

# ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ UYARLAMA VE KARŞILAŞTIRMA ÇALIŞMASI

**H. Nejat Basım**

Kara Harp Okulu  
Savunma Bilimleri Enstitüsü

**Harun Şeşen**

Kara Harp Okulu  
Savunma Bilimleri Enstitüsü



## Özet

Örgütsel vatandaşlık davranışları "herhangi bir emre dayalı olmayan ve örgüt için fayda sağlayan davranışlar" olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık olgusu öncelikle kuramsal yönleriyle açıklanmış; müteakiben iki ayrı çalışmanın birleştirilmesi ile oluşturulan yeni bir örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçe'ye çeviri, uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına yönelik olarak bir metodoloji sunularak elde edilen bulgular tartışılmıştır. Daha sonra elde edilen bulgular bu konuda Türkiye'de yapılmış diğer çalışmalarla verilerin kaynağı bakımından karşılaştırılmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı birinci örneklem grubunda .89, ikinci grubunda .94 olarak hesaplanmış; faktör analizi sonuçları ise Türkçe ölçeğin orijinal ölçekle benzer bir yapıda olduğunu ve yakınsama geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu ve Türkiye'de yapılacak araştırmalarda başarı ile kullanılabileceğini göstermekte; verilerin kaynağı bakımından amir değerlendirmeleri ile kişisel yargıların birbirinden farklı olmadığını ve yapılacak çalışmanın özelliği göz önüne alınarak iki veri kaynağından birisinin seçilerek kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler :** Örgütsel vatandaşlık, Türkçe, uyarlama, veri kaynağı, karşılaştırma.

## *An Adaptation and Comparison of Organizational Citizenship Behavior Scale*

### **Abstract**

Organizational citizenship behavior can be defined as "individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization". This study has attempted to define "organizational citizenship" through a theoretical perspective and then, a methodology has been presented and the data has been discussed regarding the translation and adaptation of a new organizational behavior scale (that has been formed by combining two separate studies) to Turkish as well as its validity and reliability. Afterwards, the findings have been compared with some other research results vis a vis data sources. For whole measure cronbach's alpha coefficients have been computed .89 for the first sample and .94 for the second one. The factor analyses results have shown that the Turkish version of the scale had the same construct with the original one and it had convergent validity. The results have shown that the adapted version of the organizational citizenship behavior scale is a valid instrument to be used in studies in Turkey and that two different data sources, namely, supervisor evaluations and personal judgments, make no significant difference and either may be used in any study depending on the purpose.

**Keywords:** Organizational citizenship, Turkish, adaptation, data source, comparison.

## Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması

### 1. GİRİŞ

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), 1980'li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Anılan dönemde dünyada yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişimler örgütleri değişime ve bu süreci gerçekleştirmede çalışanların ihtiyaçlarına daha fazla değer vermeye itmiştir. Bu noktada değişimin gerekliliğini fark eden ve gerekli dönüşümü sağlayan örgütler varlıklarını devam ettirmiş, dönüşemeyenler ise ya küçülmüş ya da yok olmuştur.

Günümüzde, örgütlerin verimli ve etkili olarak faaliyet gösterebilmelerini sağlamak üzere yönetsel/örgütsel alanın çeşitli boyutlarına odaklanan birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı da örgütsel yapı ve örgütsel davranışlarla ilgilidir. Bu bağlamda son yıllarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların dikkat çeken ve konularından birisi de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları olmuştur. Zira ÖVD; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirme, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliği ile performansını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle ÖVD örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakati, çalışması, özverisi ve bağlılıklarıyla yakından ilgili olmaktadır.

### 2. KAVRAMSAL OLARAK ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Örgüt için fayda sağlayan ancak herhangi bir emir veya direktife dayalı olmayan davranışlar, çalışanların biçimsel rol davranışlarından farklılık gösterir. Biçimsel olmayan bu davranışlar literatürde "ekstra rol davranışı" ya da "prososyal davranış" şeklinde kullanılmış (MOORMAN/BLAKELY, 1995), ilk kez 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ÖVD olarak

tanımlanmıştır (SMITH vd., 1983). Organ daha sonra yaptığı çalışmalarda ÖVD tanımını geliştirmiş ve bu davranışı "İyi Asker Sendromu" olarak da adlandırmıştır (ORGAN, 1988; TURNIPSEED/MURKISON, 1996). Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar (PODSAKOFF vd., 2000: 513) olup genellikle önemsiz görümlerine karşın, bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştirme niteliğine sahiptirler (TANG/İBRAHİM, 1998).

ÖVD temelde, örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşmekte, beklenen davranışların ötesini ifade etmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır (BARON, 2000). Birinci tür ÖVD, örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir. Bu iki tür arasında belirgin 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. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir.

Çalışanların, buldukları örgütün kendilerine yüklediği resmi sorumluluklarının ötesinde çalışma istekliliği, öteden beri etkili örgütler için bir gereklilik olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışları genelde gerekenin üzerinde yapılan iş davranışları olarak nitelendirilmiştir. Bunlar ne zorunluluktur, ne de emirdir; fakat yine de örgütün işleyişi için çok önemlidirler (BOLINO, 1999; CHEN vd., 2002; PODSAKOFF/MACKENZIE, 1994; PODSAKOFF vd., 1997). Bu konuya vurgu yapan bazı araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylerin asıl görevi olmadığını, bu davranışların yalnızca görev faaliyetlerini destekleyerek örgütsel ve sosyal çevreyi şekillendirdikleri için örgütsel etkinliğe katkıda bulduklarını belirtmektedirler (BORMAN/MOTOWIDLO, 1997: 67).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına örgütün ödül sistemi tarafından önem verilmemesine ve gözlenmemesine rağmen, bunlar örgüte uzun vadeli kalıcılık ve gelişim için gerekli olan uyum ve değişimi sağlarlar (GRAHAM, 1989; EHRHART, 2004; FARH vd., 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel performans katkıda bulunur; çünkü bu davranışlar bir iş ünitesinin bireyleri arasındaki karşılıklı dayanışmayı yönlendirecek etkin vasıtayı sağlarlar ve bunun bir sonucu olarak birliktelik giderek artar (ORGAN, 1988, 1997; ORGAN/LINGLY 1995; FOK vd., 1999; SCHAPPE/ROGOVSKY, 1998; SCHAPPE, 1998).

Örgütsel vatandaşlık davranışları verimliliği ve performansı bir çok şekilde etkileyebilmektedir. Örneğin; yönetsel etkinliği ve üretkenliği artırabilir, örgüt için daha verimli olan amaçların gerçekleşmesini kolaylaştırabilir, yöneticilerin örgütün devamlılığını sağlayan işlemlere (takım ruhunun oluşturulması, moral vb.) harcayacağı enerji ve zamandan tasarruf etmelerini sağlayabilir, takım üyeleri içinde etkili koordinasyonu tesis edebilir, değişen ve gelişen teknolojiye örgütün uyum sağlama yeteneğini artırabilir ve örgütü çalışanlar açısından daha çekici duruma getirebilir (PODSAKOFF vd., 2000: 513-566; COHEN/VIGODA, 2000: 596-625).

### 2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Konuyla ilgili yazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili tam bir uzlaşmanın sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri üzerine yapılan geniş bir literatür taraması sonucunda 30 farklı vatandaşlık davranışı tanımlanmış ve ÖVD'nin çok boyutlu yapısına dikkat çekilmiştir (PODSAKOFF vd., 2000).

ÖVD'nin boyutlandırılmasına yönelik ilk çalışmaları yapan Smith ve arkadaşları (1983) yapılandırılmış mülakat yöntemi ile yöneticilere hangi davranışların ekstra rol davranışı olduğunu sormuşlar ve daha sonra buna uygun olarak hazırladıkları bir anket ile astlarını değerlendirmelerini istemişlerdir. Elde edilen verilere uyguladıkları faktör analizi sonucunda iki ayrı faktör elde etmişlerdir. Birinci faktör diğergamlık ya da diğerlerini düşünme boyutu olarak, ikinci boyut ise genelleştirilmiş uyum boyutu olarak adlandırılmıştır. Organ (1988: 4) ise, ekstra rol davranışı tanımını geliştirerek "örgütsel vatandaşlık davranışı" kavramını ortaya koymuş ve beş boyutlu bir yapı önermiştir: diğergamlık (altruism), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket tabanlı bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship). Bu boyutları ölçen bir ölçek geliştirilmiş (PODSAKOFF vd., 1990) ve bir çok araştırmacı bu ölçeği çalışmalarında kullanmışlardır (MACKENZIE vd., 1991; MOORMAN, 1991, 1993; NIEHOFF/MOORMAN, 1993; İŞBAŞI, 2000; KÖSE vd., 2003; BİNGÖL vd., 2003).

Bazı başka araştırmalarda ise, sadakat, itaat, taraf tutar katılım, fonksiyonel katılım, sosyal katılım, ilgilenme, değişime uyum, kişilerarası yardım, kişisel inisiyatif ve kişisel gayret gibi daha farklı ÖVD boyutları da tanımlanmıştır (VAN DYNE vd., 1994; MORRISON, 1994; MOORMAN/BLAKELY, 1995). Van Scotter ve Motowidlo (1996) ise performansı görev (task) ve çevresel (contextual) performans olarak ikiye ayırmışlar ve çevresel performans için iki ayrı boyutlu bir yapı ortaya koymuşlardır. Burada tanımlanan çevresel performans ÖVD ile benzerlik göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, yapılan boyutlandırmaların birbirine çok benzediği ve Organ (1988) tarafından yapılan tanımlamalarla örtüştüğü görülebilir (LEPINE vd., 2002). Bu nedenle ÖVD boyutlarını Organ'ın yaptığı sınıflandırma çerçevesinde incelemek yararlı olacaktır. *Diğergamlık*, diğer kişilere yardım etmeye veya işle ilişkili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışlar (GRAHAM, 1989; ORGAN/ KONOVSKY, 1989: 157; GEORGE/JONES, 1997: 154; PODSAKOFF vd., 2000: 514); *vicdanlılık*, çalışanların kendilerinden beklenen asgari rol davranışının ötesinde bir rol davranışını gönüllü olarak sergilemeleri (ORGAN, 1988; BARKSDALE/ WERNER, 2001: 148); *nezaket*, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlar (DELUGA, 1995: 2; BURNS/COLLINS, 2000: 2); *sivil erdem*, örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendilerini sorumlu kılmaları ve kararlarla toplantılara sorumlu ve gönüllü bir şekilde katılmaları (SCHNAKE/ DUMLER, 1993: 352; THOMPSON/WERNER, 1997: 590; KIDDER, 2002: 637) ve *centilmenlik* ise, işe ilişkin kaçınılmaz sorunları veya zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliği (PODSAKOFF vd., 2000: 639; NETEMEYER vd., 1997: 86) olarak tanımlanabilir.

## **2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Verilerinin Kaynağı**

Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalarda çalışanların vatandaşlık davranışına ilişkin ölçeklerin kime uygulanması gerektiği konusu yoğun bir biçimde tartışılmaktadır (CARDONA/ESPEJO, 2002). Bir araştırma içerisinde birçok kaynaktan (astlar, denk çalışanlar, amirler ve kişinin kendisi) veri toplanması şüphesiz en iyi yol olarak kabul edilmektedir (MOORMAN, 1991) ancak zaman ve maliyet gibi nedenlerle böyle bir tasarıma çoğunlukla rastlanmamaktadır. Araştırmaların büyük bir çoğunluğu amir değerlendirmelerine ya da kişilerin kendi değerlendirmelerine odaklanmıştır (CARDONA/ESPEJO, 2002).

Organ (1988) her iki veri kaynağının da kendine has güçlü ve zayıf yönleri olduğuna işaret etmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir çoğunun amirler önünde sergilenmediğini ve böyle bir gerekliliğin de olmadığını belirtmekte ve kişilerin kendi değerlendirmelerine dayanan verilerin araştırmalarda kullanılabileceğini söylemektedirler (MOORMAN, 1991; ALLEN vd., 2000). Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar ise amirlerin önünde sergilenen vatandaşlık türü davranışların ödül beklentisi ile yapılmış olabileceği ve bu yönüyle bir izlenim yönetimi (impression management) taktiği olabileceğini belirterek bu tür davranışların ÖVD olarak

değerlendirilemeyeceğini vurgulamaktadırlar (BOLINO, 1999). Ancak bu noktada, kişilerin kendi değerlendirmelerine dayanan veri kullanımının sosyal beğenirlik ve genel yöntem değişkenliği (common method variance) yönünden bazı sakıncalarının olabileceği de çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir. Bütün bu yaklaşımları birlikte ele aldığımızda ÖVD verilerinde kaynağın ne olması gerektiği konusunda bir uzlaşım olmadığını söyleyebiliriz.

Ülkemizde konuyla ilgili yapılan çalışmalarda bazı araştırmacılar amir değerlendirmelerini kullanırken (İŞBAŞI, 2000; BİNGÖL vd., 2003); bazıları kişilerin kendi değerlendirmelerini kullanmışlardır (KÖSE vd., 2003; ÖZDEVECİOĞLU, 2003). Bizim çalışmamızda da, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için kişilerin kendi değerlendirmelerine başvurulmuştur.

### **3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Yukarıda çizilen kuramsal çerçeve ışığında bu çalışmanın öncelikli amacı, aşağıda nitelikleri belirtilen ÖVD ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması konusunda örnek bir metodoloji sunmak ve ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğine ilişkin bulguları ortaya koymaktır. Bunun yanı sıra araştırmanın bir diğer amacı da, ÖVD literatüründe tartışılan, ölçeklerin veri kaynağının ne olması gerektiği konusuna katkı yapabilmek amacıyla, ülkemizde yapılmış bazı çalışmaların sonuçlarını karşılaştırarak değerlendirmelerde bulunmaktadır.

## **4. YÖNTEM**

### **4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği**

Çalışmamıza konu olan ölçek iki ayrı çalışmadan (VEY/CAMPBELL, 2004; WILLIAMS/SHIAW, 1999) yararlanılarak hazırlanan bir anket biçimindedir. Bu birleştirmenin altında yatan neden, her iki ölçeğin istatistiksel verilerle ortaya konulmuş güçlü yönlerini birleştirerek daha etkili bir ölçek oluşturma isteğidir. Anket, beş temel boyuttan oluşmaktadır ve Organ (1988) tarafından ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile uyumludur.

Ankette “Diğergamlık” (5 madde), “Vicdanlılık” (3 madde), “Nezaket” (3 madde), “Centilmenlik” (4 madde) ve “Sivil erdem” (4 madde) boyutlarını ölçecek şekilde tasarlanmış 19 madde bulunmaktadır. Anket örnek olarak “Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim”, “Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam”, “Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam”, “Şirket yapısında gerçekleştirilen değişikliklere destek olurum” gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine

hangi oranda katıldıklarını 6'lı Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir.

## 4.2. Türkçe'ye Çeviri Çalışması

Çalışmamızda ölçeğin uyarlaması yapılırken, bu tür çalışmalar için Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen bir yöntem esas alınmıştır. 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 oluşan beş temel adımı içeren bir model sunmaktadır.

Anketin Türkçe'ye çevirisi anadilleri Türkçe olan iki ayrı kişi tarafından, birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Çevirmenlerden birincisi yazarlardan birisidir, diğeri ise yazarlarla aynı kurumda görev yapan bir İngilizce öğretim elemanıdır. Her iki çevirmen de İngilizce ve Türkçe dillerine hakim kişilerdir. İkinci çevirmenin konu ile ilgili daha önce bir bilgisi olmadığından, çeviriyi yapmadan önce araştırmacılar tarafından kendisine, anketin ve yapılan çalışmanın amaçları açıklanmış; yapılacak çeviride mümkün olduğunca orijinal ankette kullanılan kelimelere yakın anlamı olan Türkçe karşılıklarının kullanılması gerektiği söylenmiştir.

Yapılan Türkçe çevirilerin değerlendirilmesi altı kişilik bir uzman grubu tarafından yapılmıştır. Bu grup, araştırmacılarla aynı kurumda görev yapan, daha önce sosyal bilimler alanında çeşitli çalışmalara katılmış kişilerden oluşmuştur. Kişilerden iki farklı çeviriyi ayrı ayrı okuyarak, her bir maddeyi anlaşılabilirlik, Türkçe'ye uygunluk, kullanılan kelimelerin doğruluğu ve açıklığı yönlerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Sonuçta, her bir maddeye verilen cevaplar grup üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve üzerinde uzlaşılan çeviriler kullanılarak anket formu oluşturulmuştur.

Ortaya çıkan anket daha sonra başka bir İngilizce öğretim elemanı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye geri çevrilerek dil yapısı, kullanılan kelimelerin uygunluğu ve güncelliği yönlerinden kontrol edilmiş; orijinal anketle örtüşmesine bakılmıştır.

İngilizce öğretim elemanı tarafından yapılan geri çeviri yazarların, başka bir İngilizce öğretim elemanının ve aynı kurumda görev yapan başka bir araştırmacının oluşturduğu bir grup tarafından değerlendirilmiştir. Yapılan geri çeviri büyük ölçüde orijinal ölçekle benzerlik gösterse de bazı kelimelerin problem oluşturduğu anlaşılmıştır. Örneğin, "trivial" kelimesi Türkçe'ye "önemsiz" olarak çevrilmiş, ancak tekrar çevirisi "unimportant" olarak; "express" kelimesi ise "belirtmek" olarak çevrilmiş, ters çevirisi "state" olarak

yapılmıştır. Ayrıca “other” kelimesinin Türkçe karşılığı olan “öteki” ifadesi kullanılmayarak “diğer çalışan” ifadesi tercih edilmiştir. İngilizce ölçekte bulunan “resentment” kelimesi ise önce “kıзма” olarak çevrilmiş ancak bu kelimenin tek başına isteneni ifade edememesi nedeniyle ölçüğün son halinde “gücenme ve kıзма” ifadesi kullanılmıştır. Bu farklılıkların bir nedeninin ölçüğü hazırlayanlar ile çevirmenler arasındaki kültürel farklılık, bir diğer nedeninin ise Türkçe ile İngilizce arasındaki yapı farklılıklarının olabileceği değerlendirilmiştir. İngilizce’de kullanılan her kelimenin Türkçe’de tam olarak karşılığı olmadığı gibi, bazı kelimeler birçok farklı anlama gelebilmektedir. Bu nedenle bazı kelimeler geri çeviride tam olarak görülememiş ya da farklı olarak ifade edilmişlerdir. Grup üyeleri yaptıkları değerlendirmeler sonucunda bu farklılıkların anlam üzerinde bir önemli fark yaratmadığına ve birbirleri yerine kullanılabilmesine karar vermişler ve ölçüğün son halini oluşturmuşlardır .

Ölçüğün son hali yazarların, bir İngilizce öğretim elemanının, özel sektörde çalışan iki orta kademe yöneticinin ve bir sosyal bilimler araştırmacısının oluşturduğu grup tarafından son kez gözden geçirilmiştir. Bu son aşamada özellikle konunun uzmanı olan iki yöneticiye yapılacak çalışmanın amacı açıklanmış, ölçek tanıtılmış ve onlardan hazırlanan ölçekteki kelimelerin iş hayatını tam olarak yansıtıp yansıtmadığını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirmelerin de olumlu olması sonucunda grup üyeleri yaptıkları son değerlendirmede, ölçüğün Türkçe çevirisinin uygun olduğuna ve araştırmada kullanılabilmesine karar vermişlerdir.

### **4.3. Örneklem**

#### **4.3.1. I. Örneklem**

İlk örneklem Türk özel sektöründe hizmet veren orta ve büyük ölçekli çeşitli şirketlerde görev yapan alt, orta ve üst kademe yöneticilerdir. Araştırmaya dahil edilecek şirketler, İstanbul Sanayi Odası tarafından yayınlanan “Türkiye’nin En Büyük 500 Şirketi - 2004” listesinden seçilmiştir. Bu şirketlerin en önemli ortak özelliği kurumsal yapıları ile öne çıkmalarıdır. Bir diğer ortak noktaları ise, hizmet verdikleri sektörlerde yaşadıkları yoğun rekabet ortamının, örgütte değişim ile gelişimi planlı ve sürekli kılınmalarını ve çalışan memnuniyeti konusuna özen göstermelerini gerektirmesidir.

Öncelikle anılan listeden rastgele seçimle 15 şirket tespit edilmiştir. Hazırlanan anketler bir bilgi notu ile birlikte şirketlerin insan kaynakları departmanlarına gönderilmiştir. Gönderilen 450 anketten 230 tanesi geri dönmüş; geri dönen anketlerin kayıp veri ve uç değerler açısından incelenmeleri sonucunda 16 anketin çıkarılmasına karar verilmiştir. Sonuçta birinci örneklem 214 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların 143’ü erkek (%67),



71'i kadındır (%33) ve yaşları 23 ile 55 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 34.47 (Ss=8.67) olup, %65'i evli, %32'si bekar, %2'si boşanmış, %1'i ise dul'dur. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, %2'si ilkokul, %16'sı lise, %82'si üniversite mezunudur. Bireylerin firmalardaki ortalama çalışma süreleri 12.35 (Ss=10.79) yıl olarak belirlenmiştir.

### 4.3.2. II. Örneklem

Araştırmanın ikinci aşamasının örnekleme ise çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 436 kişilik bir gruptan oluşmaktadır. Katılımcıların 248'i erkek (%57), 188'i kadındır (%43) ve yaşları 24 ile 51 arasında değişmektedir. Örneklemi oluşturan bireylerin yaş ortalaması 31.19 (Ss=7.27) olup, %71'i evli, %27'si bekar, %1'i boşanmış, %1'i ise dul'dur. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, %2'si ilkokul, %43'ü lise, %55'i üniversite mezunudur. Bireylerin örgütlerindeki ortalama çalışma süreleri 15.78 (Ss=11.41) yıl olarak belirlenmiştir.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Geçerlik Bulguları

Öncelikle birinci örnekleme ait veriler yapı geçerliliğini incelemek üzere faktör analizine tabi tutulmuştur. "Varimax" eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan faktör analizinde, öncelikle verinin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla Kaiser Mayer Orkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0.883 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı sonuçlar vermiştir ( $p < 0.05$ ). Bu değerler, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir.

Faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde özdeğeri 1'den büyük olan beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır (bakınız Tablo 1). Bu yapı Organ (1988) tarafından ortaya konulan yapıyla uyumludur. Ancak faktörlerin altında oluşan maddeler incelendiğinde ise başlangıçta tasarlanan bazı maddelerin farklı faktörlerin altında toplandığı görülmüştür. *Diğergamlık* boyutu *nezaket* boyutu içerisinde algılanmış; *sivil erdem* boyutunun bir maddesi de yine *diğergamlık* içerisinde yer almıştır. Ancak Organ (1988) bu iki boyutun zaten birbirine çok benzediğini fakat diğergamlığın, kişilere bir problem ortaya çıktıktan sonra yardım etmeyi; nezaket boyutunun ise herhangi bir problemin ortaya çıkmasını engelleyecek şekilde veya etkisini azaltacak biçimde yardım etmeyi ifade ettiğini belirterek bu iki boyutu birbirinden ayırmıştır. Bu nedenle çalışma

sonunda bu iki boyut Organ'ın ifade ettiği şekilde ayrılmış; sivil erdem boyutuna ait madde yine kendi içerisinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise ölçek ikinci bir örneklem grubuna verilmiş ve ölçeğin güvenilirliğini doğrulamak amacıyla yeni veri üzerinde hem faktör analizi uygulanmış hem de ölçeğin yakınsama (convergent) ve ayrışma (discriminant) geçerlilikleri kontrol edilmiştir.

İkinci örneklem grubuna yapılan doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis) neticesinde ortaya çıkan faktör yük değerleri ve açıklanan varyanslar ilk çalışmadan daha yüksek çıkmış; diğergamlık ile nezaket boyutları bu aşamada da aynı faktör altında toplanmıştır. Bu aşamada elde edilen sonuçlar ilk çalışmayı doğrular niteliktedir (Tablo-1).

*Tablo-1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörlerinin Faktör Yük Değerleri ve Ortak Varyansları*

Faktör	Faktör Yüğü			
	Örneklem 1		Örneklem 2	
	Özdeğer	% Varyans	Özdeğer	% Varyans
Diğergamlık	6.026	31,716	7.626	40,136
Günlük izin alan bir çalışanın o günlük işlerini ben yaparım	0.803		0.878	
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim	0.560		0.709	
Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum	0.699		0.737	
İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	0.609		0.711	
İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	0.720		0.689	
Vicdanlılık	2.249	11,835	1.520	8,000
Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm	0.749		0.680	
Şirketim için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	0.959		0.835	
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	0.959		0.884	

Nezaket	1.273	7,865	1.264	6,655
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	0.723		0.702	
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	0.811		0.683	
Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim	0.710		0.860	
Centilmenlik	1.494	6,698	1.096	5,241
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam	0.611		0.700	
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	0.634		0.606	
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	0.657		0.786	
Şirket içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım	0.731		0.685	
Sivil Erdem	1.060	5,580	1.005	4,763
Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	0.522		0.596	
Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	0.427		0.514	
Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum	0.772		0.726	
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	0.593		0.602	

Tabloda nezaket boyutu altında yer alan maddelere ait faktör yük değerleri, faktör analizi sonucunda diğergamlık boyutu ile ortak oluşturdukları boyut içerisinde aldıkları değerlerdir. Birinci çalışma sonunda ölçeğin açıkladığı toplam varyans %63,69; ikinci çalışma sonunda ise %64,80'dir.

Tablo-2: Ölçekte Yer Alan Değişkenler Arası Korelasyonlar

Boyut		Ort.	St. Sp.	V1	V4	V6	V8	V12	V9	V11	V18	V5	V14	V16	V3	V15	V17	V19	V2	V7	V10	
Diğergamlık	V1	4,02	1,33	-																		
	V4	5,03	1,00	,17**																		
	V6	5,14	0,98	,14**	,59**																	
	V8	4,79	0,98	,13**	,56**	,62**																
	V12	4,48	1,13	,35**	,45**	,39**	,48**															
Vicdanlılık	V9	5,19	1,08	,13**	,46**	,47**	,44**	,21**														
	V11	4,69	1,15	,12**	,34**	,35**	,29**	,36**	,21**													
	V18	4,66	1,16	,09	,28**	,28**	,25**	,21**	,26**	,75**												
Nezaket	V5	5,14	0,97	,09	,53**	,59**	,49**	,35**	,47**	,28**	,20**											
	V14	5,35	0,91	,10	,59**	,50**	,47**	,34**	,53**	,36**	,30**	,52**										
	V16	5,18	0,92	,10	,42**	,44**	,38**	,27**	,41**	,31**	,30**	,45**	,59**									
Centilmenlik	V3	4,54	1,27	,14**	,44**	,32**	,39**	,33**	,32**	,37**	,31**	,36**	,32**	,26**								
	V15	4,76	1,03	,15**	,32**	,38**	,31**	,29**	,25**	,25**	,16**	,40**	,34**	,39**	,33**							
	V17	4,92	1,16	,09	,34**	,32**	,29**	,24**	,31**	,39**	,42**	,36**	,37**	,47**	,44**	,35**						
	V19	4,39	1,14	,18**	,31**	,30**	,33**	,37**	,24**	,36**	,41**	,24**	,21**	,29**	,47**	,41**	,39**					
Sivil Erdem	V2	4,77	1,05	,26**	,54**	,49**	,51**	,43**	,49**	,33**	,29**	,54**	,51**	,38**	,53**	,37**	,31**	,41**				
	V7	4,33	1,12	,16**	,42**	,40**	,45**	,37**	,38**	,28**	,21**	,43**	,35**	,28**	,41**	,41**	,23**	,39**	,56**			
	V10	4,93	1,00	,06	,44**	,42**	,39**	,31**	,43**	,35**	,23**	,42**	,39**	,35**	,43**	,30**	,34**	,32**	,47**	,30**		
	V13	4,79	1,17	,10	,43**	,36**	,37**	,35**	,39**	,39**	,28**	,38**	,44**	,40**	,44**	,36**	,32**	,36**	,51**	,40**	,43**	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (N=436)

Ort.: Ortalama, St.Sp.: Standart Sapma

Ölçeğin yakınsama geçerliliğini belirlemek amacıyla, aynı boyut içinde yer alan değişkenlerin korelasyonları incelenmiştir (Tablo-2). Tabloda yer alan korelasyon değerleri incelendiğinde boyutların tümünde, korelasyonların yüksek ve anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < 0.01$ ). Ölçeğin ayrışma geçerliliğini belirlemek amacıyla ise, farklı boyutlar içinde yer alan değişkenlerin korelasyonları incelenmiştir. Ölçeğin ayrışma geçerliliğinin olması için bu korelasyonların düşük ve anlamlı olmaması gerekmektedir. Tablodaki değerler incelendiğinde sadece tek bir madde (diğergamlık boyutundaki V1 değişkeni) için böyle bir sonucun var olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçları dikkate alındığında ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğu ancak ayrışma geçerliliğinin olmadığı görülmektedir. ÖVD boyutları birçok çalışmada birbirlerinden tam olarak ayrılamamış ve bazı çalışmalarda iki boyutlu olarak değerlendirilmiştir (SMITH vd., 1983). Bu nedenle ölçeğin ayrışma geçerliliğinin olmamasının kabul edilebilir bir eksiklik olduğu söylenebilir.

Bu bulgular göz önüne alındığında, faktör analizi sonuçlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerliliğinin kabul edilebilir olduğunu ortaya koyduğu ve ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

## 5.2. Güvenirlik Bulguları

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, birinci örneklem için hesaplanan cronbach alpha değerleri 0.75 ile 0.86 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam güvenirligi ise 0.89 olarak bulunmuştur. İkinci örneklem için hesaplanan cronbach alpha değerleri ise 0.77 ile 0.87 arasında değişirken, ölçeğin toplam güvenirligi 0.94 olarak bulunmuştur. Her iki çalışma sonunda ÖVD boyutları için hesaplanan cronbach alfa değerleri Tablo-3'te gösterilmiştir.

Değerler incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere hazırlanan bu ölçeğin güvenirlilik değerlerinin yüksek ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo-3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları

Boyut İsmi	Güvenirlik	
	Örneklem 1	Örneklem 2
Diğergamlık	0.82	0.86
Vicdanlılık	0.75	0.77
Nezakat	0.86	0.87
Centilmenlik	0.81	0.82
Sivil Erdem	0.78	0.86
TOPLAM	0.89	0.94

### 5.3. Verilerin Kaynağı İle İlgili Bulgular

Araştırmanın son aşamasında ülkemizde konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalarda kullanılan verilerin kaynakları incelenmiş, elde edilen geçerlik ve güvenilirlik bulguları karşılaştırılmıştır. Bu kapsamda dört ayrı çalışma incelenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, bu araştırmalardan ikisi veri kaynağı olarak amir değerlendirmelerini kullanırken (İŞBAŞI, 2000; BİNGÖL vd., 2003) diğer ikisi kişilerin kendi değerlendirmelerini kullanmıştır (KÖSE vd., 2003; ÖZDEVECİOĞLU, 2003). Anılan çalışmalar ile bu araştırmadan elde edilen bulgular Tablo-4'te sunulmuştur.

Tablo-4: Veri Kaynaklarının Karşılaştırılması

Boyut	İşbaşı (2000)		Bingöl ve diğ. (2003)		Köse ve diğ. (2003)		Özdevecioğlu (2003)		Basım ve Şeşen (2006)	
	Amir değerlendirmeleri				Kişilerin kendi değerlendirmeleri					
	Alfa	Varyans	Alfa	Varyans	Alfa	Varyans	Alfa	Varyans	Alfa	Varyans
Diğergamlık	0.87	50,6	0.92	18,3	0.6	-	-	-	0.86	40,1
Vicdanlılık	0.76	7,3	0.93	31,3	0.6	-	-	-	0.77	8,0
Nezakat	0.84	-	0.89	12,6	0.6	-	-	-	0.87	6,7
Centilmenlik	0.75	5,2	0.85	9,1	0.6	-	-	-	0.82	5,2
Sivil Erdem	0.89	9,4	0.76	10,2	0.6	-	-	-	0.86	4,8
TOPLAM	0.95	72,5	0.87	76,3	0.6	-	0.89	-	0.94	64,8

\* Araştırmalarda belirtilmeyen değerler '-' ile gösterilmiştir.

Yapılan çalışmaların sonuçları verilerin kaynağı bakımından değerlendirildiğinde amir değerlendirmeleri ile kişilerin kendilerinden elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik yönünden benzer oldukları görülmektedir. Bu bulgular ışığında gelecekte ÖVD ile ilgili yapılacak çalışmalarda, araştırmanın amacına ve tasarımına uygun olarak, iki kaynaktan birinin tercih edilebileceği değerlendirilmektedir.

## 6. SONUÇ

Bilindiği gibi sosyal araştırmalarda kullanılan ölçüm araçları her zaman kültürel farklılıklardan dolayı yaşanabilecek problemlere açıktırlar. Ölçeğin hazırlandığı ülkenin kültürü ile uygulamanın yapılacağı ülke arasındaki farklılıklar, yapılan araştırmanın geçerliğini tehdit edebilmektedir. Bu durum uyarılma çalışmaları bağlamında geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. Buradan yola çıkarak araştırmamız kapsamında öncelikle, verilere faktör analizi uygulanarak Türkçe ölçeğin faktör yapısı incelenmiş, daha sonra yakınsama ve ayrışma geçerlikleri araştırılmıştır. Elde edilen bulgular Türkçe ölçeğin orijinal ölçekle benzer bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında ise Türkçe ölçeğin yakınsama ve ayrışma geçerliliğine sahip olup olmadığına bakılmıştır. Ölçeğin yakınsama geçerliliğini belirlemek amacıyla aynı boyut içinde yer alan değişkenlerin; ayrışma geçerliliğini belirlemek amacıyla ise, farklı boyutlar içinde yer alan değişkenlerin korelasyonları incelenmiştir. Korelasyon sonuçları ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu; ancak ayrışma geçerliliğinin olmadığını ortaya koymuştur. Daha önce yapılmış birçok araştırmada ÖVD boyutlarının tam olarak birbirlerinden ayrılamamış olması ve bazı çalışmalarda sadece iki boyutlu bir yapıdan bahsedilmesi nedeniyle, ölçeğin ayrışma geçerliliğine sahip olmamasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Türkçe ölçeğin, orijinal ölçekle benzer bir faktör yapısının bulunması ve yakınsama geçerliliğine sahip olması nedeniyle, ülkemizde yapılacak araştırmalar için geçerli bir ölçek olduğu değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra, Türkçe ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere hem tüm boyutlar için ayrı ayrı, hem de tüm ölçek için toplam olarak Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Boyutlar için hesaplanan güvenilirlik katsayıları birinci örneklem grubunda .75 ile .86 arasında, ikinci örneklem grubunda ise .77 ile .87 arasında değişmiştir. Ölçeğin toplam geçerliği her iki grup için sırasıyla .89 ve .94 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler, ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, ÖVD ile ilgili araştırmalarda verilerin kaynağının ne olacağı literatürde yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Bu araştırmanın odaklandığı

konulardan birisi de iki farklı kaynaktan elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik değerleri bakımından kıyaslamasını yapmaktır. Şüphesiz aynı çalışma içerisinde çoklu veri kaynağı kullanarak tüm değerlendirmeleri birbirleri ile karşılaştırmak çok daha güvenilir sonuçlar verebilecektir; ancak, ÖVD ile ilgili yazında böyle bir yapı içeren araştırmaya rastlanmamaktadır.

Çalışmamızda konuyla ilgili olarak ülkemizde yapılan bazı araştırmaların veri kaynakları incelenmiştir. Veri kaynağı olarak amir değerlendirmelerini kullanan bazı araştırmalarda ölçeklerin güvenilirlik değerleri .75 ile .95 arasında hesaplanmış, açıklanan toplam varyans ise % 72 ve % 76 olarak bulunmuştur. Kişilerin kendi değerlendirmelerini veri kaynağı olarak kullanan araştırmalarda güvenilirlik değerleri .77 ile .94 arasında hesaplanmış, açıklanan toplam varyans ise bu çalışma kapsamında % 65 olarak gerçekleşmiştir. Bu bulgular amir değerlendirmeleri ile kişisel değerlendirmelerin geçerlik ve güvenilirlik yönünden birbirinden belirgin olarak farklı olmadığını ortaya koymaktadır. Şüphesiz, sadece çalışmamız kapsamında ele alınan araştırmaların geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarına bakılarak bu konuda kesin bir yargıya ulaşmak mümkün değildir. Ancak elde edilen bu bulgular, ÖVD çalışmalarının veri kaynağının ne olması gerektiği konusunda gelecekte yapılabilecek meta analiz çalışmalarına ışık tutabilecektir. Bu konuda yapılacak daha sonraki çalışmalarda aynı örneklem grubu içerisinde amirler, kişisel değerlendirmeler, eş çalışanlar ve astlar gibi birden çok kaynağın kullanılması ve sonuçların tartışılması ÖVD araştırmalarına önemli katkılar sağlayabilecektir.

## Kaynakça

- ALLEN, T. D./BARDARD, S./RUSH, M. C./RUSSELL, J. E. A. (2000), "Ratings of Organizational Citizenship Behavior: Does The Source Make A Difference?," *Human Resource Management Review*, 10: 395-400.
- BARKSDALE, K./WERNER, J. M. (2001), "Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship," *Journal of Business Research*, 51: 145-155.
- BARON, J. (2000), *Thinking and Deciding* (Cambridge: Cambridge University Press, 3th Ed.,).
- BİNGÖL, D./NAKTİYOK, A./İŞCAN, Ö. F. (2003), "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi," *11 nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs: 491-508 (Afyon).
- BOLINO, M. C. (1999), "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?," *Academy of Management Review*, January: 82-98.
- BORMAN, W. C./MOTOWIDLO, S. J. (1997), "Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance," *Human Performance*, 10: 67-69.
- BRISLIN, R. W./LONNER, W. J./THORNDIKE, R. M. (1973), *Cross-Cultural Research Methods* (New York: John Wiley&Sons Pub.).
- BURNS, B. M./COLLINS, R. W. (2000), "Organizational Citizenship Behaviour in the US Context," <http://hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/burns.htm>



- CARDONA, P./ESPEJO, A. (2002), "The Effect Of The Rating Source in Organizational Citizenship Behavior: A Multitrait-Multimethod Analysis," University of Navarra, Research Paper No 474: 1-16.
- CHEN, X. P./LAM, S. K./SCHAUBROECK, J./NAUMANN, S. (2002), "Group Organizational Citizenship Behavior: A Conceptualization and Preliminary Test of Its Antecedents and Consequences," *Academy of Management Proceedings*, 10: 1-6.
- COHEN, A./VIGODA, E. (2000), "Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of The Relationship Between General Citizenship and Organizational Citizenship," *Administration and Society*, 32 (5): 596-625.
- DELUGA, R. J. (1995), "The Relation Between Trust in The Supervisor and Subordinate Organizational Citizenship Behavior," *Military Psychology*, 7/1: 1-16.
- EHRHART, M. G. (2004), "Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior," *Personnel Psychology*, 57: 61-94.
- FARH, J. L./PODSAKOFF, P. M./ORGAN, D. W. (1990), "Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction," *Journal of Management*, 16: 705-721.
- FOK, L. Y./HARTMAN, S. J./PATTI, A. L./RAZEK, J. R. (1999), "The Relationship Between Equity Sensitivity, Growth Need Strength, Organizational Citizenship Behavior and Perceived Outcomes in The Quality Environment: A Study of Accounting Professionals," *Journal of Social and Personality*, 15/1: 99-120.
- GEORGE, J. M./JONES, G. R. (1997), "Organizational Spontaneity in Context," *Human Performance*, 10: 153-170
- GRAHAM, J. W. (1989), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization and Validation," Loyola University of Chicago.
- İŞBAŞI, J. Ö. (2000), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma," *8 nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*: 359-372 (Muğla).
- KIDDER, D. L. (2002), "The Influence of Gender on The Performance of Organizational Citizenship Behaviors," *Journal of Management*, 28 (5): 629-648.
- KÖSE, S./KARTAL, B./KAYALI, N. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma," *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Sayı 20)*: 1-19
- LEPINE, J./EREZ, A./JOHNSON, D. E. (2002), "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, 87/1: 52-65
- MACKENZIE, S./PODSAKOFF, P./FETTER, R. (1991), "Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance," *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50: 123-150.
- MOORMAN, R. H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?," *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.
- 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.
- MOORMAN, R. H./BLAKELY, G. L. (1995), "Individualism - Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 16: 127-142
- MOORMAN, R. H./NIEHOFF, B. P./ORGAN, D. W. (1993), "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6: 209-225.

- MORRISON, E. (1994), "Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective," *Academy of Management Journal*, 37/6: 1543-1567.
- NETEMEYER, R./MC KEE, D. O./MC MURRAN, R. (1997), "An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in a Personnel Selling Context," *Journal of Marketing*, 61/3: 85-98.
- NIEHOFF, B. P./MOORMAN, R. H. (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), *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome* (Lexington, England: Lexington Books).
- ORGAN, D. W. (1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time," *Human Performance*, 10(2): 85-97.
- ORGAN, D. W./KONOVSKY, M. (1989), "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 74/1: 157-164
- ORGAN, D. W./LINGL, A. (1995), "Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Social Psychology*, 135(3): 339-350.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (Sayı 20): 117-135.
- PODSAKOFF, P. M./MACKENZIE, S. B. (1994), "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness," *Journal of Marketing Research*, 31(3): 351-364.
- PODSAKOFF, P. M./AHEARNE, M./MACKENZIE, S. B. (1997), "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance," *Journal of Applied Psychology*, 82: 262-270.
- PODSAKOFF, P. M./MACKENZIE, S. B./MOORMAN, R. H./FETTER, R. (1990), "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors," *Leadership Quarterly*, 1: 107-142.
- 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.
- SCHAPPE, P./ROGOVSKY, N. (1998), "Employee Involvement and Organizational Citizenship Behavior Implications for Labor Law Reform and Lean Production," *Industrial and Labor Relations Review*, 51/4: 633-654.
- SCHAPPE, S. (1998), "The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Fairness Perceptions on Ocb," *Journal of Psychology Interdisciplinary&Applied*, 32/3: 277-291.
- SCHNAKE, M./DUMLER, M. P. (1993), "The Relationship Between Traditional Leadership, Super Leadership and Organizational Citizenship Behavior," *Group and Organizational Management*, 18/3: 352-366.
- SMITH, C. A./ORGAN, D. W./NEAR, Y. (1983), "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*, 68: 653-663.
- TANG, T. L. P./İBRAHİM, A. H. S. (1998), "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in the United States and in the Middle East," *Public Personnel Management*, 27: 529-551.
- THOMPSON, H. B./WERNER, J. M. (1997), "The Impact of Role Conflict / Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model," *Journal of Management*, 23/4: 583-601.
- TURNIPSEED, D./MURKISON, G. (1996), "Organizational Citizenship Behavior an Examination of Influence the Workplace," *Leadership and Organizational Development Journal*, 17: 42-47

- VAN DYNE, L./GRAHAM, J. W./DIENESCH, R. M. (1994), "Organization Citizenship Behavior: Construct, Redefinition, Measurement and Validation," *Academy of Management Journal*, 37/4: 765-802
- VAN SCOTTER, J. R./MOTOWIDLO, S. J. (1996), "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Seperate Facets of Contextual Performance," *Journal of Applied Psychology*, 81: 525-531.
- VEY, M. A./CAMPBELL, J. P. (2004), "In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?," *Human Performance*, 17(1): 119-135.
- WILLIAMS, S./SHIAW, W. T. (1999), "Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions," *The Journal of Psychology*, 133(6): 656-668.