

## Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi

\*Muhammet MAVİBAŞ 

ORJİNAL ARAŞTIRMA

### Özet

Organizasyon, belirli bir amaca ulaşmak için bireylerin uyum içinde çalıştığı, görev tanımlarının belirli olduğu bir yapıdır. Vatandaşlık, devlet ve bireyler arasındaki hak ve sorumlulukların anayasa ve kanunlarla belirlendiği ilişkidir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), çalışanların iş ortamına olumlu katkıda bulunmasını ve işveren markasını güçlendirmesini ifade eder. Rol içi davranışlar, atanmış pozisyonun gerektirdiği görev ve sorumluluklardır, önceden belirlenmiştir. Spor Bilimleri Fakültelerindeki akademisyenler, temel görevlerinin yanı sıra fakültelerin gelişimine katkıda bulunma sorumluluğuna sahiptir. ÖVD, akademisyenlerin kurumlarının sosyal ve kültürel yapısını güçlendirmek için gösterdikleri gönüllü ve özverili davranışları kapsar. Bu davranışların incelenmesi, akademik performans, iş tatmini, işbirliği ve kurumsal bağlılık üzerindeki etkileri anlamak açısından önemlidir. Bu çalışma, spor bilimleri alanında örgütsel vatandaşlık davranışlarının özelliklerini, teşvik edilme yollarını ve bu davranışların akademik topluluk üzerindeki geniş kapsamlı etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırma örneklem grubunu, ilgili fakültelerde çalışan toplam 332 akademisyen (224 erkek, 108 kadın) oluşturmaktadır. Çalışma, betimsel araştırma modeline dayanarak yürütülmüştür. Veri toplama araçları arasında, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen, 19 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşan aracı 6 dereceli "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" yer almaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini değerlendirmek için frekans analizleri, ölçek puanlarının ise tanımlayıcı istatistiklerle incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet ve idari pozisyon gibi değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri, bağımsız gruplar T-testi ile sınanırken; akademik unvan, mesleki ve kurumsal kıdem gibi değişkenler tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Tamhane's T2 Post-Hoc testi uygulanmıştır. Analizler sonucunda, cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, kurumsal kıdem süresi açısından bu farklılıklar gözlenmemiştir. Sonuçlar, kadın katılımcıların, erkeklerle kıyaslandığında örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek düzeyler sergilediklerini ortaya koymaktadır; buna karşın, kurumsal kıdem süresi bazında tüm gruplar benzer düzeylerde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermiştir. Bu bağlamda, örgütler kadın çalışanların bu olumlu katkılarına destekleyici politikalar geliştirebilir ve kıdem süresi ne olursa olsun tüm çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik eden programlar uygulayabilir.

**Anahtar kelimeler:** Spor bilimleri fakültesi, Akademik personel, Örgütsel vatandaşlık davranışı.

Bu çalışma Cumhuriyet 9. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde/Afyonkarahisar'da sözel bildiri olarak sunulmuştur.

\*Dr. Öğr. Üyesi, Erzurum Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum, Türkiye. E-posta: [muhammet.mavibas@erzurum.edu.tr](mailto:muhammet.mavibas@erzurum.edu.tr)

## **An Investigation of Organizational Citizenship Behavior of Academics in Faculties of Sport Sciences**

### **Abstract**

An organization is a structure where individuals work in harmony to achieve a specific goal, with clearly defined roles and responsibilities. Citizenship is the relationship between the state and individuals based on mutual rights and responsibilities, defined by the constitution and laws. Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to employees' positive contributions to the work environment and enhancement of the employer's brand. In-role behaviors are the tasks and responsibilities required or expected of a person in a designated position, predetermined. Academics in the Faculties of Sports Sciences have the responsibility to contribute to the development of their faculties in addition to their primary duties. OCB encompasses the voluntary and selfless behaviors exhibited by academics to strengthen the social and cultural structure of their institutions. Examining these behaviors is crucial to understanding their impacts on academic performance, job satisfaction, collaboration, and institutional commitment. This study aims to identify the characteristics of organizational citizenship behaviors in the field of sports sciences, the ways to promote these behaviors, and their broad impacts on the academic community. The research sample consists of 332 academics (224 males, 108 females) working in the relevant faculties. The study is conducted based on a descriptive survey model. Data collection tools include a Personal Information Form prepared by the researcher and the "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by Basım and Şeşen (2006), which consists of 19 items and 5 sub-dimensions, rated on a 6-point scale. Frequency analyses were conducted to evaluate the demographic characteristics of the participants, and descriptive statistics were used to examine the scale scores. The effects of variables such as gender and administrative position on organizational citizenship behaviors were tested using independent groups t-test, while variables such as academic title, professional, and institutional tenure were analyzed using one-way ANOVA. Tamhane's T2 Post-Hoc test was applied. The analyses revealed significant differences in organizational citizenship behaviors based on gender, while no significant differences were observed regarding institutional tenure. The results indicate that female participants exhibit higher levels of organizational citizenship behavior compared to males; however, all groups show similar levels of organizational citizenship behavior in terms of institutional tenure. In this context, organizations can develop policies to support the positive contributions of female employees and implement programs that encourage organizational citizenship behaviors among all employees, regardless of tenure.

**Keywords:** Faculty of sport sciences, Academic personnel, Organizational citizenship behavior.

## Giriş

Örgüt, belirlenen bir amaca ulaşmak için, paydaş bireylerin bir araya gelerek, görev tanım ve sınırlarının belirli olduğu, akılcı bilimsel yolların kullanıldığı, iş bölümüne dayalı olarak, birlikte uyum içinde hareket ettikleri yapıdır. (Organ, 1995). Devlet ile bireyler arasında, karşılıklı hak ve sorumluluklara dayalı, anayasa ve kanunlar ile belirlenen ilişkiye vatandaşlık denilmektedir. (Türk Dil Kurumu, 2024).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı, ilk olarak 1983 yılında Dennis Organ ve çalışma arkadaşları tarafından ortaya konmuştur (Podsakoof ve ark., 2000; DiPaola ve Hoy, 2005). ÖVD kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, görev tanımına bağlı rol (veya rol içi) davranışları ile görev tanımının ötesine geçen ekstra rol davranışları arasındaki farkın bilinmesi önemlidir. Rol içi davranışlar, Van Dyne ve ark. (1995) tarafından, bir pozisyona atanmış kişinin yerine getirmesi gereken veya beklenen görev ve sorumluluklar olarak açıklanmaktadır. Bu davranışlar önceden belirlenmiştir ve o role atanmış herkes bu davranışları sergilemektedir. Diğer yandan, ekstra rol davranışları, resmi iş tanımlarının ötesinde yer alan, örgütün verimliliğini artıran, işleyişini kolaylaştıran ve gönüllü temellere dayanan davranışlar olarak ifade edilir (Ehtiyar, 2015).

ÖVD, çalışanların iş tanımının ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri, örgüte ekstra katkıda buldukları davranışları ifade eder. Bu davranışlar, bireylerin çalışma saatleri dışında da örgüt için değer yaratma çabalarını içerebilir ve genellikle iş birliği, yardımseverlik ve inisiyatif gibi unsurları içerir. ÖVD, çalışanların iş ortamına olumlu katkıda bulunmanın yanı sıra, genel olarak işveren markası üzerinde de olumlu etkiler yaratır. Bu davranış biçimi, iş yerindeki sosyal atmosferi iyileştirerek çalışan memnuniyetini ve işe bağlılığı artırma potansiyeline sahiptir (Organ, 1988; Podsakoff ve ark., 2000).

Kurumların rekabet avantajı elde etme ve sürdürme stratejilerinde örgütsel vatandaşlık davranışı önemli bir yere sahiptir. Çalışanların bu tür davranışları sergilemeleri, kurumun genel performansını, müşteri memnuniyetini ve hatta finansal sonuçlarını doğrudan etkileyebilir. Örneğin, çalışanların birbirlerine yardımcı olmaları, zamanında ve verimli çalışma süreçlerini destekler ve bu da projelerin daha hızlı tamamlanmasına ve iş süreçlerinde maliyet tasarrufuna yol açar. Ayrıca, bu davranışlar müşteri hizmetleri kalitesini de artırarak, müşteri sadakatini ve işletme gelirlerini olumlu yönde etkiler (Özdevecioğlu, 2003; Podsakoff ve ark., 2009). Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesi sırasında yaşanabilecek bazı zorluklar bulunmaktadır. Çalışanlar tarafından beklenen fazla mesai ve ekstra çaba, iş-stresi ve iş-aile dengesizliği gibi sorunlara neden olabilir. Ayrıca, bu tür davranışların zorunlu gibi algılanmaya başlaması, çalışanların işten memnuniyetini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık

davranışlarının teşvik edilmesi, dengeli ve stratejik bir yaklaşım gerektirir (Bolino ve ark., 2005; Bolino ve Turnley, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyen kurumlar, genellikle adil bir iş ortamı sağlamaya, çalışanlarını takdir etmeye ve kariyer gelişim fırsatları sunmaya büyük önem verirler. Bu faktörler, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve uzun vadeli katkılarını teşvik eder. Aynı zamanda, çalışanların işe olan genel tutumlarını ve davranışlarını iyileştirerek, işgörenler arası çatışmaları azaltır ve daha uyumlu bir iş ortamı oluşturur (Moorman, 1991; Williams ve Anderson, 1991). Araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgüt kültürü ile de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Kurum kültürü, çalışanların davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir; örneğin, işbirliğine ve takım çalışmasına değer veren bir kültür, çalışanları arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğal olarak teşvik eder. Bu tür bir kültür, çalışanların birbirlerine yardımcı olmalarını, bilgi paylaşımlarını ve örgüt genelinde pozitif bir işbirliği atmosferi yaratmalarını kolaylaştırır (Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff ve ark., 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışının kurumlara sağladığı faydaların yanı sıra, bu davranışların çalışanların kariyer gelişimi üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır. Çalışanlar, gönüllü olarak gösterdikleri ekstra çaba ve inisiyatif sayesinde, yöneticileri tarafından daha fazla fark edilir ve bu da kariyer yollarında ilerlemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu tür davranışlar, çalışanların kendilerini iş yerinde daha değerli ve etkili hissetmelerini sağlar, bu da iş tatminini ve genel iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (LePine ve ark., 2002; Podsakoff ve ark., 2000).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı, hem bireysel çalışanlar hem de örgütler için önemli yararlar sağlamaktadır. Bu davranışların teşvik edilmesi, çalışanların iş tatminini ve genel iş performansını olumlu yönde etkileyebilir, ancak bu süreçte çalışanların sürdürülebilirliğini ve refahını gözetmek temel bir öneme sahiptir. Kurumların bu davranışları stratejik olarak teşvik etmeleri, iş yerinde daha sağlıklı, üretken ve pozitif bir atmosfer yaratmalarına olanak tanır (Podsakoff ve ark., 2000).

Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademisyenler, eğitim ve araştırma gibi temel görevlerinin yanı sıra, fakültelerin ve ilgili disiplinlerin gelişimine katkı sağlama sorumluluğuna da sahiptirler. Bu çerçevede, örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), bu akademisyenlerin sadece kendi akademik kariyerleri için değil, aynı zamanda çalıştıkları kurumların sosyal ve kültürel yapısını güçlendirmek adına sergiledikleri gönüllü ve özverili davranışları kapsamaktadır. Spor bilimleri alanında örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi, bu davranışların akademik performans, iş tatmini, işbirliği ve kurumsal bağlılık gibi faktörler üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemlidir. Akademik çevrelerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesi,

öğretim üyeleri ve araştırmacılar arasında daha güçlü işbirlikleri kurulmasına, bilgi ve becerilerin paylaşılmasına ve bu sayede akademik ve araştırma çıktılarının artırılmasına yardımcı olabilir. Bu araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını tanımlamak, bu davranışların fakülteler içindeki ve aralarındaki işbirliği, bilimsel üretkenlik ve kurumsal kültür üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmektir. Bu çalışma, spor bilimleri alanında örgütsel vatandaşlık davranışlarının özelliklerini, teşvik edilme yollarını ve bu davranışların akademik topluluk üzerindeki geniş kapsamlı etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

## **Gereç ve Yöntem**

### ***Araştırmanın Modeli***

Bu araştırma, spor bilimleri fakültelerinde görevli akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir ve araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

### ***Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu***

Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademisyenler, araştırmanın evrenini oluştururken, araştırmanın örneklem grubunu ise 224'ü erkek 108'i ise kadın olmak üzere 332 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya Türkiye'deki devlet ve özel üniversitelerde spor bilimleri fakültelerinde öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve öğretim üyesi olarak görev yapan akademisyenler çalışmaya katılması ön koşulu olarak belirlenmiş olup, rastgele örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

### ***Veri Toplama Araçları***

Katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmek için 5 alt boyut ile 19 madde içeren 6 dereceli ölçek olan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ), Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiao, 1999) faydalanılarak oluşturulmuştur. Basım ve Şeşen (2006), iki farklı çalışmayı birleştirerek bir ölçek oluşturmalarının sebebini: "iki ölçeğin istatistiksel verilerle güçlü yönlerini birleştirerek daha etkili bir ölçek oluşturma isteği" olarak ifade etmiştir. Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan anket beş temel boyuttan oluşmaktadır ve ÖVD'nin babası olarak bilinen Organ (1988) tarafından ortaya konulan ÖVD boyutları ile uyumludur. Basım ve Şeşen (2006) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayısı

Cronbach alfa değeri, boyutlar bazında 0,77 ile 0,87 arasında, genel olarak ise 0,94 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	224	67,5
	Kadın	108	32,5
<b>İdari Görev Durumu</b>	Evet	104	31,3
	Hayır	228	68,7
<b>Unvan</b>	Öğretim Görevlisi	33	9,9
	Araştırma Görevlisi	43	13,0
	Dr. Öğr. Üyesi	92	27,7
	Doç. Dr.	112	33,7
	Prof. Dr.	52	15,7
<b>Mesleki Kıdem Yılı</b>	1 Yıldan Az	58	17,5
	1-5 Yıl	51	15,4
	6-10 Yıl	76	22,9
	11-15 Yıl	60	18,1
	16 Yıl ve Üstü	87	26,2
<b>Kurumsal Kıdem Yılı</b>	1 Yıldan Az	49	14,8
	1-5 Yıl	100	30,1
	6-10 Yıl	71	21,5
	11-15 Yıl	48	14,5
	16 Yıl ve Üstü	64	19,3
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>	<b>100</b>

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, toplam 332 kişiden %67,5'i (224 kişi) erkek, %32,5'i (108 kişi) ise kadındır. İdari görev durumları incelendiğinde, %31,3'ü (104 kişi) idari görevde bulunurken, %68,7'si (228 kişi) idari görevde değildir. Akademik unvan dağılımına göre, en az katılım %9,9 ile (33 kişi) Öğretim Görevlilerinden, en fazla katılım ise %33,7 ile (112 kişi) Doçent Doktorlardan gelmiştir. Mesleki kıdem yılına göre, %15,4'ü (51 kişi) 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahipken, %23,2'si (87 kişi) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Kurumsal kıdem yılına göre ise, en az katılım %14,5 ile (48 kişi) 11-15 yıl arasında, en fazla katılım %30,1 ile (100 kişi) 1-5 yıl arasında görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamaları ile Basıklık-Çarpıklık Değerleri

DEĞİŞKENLER	N	Min.	Mak.	$\bar{X}$	S	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Diğergamlık	332	1,00	6,00	4,79	0,86	-1,494	,134	1,218	,267
Vicdanlılık	332	3,00	6,00	4,62	0,68	-,125	,134	-,649	,267
Nezaket	332	3,67	6,00	5,42	0,55	-,828	,134	,293	,267
Centilmenlik	332	2,50	6,00	4,71	0,78	-,687	,134	,294	,267
Sivil Erdem	332	2,25	6,00	4,81	0,79	-,578	,134	,255	,267
<b>Genel Ortalama</b>	<b>332</b>	<b>3,53</b>	<b>5,95</b>	<b>4,85</b>	<b>0,53</b>	<b>-,250</b>	<b>,134</b>	<b>-,343</b>	<b>,267</b>

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde, alt boyutlar arasında en yüksek ortalama Nezaket boyutunda ( $\bar{X}=5,42\pm 0,55$ ), en düşük ortalama Vicdanlılık boyutunda ( $\bar{X}=4,62\pm 0,68$ ) olduğu görülmektedir. Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları ise ( $\bar{X}=4,85\pm 0,53$ ) şeklinde hesaplanmıştır.

Yapılan normallik testi sonucunda değerler +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve verilerin normal dağılım tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini analiz etmek için frekans analizi, ölçekten alınan puanların ortalamalarını hesaplamak için tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Yapılan normallik testi sonucunda değerler +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve verilerin normal dağılım tespit edildiğinden dolayı parametrik testler uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Cinsiyet ve idari pozisyon değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi bağımsız gruplar T-testi ile; akademik unvan, mesleki ve kurumsal kıdem değişkenleri ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Varyanslar eşit dağılmadığından dolayı Post-Hoc testi olarak ise Tamhane's T2 uygulanmıştır.

### **Araştırmanın Etiği**

Araştırmanın bilimsel etik kurallarına uygunluğu, Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Alt Etik Kurulunun 06.10.2023 tarih ve 2300316069 sayılı oluru ile uygun görülmüştür. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir

### **Bulgular**

Tablo 3. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar ve Genel Ortalama	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Diğergamlık	Erkek	224	4,66	0,94	-3,925	,000*
	Kadın	108	5,05	0,62		
Vicdanlılık	Erkek	224	4,61	0,68	-,286	,775
	Kadın	108	4,64	0,68		
Nezaket	Erkek	224	5,37	0,59	-2,419	,016*
	Kadın	108	5,53	0,44		
Centilmenlik	Erkek	224	4,76	0,74	1,818	,070
	Kadın	108	4,60	0,85		
Sivil Erdem	Erkek	224	4,74	0,80	-2,465	,014*
	Kadın	108	4,97	0,74		
<b>Genel Ortalama</b>	<b>Erkek</b>	<b>224</b>	<b>4,80</b>	<b>0,52</b>	<b>-2,309</b>	<b>,002*</b>
	<b>Kadın</b>	<b>108</b>	<b>4,95</b>	<b>0,54</b>		

\*p<0,05

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında vicdanlık ve centilmenlik alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup ( $p>0,05$ ), diğergamlık, nezaket ve sivil erdem alt boyutları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Verilere göre, kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemişlerdir.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İdari Görev Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar ve Genel Ortalama	İdari Görev	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Diğergamlık	Evet	104	4,67	0,93	-1,678	,094
	Hayır	228	4,84	0,83		
Vicdanlılık	Evet	104	4,70	0,74	1,420	,157
	Hayır	228	4,59	0,65		
Nezaket	Evet	104	5,33	0,66	-2,062	,040*
	Hayır	228	5,46	0,48		
Centilmenlik	Evet	104	4,81	0,68	1,631	,104
	Hayır	228	4,66	0,81		
Sivil Erdem	Evet	104	4,83	0,87	,268	,789
	Hayır	228	4,81	0,75		
<b>Genel Ortalama</b>	<b>Evet</b>	<b>104</b>	<b>4,84</b>	<b>0,61</b>	<b>-,181</b>	<b>,857</b>
	<b>Hayır</b>	<b>228</b>	<b>4,85</b>	<b>0,49</b>		

\*;  $p<0,05$

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının idari görev durumlarına göre yapılan karşılaştırmasında, diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutlarında ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılıklara rastlanılmış olup ( $p>0,05$ ), nezaket alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p<0,05$ ). İdari görevi olmayan katılımcıların idari görevi olanlara oranla daha yüksek düzeyde nezaket algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar ve Genel Ortalama	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Diğergamlık	A) Öğr. Görevlisi	33	4,98	0,63	2,562	,038*	B>C,D,E
	B) Arş. Görevlisi	43	5,12	0,63			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,73	0,82			
	D) Doç. Dr.	112	4,68	1,12			
	E) Prof. Dr.	52	4,75	0,44			
Vicdanlılık	A) Öğr. Görevlisi	33	4,48	0,65	3,720	,006*	E>B
	B) Arş. Görevlisi	43	4,40	0,77			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,55	0,57			
	D) Doç. Dr.	112	4,71	0,66			
	E) Prof. Dr.	52	4,84	0,76			
Nezaket	A) Öğr. Görevlisi	33	5,47	0,44	2,993	,019*	B>E
	B) Arş. Görevlisi	43	5,56	0,41			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	5,46	0,55			
	D) Doç. Dr.	112	5,42	0,56			
	E) Prof. Dr.	52	5,20	0,64			
Centilmenlik	A) Öğr. Görevlisi	33	4,46	0,77	5,639	,000*	C>A,B,D E>B
	B) Arş. Görevlisi	43	4,41	0,92			



	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,93	0,60			
	D) Doç. Dr.	112	4,63	0,83			
	E) Prof. Dr.	52	4,90	0,67			
Sivil Erdem	A) Öğr. Görevlisi	33	4,73	0,66			
	B) Arş. Görevlisi	43	4,66	0,77			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,97	0,52	1,792	,130	-
	D) Doç. Dr.	112	4,74	0,91			
	E) Prof. Dr.	52	4,88	0,94			
Genel Ortalama	A) Öğr. Görevlisi	33	4,82	0,47			
	B) Arş. Görevlisi	43	4,83	0,47			
	C) Dr. Öğr. Üyesi	92	4,91	0,48	,616	,651	-
	D) Doç. Dr.	112	4,80	0,64			
	E) Prof. Dr.	52	4,89	0,44			

\*, p<0,05

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının unvanlarına karşılaştırılmasında, sivil erdem alt boyutu ile genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup (p>0,05), diğergamlık, vicdanlılık, nezaket ile centilmenlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Elde edilen verilere göre, diğergamlık alt boyutunda araştırma görevlisi olanların, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip olanlara oranla; vicdanlılık alt boyutunda Prof. Dr. unvanına sahip olanların Araştırma Görevlilerine oranla; nezaket alt boyutunda Araştırma Görevlilerinin Prof. Dr. unvanına sahip olanlara oranla; centilmenlik alt boyutunda ise Dr. Öğr. Üyesi olanların Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Doç. Dr.'lara oranla daha yüksek düzeyde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar ve Genel Ortalama	Mesleki Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Diğergamlık	A) 1 Yıldan Az	58	4,81	0,64			
	B) 1-5 Yıl	51	4,49	1,00			
	C) 6-10 Yıl	76	4,65	1,15	6,333	,000*	D>A,B,E
	D) 11-15 Yıl	60	5,24	0,52			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	4,77	0,69			
Vicdanlılık	A) 1 Yıldan Az	58	4,58	0,62			
	B) 1-5 Yıl	51	4,45	0,63			
	C) 6-10 Yıl	76	4,73	0,58	1,584	,178	-
	D) 11-15 Yıl	60	4,60	0,85			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	4,68	0,68			
Nezaket	A) 1 Yıldan Az	58	5,40	0,51			
	B) 1-5 Yıl	51	5,34	0,66			
	C) 6-10 Yıl	76	5,50	0,44	1,137	,339	-
	D) 11-15 Yıl	60	5,48	0,48			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	5,36	0,63			
Centilmenlik	A) 1 Yıldan Az	58	4,64	0,75			
	B) 1-5 Yıl	51	4,58	0,79			
	C) 6-10 Yıl	76	4,68	0,81	,949	,436	-
	D) 11-15 Yıl	60	4,83	0,72			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	4,77	0,79			
Sivil Erdem	A) 1 Yıldan Az	58	4,84	0,72			
	B) 1-5 Yıl	51	4,87	0,72	,597	,665	-

	C) 6-10 Yıl	76	4,81	0,73			
	D) 11-15 Yıl	60	4,68	0,92			
	E) 16 Yıl ve Üstü	87	4,86	0,82			
	<b>A) 1 Yıldan Az</b>	<b>58</b>	<b>4,84</b>	<b>0,48</b>			
	<b>B) 1-5 Yıl</b>	<b>51</b>	<b>4,72</b>	<b>0,53</b>			
<b>Genel Ortalama</b>	<b>C) 6-10 Yıl</b>	<b>76</b>	<b>4,84</b>	<b>0,55</b>	<b>1,578</b>	<b>,180</b>	<b>-</b>
	<b>D) 11-15 Yıl</b>	<b>60</b>	<b>4,97</b>	<b>0,48</b>			
	<b>E) 16 Yıl ve Üstü</b>	<b>87</b>	<b>4,87</b>	<b>0,57</b>			

\*; p<0,05

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmazken (p>0,05), diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Elde edilen sonuçlara göre, diğergamlık boyutunda mesleki kıdem yılı 11-15 yıl olanların 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 16 yıl ve üstü olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Kurumsal Kıdem Yıllarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar ve Genel Ortalama	Kurumsal Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Diğergamlık	A) 1 Yıldan Az	49	4,94	0,50	3,706	,006*	E>B
	B) 1-5 Yıl	100	4,58	0,91			
	C) 6-10 Yıl	71	4,69	1,22			
	D) 11-15 Yıl	48	4,90	0,73			
	E) 16 Yıl ve Üstü	64	5,04	0,48			
Vicdanlılık	A) 1 Yıldan Az	49	4,65	0,66	,899	,465	-
	B) 1-5 Yıl	100	4,54	0,70			
	C) 6-10 Yıl	71	4,70	0,70			
	D) 11-15 Yıl	48	4,55	0,63			
	E) 16 Yıl ve Üstü	64	4,69	0,67			
Nezaket	A) 1 Yıldan Az	49	5,28	0,61	1,676	,155	-
	B) 1-5 Yıl	100	5,40	0,61			
	C) 6-10 Yıl	71	5,47	0,46			
	D) 11-15 Yıl	48	5,55	0,44			
	E) 16 Yıl ve Üstü	64	5,41	0,56			
Centilmenlik	A) 1 Yıldan Az	49	4,71	0,68	2,165	,073	-
	B) 1-5 Yıl	100	4,69	0,73			
	C) 6-10 Yıl	71	4,58	0,87			
	D) 11-15 Yıl	48	4,62	0,90			
	E) 16 Yıl ve Üstü	64	4,95	0,68			
Sivil Erdem	A) 1 Yıldan Az	49	4,83	0,86	1,499	,202	-
	B) 1-5 Yıl	100	4,85	0,77			
	C) 6-10 Yıl	71	4,81	0,74			
	D) 11-15 Yıl	48	4,58	0,70			
	E) 16 Yıl ve Üstü	64	4,94	0,85			
<b>Genel Ortalama</b>	<b>A) 1 Yıldan Az</b>	<b>49</b>	<b>4,88</b>	<b>0,43</b>	<b>1,864</b>	<b>,116</b>	<b>-</b>
	<b>B) 1-5 Yıl</b>	<b>100</b>	<b>4,78</b>	<b>0,61</b>			
	<b>C) 6-10 Yıl</b>	<b>71</b>	<b>4,82</b>	<b>0,57</b>			
	<b>D) 11-15 Yıl</b>	<b>48</b>	<b>4,82</b>	<b>0,49</b>			
	<b>E) 16 Yıl ve Üstü</b>	<b>64</b>	<b>5,00</b>	<b>0,44</b>			

\*; p<0,05

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurumsal kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmazken (p>0,05), diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmazken ( $p>0,05$ ), diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p<0,05$ ).

Elde edilen sonuçlara göre, diğergamlık boyutunda kurumsal kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanların 1-5 yıl olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

### **Tartışma ve Sonuç, Öneriler**

Bu araştırma, Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. İncelenen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem, genel olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Akademik personelin yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi, kurumsal kültür ve değerlerin işbirliğini ve etik davranışları desteklemesi, etkin liderlik ve yönetim yaklaşımlarının çalışanları kurumsal değerlere daha fazla bağlaması, ve kariyer gelişimi için sunulan fırsatlar gibi faktörlere atfedilebilir. Bu sonuçlar, akademik ortamlarda işbirliği ve pozitif çalışma ortamının teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu durum, iş yerindeki moral ve motivasyonu artırabilir, işbirliği ve takım ruhunu güçlendirebilir ve kurumun genel verimliliğini ve başarısını yükseltebilir, böylece hem bireysel hem de kurumsal avantajlar sağlar. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında dikkate değer bir yükseklik tespit etmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin sadece öğrencilere değil, aynı zamanda meslektaşlarına ve genel olarak okul topluluğuna olan yoğun bağlılık ve etkisini yansıtmaktadır. Bu şekilde, öğretmenlerin okul ortamında olumlu bir rol üstlendikleri ve bu tür etkileşimlerin okuldaki işbirliği ve dayanışmayı pekiştirdiği belirtilmiştir (Aydın, 2017). Öğretmenler arasında bu güçlü dayanışma ve işbirliği, öğretmenlerin iş birliği yapabilme yeteneklerini ve sonuç olarak okulun organizasyonel sağlığını iyileştirebilir, dolayısıyla öğrenci başarılarını da olumlu yönde etkileyebilir (Karasar, 2016). "Vicdanlılık" gibi alt boyutlar açısından yüksek algı seviyeleri, öğretmenlerin etik değerlere olan sıkı bağlılıklarını ve bu değerleri günlük uygulamalara dönüştürme sürecindeki duyarlılıklarını göstermektedir (Ersan, 2019). Ayrıca, etik değerlere vurgu yapan öğretmenler, bu değerleri öğrencilere aktarabilir ve böylece topluma daha fazla etik bireyler kazandırabilir. "Yardımseverlik", "Nezaket" ve "Centilmenlik" gibi boyutlar üzerindeki yüksek algılar, öğretmenlerin okul içerisinde uyumlu ve destekleyici bir ortam oluşturmak için gösterdikleri çabaları ortaya koymaktadır. Bu tespit, öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve işbirliğinin, genel iş memnuniyetlerini artırabileceğini de doğrulamaktadır (Karasar, 2016). Böyle bir işbirliği kültürü, değerlerin öğrencilere öğretilmesini de kolaylaştırmaktadır. Ancak, "Sivil Erdem" boyutu hakkında öğretmenlerin orta seviyede bir farkındalık gösterdiği görülmektedir. Bu, öğretmenlerin kurumsal gelişime yönelik sorumluluklarının henüz beklenen düzeyde olmadığını işaret etmektedir.

Yoğun ders programları ve özellikle ekonomik güçlerini kaybeden öğretmenlerin kurumsal gelişime katkılarının sınırlı olmasının nedenleri arasında yer aldığı belirtilmiştir (Çetin, 2003).

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında vicdanlık ve centilmenlik alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, diğergamlık, nezaket ve sivil erdem alt boyutları ile genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuş olup, kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemişlerdir. Kadın katılımcıların daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinin sebebi, toplumsal cinsiyet rolleri ve sosyal beklentilerin kadınları daha empatik, yardımsever ve topluluk odaklı davranışlar sergilemeye teşvik etmesi olabilir. Ayrıca, iş yerinde kadınların kabul görmek ve kendilerini kanıtlamak için daha fazla çaba göstermeleri gerekmesi, onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilir. Toplumun kadınlardan daha işbirlikçi, yardımsever ve ilişki odaklı olmalarını beklemesi, kadınların akademik ortamlarda meslektaşlarına ve kurumlarına karşı daha fazla örgütsel destek göstermelerini teşvik edebilir. Kadın akademisyenlerin erkeklere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek seviyeler sergilemesi, duygusal zeka gibi faktörlerle de ilişkilendirilebilir; kadınlar genelde başkalarının duygusal ihtiyaçlarını daha iyi anlama ve empati kurma yetenekleri sayesinde işbirliği ve destekleyici ilişkileri teşvik edebilirler. Ayrıca, özellikle sosyal bilimler ve eğitim gibi disiplinlerde çalışan kadın akademisyenlerin, bu alanların doğası gereği daha fazla işbirlikçi ve topluluk odaklı çalışmalara yatkın olmaları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha sık gösterilmesine neden olabilir. Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyete göre farklılıkları konusunda yapılan çalışmalar çeşitli sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, bir araştırmada, meslek liselerindeki öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada kadın öğretmenlerin ÖVD algılarının, erkek meslektaşlarına göre daha düşük olduğu belirtilmiştir (Eres, 2010). Öte yandan, otel çalışanlarına yönelik bir başka çalışmada, erkeklerin sporculuk ve sivil erdem gibi boyutlarda, kadınlara kıyasla daha yüksek ÖVD algılarına sahip olduğu; kadınların ise diğerkâmlık ve nezaket gibi boyutlarda daha yüksek algılara sahip olduğu gözlemlenmiştir (Sökmen & Boylu, 2011). Wayne ve Cordeiro'nun (2003) çalışmasında ise erkek çalışanların, kadınlardan daha fazla altruist/diğerkâm davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Lin'in (2008) çalışması, kadın çalışanların diğerkâmlık boyutunda erkeklerden daha yüksek ÖVD algılarına sahip olduklarını, ancak erkeklerin sportmenlik ve nezaket boyutlarında daha yüksek algılara sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının idari görev durumlarına göre yapılan karşılaştırmasında, diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutlarında ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılıklara rastlanılmış olup,

nezaket alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. İdari görevi olmayan katılımcıların idari görevi olanlara oranla daha yüksek düzeyde nezaket algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. İdari görevi olmayan katılımcıların daha yüksek düzeyde nezaket algısına sahip olmalarının sebebi, yöneticilik stresinin ve sorumluluklarının bireylerin nezaket davranışlarını olumsuz etkileyebilmesi olabilir. Ayrıca, idari görevi olmayan katılımcıların daha fazla sosyal destek ve işbirliği gerektiren roller üstlenmeleri, onların nezaket algısını artırabilir. Bu duruma neden olan etkenler arasında, akademik çalışma ortamında bireylerin idari sorumlulukları yerine, mesleki yetkinlikleri ve kişisel motivasyonları ÖVD 'yidaha fazla etkileyebilir. Akademisyenlerin çalışmaları genellikle bireysel yetenek ve ilgi alanlarına dayandığı için, idari görevlerin bu davranışlar üzerinde belirgin bir etki yaratmaması mümkündür. Ayrıca, akademik kurumların genelde katılımcı ve destekleyici bir kültüre sahip olması, farklı idari pozisyonlardaki bireyler arasında ÖVD açısından bir homojenlik yaratmış olabilir. Diğer bir ihtimal ise, örgütsel vatandaşlık davranışlarının, daha çok bireyin kişilik özellikleri ve profesyonel değerleri gibi daha derin yerleşik faktörler tarafından şekillendirilmiş olmasıdır. Bu bağlamda, idari görevler yerine, bireylerin özdeğerleri, mesleki etik anlayışları ve kurum kültürü gibi unsurlar daha belirleyici olabilir. Literatür incelendiğinde, Taşlıyan ve ark. (2014) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan, Ulusoy ve Sarıçoban (2017) tarafından hekimlere yapılan, Akıncı (2019) tarafından akademisyenlere yapılan araştırmalarda, idari görev durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalardaki sonuçlar bu çalışmadaki sonuçlar ile örtüşmektedir. Kalkın ve ark. (2015) tarafından yükseköğretim kurumlarındaki kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırmada yönetici pozisyonundaki katılımcıların ÖVD'ları işgörenlere oranla daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Erdem'in 2003 yılında Kocaeli Devlet Hastanesi'nde yürüttüğü bir çalışma, idari görevdeki personelin, doktorlar, hemşireler, sağlık memurları ve teknisyenlere kıyasla örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha düşük seviyeler sergilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, söz konusu çalışmadaki sonuçlarla karşıtlık teşkil etmektedir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının unvanlarına karşılaştırılmasında, sivil erdem alt boyutu ile genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, diğergamlık, vicdanlılık, nezaket ile centilmenlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen verilere göre, diğergamlık alt boyutunda araştırma görevlisi olanların, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip olanlara oranla; vicdanlılık alt boyutunda Prof. Dr. unvanına sahip olanların Araştırma Görevlilerine oranla; nezaket alt boyutunda Araştırma Görevlilerinin Prof. Dr. unvanına sahip olanlara oranla; centilmenlik alt boyutunda ise Dr. Öğr. Üyesi olanların Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Doç. Dr.'lara oranla daha yüksek düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin diğergamlık ve nezaket alt boyutlarında daha yüksek düzeyde olmalarının sebebi, kariyerlerinin başlangıcında olmaları nedeniyle daha fazla

yardımseverlik ve işbirliği içinde olma eğilimleri olabilir. Prof. Dr. unvanına sahip kişilerin vicdanlılık alt boyutunda daha yüksek olmaları, uzun yıllar süren deneyim ve mesleki etik anlayışlarının gelişmiş olmasından kaynaklanabilir. Dr. Öğr. Üyesi olanların centilmenlik alt boyutunda daha yüksek düzeyde olmaları ise, akademik kariyerlerinde ilerleme ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma gerekliliğiyle açıklanabilir. Katılımcıların akademik unvanlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen sonuca göre akademisyenlerin akademik unvanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin olmadığı söylenebilir. Akademik unvanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir etki yaratmamasının çeşitli sebepleri olabilir. Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışları bireylerin kişilik özellikleri, işe olan bağlılıkları ve iş yerindeki ilişkileri gibi faktörlerden etkilenebilir ki bunlar genellikle akademik unvanlardan bağımsızdır. Yine, akademik çevrelerde unvanlar arası hiyerarşi, diğer sektörlere göre daha az belirgin olabilir; bu durum, unvanların davranış üzerindeki etkisinin azalmasına yol açabilir. Akademisyenler arasında genellikle ortak bir mesleki kimlik ve amaç bilinci bulunur ve bu durum, farklı unvanlara sahip bireyler arasında davranışsal farklılıkları azaltabilir. Akademik kurumlar genellikle işbirliği ve kolektif çalışmayı teşvik eder, bu da bireysel unvan farklılıklarının önemini azaltabilir. Turan ve ark. (2019) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan bir araştırmada öğretim görevlileri ile öğretim üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Yıldız'ın 2021 yılında gerçekleştirdiği çalışma, akademisyenler arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının akademik unvanlara göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmada, Dr. Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlarına sahip bireylerin, Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanlarına sahip olanlara kıyasla yardımseverlik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem gibi örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarında daha yüksek düzeyler sergiledikleri belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının akademik unvana göre karşılaştırılmasına yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiş olup, bu çalışmadaki bulguların literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmazken, diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, diğergamlık boyutunda mesleki kıdem yılı 11-15 yıl olanların 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 16 yıl ve üstü olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdem yılı 11-15 yıl olanların diğergamlık boyutunda daha yüksek düzeyde olmalarının sebebi, bu dönemde iş deneyimi ve güvenin artmasıyla birlikte iş arkadaşlarına daha fazla yardım etme ve destek olma eğilimlerinin güçlenmesi olabilir. Ayrıca, bu süre zarfında

kariyerlerinde belirli bir noktaya gelmiş olmaları, onları daha fazla işbirliği ve takım çalışmasına teşvik edebilir. Katılımcıların mesleki kıdem yıllarına göre genel örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen sonuca göre mesleki kıdem yılları farklı olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeyde olduğu ve mesleki kıdem yılının ÖDV'ye etkisinin olmadığı söylenebilir. Katılımcıların mesleki kıdem yıllarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmaması, kıdem süresinin akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve katkıları üzerinde önemli bir etken olmadığını göstermektedir. Bu durum, akademik kurumların kıdem politikalarını gözden geçirmeleri gerektiğine işaret edebilir; zira kıdem yılı artışının çalışanların ekstra rol davranışlarını teşvik etmede bir motivasyon kaynağı olarak görülmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, bu sonuçlar örgüt kültürü ve çalışan motivasyonunu artırmak için kıdemden bağımsız diğer faktörlerin (örneğin, iş tatmini, işe dahil olma, kurumsal değerlerle uyum gibi) daha fazla önemsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kurumlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak istiyorlarsa, çalışanların kariyer gelişimine ve iş yerindeki deneyimlerine daha yenilikçi bir yaklaşım benimsemeyi düşünebilirler. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, daha önce yapılan benzer çalışmalarla da desteklenmektedir (Avcı, 2015; Çevik, 2018; Öztürk, 2019; Polat, 2007; Solmaz, 2019; Şahin, 2019; Yücesan, 2022). Bun karşılık bazı çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerine kıdem farkının etkilerini göstermektedir. Özellikle, kıdemi 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek olduğuna dair bulgular mevcuttur (Arslantaş & Pekdemir, 2007). Baş ve Şentürk'ün (2011) yaptığı bir diğer araştırma ise, meslekte geçirilen sürenin artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının arttığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, kıdemin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkileyebileceğine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurumsal kıdem yıllarına göre karşılaştırılmasında, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ile sivil erdem alt boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılıklara rastlanmazken, diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, diğergamlık boyutunda kurumsal kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanların 1-5 yıl olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanların diğergamlık boyutunda daha yüksek düzeyde olmalarının sebebi, uzun yıllar boyunca aynı kurumda çalışmanın, çalışanların kuruma olan bağlılık ve aidiyet duygusunu artırarak iş arkadaşlarına daha fazla yardım etmelerine yol açması olabilir. Ayrıca, bu süre zarfında biriken deneyim ve bilgi birikimi, uzun süreli çalışanların başkalarına rehberlik etme ve destek olma eğilimlerini güçlendirebilir. Katılımcıların kurumsal kıdem yıllarına göre genel örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen sonuca göre kurumsal kıdem süresinin ÖDV'ye etkisinin

olmadığı söylenebilir. Kurumsal kıdem süresinin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖDV) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmamasının birkaç nedeni olabilir. İlk olarak, çalışanların ÖDV'yi gösterme motivasyonu, kurumsal bağlılık veya iş doyumunu gibi kıdemden bağımsız diğer faktörler tarafından daha güçlü bir şekilde etkilenebilir. Ayrıca, kurumsal kültür ve yönetim tarzı, özellikle katılımcı veya demokratik bir yönetim anlayışı olan kurumlar, kıdemden bağımsız olarak tüm çalışanlarda yüksek düzeyde ÖDV gösterilmesini teşvik edebilir. Son olarak, kurum içi eğitim ve gelişim fırsatlarının eşit dağıtımı, çalışanların kıdem seviyesine bakılmaksızın benzer örgütsel davranışlar sergilemelerine olanak tanıyabilir. Bu etmenler, kurumsal kıdem süresinin ÖDV üzerinde belirgin bir etkisi olmamasının altında yatan sebepler arasında sayılabilir. Bu sonuçlar, Erdoğan (2018) ve Berberoğlu (2013) tarafından yapılan benzer çalışmalarla uyumludur; bu çalışmalarda da kurumda geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında belirgin bir bağlantı bulunmamıştır. Bu araştırmada, katılımcıların kurumdaki süreleriyle örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli alt boyutları arasında önemli bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak, kurumda geçirilen süre ile centilmenlik puanları arasında çok zayıf bir pozitif ilişki gözlenmiştir. Özyer ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptıkları çalışmada da benzer şekilde, çoğu örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu ile kurumda geçirilen süre arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, yalnızca nezaket boyutunda bir bağlantı saptanmıştır. Bu bulgular, kurumda geçirilen sürenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde belirleyici bir etken olmadığını göstermektedir.

Elde edilen verilerin ışığında, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) üzerine yapılan bu çalışma, bu davranışların genel olarak yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Özellikle diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem gibi boyutlarda yüksek algılar, akademisyenlerin etik değerlere sıkı bağlılıklarını ve bu değerleri günlük uygulamalara dönüştürme sürecindeki duyarlılıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha yüksek ÖVD sergilemeleri, toplumsal cinsiyet normları ve beklentilerin bu davranışlar üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, akademik kurumların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha da artırmak için stratejik planlamalar yapmalarını gerektirmektedir.

Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin yüksek seviyede gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumların etik davranışlar ve işbirliği becerileri üzerine odaklanan eğitim ve gelişim programları düzenleyebilmeleri ile daha da pekiştirilebilir. Ayrıca, kadın akademisyenlerin bu davranışlardaki yüksek performansları, cinsiyet rolleri ve beklentilerle ilgili farkındalığı artırabilir ve cinsiyet eşitliği ile fırsat adaleti sağlayacak politikaların geliştirilmesine olanak tanıyabilir. Etkili liderlik ve yönetim yaklaşımları, çalışanların örgütsel değerlere olan bağlılıklarını artırabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını destekleyebilir. Aynı zamanda,



kurumların işbirliğini ve takım çalışmasını teşvik eden bir kurumsal kültür oluşturması, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha da güçlendirebilir. Bu yaklaşımlar, kurumların genel başarısını artırabilir ve akademik ortamın daha verimli ve destekleyici hale gelmesine katkıda bulunabilir.

Araştırma bulguları doğrultusunda uygulayıcılara yönelik olarak, kurumların etik davranışlar ve işbirliği becerilerini geliştiren eğitim programlarına öncelik vermeleri önerilebilir. Bu programlar, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha yüksek seviyede sergilemelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, kadın akademisyenlerin yüksek performansları göz önünde bulundurularak, cinsiyet eşitliği ve fırsat adaleti politikalarının geliştirilmesi ve bu konularda farkındalık artırıcı çalıştaylar düzenlenmesi önerilebilir.

Gelecekteki araştırmalar için, örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklı fakülteler ve disiplinler arasındaki farklarını incelemek ve bu davranışların kurumsal performans üzerindeki etkilerini daha detaylı analiz etmek faydalı olacaktır. Ayrıca, uzun vadeli etki değerlendirmeleri yaparak, uygulanan program ve politikaların etkinliğini ölçmek, gelecekteki iyileştirme çalışmalarına ışık tutabilir.

### **Etik Kurul İzin Bilgileri**

Etik değerlendirme kurulu: Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Alt Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 10.03.2024

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 2300316069

### **Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı**

Çalışmanın tüm bölümleri yazar tarafından yapılmıştır.

### **Çatışma Beyanı**

Yazar/yazarların arasında bu çalışma ile ilgili herhangi bir çatışma ya da çıkar bulunmamaktadır.

## Kaynakça

- Arslantaş, C. C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(1), 261-286.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (42), 1-16. Doi: 10.15285/ebd.76607
- Aydın, M. (2017). *Eğitimde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Etkileri*. Eğitimci Yayınları.
- Basım, H., & Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarılma ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Baş, G., Şentürk, C., & Müdürlüğü, M. E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). More than one way to Make an Impression: Exploring Profiles of Impression Management. *Journal of Management*, 29(2), 141-160. Doi: <https://doi.org/10.1177/01492063030290020>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2005). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7566023>
- Çetin, M. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(17), 39-54.
- Çevik, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The high school journal*, 88(3), 35-44. <https://www.jstor.org/stable/40364262>
- Ehtiyar, R. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükeltürk ve G.Ç. Gürkan (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde* (ss. 53-75). Detay Yayıncılık.
- Erdem, U. (2003). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi, Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eres, F. (2010). Organizational Citizenship Behaviors of Teachers in Vocational High Schools. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (39), 111-126.
- Ersan, İ. (2019). *Öğretmenlerde Etik Değerler ve Vicdanlılık*. Öğretmen Kitapları.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Tikici, M. (2015). Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: Yükseköğrenim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144. Doi: <https://doi.org/10.20990/aacd.93737>
- Karasar, B. (2016). *Öğretmenlerin İş Memnuniyeti ve Örgütsel İletişim*. Akademi Basım.
- LePine, J. A., 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. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Lin, C. P. (2008). Clarifying the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan. *Journal of Business Psychology*, (22), 241-250.
- Moonman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D.C. Heath and Com.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini, iş performansı ve devamsızlık arasındaki ilişkiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 101-114.

- Öztürk, Ü. (2019). *İşe Adanmışlığın Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Politik Yetinin Önemi: Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyer, K., Orhan, U., & Orhan, D. D. (2012). Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 181-204.
- 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. Doi: <https://doi.org/10.1177/01492063000260030>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., Whiting, S. W., Podsakoff, N. P., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(54), 307-331.
- Solmaz, M. (2020). *Öğretmen Adaylarının Siber Bilgi Güvenliği Farkındalığı ve Dijital Vatandaşlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Sökmen, A., & Boylu, Y. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=65470353&site=eds-live&authtype=ip,uid>
- Şahin, M. Ö. (2019). *Ortaokullarda Örgütsel Vatandaşlık ile Mobbing Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 5-36.
- Turan, E., Akyel, Y., & Tolukan, E. (2019). Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-16. Doi: <https://doi.org/10.29299/kefad.2018.20.01.001>
- Türk Dil Kurumu (2024). Sözlük. Erişim Tarihi: 25.04.2024 <https://sozluk.gov.tr/>
- Ulusoy, H., & Sariçoban, S. (2017). Hekimlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumda Çalışmaktan Memnuniyet Durumlarının ve Kurumda Kalma Niyetlerinin İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 10(48).
- 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). *Research in Organizational Behavior*, 17(1), 215-285.
- 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.
- Wayne, J. H., & Cordeiro, B. L. (2003). Who is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees who use Family Leave. *Sex roles*, 49(3), 233-246.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. Doi: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of psychology*, 133(6), 656-668.
- Yıldız, M. (2021). *Örgütsel Kültürün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yücesan, B. (2022). *Öğretmenlik Meslek Etiği Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.