

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİNİN YENİDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

M. Gökhan BİTMİŞ* Alptekin SÖKMEN** Hakan TURGUT***

Öz:

Bu çalışmada Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği yeniden ele alınarak ölçeğin boyut yapısı yeniden değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmıştır. Alanyazında hangi davranışların ÖVD kapsamında değerlendirileceği konusunda tam bir uzlaşma bulunmamaktadır. Bazı araştırmacılar ölçeğin iki ana boyut etrafında toplanabileceğini belirtirken diğer bir grup araştırmacı ise ölçeğin orjinal beş boyutlu yapısının korunmasını ifade etmektedirler.

Bu doğrultuda çalışmanın verileri, çevrim içi anket kullanılarak kamuda çalışan 430 işgörenden toplanmıştır. Veriler, hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizleri ile değerlendirilip ölçeğin boyut yapısı incelenmiştir. Sonuçlar, 21 ifade ile oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin ($\alpha=0.88$) yüksek olduğunu; nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu, ÖVD'yi en iyi temsil eden boyutun nezaket boyutu olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlarda; Williams ve Anderson (1991) tarafından önerilen iki boyutlu ÖVD yapısının (ÖVD-Birey; ÖVD-Örgüt), beş boyutlu yapıya göre iyi değerler üretmediği belirlenmiştir. Bu çalışmada Türkiye'de yapılacak araştırmalar için ÖVD ölçeğinin beş boyutlu olarak etkili bir şekilde kullanılabileceği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık, sivil erdem

* Arş.Grv.Dr. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

mgbitmis@gazi.edu.tr

** Doç.Dr. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

asokmen@gazi.edu.tr

*** Yrd. Doç.Dr. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler M.Y.O.

hturgut@baskent.edu.tr

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SCALE: A REEVALUATION OF ITS VALIDITY AND RELIABILITY

Abstract:

This study reevaluates the validity and reliability of the organizational citizenship behavior scale (OCB), which is used by Podsakoff and his colleagues (1990) and discuss the results. The literature, regarding the which behaviours should be included in OCB, has not reached a consensus. Some researchers mention about the two main dimensions of OCB, while others claim the protection of the original five dimension structure.

Data is collected by the help of the online questionnaire from 430 state employees. The factorial structure of the scale is evaluated by using both exploratory and confirmatory factor analyses. Results show organizational citizenship behavior scale, which is composed of 21 items, is a valid and reliable ($\alpha=0.88$) measure and it consists of five dimensions such as courtesy, sportsmanship, altruism, conscientiousness, and civic virtue. Results also reveal that OCB is best represented by the courtesy dimension. In addition, results show that two factor solution, which is offered by Williams ve Anderson (1991) is not supported well compared to five factor solution. Results reveals that OCB scale can be used in research, which is applied in Turkey effectively

Keywords: Organizational citizenship behavior, courtesy, sportsmanship, altruism, conscientiousness, civic virtue

GİRİŞ:

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) gerek işgören üretkenliği ve performansı üzerindeki olumlu etkileri, gerekse de örgütün çevresel değişikliklere adaptasyonun sağlanması konularında anahtar bir rol oynadığından ötürü, örgütsel davranış alanındaki popüleritesini korumaya devam ederek araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Katz (1964; aktaran Smith, Organ ve Near, 1983:653) örgütsel etkinliğin sağlanmasında üç önemli davranıştan söz etmektedir. Bunlardan ilki; örgüte katılma ve örgütte kalma, ikincisi performans standartlarını karşılama ya da bunların ötesine geçme, üçüncüsü ise diğer örgüt üyeleri ile koordineli bir şekilde çalışma, onları koruma, örgütü iyi bir şekilde temsil etme ve bireysel gelişimi sağlama gibi aksiyonları gerçekleştirerek kendiliğinden ve yenilikçi bir şekilde önceden belirlenmiş rollerin ötesine geçmedir. Tanımdaki özellikle üçüncü davranış, bizi vatandaşlık kavramı ile tanıştırmaktadır. İlk dönemlerde vatandaşlık kavramı daha çok bir sistemi korumaya yönelik olarak yardım sever (işbirlikçi) aksiyonları içeren kendiliğinden gelişen hareketler olarak ifade edilmiştir (Katz ve Kahn, 1966; Organ ve Konovsky, 1989). Bu sınıftaki davranışlar daha sonrasında prososyal davranışlar (Brief ve Motowidlo, 1986), bağlamsal performans (Borman ve Motowidlo, 1993) ve görev ötesi davranışlar (Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995) olarak adlandırılmıştır. Organ (1988) ise bu sınıftaki davranışların bütününe örgütsel vatandaşlık davranışı adını vermiştir. Çalışma arkadaşlarına yardım etme, fazla mesai için gönüllü olma, işe yeni başlayan işgörenlerin sosyalleşme süreçlerine katkıda bulunma gibi davranışları bu kategoriye örnek vermek mümkündür (Bergeron vd., 2013).

Hangi davranışların ÖVD kapsamında değerlendirileceği alanyazında güncelliğini koruyarak tartışmaları da beraberinde getirmektedir (Örneğin; Podsakoff vd., 2014; Dekas vd., 2013).

Organ (1988) ile Podsakoff ve arkadaşları (1990) ÖVD davranışlarını diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş ana kategoride incelemişlerdir. Bu çalışmada da bu yaklaşım takip edilerek Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından kullanılan ÖVD ölçeğinin, incelenen kuramsal çerçeve ışığında tekrardan Türkçe'ye uyarlanması yapılmıştır, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulguların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda uygulanan istatistikî analiz süreçleri sonucunda elde edilen bulgular ortaya konularak sonuçlar tartışılmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını; örgütün resmi ödül sistemi içerisinde doğrudan veya dolaylı olarak yer almayan ve bir bütün olarak örgütün etkili bir şekilde işlemlerini sağlayan isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere ÖVD davranışları gönüllülük esasına dayanmaktadır. Eğer ÖVD davranışları işgörenin çalışma arkadaşı ya da yöneticisi tarafından işgörenden arzu ediliyorsa, bu durumda sergilenen ÖVD davranışı gönüllülüğe dayanmayacaktır (Podsakoff vd., 2014). Bundan dolayı, Organ (1997) ÖVD davranışlarının tanımını görev performansının faaliyetlerini sürdürdüğü sosyal ve psikolojik çevreye katkıda bulunan davranışlar olarak güncellemiştir.

ÖVD davranışları örgüt ortamlarında bir çok olumlu çıktıya neden olmaktadır. Podsakoff ve MacKenzie'ye (1997) göre işe yeni başlayan bir işgörene çalışma arkadaşı tarafından gönüllü bir şekilde sunulan destek ve yardım, yeni işgörenin üretkenliğinin hızlı bir şekilde artmasını sağlayarak grubun da etkin ve etkili olmasına neden olacaktır. Aynı şekilde grup üyelerince sergilenen yardım sever davranışlar, grup bünyesindeki en iyi uygulamaların grup içerisinde hızlı bir şekilde yayılmasında rol oynayacaktır. Ayrıca iş ile alakalı problemlerde işgörenlerin birbirlerine yardım etmeleri yöneticilerin zamanlarını stratejik planlama, iş süreçlerinin iyileştirilmesi gibi daha üretken konulara ayırmasını sağlamaktadır. Yönetici bu durumlarda alt kademedeki işgörenlere yetki devri yapabilmektedir. ÖVD davranışları, örgütün çevresel adaptasyonunun sağlanmasında da rol oynamaktadır. Nitekim pazarla gönüllü bir şekilde yakın temas halinde olan bir işgören, çevresel değişimler hakkında bilgilenerken örgütünü de bu değişimlere adaptasyon konusunda yönlendirebilecektir. ÖVD davranışları işgörenler arasında moral yükselmesine neden olarak grubun uyumunu ve işgörenlerde aidiyet duygusunun artmasını sağlamaktadır. Tüm bunlardan dolayı da ÖVD davranışları örgütsel performansın arttırılmasında önemli bir görev üstelenmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

İşgörenlerce sergilenen hangi davranışların ÖVD kapsamında yer alacağı konusunda alanyazında net bir uzlaşma söz konusu değildir. Bu konuda, Organ (1988) ile Podsakoff ve arkadaşları (1990) ÖVD davranışlarını diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş ana kategoride incelemiştir. Williams ve Anderson (1991) ÖVD davranışlarını iki grup altında toplamıştır. Bunlar; örgüt içerisindeki çalışanlara yönelik olarak gösterilen davranışlar (ÖVD-Birey) ile örgütün yararına ve örgüte yönelik olarak sergilenen davranışlardır (ÖVD-Örgüt). ÖVD-Birey davranışları diğergamlık ve nezaket alt boyutlarından; ÖVD-Örgüt davranışları ise bilinçlilik, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutlarından oluşmaktadır.

Van Dyne, Cummings ve Parks (1995; aktaran Podsakoff vd., 2014) tarafından yapılan bir başka sınıflandırmada ise ÖVD davranışları ilişki odaklı ve meydan okuyucu olmak üzere iki ana grup altında toplanmıştır. İlişki odaklı ÖVD davranışları diğer bireylerle ilişkileri güçlendirici, işbirlikçi ve bireylerarası davranışları içermektedir. Bu grupta diğergamlık, nezaket, uzlaştırıcılık, amigoluk gibi yardım sever davranışlar yer almaktadır. Meydan okuyucu ÖVD davranışları ise daha çok seslilik davranışları ile örtüşmektedir (Podsakoff vd., 2014).

Dekas ve arkadaşları (2013) ise bilgi çalışanları için önerdikleri ÖVD davranışlarında yardım sever davranışlar, sivil erdem, seslilik davranışı, sosyal katılım davranışı, işgören sürdürülebilirlik davranışı gibi ÖVD davranışlarından söz etmişlerdir.

Ulusal alanyazında da ÖVD davranışları araştırmacıların (Örneğin; Meydan, Şeşen, Basım, 2011; Akbaş, 2011; Sökmen ve Boylu, 2011; Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Basım ve Şeşen, 2006) ilgisini çekmiş ancak ÖVD davranışları konusunda tam bir uzlaşma sağlanamamıştır.

Bu araştırmada ise ÖVD davranışları diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş ana kategoride incelenecektir. Buna göre;

Diğergamlık: Yeni işe başlayan işgörene oryantasyon yapma ya da ağır iş yükü olan bir işgörene yardım etme gibi yüz yüze etkileşim içerisinde bulunan kişilere karşı istekli bir şekilde yardım etmeyi içeren davranışlardır (Smith, Organ ve Near, 1983).

Vicdanlılık (İleri görev bilinci): Bu boyut içsel olarak işgörenin örgütün kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini kabul etmesi ve herhangi denetleyen bir kişi olmasa bile bu kural ve prosedürlere uymasını içeren davranışları ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000). Çalışanların örgütün kural, düzenleme ve politikalarına uyma zorunluluğuna rağmen bu davranışın ÖVD kapsamında değerlendirilmesinin nedeni ise tüm çalışanların bu kurallara uymamasından kaynaklanmaktadır. Kendisini izleyen bir göz olmadığı halde bu kural ve düzenlemelere uyan çalışanlar “iyi vatandaşlar” olarak nitelendirilmektedir (Podsakoff vd., 2000).

Nezaket: Örgüt üyeleri arasında meydana gelebilecek problemlere yönelik önlemler almak ve çalışanları ilgilendiren ve onları etkileyebilecek konularda onlara bilgi vermeye yönelik davranışlar gösterme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Organ, 1988).

Centilmenlik: İşte arzu edilmeyen durumları ve kaçınılmaz uyumsuzlukları şikayet etmeden gönüllü bir şekilde hoş görme davranışlarıdır (Organ, 1990). Podsakoff ve arkadaşları (2000) bu tanımın aslında daha geniş olduğunu ifade ederek tanımın, sadece olumsuz durumlarda şikayet etmemeyi değil de aynı zamanda işler yolunda gitmediğinde olumlu bir tutum sergileyebilme, grubun iyiliği için gerekirse kişisel çıkarlardan fedakarlık yapabilme gibi davranışları da içerdiğini belirtmişlerdir.

Sivil Erdem (Yurttaşlık erdemi): Sivil erdem örgüte makro düzeyde olan ilgiyi ve bağlılığı temsil etmektedir. Bu ilgi örgütün yönetimine aktif bir şekilde katılmakla ve örgütün çevresindeki fırsat ve tehditleri etkili bir şekilde izleme ile gösterilmektedir. Toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiler hakkında fikir beyan etme bu gruptaki ÖVD davranışlarındandır (Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988).

Yukarıda bahsedilen alan yazınına bağlı kalınarak örgütsel vatandaşlık davranışının geçerliliğini, güvenilirliğini ve çok boyutlu yapısının varlığını yeniden değerlendirmek için, bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

- i. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ülkemizde geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?
- ii. Örgütsel vatandaşlık ölçeği çok boyutlu mudur?
- iii. Nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem değişkenleri üst bir faktörde toplanarak örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini oluşturur mu?

II. YÖNTEM

A) Örneklem

Araştırma verilerinin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda tasarlanan 550 çevrimiçi-anket formu Ankara'da bulunan kamu kurumlarındaki çeşitli pozisyonlarda görev yapan işgörenlere elektronik posta ile gönderilmiştir. 430 anketin geri dönüşü sağlanmış ve bu çerçevede araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

B) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Ölçüm Aracı

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş temel boyutunu; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olarak ifade etmiştir. Bu çalışmada da bu beş boyutun varlığı yeniden ele alınarak değerlendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı; Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) Organ (1988)'in beş boyut yapısını temel alarak geliştirdikleri 24 ifadeli ölçek ile değerlendirilmiştir. Orjinal ölçekteki 3 ifade düşük faktör yükleri nedeni ile ölçekten çıkarılmıştır. Toplamda 21 ifade beşli Likert ölçeği ile değerlendirilerek örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği oluşturulmuştur (1=Hiçbir zaman; 5=Her zaman). Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı (α) 0.88; boyutlarındaki ise diğergamlık 0.85, nezaket 0.82, sivil erdem 0.75, centilmenlik 0.82 ve vicdanlılık 0.76 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten örnek ifadeler şu şekildedir: “İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.” (Diğergamlık); “Çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.”(Nezaket); “Kurumumdaki değişimleri yakından izlerim.” (Sivil erdem); “İşteki durumumun olumsuz yönlerinden ziyade her zaman olumlu yönlerinin üzerine odaklanırım.” (Centilmenlik); “Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.” (Vicdanlılık).

C) Türkçe'ye Çeviri Çalışması

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması sürecinde Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından izlenen yöntem takip edilmiştir. Bu yöntem hedef dile çeviri, hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çeviri, kaynak dile yapılan tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve uzmanlarla son değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır. Çeviri süreçlerinde yazarlar, iki dil bilimci ve bir İngilizce bölümü öğretim görevlisi aktif olarak rol almıştır.

III. BULGULAR

Bu araştırmada öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanarak örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin boyut yapısı yeniden ele alınmıştır. Bu doğrultuda veri setine öncelikle Kaiser Mayer Orkin (KMO) ve Bartlett Testi uygulanmıştır. KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0.87 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu

($p < 0.01$) görülmüştür. Veri setine ait bu ilk sonuçlar, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve veri dağılımının normal olduğunu göstermektedir.

“Promax” eksen döndürme tekniği uygulanarak yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan beş boyutun toplam varyansın % 62.72'sini açıkladığı görülmüştür. Boyutlara göre faktör yüklerini içeren yapı matrisi ve ölçekteki her bir maddeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre; Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından kullanılan 24 ifadeli ölçekten alınan 21 ifade ile oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği çok boyutlu bir yapıya sahip olup nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarından oluşmaktadır. Nezaket boyutu 5, centilmenlik 5, diğergamlık 4, vicdanlılık 4 ve sivil erdem ise 3 madde ile temsil edilmektedir.

Tablo 2'de ise, ÖVD ve onu oluşturan boyutlara ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri sunulmuştur. Buna göre katılımcıların genel olarak beş temel örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu yüksek düzeyde sergiledikleri görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca tüm boyutların birleşerek oluşturduğu örgütsel vatandaşlık davranışı ile en yüksek ilişkili boyutun nezaket boyutu olduğu da görülmektedir.

Tablo1: Açıklayıcı Faktör Analizi Boyut Yapısı: Yapı Matrisi

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Nezaket	Centilmenlik	Diğergamlık	Vicdanlılık	Sivil Erdem
OVD8	4.37	0.72	.901				
OVD7	4.36	0.68	.800				
OVD6	4.63	0.59	.696				
OVD9	4.31	0.63	.618				
OVD13	4.32	0.65	.609				
OVD21	3.97	0.98		.794			
OVD22	4.24	0.90		.785			
OVD24	4.25	0.79		.776			
OVD20	4.13	0.90		.767			
OVD23	3.42	1.00		.689			
OVD1	4.14	0.79			.863		
OVD2	4.21	0.75			.854		
OVD4	4.43	0.67			.692		
OVD3	4.57	0.60			.683		
OVD16	3.92	0.85				.816	
OVD19	4.21	0.76				.800	
OVD17	3.99	0.81				.777	
OVD15	3.53	1.10				.726	
OVD10	4.16	0.74					.857
OVD11	4.24	0.73					.790
OVD12	4.28	0.69					.575

N=430; Çıkartım yöntemi: Temel bileşenler analizi

Tablo 2: Ortalama, Standart sapma ve Korelasyon değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1.Diğergamlık	4.34	0.57	----					
2. Nezaket	4.40	0.50	0.54**	----				
3.Sivil Erdem	4.22	0.59	0.41**	0.48**	----			
4.Centilmenlik	4.00	0.70	0.20**	0.22**	0.25**	----		
5.Vicdanlılık	3.91	0.68	0.30**	0.41**	0.43**	0.28**	----	
6.Örgütsel vatandaşlık davranışı	4.18	0.42	0.67**	0.74**	0.68**	0.65**	0.70**	----

** p<0.01

Analiz süreçlerine, açıklayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi ile devam edilmiştir. Bunun için yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak Şekil 1’de ÖVD ölçeğine ilişkin ölçüm modeli sunulmuştur. Modelde ÖVD; nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşan ikinci düzey bir değişkeni ifade etmektedir. Şekilde standardize olan katsayılar gösterilmiştir. Buna göre; diğer boyutlara nazaran ÖVD’yi en iyi temsil eden boyutun nezaket olduğu görülmektedir.

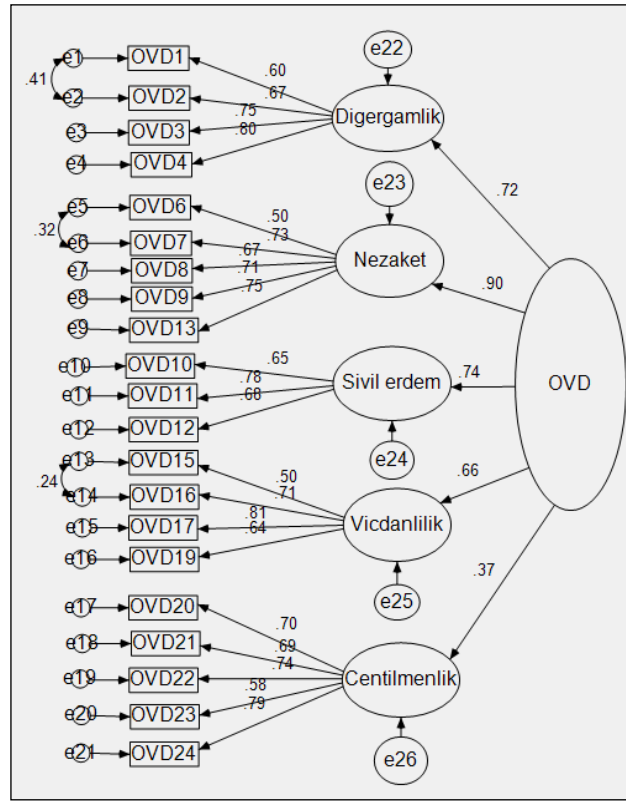
Tablo 3’te ise bir, iki, üç ve beş faktörlü olarak sunulan ölçüm modelleri uyum istatistikleri verilmiştir. Üç faktörlü ölçüm modelinde nezaket, sivil erdem ve centilmenlik boyutları birleştirilerek tek bir boyut olarak ele alınmıştır. İki boyutlu ölçüm modelinde ise Williams ve Anderson (1991) tarafından önerilen ÖVD bireysel ve ÖVD örgütsel olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı iki boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Bu sınıflandırmada; diğergamlık ve nezaket boyutları bireye yönelik ÖVD’yi, sivil erdem, centilmenlik ve vicdanlılık boyutları ise örgüte yönelik ÖVD’yi oluşturmuştur.

Sonuçlar incelendiğinde nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçüm modelinin diğer modellere kıyasla oldukça iyi değerler ürettiğini ve beş faktörlü modelin bu haliyle kabul edilerek ölçeğin beş boyutlu faktör yapısının doğrulandığını söylemek mümkündür.

Tablo 3: Ölçüm Modelleri Uyum İyiliği İstatistikleri Karşılaştırması

	χ^2	df	$\Delta \chi^2$	Δ df	GFI	CFI	RMSEA	AIC
1 Faktörlü Model	1462.68	186			0.70	0.63	0.13	1552.68
2 Faktörlü Model	1200.50	185	262.18**	1	0.73	0.71	0.11	1292.50
3 Faktörlü Model	1129.91	183	70.59**	2	0.75	0.73	0.11	1225.91
5 Faktörlü Model	419.71	181	710.2**	2	0.92	0.93	0.05	519.72

** p<0.01; GFI =Goodness of fit index, CFI = Comparative fit index, RMSEA = Root mean square error of approximation, AIC=Akaike Information Criterion.



Şekil 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Ölçüm Modeli

SONUÇ

Bu çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin boyut yapısı ve ölçeğin güvenilirliği yeniden ele alınmış ve kamu örneklemleri üzerinde değerlendirilmiştir. Sonuçlarda, 21 ifade ile değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin nezaket, centilmenlik, diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları olmak üzere beş boyuttan oluştuğu, ayrıca ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bulgularla tespit edilmiştir. Sonuçlar; Organ (1988), Podsakoff ve arkadaşları (1990), Carpenter, Berry ve Houston (2014), Basım ve Şeşen (2006) ile uyumludur.

Bu çalışma örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin çok boyutlu yapısına dikkatleri çekerek gelecekteki araştırmalarda ölçeğin boyut yapısının da analiz süreçlerinde dikkate alınması gerekliliğini göstermektedir. Ayrıca bu çalışmada ÖVD ölçeğinin Williams ve Anderson (1991) tarafından önerilen iki boyutlu yapısı da sınanmış ancak sonuçlarda beş faktörlü yapının daha geçerli bir ölçüm aracı olduğu gözlemlenmiştir.

Bireyin kendi isteği ve rızası ile görev ve sorumluluklarının ötesine geçerek sergilemiş olduğu yardım sever davranışlara neden olan mekanizmalar ve bireyin örgüt içerisinde sergilemiş olduğu rol ötesi davranışların neden olduğu sonuçlar, gelecekteki araştırmalar kapsamında incelenmelidir. Örneğin; bireyin sergilemiş olduğu rol ötesi davranışlar, bireyin iş yükünün artmasına sebep olarak bireyde stres ve iş aile çatışması gibi olumsuz durumlara yol açarak bireyin işinden duyduğu tatminin azalmasına ve işteki verimliliğinin düşmesine neden olabilir. Öte yandan bireyin kendi arzusu ile sergilemiş olduğu bu rol ötesi ve yardım sever davranışlar, bireyin örgütüne daha çok bağlanmasını sağlayarak, bireysel ve takımsal performansı artırmada olumlu bir etkiye de neden olabilir. Bu noktada akıllara öncelikle gelebilecek sorular şu şekildedir; Rol ötesi davranışlar acaba belirli bir düzeye kadar mı sergilenmelidir? Belirli bir düzeyden sonra birey, rol ötesi davranışlardan olumsuz mu etkilenmektedir? İşgörenin sergilemiş olduğu diğergamlık, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem gibi rol ötesi davranışlar acaba zamanla yöneticiler tarafından işgörenin iş tanımı içerisinde değerlendirilebilir mi? Tüm bu sorular, gelecekteki araştırmalarda ayrıca nelere dikkat edilmesi ve cevap aranması gerektiğini ortaya koyarak örgütsel vatandaşlık davranışının hala karanlık yönlerinin bulunduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- AKBAŞ, T. T., (2011), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 9, ss.53-82.
- ARSLANTAŞ, C. ve PEKTEMİR, I. (2007), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.7, ss.262-268.
- BASIM, H. N. ve ŞEŞEN, H., (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Vol. 61, ss.83-102.
- BERGERON, D. M., SHIPP, A. J., ROSEN, B., & FURST, S. A. (2013), “Organizational citizenship behavior and career outcomes: The cost of being a good citizen”, *Journal of Management*, Vol.39, pp. 958-984.
- BORMAN, W. C., & MOTOWIDLO, S. J. (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations: 71-98*. San Francisco: Jossey-Bass.
- BRIEF, A. P., & MOTOWIDLO, S. J. (1986), “Prosocial organizational behaviors”, *Academy of Management Review*, Vol.11, pp. 710-725.
- BRISLIN, R. W., LONNER, W. J., THORNDIKE, R. M. (1973), *Cross-Cultural Research Methods*, New York: John Wiley&Sons Pub.
- CARPENTER, N.C., BERRY, C. M. & HOUSTON, L. (2014), “A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, pp.547-574.
- DEKAS, H. K., BAUER, T.N., WELLE, B., KURKOSKI, J., SULLIVAN, S. (2013). “Organizational Citizenship Behavior, Version 2.0: A Review and Qualitative Investigation of OCBs for Knowledge Workers at Google and Beyond”, *The Academy of Management Perspectives*, Vol.27, pp. 219-237.
- KATZ, D. & KAHN, R. L. (1966), *The social psychology of organizations*. New York: Wiley
- KATZ, D. (1964), “The motivation bias of organizational behavior”, *Behavioral Science*, Vol. 9, pp.131- 146.
- MEYDAN, C. H., ŞEŞEN H., BASIM, N. H. (2011), “Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol.13, 2, ss.41-62.
- ORGAN, D. W. (1977). “A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-cause-performance hypothesis”. *Academy of Management Review*, Vol.2, pp. 46 -53.
- ORGAN, D. W. (1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- ORGAN, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior, In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 12, (pp. 43–72). Greenwich, CT: JAI Press.
- ORGAN, D. W., & KONOVSKY, M. A. (1989), “Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, pp.157-164.
- PODSAKOFF, N.P., PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S. B., MAYNES, T. D., SPOELMA, T. M. (2014), “Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.35, pp.87-119.

- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B. (1997), "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research", *Human Performance*, Vol.10, pp.133-151.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B., MOORMAN, R.H., FETTER, R. (1990), "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors" *Leadership Quarterly*, Vol.1, pp.107-142.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B., PAINE, J.B. and BACHRACH, D.G., (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.", *Journal of Management*, Vol.26, pp.513-563.
- SMITH, C. A., ORGAN, D. W., & NEAR, J. P. (1983), "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents", *Journal of Applied Psychology*, Vol.68, pp. 653-663.
- SÖKMEN, A. ve BOYLU, Y. (2011), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.10, ss. 147 – 163.
- VAN DYNE, L., CUMMINGS, L. L., & PARKS, J. M. (1995), "Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)", *In Research in Organizational Behavior*, Vol.17, pp. 215-285.
- WILLIAMS, L.J. & ANDERSON, S.E. (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in role Behaviors", *Journal of Management*, Vol.17, pp.601-617.