkilerin uzun soluklu ve sağlıklı olması söz konusu olmamaktadır. Bireyler karşısındaki davranışlarına ve sözlerine itimat etmek istemekte ve ilişkilerini bu itimat üzerine kurmaktadır. İtimat edilebilirliğin olmadığı ilişkilerde diğer tüm boyutların varlığından söz edilememektedir.

Güven, bireyler arası ilişkilerin sağlam olmasını ve uzun süreli olmasını sağlamaktadır. Örgütsel güven ise örgüt içerisinde çalışanlar arası veya çalışanlar ile yöneticiler arası kurulan güven bağı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel güvenin varlığından söz edilen bir kurum içerisinde işlerin doğru bir şekilde yürütmesi olası bir durumdur.

İş yeri içerisinde çalışanlar, çalışma arkadaşları ve yöneticilerine karşı inanç içinde olurlarsa ve olası bir durumda adil davranacaklarına itimat ederlerse örgüte olan bağlılıkları da aynı derecede yüksek olacaktır. Örgütsel bağlılığın oluştuğu noktada ise iş verimi ve kazanç da fazlalaşacaktır. Bir kurumun çalışanlarını kuruma bağlamasının temel taşı yöneticinin verdiği güvenden geçmektedir. Çalışanlar kar noktası düşünüldüğünde yöneticilerinin adil davranacağını ve sadece kendi çıkarlarını gözetmeyeceklerini düşünmek isterler. Bu noktada yöneticiye itimat ettiklerinde örgütsel güvenin oluşması gecikmeyecektir. Bu da örgüt içerisinde samimi, dürüst ve şeffaf bir iletişimin varlığını beraberinde getirecektir.

Örgütsel güven hakkında literatüre eklenmiş dört farklı model bulunmaktadır. Bunlardan ilki Mishra güven modelidir. Bu modele göre güvenin dört farklı boyutu bulunmaktadır. İlk boyut yeterliliklerdir. Yeterlilik, boyutuna göre bireyin karşı tarafa güvenmesi için gereken kriterlerin yeterli olup olmadığını görmesidir (Aydın, 2017). Bu boyutta birey karşı tarafta tüm vasıfların tatmin edici kadar olduğunu görürse ona güvenecektir. İkinci boyut açıklık boyutudur. Bu boyutta iki tarafın birbirine karşı doğru, dürüst ve şeffaf olması temeldir. İki tarafın da birbirine karşı tavırları güven derecesini belirlemektedir.

Üçüncü boyut ilgililik boyutudur. Bu boyutta güvenen ve güvenilen tarafın birbirine karşı duyduğu samimiyet ve duygusal bağ ele alınmaktadır. İki tarafın da birbirine karşı sevgi

beslemesi güven oluşum noktasında etkili olmaktadır. Duygusal bağ kurulan bir kişi, kurum veya olaya güvenmek birey için daha kolay olacaktır. Modelin son boyutu ise itimat edilebilirlik boyutudur. Bu boyutun temelini güvenilen tarafın tutarlı davranışları oluşturmaktadır. Güvenen taraf güvenilen tarafın olaylara karşı tutarlı ve adil davranacağına inanmak istemektedir. Bu noktada inanç sağlanabilirse ilerleyen süreçlerde yaşanacak diğer olaylarda güven daha kolay oluşacaktır. Bu güven modeli çalışmanın devamında detaylı şekilde ele alınmıştır.

Güven hakkında oluşturulan bir diğer model ise Schockley – Zalabak, Ellis ve Winograd güven modelidir. Bu modelde Zabalak vd., Mishran'ın dört boyutunu kabul ederek ek olarak "özdeşleşme" boyutunu eklemiştirlerdir. Özdeşleşme boyutu güvenen tarafın, kurumun fikir misyon ve davranışları ile bütünleşip bütünleşmediğini araştırmaktadır. Bu boyuta göre birey, yer aldığı örgütün sahip olduğu düşünceleri benimsemeli ve davranışlarının bu doğrultuda şekillendirmelidir. Özdeşleşmenin oluşmasının ardından yaşanacak tüm olaylar karşısında fikir ve düşünceler ortak olacağı gibi davranışlarda ortak olacaktır. Çalışanlar bu durum karşısında edindikleri gözlem doğrultusunda yaşayacakları diğer olaylarda da kuruma olan güvenlerini koruyacaktır. Aynı zamanda özdeşleşmenin olduğu bir kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasında samimi bir bağ oluşacak ve bu bağ doğrultusunda çalışanların kuruma bağlılıkları da artış gösterecektir. Model, aşağıda detaylı anlatılacaktır:

Bir diğer model olan Bromiley ve Cummings güven modelinde temel alınan konu bireysel güven ile örgütsel güvenin birbirinden ayrı işlenmesi gerektiğidir. Aynı zamanda bu model güveni üç farklı boyutta işlenmektedir. Bunlarda ilki olan bilişsel boyutta bireylerin sözleri ve davranışları arasındaki tutarlılık ele alınmaktadır. Söylediği şeyler ile sergilediği tutumlar birbiri ile orantılı olan bireyler güvenilmeye meyilli bireyler olarak görülmektedir.

Modelin ikinci boyutu duygusal boyuttur. Bu boyut bireyin özdeşleşmesi ile birlikte kuruma karşı olan inancının yükselmesini ele almaktadır. Birey kurum içerisinde kendisine bir yer görebilirse kuruma olan güveni de artacaktır. Bireyin örgütsel güven hissedebilmesi özdeşleşmeden geçmektedir. Örgüt ile özdeşleşen birey, karar alma sürecinde kendi faydasını göz ardı ederek örgütün faydasını gözetmektedir. Bu da örgüt içerisinde başarıyı getirecektir.

Modelin son boyutu niyetsel boyuttur. Bu boyutta birey olası durumlarda karşı tarafın kendi çıkarını gözetmeyeceğinden emin olmak istemektedir. Birey, fayda söz konusu olduğunda her iki tarafında çıkar düşünmeden eşit davranışlar sergilemesini beklemektedir. Bu beklentisi karşılandığında bireyin güven süreci daha kolay olacaktır. Aynı zamanda bir olay karşısından birey karşı tarafın çıkar gözetmediğini gözlemlediği takdirde bundan sonra yaşanacak olaylarda daha kolay güvenebilecektir. Tüm bu boyutlardan ve modelden çalışmanın devamında detaylıca bahsedilmiştir.

Güvenin bir diğer modeli Mayer, Davis ve Shoorman örgütsel güven modelidir. Bu modelde güvenen taraf ile güvenilen taraf birbirinden ayrı olarak ele alınmıştır. Bunun sebebi her iki tarafın da güven açısından farklı gereksinimlere ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır. Güvenen taraf güvenilen taraftan fayda gözetmemesini, adil ve eşit olmasını, tutarlı davranışlar sergilemesini beklerken; güvenilen taraf güvenen tarafın kendisine itimat etmesini, ilişkisini uzun soluklu tutmasını beklemektedir. Her iki tarafında beklentileri karşıladığı bir ilişkide güven kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca bu tip ilişkiler uzun soluklu olacak ve iki taraf içinde faydalı bir ilişki haline gelecektir. Mayer vd. (1995) bu modeli oluştururken bir takım güvenilirlik unsurlarının varlığından söz etmişlerdir. Bunlar yetenek, dürüstlük, yardımseverlik olarak sıralanabilmektedir. Tüm unsurlardan ve model detaylarından çalışmanın devamında söz edilmiştir (Mayer vd., 1995).

Örgütsel güvenin var olduğu kurum veya gruplarda sağlıklı iletişimlerden söz etmek mümkündür. Bireylerarası güvenin var olması ile birlikte dürüstlük devreye girecek ve şeffaf bir iletişim ortamı oluşacaktır. Yönetici ve çalışan arasında dürüstlük ve güvenin var olması kurum için çok önemli bir unsurdur. Bir çalışan öncelikli olarak yöneticisi veya liderine güvenebilmek ister. Bunun yolu da yöneticinin çalışanına karşı dürüst tutumlar sergilemesinden geçmektedir. Yöneticinin dürüst olduğu bir örgütte çalışanların da dürüst davranışlar sergilemesi kaçınılmaz olacaktır.

Çalışanların yöneticileri ile olan iletişiminin yanı sıra çalışan arkadaşları ile olan iletişimi de örgüt için önemli bir unsurdur. Çalışanlar kendi içlerinde samimi bir iletişim kurarlarsa örgüt ile özdeşleşme de o kadar kolay olacaktır. Çıkar, söz konusu olduğunda çalışanlar takım arkadaşlarının sadece kendi çıkarlarını gözetmeyeceklerine emin olmak istemektedir. Bunun da temeli, yöneticinin adalet kavramından geçmektedir. Adil bir yöneticinin liderlik ettiği bir örgütte çalışanların da adalet bilincinde olması beklenmektedir. Örgüt üyelerinin çıkar çatışması yapmadığı bir örgütte özdeşleşme daha hızlı oluşacak ve bu da beraberinde başarıyı getirecektir. Başarının temelini örgüt içi iletişimin sağlıklı olması ve yöneticinin tutarlı, adil, dürüst tutumları oluşturmaktadır. Bu faktörlerin tamamını karşılayan bir örgüt başarı merdivenlerini tırmanacaktır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütsel güven bağlamında büyük önem taşımaktadır. Bireylerin örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi hem verimi hem de bağlılığı arttıracaktır. Örgütsel vatandaşlık kavramının bir örgüt içerisinde var olması o örgütün sağlam temeller üzerine kurulmasını sağlamaktadır. Bir örgütteki bireyler örgütsel vatandaşlık kavramına ne kadar sadık kalırsa, örgüt içerisindeki bağlılık o kadar artacaktır.

Bir örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık kavramının varlığından bahsedebilmek için birtakım belirtilere bakılmaktadır. Bunlardan ilki yardımseverliktir. Yardımseverlik, örgüt içerisindeki üyelerin birbirlerine verdikleri desteği kapsayan bir boyuttur. Herhangi bir kriz anında üyenin girdiği zor durumu diğer üyelerin anlayışla karşılaması ve destek olması örgütsel vatandaşlık kavramı açısından önem taşımaktadır.

Organ ve Bateman'ın örgütsel davranış boyutları ölçeğine göre yardımseverlik örgüt içerisinde verilen göreve veya soruna karşı diğer bir çalışana yardım etme yani bütün çalışanların yardım ve desteğiyle görevi işbirliği ve bütünlük içerisinde senkronize bir halde halletme davranışıdır (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff vd., 2000; Allison vd., 2001).

Oluşan bir sorun veya hastalık halinde örgüt üyelerinin, diğer örgüt üyesi arkadaşlarına gönüllü olarak destek vermesi ve yardımda bulunması yardımseverlik boyutunun içeriğidir. Birbirlerine gönüllü olarak yardımda bulunan çalışma arkadaşlarının arasındaki bağ kuvvetlendikçe örgüt içerisindeki hiyerarşiye uyma ve çalışma istekleri de aynı düzeyde artacaktır. Bu artış örgütün iş gücü ve verimini de olumlu yönde etkileyecektir (Demirel vd., 2011).

Yardımseverlik boyutunda, gösterilen desteğin gönüllü olması en önemli kaidedir. Aksi takdirde zorla yaptırılan bir yardım örgüt üyeleri arasındaki bağı zedeler ve iş bölümü kısmında sıkıntılar çıkaracaktır. Gönüllü olarak yapılmayan bir yardım kişinin kendisini kullanılmış hissetmesine sebep olacak ve örgüt içerisindeki pozisyonundan şüphe etmesini doğuracaktır. Herhangi bir pozisyon şüphesi bireyin örgüte olan inancını zedeleyecektir. Zedelenen inanç ise örgüt içerisinde çalışma isteğini ve dolayısıyla verimi azaltacaktır.

Diğer bir boyut vicdanlılıktır. Bir örgüt üyesinin, kendi görevi olmamasına rağmen, örgütün faydasını gözeterek birtakım vazifeleri üstlenmesi vicdanlılık boyutunu açıklamaktadır. Bir örgüt üyesinin mesai saatlerine sadık kalması, görevini zamanın da

bitirmesi vicdanlılık boyutunun içeri niteliğindedir. Kendi işine duyduğu saygı ve sorumluluk bilinci ile bir örgüt üyesi, örgüte fayda sağlayacaktır. Bu noktada yöneticilere de büyük iş düşmektedir. Bir örgüt üyesinin iş tanımının doğru yapılması ve çalışma sınırlarının iyi anlatılması o örgüt üyesinin aydınlanmasını sağlayacaktır. Bu durumda kendi sınırlarını iyi bilen örgüt üyesi vicdanlılık boyutuna uyarsa bu sınırların dışına çıkmayacak ve sorumluluklarını yerine getirecektir.

Sorumluluk bilincinin olması örgüt içerisinde büyük önem taşımaktadır. Her birey kendi sorumluluklarını yerine getirirse örgüt üyeleri arasında çatışma azalacak ve performans da aynı oranda yükselecektir. Bu boyuta uymayan herhangi bir örgüt üyesi, örgüt içerisindeki bütün taşları yerinden oynatabilir. Sorumluluklarını yerine getirmeyen ve çalışma saatlerine sadık kalmayan bir örgüt üyesinin varlığı, örgütün diğer üyeleri arasında anlaşmazlığa yol açacaktır ve onların da sorumluluklarını aksatmalarına yol açacaktır. Bu durum örgütün bütün işleyişini bozacak ve verimi düşürecektir. Sportmenlik, bir diğer tanımıyla centilmenlik boyutu bireylerin örgüt içerisinde oluşabilecek krizlere karşı gösterdikleri tutumları ele alan boyuttur. Bir örgüt üyesi, örgüt içerisinde oluşmuş veya oluşması muhtemel bir olumsuzluk durumunda pozitif kalabilmeli ve örgütün diğer üyelerini sakinleştirici davranışlar sergileyebilmelidir. Eğer böyle olursa örgütün bu krizi daha kolay atlatması sağlanabilir ve işler hızlıca yoluna koyulabilir.

Oluşabilecek herhangi bir olumsuz durum örgüt üyelerini paniğe sokacaktır. Yaşanılan bu panik iş görme gücünün azalmasına ve verimin düşmesine sebebiyet verecektir. Bu tarz kriz durumlarında başta yöneticiler olmak üzere tüm örgüt üyelerinin sportmen bir şekilde yaklaşmaları ve olumlu davranışlar sergilemeleri, krizin daha kısa sürede çözülmesine katkı sağlayacaktır.

Nezaket boyutu, bireylerin örgüt içerisinde oluşabilecek olumsuzlara karşı öngörülü olmaları ve çözümü bulma çabalarını içermektedir. Bir birey kendi örgütün faydası için birtakım problemleri oluşmadan tahmin etmeye çalışmalı ve çözüm yollarını düşünmelidir. Aksi takdirde yaşanılacak herhangi bir sorunda örgüt bocalayacak ve sarsıntıya uğrayacaktır. Nezaket; çalışanların, çalışma arkadaşları için ortaya çıkabilecek sorunları önceden fark etme ve bu sorunlara karşı önerilerde bulunup çözüm oluşturmayı kapsamaktadır. Sorun haline gelmeden çözüme ulaşmayı ifade etmektedir (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff vd., 2000).

Örgüt üyesi, bulunduğu örgütün diğer üyelerinin de faydasını düşünmelidir. Çalışma arkadaşlarının zarar görmesini veya örgüte zarar vermesini engelleyici davranışlar sergilemelidir. Bu davranış doğrultusunda nezaket boyutunu uygulamış olacaktır. Bir örgüt üyesi çalışma arkadaşlarını, örgütün faydasına olacak davranışlar sergilemeye teşvik etmelidir. Bir başka çalışanın örgüte verebileceği zararı önceden tahmin eden ve çözüm yolu üreten bir örgüt üyesi, örgütün faydasına olacak bir davranış sergileyecek ve nezaket boyutunu hayata geçirmiş olacaktır.

Örgütsel erdem boyutu, örgüt üyelerinin kendi örgütlerini ve çalışma arkadaşlarını korumaya yönelik gösterdikleri davranışları tanımlamaktadır. Bir örgüt üyesi ne kadar örgütün ve çalışma arkadaşlarının faydasını düşünürse, örgütteki performans da o kadar yükselecektir. Örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde aktif rol almaları örgütün problemlerini saptayabilmeleri ve çözüm odaklı olmaları örgüt için büyük önem taşımaktadır (Gürbüz, 2006).

Örgüt üyelerinin, örgüt faydası için özveri de bulunması kendisinin de faydasına olacaktır. Bir örgüt için yapılan çabalar ve gösterilen özveri yöneticiler tarafından fark

edilecektir. Aynı zamanda çalışma arkadaşlarının faydalarını da gözeten bir birey, onlarla arasında kuvvetli bir bağ kuracak bu durum da örgüt içerisindeki refahı arttıracaktır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı, örgüt içerisinde yadsınamayacak bir öneme sahiptir. Çalışanların kendi aralarında, yöneticileriyle ve örgütleriyle arasındaki bağı kurabilmeleri açısından örgütsel vatandaşlık kavramı hayati önem taşımaktadır. Bu kavrama sadık olunan örgütte verim ve başarı da doğru orantıda yükselecektir.

Bu çalışmada Fırat Üniversitesi akademik kadrosunda görev yapmakta olan çalışanların üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık kavramlarının etkilerini öğrenmek, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. METODOLOJİ

Bu çalışmaya ilişkin etik kurul izni Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 31.03.2021 tarihli ve 08 toplantılı 4 sayılı Etik Kurul Onayı ile alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, katılımcı personellerin, yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve kurumlarına duydukları güvenin nasıl oluştuğu ve Fırat Üniversitesi akademik personelinin örgütsel güven duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisi incelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları/Karşılaşılan Güçlükler

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir.

- ✓ Araştırma Fırat Üniversitesi dışında kalan üniversiteler açısından sınırlılık arz etmektedir.
- ✓ Araştırma, Fırat Üniversitesi akademik çalışanları dışında kalan çalışanlar açısından sınırlılık arz etmektedir.
- ✓ Araştırma Ekim 2021-Ocak 2022 tarihlerini sınırlamaktadır.
- ✓ Araştırma, araştırmanın yeterliliği, ulaşılabilirliği, belirlenen amaçlar ve elde edilen veriler ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında Fırat Üniversitesi akademik personelinin yoğun olduklarını ileri sürerek ankete katılmamak istememeleri araştırmanın güçlüklerini oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma Fırat Üniversitesi akademik çalışanları üzerinde gerçekleşmiştir. Bu bakımdan çalışmanın evrenini Fırat Üniversitesi'nde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Çalışmanın evreni kapsamında Fırat Üniversitesi Daire Başkanlığı'ndan Kasım 2021'de alınan bilgiler ışığında evren toplam 2105 personeli kapsamaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme ve buna bağlı olarak nicel veri tekniğine bağlı olan anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formları elden 450 personele dağıtılmış 337 akademik personelden geri dönüş alınmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın hipotezlerini test edebilmek için veriler anket aracılığıyla elde edilmiştir. Ölçümlerin gerçekleştirilmesi için uygun olan ölçeklerle anket formu oluşturulmuş ve katılımcılara elden ulaştırılmıştır. Bu kapsama çalışma kapsamında uygulama anket tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan anket formunda üç bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde çalışmaya katılan akademik personelin örgütüne, yöneticisine ve çalışma

arkadaşlarına karşı olan güvenini tespit etmeye yönelik 27 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 8 tanesi katılımcıların örgütüne ne kadar güvendiği, 10 tanesi yöneticisine ne kadar güvendiği ve 9 tanesi de çalışma arkadaşlarına ne kadar güvendiğiyle ilgilidir.

İkinci kısımda, çalışmaya katılan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışı derecesini tespit edebilmek için 20 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerden 4 tanesi yardımseverlik, 4 tanesi vicdanlılık, 4 tanesi sportmenlik, 4 tanesi nezaket ve 4 tanesi de örgütsel erdemle ilgilidir. Son kısımda ise, çalışmaya katılan akademik personelin demografik özellikleri amacıyla sorulan sorulara yer verilmiştir. Bu durumda katılımcıların, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışma süreleri, hizmet yılı gibi sorular sorulur.

2.4.1. Çalışmanın Ölçekleri

Çalışmada, katılımcıların örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışının derecesini belirlemeye yönelik ölçümler gerçekleştirilmiştir. İki ölçeğe ait bilgilere de aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Örgütsel Güven Ölçeği, Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından çalışanların örgüte güven seviyelerini belirlemek amacıyla kullanmıştır. Ölçekte 5'li likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan her bir madde "5 = Tamamen Katılıyorum, 4 = Katılıyorum, 3 = Biraz Katılıyorum, 2 = Katılmıyorum, 1= Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde kodlanmaktadır. Toplanan veriler 5'ten 1'e kadar bir değerle kodlanmıştır. Ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınacak en yüksek puan 135, en düşük puan ise 27'dir. Ölçek formu üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: 1,2,3,4,5,6,7,8 maddelerinden oluşan örgüte güven; 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 maddelerinden oluşan yöneticiye güven ve 19,20,21,22,23,24,25,26,27 maddelerinden oluşan çalışma arkadaşlarına güven şeklinde oluşturulup adlandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçlarına Tablo 4'de değinilmiştir. Ölçeğin yapı geçerlilik değerleri ise $\chi^2 = 848.94$, $df = 490$, $RMSEA = 0,05$, $CFI=0,98$, $NNFI=0,98$, $IFI=0,97$ şeklinde elde edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Bolat ve Bolat (2008) tarafından katılımcıları örgütlerine karşı sergiledikleri vatandaşlık davranışının derecesini tespit etmek için kullanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan her bir madde "5 = Tamamen Katılıyorum, 4 = Katılıyorum, 3 = Biraz Katılıyorum, 2 = Katılmıyorum, 1= Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde kodlanmaktadır. Toplanan veriler 5'ten 1'e kadar bir değerle kodlanmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınacak en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir. Ölçek formu beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: 1.2.3.4 maddelerinden oluşan özgecilik davranışı; 5.6.7.8 maddelerinden oluşan vicdanlılık davranışı; 9.10.11.12 maddelerinden oluşan nezaket davranışı; 13.14.15.16 maddelerinden oluşan centilmenlik davranışı ve 17.18.19.20 maddelerinden oluşan sivil erdem davranışı şeklinde oluşturulup adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinden iki ifade ters kodlanmaktadır. Bu ifadeler analizlere, çevrildikten sonra dâhil edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçlarına Tablo 4'de değinilmiştir. Ölçeğin yapı geçerlilik değerleri ise $\chi^2 = 154,20$, $df = 121$, $RMSEA = 0,05$, $CFI=0,993$, $NNFI=0,985$, $IFI=0,990$ şeklinde elde edilmiştir.

Çalışmada, ölçeklere ilişkin normallik analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1: Normallik Analizi

Ölçekler	Skewness (Basıklık)	Kurtisios (Çarpıklık)
Örgütsel Güven	-0.121	-0.637
Örgüte Güven	-0.023	-0.788
Yöneticiye Güven	-0.377	-0.694
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-0.248	-0.814
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.558	0.788
Özgecilik Davranışı	0.612	0.666
Vicdanlılık Davranışı	0.638	1.251
Nezaket Davranışı	0.666	0.994
Centilmenlik Davranışı	-0.441	-0.315
Sivil Erdem Davranışı	0.795	1.252

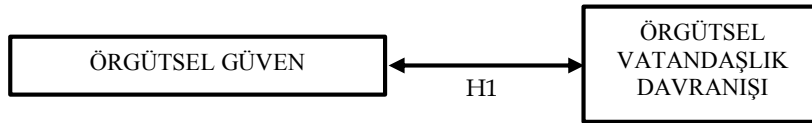
Araştırmanın hipotez testlerinde kullanılacak testlerin parametrik testler mi veya parametrik olmayan testler mi olacağına kararlaştırılması amacıyla gerçekleştirilen normallik incelemesinin sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmiştir. Normallik incelemesi kapsamında araştırmanın bağımlı değişkenleri olarak kabul edilen ölçek ve ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. -2 ve +2 arasında elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin normal olarak dağıldığını ve hipotez testlerinde parametrik testlerinin kullanılmasını gerektiğini ifade etmekte bu değerlerin dışında elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri ise verilerin normal dağılmadığına ve hipotez testlerinde parametrik olmayan testlerin kullanılmasının gerekliliğine işaret etmektedir. Elde edilen değerler incelendiğinde ölçeğin hem çarpıklık hem de basıklık değeri -2 ile +2 arasında gerçekleşmiş ve verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010; Demir ve Narlıkaya, 2021: 114). Bundan dolayı araştırmanın hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Çalışmada veriler SPSS-22 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizi için; betimsel analizler, güvenilirlik analizi ve Pearson korelasyon analizi yöntemleri tercih edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, akademisyenlerin örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda önceki bölümlerde sunulmuş olan yazına bağlı olarak, araştırmada önerilen model şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezi ise aşağıdaki gibidir:

H1: Akademisyenlerin örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2.6. Güvenirlilik Analizi

Çalışmada, ölçeklere ve alt boyutlarının güvenilirliğinin değerlendirmesinde Cronbach’s Alpha Güvenirlilik Katsayısı dikkate alınmıştır. Cronbach’s Alpha Güvenirlilik Katsayısını değerlendirmesinde baz alınan ölçüt aralıkları aşağıda yer almaktadır (Kılıç, 2016: 48; Düşükcan vd., 2019: 437):

- 0.00 ≤ α ≤ 0.40 ise ölçek güvenilir değildir.
0.41 ≤ α ≤ 0.60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
0.61 ≤ α ≤ 0.80 ise ölçek orta güvenilirliktedir.
0.81 ≤ α ≤ 1.00 ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 2: Güvenirlik Analiz

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Güven	0.972	27
Örgüte Güven	0.988	10
Yöneticiye Güven	0.965	8
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0.970	9
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.927	20
Özgecilik Davranışı	0.933	4
Vicdanlılık Davranışı	0.925	4
Nezaket Davranışı	0.921	4
Centilmenlik Davranışı	0.922	4
Sivil Erdem Davranışı	0.924	4

Tablo 2'de ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı değerleri verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde ölçekler ve alt boyutlarının yüksek güvenirlikte olduğu görülmektedir.

2.7. Bulgular

2.7.1. Demografik Bulgular

Tablo 3'te katılımcılara ait demografik bulgular verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre 135 (%40) katılımcı kadın, 202 (%60) katılımcı ise erkek olmaktadır.

Katılımcılar Medeni durum bakımından incelendiğinde 221 (%65) katılımcı evli, 116 (%35) katılımcı ise bekâr olmaktadır. Eğitim Durumu dağılımı incelendiğinde ise 34 (%10) katılımcı ön lisans ve lisans mezunu olmakta 303 (%90) katılımcı ise lisansüstü mezunu olmaktadır. Araştırma katılımcılarının çalışılan birim sayısı bulguları şu şekilde dağılım göstermektedir 202 (%60) katılımcı 1 birimde çalışmış, 79 (%23) katılımcı 2 birimde, 29 (%9) katılımcı 3 birimde ve son olarak da 27 (%8) katılımcı ise 4 ve üzeri sayıda birimde çalışmıştır. Son olarak da birim değişikliği düşüncesinin sorgulandığı değişkenin dağılımına göre 103 (%31) katılımcı birimini değiştirmeyi düşünmekte, 234 (%69) katılımcı ise çalıştığı birimi değiştirmeyi düşünmemektedir.

Tablo 3: Demografik Değişkenlerin Dağılımları

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	135	40
	Erkek	202	60
Medeni Durum	Evli	221	65
	Bekar	116	35
Eğitim Durumu	Önlisans-Lisans	34	10
	Lisansüstü	303	90
Çalışılan Birim	1	202	60
	2	79	23
	3	29	9
	4 ve üzeri	27	8
Birim Değişikliği	Evet	103	31
	Hayır	234	69
Toplam		337	100

Aşağıda yer alan Tablo 4’de ise araştırmanın demografik değişkenlerinin ortalama değerleri yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların ortalama yaşı $38,5\pm 8,5$, ortalama kurumda çalışma süresi $11\pm 8,3$ yıl ve ortalama hizmet yılı ise $12,5\pm 8,4$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: Demografik Değişkenlerin Ortalamaları

	Ort±Ss	Min-Max
Yaş	38.5±8.5	20-66
Kurumda Çalışma Süresi	11±8.3	1-44
Hizmet Yılı	12.5±8.4	1-44

2.7.2. Ölçek Puanları

Ölçek ortalama puanlarının değerlendirilmesinde aritmetik ortalamalar dikkate alınmıştır. Değerlendirilmede dikkate alınan ölçüt aralıkları aşağıda verilmiştir (Tekin, 2017; Çelik Baykoca ve Sezgin, 2021: 513):

Tablo 5: Ölçek Puan Aralıkları

Puan Aralıkları	Ölçeğe Gelen Karşılık
$1.00 \leq \text{ort.} \leq 1.80$	Kesinlikle katılmıyorum
$1.80 \leq \text{ort.} \leq 2.60$	Katılmıyorum
$2.60 \leq \text{ort.} \leq 3.40$	Biraz Katılıyorum
$3.40 \leq \text{ort.} \leq 4.20$	Katılıyorum
$4.20 \leq \text{ort.} \leq 5.00$	Kesinlikle katılıyorum

Aşağıda yer alan Tablo 6’da ise araştırma ölçekleri olan Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutlarının ortalama skorları yer almaktadır.

Tablo 6: Ölçek Puan Aralıkları

	Ort±Ss
Örgütsel Güven	3.1±0.9
Örgüte Güven	2.9±1
Yöneticiye Güven	3.2±1
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3.2±1
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4.1±0.5
Özgecilik Davranışı	4.1±0.7
Vicdanlılık Davranışı	4.2±.7
Nezaket Davranışı	4.2±0.7
Centilmenlik Davranışı	3.9±0.7
Sivil Erdem Davranışı	3.9±.7

Bulgular incelendiğinde ortalama Örgütsel Güven puanı $3,1\pm 0,9$ olarak ortalama düzeyde gerçekleşmekte ve alt boyutlardan elde edilen ortalama puanlarda buna paralel olmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanı ise $4,1\pm 0,5$ ile ortalama üzerinde olarak gerçekleşmekte ve yine aynı şekilde ölçeğin alt boyutlarından elde edilen ortalama skorlar da buna paralel olarak gerçekleşmektedir.

2.7.3. Hipotez Testleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin uygun test yöntemleri olarak kararlaştırılan parametrik test yöntemleri ile sınamaya sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda hipotez testlerinde Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

Aşağıda tablo 7’de araştırma ölçekleri olan Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve ölçek alt boyutları kapsamında istatistiksel anlamlı ilişkilerin tespiti amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon testinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7: Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Korelasyon Analizi

		Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Özgecilik Davranışı	Vicdanlılık Davranışı	Nezaket Davranışı	Centilmenlik Davranışı	Sivil Erdem Davranışı
Örgütsel Güven	r	0.258**	0.221**	0.175**	0.154**	0.244**	0.240**
Örgüte Güven	r	0.170**	0.128*	0.094	0.066	0.180**	0.215**
Yöneticiye Güven	r	0.177**	0.109*	0.114*	0.091	0.218**	0.174**
Çalışma Arkadaşına Güven	r	0.321**	0.341**	0.244**	0.241**	0.224**	0.233**

*= $p < 0,05$; **= $p < 0,01$

Elde edilen bulgular incelendiğinde Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf şiddette bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır ($r=0,258$; $p < 0,01$) bu ilişkiye göre bireylerin Örgütsel Güven Düzeyleri arttıkça Örgütsel Vatandaşlık Davranışları da artmakta veya aynı şekilde azalış göstermektedir. Diğer bir taraftan benzer doğru orantılı, zayıf şiddette ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki Örgütsel Güven ile Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Nezaket Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı arasında da tespit edilmiştir.

Örgütsel Güven alt boyutlarından Örgüte Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları kapsamında elde edilen ilişkiler incelendiğinde ise Örgüte Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Örgüte Güven düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azalış göstermektedir.

Yöneticiye Güven alt boyutu kapsamındaki bulgular incelendiğinde ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Yöneticiye Güven Düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azaldıkça azalış göstermektedir.

Yöneticiye Güven alt boyutu kapsamındaki bulgular incelendiğinde ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Nezaket Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Çalışma Arkadaşlarına Güven düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azaldıkça azalış göstermektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, katılımcı personellerin, yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve kurumlarına duydukları güvenin nasıl oluştuğu ve Fırat Üniversitesi akademik personelinin örgütsel güven duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

Ölçeklere ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde; Örgütsel Güven puanı $3,1 \pm 0,9$ olarak ortalama düzeyde gerçekleşmekte ve alt boyutlardan elde edilen ortalama puanlarda buna paralel olmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanı ise $4,1 \pm 0,5$ ile ortalama üzerinde olarak gerçekleşmekte ve yine aynı şekilde ölçeğin alt boyutlarından elde edilen ortalama skorlar da buna paralel olarak gerçekleşmiştir.

Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve ölçek alt boyutları kapsamında istatistiksel anlamlı ilişkilerin tespiti amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon testi bulguları incelendiğinde; Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf şiddette bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır ($r=0,258$; $p<0,01$) bu ilişkiye göre bireylerin Örgütsel Güven Düzeyleri arttıkça Örgütsel Vatandaşlık Davranışları da artmakta veya aynı şekilde azalış göstermektedir. Diğer bir taraftan benzer doğru orantılı, zayıf şiddette ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki Örgütsel Güven ile Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Nezaket Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı arasında da tespit edilmiştir.

Örgütsel Güven alt boyutlarından Örgüte Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları kapsamında elde edilen ilişkiler incelendiğinde ise Örgüte Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Örgüte Güven düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azalış göstermektedir.

Yöneticiye Güven alt boyutu kapsamındaki bulgular incelendiğinde ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Yöneticiye Güven Düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azaldıkça azalış göstermektedir.

Yöneticiye Güven alt boyutu kapsamındaki bulgular incelendiğinde ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özgecilik Davranışı, Vicdanlılık Davranışı, Nezaket Davranışı, Centilmenlik Davranışı ve Sivil Erdem Davranışı istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf yönlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiş bu ilişkiye göre örneklemin Çalışma Arkadaşlarına Güven düzeyi arttıkça bu davranışlarda artış göstermekte veya tam tersi şekilde azaldıkça azalış göstermektedir.

Sonuç olarak bir örgüte güven örgütün yapı taşlarından biridir. Örgüt üyelerinin örgüte güven duyması örgütün verimini ve refah düzeyini arttıracaktır. Aynı zamanda örgüt içerisinde bulunan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri de örgütün verimi ile doğru orantılı olacaktır. Yapılan anket çalışmasında bireylerin farklı etkenleri göz önüne alınarak örgüte duydukları güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranları irdelenmiştir. Çalışma içerisinde verilen hipotez ile anket çalışmasının sonuçları kıyaslanmış ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca çalışmaya konu olan örneklem kitlesi daha da genişletilerek, kültürlerarası farklılıkları incelemek adına farklı coğrafyalarda test edilebilir. Ayrıca araştırma zaman anlamında kesitsel bir yapıya sahiptir. Bu doğrultuda ileriki araştırmalarda, farklı zaman periyodları içerisinde aynı örneklem grubuna ilişkin bulgular karşılaştırmalı olarak sunulabilir. Son olarak, ileriki araştırmalarda birbiriyle ilişkili farklı araştırma değişkenlerinin birbiri arasındaki ilişkiler de irdelenebilir.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmaya ilişkin etik kurul izni Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 31.03.2021 tarihli ve 08 toplantılı 4 sayılı Etik Kurul Onayı ile alınmıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: the role of organizational citizenship behavior. *Journal of Educational for Business*, 76 (5), 282-294.
- Aydın, S. (2017). *Örgütsel güven-iş tatmini ilişkisi: istanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde bir araştırma* (yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Çelik Baykoca, R. Z. & Sezgin, E. E. (2021). Hastane çalışanlarının işyerinde dışlanma algıları ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3), 505-519.
- Demir, Ö. & Narlıkaya, Z. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının büyük ve orta boy işletmeler için finansal raporlama standardına yönelik algılarının incelenmesi: Elazığ ili örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 8(16), 105-125.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33- 48.
- Düşükcan, M., Sezgin E. E. & Kaya, E. (2019). Elazığ 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında görev yapan sağlık çalışanlarında iş streslerinin işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 5(3), 433-442.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 49-56.
- Kılıç, S. (2016). Cronbachs alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Mayer, R. C., James, H. D. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Morgan, R. & Hunt, S. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58, 20-38.
- Organ, D.W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personel Psychology*, 48, 775-802.

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A Critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Tekin, H. (2017). Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Tokgöz, E. & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-7.

Examination of the Relations Between Academicians' Organizational Trust Levels and Organizational Citizenship Behavior

Extended Abstract

Aim: In this study, how the participant staff's trust in their managers, colleagues and institutions is formed and the relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors of Firat University academic staff were examined.

Method(s): The research is in a relational screening model. The research population consists of 2105 academic staff working at Firat University. The sample group consisted of 337 academic staff selected by convenience sampling method. After obtaining the necessary permissions from the relevant institution, the researcher administered the questionnaires to the volunteer participants using a face -to-face interview. Data were collected with the "Organizational Trust Scale" and "Organizational Citizenship Behavior Scale". In data analysis, percentage and frequency statistics were used to determine the descriptive characteristics of the sample group. Mean and standard deviation statistics were used to determine organizational trust and organizational citizenship behavior levels. In determining the relationships between variables orrelation analysis was used.

Findings: In the study, when the Pearson Correlation test findings, which were carried out to determine the statistically significant relationships within the scope of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior and scale sub-dimensions, were examined There is a statistically significant, directly proportional and weak correlation relationship between Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior ($r=0.258$; $p<0.01$). According to this relationship, Organizational Citizenship Behaviors increase or decrease as the Organizational Trust Levels of individuals increase. On the other hand, a similar direct proportional, weak and statistically significant relationship was also found between Organizational Trust and Altruism Behavior, Conscientiousness Behavior, Courtesy Behavior, Gentleman Behavior and Civil Virtue Behavior.

Conclusion: As a result, trust in an organization is one of the building blocks of the organization. Organization members' trust in the organization will increase the efficiency and welfare of the organization. At the same time, the level of organizational citizenship behavior of individuals in the organization will be directly proportional to the efficiency of the organization. In the survey study, individuals' trust in the organization and their rates of exhibiting organizational citizenship behavior were examined by considering different factors. The hypothesis given in the study and the survey results were compared, and a meaningful result was obtained. In addition, the sample group subject to the study can be expanded further and tested in different geographies i to examine intercultural differences. In addition, the research has a cross-sectional structure in terms of time. In this direction, findings related to the same sample group in different time periods can be presented comparatively in future

studies. Finally, the relationships between different interrelated research variables can be examined in future research.