

ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI: TEORİK ÇERÇEVE VE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*

ÖZ

Örgütlerarası vatandaşlık davranışı veya davranışları literatürdeki son yılların popüler konularından biridir. Bir örgütün işbirliği içinde olduğu örgütlere karşılıksız, gönüllü ve performansını artırmaya yönelik olarak sergilediği davranışlar örgütlerarası vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada konu teorik olarak açıklandıktan sonra bir ölçek geliştirilmiştir. Literatürden ve sahadan toplanan 44 davranış örneği ölçek geliştirmeye yönelik istatistikler yapıldıktan sonra, 23 davranış olarak 4 faktör altında toplanmıştır. Ortaya çıkan faktörler (boyutlar) örgütlerarası yardımlaşma, örgütlerarası bilgi paylaşımı, örgütlerarası centilmenlik ve örgütlerarası uyum'dur. İç tutarlılık analizleri ve test tekrar testi sonucunda, araştırmacılar tarafından kullanılabilir 23 davranıştan (madde) oluşan 4 boyutlu bir ölçek ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütlerarası Yardımlaşma, Örgütlerarası Uyum.

INTERORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: THEORITICAL FRAMEWORK AND A SCALE DEVELOPMENT

ABSTRACT

Interorganizational citizenship behavior is one of the populer topics of literature in recent years. An association's displayed behaviors which are complimentary, voluntary and directed to enhancing the performance for other organizations which are in cooperation with, have been defined as interorganizational citizenship behaviors. In this study, after the topic explained, a scale had been developed. After the statistic studies were realized, 44 behavior samples which are collected from literature and the field clustered under four factors as 23 behaviors. Emergent factors (dimensions) are interorganizational alturizm, interorganizational sharing the knowledge, interorganizational gentlemanliness, and interorganizational compliance. After the cronbach alpha and test-retest reliability analyses, for investigators, practicable a 4 dimensional scale which is consist of 23 behaviors (item) had been developed.

Key Words: Interorganizational Citizenship Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors, Interorganizational Alturizm, Interorganizational Compliance

* Doç, Dr. Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
Makalenin kabul tarihi: Ağustos 2009

GİRİŞ

Örgütsel vatandaşlık davranışı son yılların en popüler konularından biri haline gelmiştir. Literatürde bireylerin gönüllü ve aktif olarak organizasyon hayatına katılmalarının nedenleri ve sonuçları ayrıntılı biçimde incelenmekle beraber son yıllarda mikro anlamda bir örgüt içerisindeki bireyin pro-sosyal davranışları yanında gruplar düzeyindeki pro-sosyal davranışlar da incelenmeye başlanmıştır. Yani bir örgüt içerisindeki grupların gönüllü ve karşılık beklemeden yaptıkları olumlu davranışlar ele alınmaktadır. Ancak örgütlerarası vatandaşlık davranışı literatürde henüz çok yenidir ve dolayısıyla ampirik çalışma sayısı oldukça sınırlıdır.

Ülkeler ve hatta kıtalar arasındaki sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte işletmeler arasındaki mesafeler azalmıştır. Hatta son yıllarda şebeke organizasyonların son noktası olan sanal organizasyonların da artan önemiyle birlikte bu sınırların çok daha fazla daraldığı rahatlıkla ifade edilebilir. Sınırların daralması hem işbirliğini hem de rekabeti beraberinde getirmiş, işletmeler arasındaki işbirliği mecburiyeti artmış ve aynı zamanda rekabet acımasız bir hale gelmiştir. Sözkonusu bu işbirliği zorunlulukları stratejik işbirliklerini, stratejik ortaklıkları, ortak yatırımları, konsorsiyumları, fason üretimi, dış kaynaklardan yararlanmayı, kıyaslamayı ve tedarik zinciri yönetimi gibi yeni kavram ve uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Ayrıca bunlara ilave olarak işletmelerin iç içe çalışmaları gibi bir zorunluluğu da ortaya çıkarmıştır. Böylece işletmeler arasında bilgi paylaşma, karşılıklı güven, bağlılık ve sadakat daha da önemli bir hale gelmiştir (Golicic ve Mentzer, 2005; Lambert ve Cooper, 1998; Golicic vd., 2003). Bu kapsamda örgütler arasındaki karşılıklı ilişkileri yeni bir davranış türü olarak “örgütlerarası vatandaşlık davranışı”(Interorganizational Citizenship Behaviors) kavramını gündeme getirmiştir. Dolayısıyla, örgütler açısından bireysel olarak düşünüldüğünde bir anlamı olan örgütsel vatandaşlık davranışının örgütler arasındaki ilişkilere aktarılması ile ortaya çıkan örgütlerarası vatandaşlık davranışı bu çalışmanın temel konusunu teşkil etmektedir.

Bu kapsamda çalışmada örgütlerarası vatandaşlık davranışları teorik olarak açıklanacak ve ardından geliştirilen ölçek tanıtılacaktır. Araştırmacıların örgütlerarası vatandaşlık davranışları çalışmalarında kullanabilecekleri anlamlı bir ölçek geliştirmek, bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın, Türkiye’de örgütlerarası vatandaşlık davranışlarını konu alan hem teorik hem de ölçek düzeyinde ilk çalışma olduğu düşünülmektedir.

I. ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk kez 1983 yılında Dennis W. Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır. Organ bu tür davranışları “örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen davranışlar” olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışlar iş tanımlarında ve görevlerde zorunlu olmayan, ihmali halinde

yaptırım veya ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonuçlarını içeren davranışlardır (Podsakoff vd., 2000:514). Örgütlerde birimler arasındaki işbirliğinin ve takım çalışmalarının artışıyla birlikte yeni bazı biçimsel olmayan davranışlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Literatürde bu tip davranışları tanımlamak için kullanılan terimlerden biri olan “prososyal örgütsel davranışlar (prosocial organizational behaviors)”, organizasyon üyelerinin, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup veya organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar olarak belirtilmektedir. Prososyal davranışlar, “ekstra rol” ve “tanımlanmış rol” davranışları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ekstra rol davranışları; tanımlanmış rol davranışlarının tersine, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu anlamda prososyal davranış türlerinden biri olarak ifade edilebilir. Prososyal örgütsel davranış, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren yardım etmeye yönelik davranışları geniş bir yelpazede tanımlamaktadır. Fakat prososyal örgütsel davranış, organizasyondaki bir bireye yardım edilebilen fakat organizasyon için fonksiyonel olmayabilecek davranışları da kapsamaktadır. Örneğin, bir çalışan, iş arkadaşının performans problemlerini örtbas etmek için yardımcı olabilir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının kime yararlı olduğu önemlidir.

Kişisel düzeydeki ve örgüt içerisindeki vatandaşlık davranışlarından örgüt düzeyindeki vatandaşlık davranışlarına geçiş mümkündür. Bu tür davranışlara örgütlerarası vatandaşlık davranışları (interorganizational Citizenship Behaviors) adı verilir. Örgütlerarası vatandaşlık davranışı şu şekilde tanımlanabilir: Genellikle örgütlerin sınır personeli, yöneticileri veya sahipleri tarafından, işbirliği halindeki örgütlerden birinin diğer örgütlerin veya bu örgütlerin bağlı olduğu bir üst sistemin yararına olacak şekilde, doğrudan ve açık bir şekilde anlaşma kapsamında olmayan, örgütün işleyişini ve performansını artırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen örgütsel düzeydeki davranışlardır. Sınır personelinin veya yöneticilerin örgütü temsil kabiliyetinin bulunması, örgüt adına hareket etmesi ve vatandaşlık davranışının işbirliği halindeki örgütler açısından bir anlam ifade ettiğinin özellikle altının çizilmesi gerekir. Bununla birlikte yukarıda ifade edildiği üzere bir örgütün başka bir örgüte yardımcı olması diğer örgütlere veya devlete zarar veriyor olabilir. Bu prososyal davranışın yukarıda bahsedilen sakıncalı taraflarından biridir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının boyutları ile ilgili bir uzlaşma literatürde olmasa da, yaklaşık 30 farklı ÖVD (örgütsel vatandaşlık davranışı) belirlenmiştir. Bunlar da temelde 7 başlık altında ele alınabilir (Köse vd., 2003:4). Bu sınıflandırma literatürde yapılan araştırmalar sonucunda elde edilmiş bir sınıflandırmadır.

1. Yardım etme davranışı
2. Sportmenlik davranışı

3. Örgütsel sadakat davranışı
4. Örgütsel uyum davranışı
5. Bireysel inisiyatif davranışı
6. Sivil erdem davranışı
7. Kişisel gelişim davranışı

Bir örgüt içerisinde bireyler ve gruplar arasındaki ilişkiler kadar son yıllarda örgütler arasındaki ilişkiler de artış göstermiştir. Küresel çaptaki işbirliği ve rekabet işletmecilik bilimine bazı yeni kavramlar kazandırmıştır. Modern üretim, yönetim, pazarlama teknik ve uygulamaları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu kapsamda işletmeler için daha da önem kazanan bir kavram olarak “yönetişim” daha da önemli bir oranda dikkate alınmaya başlanmıştır. Bursens ve Halsen yönetişimi, “farklı fakat iç içe girmiş politika düzlemlerinden oluşan ve karşılıklı etkileşim halindeki kamusal ve özel aktörlerin hiyerarşik olmayan ağları ile yönetilen bir siyasi sistem” olarak tanımlamaktadır (Bursens ve Halsen, 2001:4). Bir başka tanıma göre yönetişim, birbirine bağlı olan pozisyonların ve çatışan, karşıt çıkarları olan aktörlerin oluşturduğu, farklı ağsal yapıları koordine eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Cope vd., 1997:447). Günümüzde ise yönetişim, kamu yönetimini, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını içine alan kompleks bir sistemi ve bunların kendi aralarındaki ilişkiler ağını ve karşılıklı etkileşimlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu süreçte merkezi yönetim ve yerel yönetim kuruluşlarına ilave olarak, sivil toplum örgütleri, özel girişimciler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşları kapsayan geniş bir aktörler yelpazesinin varlığı ve bunların yönetim sistemine dahil edilmesi gerektiği (Eryılmaz, 2008:28) ifade edilmektedir.

Vatandaşlık davranışları ile yönetişim kavramı birlikte düşünülüp bir araya getirildiğinde işbirliği ve rekabet olmak üzere iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin birbirlerine karşı vatandaşlık davranışı sergilemeleri rekabet halindeki örgütlerde işbirliği halindeki örgütlere göre daha zor olduğu şüphesizdir. Bu bakımdan vatandaşlık davranışları işbirliği halindeki örgütlerde daha sıklıkla görülecektir. Literatürde örgütlerarası vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu gözlenmiştir. Bu konudaki en yetkin çalışma Autry, Skinner ve Lamb’ın örgütlerarası vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilgili yaptıkları analiz çalışmasıdır (Autry vd., 2008).

Örgüt içindeki ve örgütler arasındaki vatandaşlık davranışı bazı benzerlikler göstermektedir. En azından örgütlerarası vatandaşlık davranışlarının hareket noktasını bireysel düzeydeki vatandaşlık davranışları oluşturabilecektir. Gerek yukarıdaki 7’li sınıflandırma gerekse Autry ve arkadaşlarının yaptığı çalışma dikkate alınarak örgütlerarası vatandaşlık davranışına ilişkin şu alt boyutlara ulaşılabilecektir:

Örgütlerarası Yardımlaşma: Bu alt boyutlardan yardımlaşma, bir örgütün işbirliği veya ilişki içinde olduğu diğer örgüte problemlerini çözme veya mali konularda yaşanan sorunlara yardımcı olmasıdır. Bu boyut örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutuna benzerlik göstermektedir.

Örgütlerarası Tolerans: Tolerans veya hoşgörü, bir örgütün yine ilişki içinde bulunduğu bir başka örgütün çeşitli edimlerini yerine getirmediğinde toleranslı olmasını ve ceza uygulamamasını ifade eder. Örgütsel vatandaşlık davranışında sportmenlik olarak ifade edilen bu tür davranışlar örgütler arasında tolerans olarak ifade edilebilir. Bu davranışlarla, yüklemenin geciktirilmesi, istenen sipariştten daha az ya da fazla teslimat yapılması veya ödemenin daha geç bir tarihte yapılması dair gerçekleştirilen davranışlara karşı bir örgütün göstereceği hoşgörü kastedilmektedir.

Örgütlerarası Sadakat: Örgütlerarası sadakat, bir örgütün imkanı olduğu halde farklı bir örgütle anlaşmamasını, anlaşma yaptığı örgütü yüzüstü bırakmamasını, daha uygun şartların bulunduğu başka bir örgütle işbirliği yapmamasını ifade eder. Bu davranışa, bir örgütün sipariş verdiği bir ürünü daha düşük fiyata başka bir örgütte bulmasına rağmen vermiş olduğu siparişini iptal etmesi ve anlaşmasına sadık kalması örnek olarak verilebilir.

Örgütlerarası Dürüstlük: Dürüstlük, örgütlerin tüm ilişkilerinde açık, samimi, anlaşılır ve dürüst ilişkiler kurmasını ifade eder. Bir örgütün verilen bir siparişin şartname dışında kalan ve karşı tarafça fark edilemeyecek ayrıntılarına önem vermesi bu tür davranışların başında gelir. Mesela ürünün görünmeyen bir yerinde 1.0 mm'lik bir hammadde kullanıp fark edilemeyecek dahi olsa da işletmenin yine de 1,5 mm'lik hammadde kullanmasını ifade eder. Benzer şekilde ürünün görünmeyen yerlerinde orijinal malzemelerin kullanılmasını ifade eder.

Örgütlerarası Rıza: Örgütlerarası rıza ya da uyum, bir örgütün işbirliği yaptığı diğer örgütün politikalarına ve kurallarına uymasını ifade etmektedir. Bu davranışa bir işletmenin kargo şartlarının diğer işletmeye uymaması durumunda, diğer işletmenin kargo şartlarını kabul etmesi örnek olarak verilebilir. Benzer şekilde, teslimat şekline veya iletişim şekline uyması da örnek olarak ifade edilebilir.

Örgütlerarası Yapıcılık: Yapıcılık, işbirliği halindeki örgütlerin ufak tefek anlaşmazlıkları yapıcı bir şekilde çözmelerini ve birbirlerine bu anlamda yardımcı olmalarını ifade eder. Birden çok işletme arasındaki işbirliğinde anlaşmazlık çıkan iki örgüt arasındaki sorunları çözmeye çalışmak bu tür davranışlara örnektir. Bayi ile fabrika arasındaki sorunları çözmeye çalışan bir başka bayi örgütlerarası vatandaşlık davranışı sergilemiş olur.

Örgütlerarası İlişki Geliştirme: Örgütlerarası iletişim veya ilişki geliştirme, bir örgütün kendi bilgi kaynaklarını ve veri tabanını diğer örgüt için açmasını ifade eder. Zira bu veri tabanı veya bilgiler diğer örgütün gelişmesine veya değişmesine neden olabilir.

Bir Örgütün Başka Bir Örgütü Geliştirmesi: Son boyut olan bir örgütün diğer bir örgütü geliştirmesi, bir örgütün işbirliği halindeki diğer örgütü sistem ve yönetim açısından geliştirme çabalarını ifade eder. İşbirliği halindeki örgütlerden birinin diğerinin muhasebe sistemini geliştirmesi, personele yönelik eğitimler vermesi veya organizasyon yapısını daha işler hale getirmesi bu tür davranışa iyi bir örnektir.

II. ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ NEDENLERİ

Bir örgüt neden işbirliği yaptığı diğer örgütlere karşı prososyal davranışlar gösterir? Bunun elbette pek çok nedeni bulunabilir. Burada en kritik soru şudur: “Örgütlerarası vatandaşlık davranışı karşılıksız mıdır?”. Yani bir örgüt hiçbir beklentisi olmadan başka bir örgüte yardım eder mi? Karşılıksız olarak yapılan yardımların gerisinde bir beklenti bulunmamakta mıdır? Bu sorunun benzeri örgütsel vatandaşlık davranışı için de geçerlidir. Orada cevap kesindir. Örgütsel vatandaşlık davranışları beklentisiz, karşılığı ödül olmayan, gönüllü ve beklenen rolün ötesindeki davranışlardır. Bireyler beklentisiz davranışlar sergiliyorsa, örgütler de sergileyebilir. Bir örgütte sınırlı sayıda çalışan vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Benzer şekilde örgütler içinde de sınırlı sayıda örgüt yüksek seviyede vatandaşlık davranışı sergilemektedir.

Örgütlerin vatandaşlık davranışı sergilemesinin nedenleri şunlar olabilir:

1. Tedarik zincirinin bir parçası olmak,
2. Aynı işletmenin bayileri veya satıcıları olmak,
3. Benzer konularda mağdur edilmiş olmak,
4. Rekabete karşı ortak bir duruş sergilemek,
5. Sektörel işbirliği gerekliliği,
6. Ortak yatırım yapıyor veya ortak projelerde çalışıyor olmak,
7. Başka bir işletmenin dış kaynağı (outsourc) olmak,
8. Örgütler bir bütünün parçaları ise ve bütün bir anlam ifade ediyorsa,
9. Başarılı olmak için birliktelik gerekliliği,
10. Konsorsiyum oluşturmuş olmak.

Şüphesiz başka nedenler ilave etmekte mümkün olmakla birlikte en yaygın olanları yukarıda ifade edildiği gibi sıralanabilir. Burada bir örgütün başka bir örgüte ya da örgütlere karşı vatandaşlık davranışı sergilemesi söz konusu olduğundan bu davranışların karşılıksız olmasına dikkat etmek gerekir.

III. ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL KATKILARI

Vatandaşlık davranışı sergilenen örgüt açısından, vatandaşlık davranışının şüphesiz bazı katkıları olacaktır. Bu katkılardan ilki işbirliği içindeki örgütlerden birinin katkısı ile diğer örgüt çevresel değişimlere ayak uydurabilir. Örgüt bilgi, tecrübe ve yeteneklerini diğer örgüte aktarabilir. İkinci katkı örgütsel performansın artırılmasıdır. Bir örgüt yapacağı yardım ve desteklerle diğer örgütün performansını artırabilir. Üçüncü katkı, bir örgütün diğer örgütün yeteneklerini artırmasıdır. Çekirdek yetenek kabul edilebilecek bir yarı mamulü başka bir örgüte üretirmek ve bu anlamda bilgiler aktarmak diğer örgütün yeteneklerini artıracaktır. Dördüncü katkı, insan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili katkıdır. Bir örgüt kendisine müracaat eden ihtiyaç fazlası yetenekli bireyleri diğer örgüt ya da örgütlere tavsiye edebilir. Beşinci katkı, örgütün verimliliğinin artırılmasıdır. Bir örgüt işbirliği içindeki başka bir örgütün verimliliğini dolaylı veya doğrudan artırabilir. Son katkı kıt kaynakların örgütler arasındaki paylaşımına ilişkindir. Bir örgüt kendisi açısından nispeten bol ama başka örgütler açısından kıt olan kaynakları paylaşabilir.

IV. METODOLOJİ

Bu çalışma örgütlerarası vatandaşlık davranışı hakkında teorik bir alt yapı oluşturmak kadar bir ölçek geliştirmeyi de amaçlamaktadır. Bu bakımdan çalışmanın bu bölümünde örgütlerarası vatandaşlık davranışlarının ölçümünde kullanılmak üzere bir ölçek geliştirilecektir. Bununla ilgili iki temel aşamalı çalışmalar yapılmıştır. Birinci aşamada sahadan toplanan veriler analiz edilerek örgütlerarası vatandaşlık davranışının alt boyutları tespit edilmiştir. Bu alt boyutlar sıklık ifade edecek şekilde ölçek haline getirilmiştir. İkinci aşamada ise geliştirilen ölçekle ilgili iç tutarlılık ve test tekrar test güvenilirliği hesaplanmıştır. Aşağıda bu aşamalarla ilgili bilgiler bulunmaktadır.

A. ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN İFADELERİN TOPLANMASI

Öncelikle ve birinci adım olarak örgütlerarası vatandaşlık davranışlarına ilişkin ifadeler toplanmıştır. Aslında burada ifadeden kastedilen davranış türleridir. İfadelerin toplanmasında;

- Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans ve Doktora yapan 20 öğrenciye,
- Yönetim ve Organizasyon anabilim dalında öğretim üyesi olarak görev yapan 3 akademisyene,
- Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 12 işletmenin 32 adet üst kademe yöneticisine,

Örgütlerarası vatandaşlık davranışı tanımlanarak, bu tanıma uygun 5'er ifade veya davranış türü yazmaları istenmiştir. Bu ifadelerin gelecekte bir ölçek oluşturacağı farkındalığı da katılımcılara aşılmıştır. Örnekleme özellikle farklı özelliklere sahip kişilerden seçilmiştir. Örneklemin farklı kişilerden seçilmesinin temel nedeni farklı bakış açılarını yakalayabilmektir. Katılımcılar büyük bir titizlikle ve dikkatle davranış türlerini yazmışlardır. Toplam olarak birbirinin aynı olmayan 54 ifadeye ulaşılmıştır. Bu ifadeler anlam benzerliği bakımından sınıflandırıldığında ve ayrıştırıldığında anlam ifade eden 32 davranış elde edilmiştir. Bu davranışların bir kısmının literatürle örtüştüğü bazı ifadelerin ise literatürle örtüşmediği belirlenmiştir. Autry ve arkadaşlarının (2008) çalışmalarında kullandıkları ölçekteki ifadeler de dahil edildiğinde toplam olarak analizlere dahil edilecek 44 ifadeye (madde) ulaşılmıştır. Bu davranış türleri, örgütlerin kendileri açısından yeniden kaleme alındığında, şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 1: Katılımcılardan Toplanan ve Analizlere Dahil Edilecek Örgütler Arası Vatandaşlık Davranışı Türleri

1. Birlikte çalıştığımız işletmenin aciz kaldığı bazı durumlarda anlayışlı oluruz.
2. Eğer ihtiyaç hissederse kendi politikalarımızdan taviz vererek karşı işletmeye yardımcı oluruz.
3. Aniden ortaya çıkan bazı güçlükleri birlikte aşarız.
4. İhtiyaç duyulan araç, gereç ve malzemeleri kısa süreliğine ödünç veririz.
5. İşbirliği yaptığımız başka kişi ve kurumlarla tanışmalarını sağlarız.
6. İşbirliği yaptığımız işletmenin düşmanı bizim de düşmanımızdır.
7. Aşırı iş yükü durumunda isterlerse memnuniyetle yardımcı oluruz.
8. Bizim uzman olduğumuz bir alanda karşı firma bir sorun yaşarsa uzmanlığımızdan istifade ettiririz.
9. Aşırı iş yükü durumunda kendi kaynaklarımızı kullanmalarına müsaade ederiz.
10. Başka işletmelere işbirliği yaptığımız işletmeyle ilgili olumlu şeyler söyleriz.
11. Başka işletmelere işbirliği yaptığımız işletmeyi tavsiye ederiz.
12. Bazen kendi menfaatimiz olan hususlardan karşı işletme adına vazgeçeriz.
13. İşbirliği yaptığımız işletmenin ürün veya hizmetlerini geliştirici öneriler yaparız.
14. Karşı işletmenin ulaşamadığı bazı standartlar konusunda yardımcı oluruz.
15. İşbirliği yaptığımız işletmenin sorunları ile yakından ilgileniriz.
16. İşbirliği yaptığımız işletmenin politikalarına saygı duyarız.
17. Bazı kamusal denetimleri önceden haber veririz.
18. Mali konularda yardımcı oluruz.
19. Rekabet unsuru olmayan bazı yeniliklerden haberdar ederiz.
20. İhtiyacımız olmayan kaliteli eleman müracaatlarını diğer işletmelere yönlendiririz.
21. Bazı eğitimlerden haberdar ederiz.
22. Yetişemediğimiz bazı işleri onlara yaptırırız.
23. Rekabet unsuru olmayan çok önemli bazı bilgileri paylaşıyoruz.
24. Bayiler arasındaki veya bayi-fabrika arasındaki sorunların çözümünde aktif rol üstleniriz.
25. Bazı kaynaklarımızı kullanmalarına izin veririz.

(Tablo 1 Devam)

26. Püf noktası sayılabilecek hususlarda tecrübelerimizi paylaşıyoruz.
27. Yurtiçi veya yurtdışında bazı durumlarda işbirliği yaptığımız şirketin tanıtımına yardımcı oluruz.
28. Sektörümüze yeni girmiş işletmelere yardımcı oluruz.
29. İşbirliği yaptığımız işletmeye sektör standartlarına ulaşmasında yardım ederiz.
30. İşbirliği yaptığımız örgütü uygun olmayan işleri konusunda dostça ikaz ederiz.
31. İşbirliği yaptığımız işletme ile ilgili şikayeti olanları ikna etmeye çalışırız.
32. İşletmemizin sahip olduğu sosyal ağları, işbirliği yaptığımız işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda kullanırız.
33. İşletmemizin ihtiyaçları dışında kalan arsa, bina gibi alt yapı fırsatlarını işbirliği yaptığımız işletme ile paylaşıyoruz.
34. İşletmemizin sahip olduğu uluslararası ticari bağlantılardan işbirliği yaptığımız işletmenin faydalanmasını sağlarız.
35. Uluslararası iş fırsatları ve iş yapma hukuki kuralları ve usulleri konusunda işbirliği yaptığımız işletmeyi bilgilendiririz.
36. Faaliyet alanımız dışında kalan iş fırsatları çerçevesinde işbirliği yaptığımız işletmeye kamusal bağlantılarımızdan faydalanmalarını sağlarız.
37. Aldığımız kararlarla ilgili, bu kararlardan etkilenebilecek işletmelere bilgi veririz.
38. Herhangi önemli bir adım atmadan önce ilgili işletmelere bilgi veririz.
39. İşbirliği içinde olunan işletmelerle ilgili toplantı/aktivitelerle ilgilenmeye bunlara katılmaya çalışırız.
40. Kendi sorunlarımız varken dahi işbirliği içinde olduğumuz kurumlara nezaket/ilgi gösteririz.
41. İşbirliği içinde olduğumuz kurumları işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler kullanmaları konusunda cesaretlendiririz.
42. İşbirliği içinde olduğumuz kurumların ihtiyaçlarına karşı duyarlıyızdır.
43. Bilgi ve deneyimlerimizi işbirliği içinde olduğumuz kurumlarla paylaşıyoruz.
44. İşbirliği içinde olduğumuz kurumların bilgilerini saklarız.

B. ANKET FORMUNUN OLUŞTURULMASI

Literatürdeki ve katılımcılardan elde edilen ifadeler, oluşturulan anket formunda bir araya getirilmiştir. Anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm cevaplayıcıların demografik özelliklerinin yer aldığı bölümdür, ikinci bölüm ise katılımcıların değerlendirmesine tabi tutulacak 44 ifadenin yer aldığı bölümdür. Anket formunun üst kısmında ise araştırmanın önemi ve amacına ilişkin özet bilgiler ver almıştır. Katılımcılara anket formunun ikinci bölümünde bulunan 44 ifadenin (davranış türünün) ne kadar örgütlerarası vatandaşlık davranışı tanımına uygun olduğu sorulmuştur. Elbette katılımcılara ayrı bir kağıtta örgütlerarası vatandaşlık davranışının tanımı ve özellikleri rehber olarak verilmiştir. Katılımcılardan bu davranış türlerini;

5. Kesinlikle örgütlerarası vatandaşlık davranışındır,
4. Örgütlerarası vatandaşlık davranışı kabul edilebilir,

3. Kararsızım,
 2. Örgütlerarası vatandaşlık davranışı kabul edilemez,
 1. Kesinlikle örgütlerarası vatandaşlık davranışı değildir.
- şeklinde kategorik olarak cevaplandırmaları istenmiştir.

C. ÖRNEKLEMİN BELİRLENMESİ VE ANKET FORMUNUN UYGULANMASI

Anket kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 703 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ancak analizlere 655 adet anket formu dahil edilmiştir. 48 adet anket formu çeşitli nedenlerle analiz dışı kalmıştır. Örnekleme özel sektör yöneticileri, kamu sektörü yöneticileri, sivil toplum kuruluşu yöneticileri, yüksek lisans öğrencileri, doktora öğrencileri, kadın girişimciler, akademisyenler, işletme sahipleri ve çalışanlar dahil edilmiştir. Örneklemin farklı statü ve rollere sahip kişilerden seçilmesi farklı bakış açılarını yakalamayı mümkün kılmıştır. Anket formu katılımcılara üç şekilde uygulanmıştır:

1. İşleri çok yoğun olan katılımcılara anket formu bırakılmış ve bir gün sonra alınmıştır,
2. İşleri yoğun olmayan ve vakti nispeten müsait olanlar anketi hemen doldurarak iade etmişlerdir.
3. Bazı katılımcılara anket formu elektronik posta aracılığı ile gönderilmiştir ve cevaplar elektronik posta üzerinden alınmıştır.

Örneklemin demografik özellikleri şu şekildedir:

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

	f	%
Kadın	126	19.2
Erkek	529	80.8
Toplam	655	100

Tablo 3: Katılımcıların Yaş Dağılımları

	f	%
18-25 yaş	196	29.9
26-40 yaş	211	32.2
41-55 yaş	174	26.5
56 ve üstü	74	11.4
Toplam	655	100

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumları

	f	%
İlkokul mezunu	110	10.8
Ortaokul mezunu	102	15.5
Lise mezunu	291	34.4
Üniversite mezunu	117	33.8
Lisansüstü mezunu	35	5.5
Toplam	655	100

Tablo 5: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör

	f	%
Özel Sektör	559	85.3
Kamu Sektörü	96	14.7
Toplam	655	100

Tablo 6: Katılımcıların Aynı İş Yerindeki Çalışma Süreleri

	f	%
0-12 ay (1 yıl)	97	14.8
13-60 ay (2-5 yıl)	330	50.3
61-120 ay (6-10 yıl)	158	24.1
121 ay ve üstü (11 yıl ve üstü)	70	10.8
Toplam	655	100

Tablo 7: Katılımcıların Mesleki Dağılımları

	f	%
Yönetici	297	45.3
Memur-işçi	118	18.0
Öğrenci	85	13.0
Akademisyen	21	3.2
Serbest çalışan	124	18.9
Diğer	10	1.6
Toplam	655	100

Yukarıdaki tablolar birlikte değerlendirildiğinde örneklemin;

- Büyük bir çoğunluğunun erkek,
- Büyük bir çoğunluğunun 18-40 yaş arasında,
- Genellikle lise mezunu,
- Özel sektörde faaliyet gösterdiği,
- Aynı iş yerinde 2-5 yıldır çalıştığı ve
- Önemli bir kısmının yönetici olduğu görülmektedir.

V. BULGULAR

A. FAKTÖR ANALİZİ

Faktör analizi başta sosyal birimler olmak üzere pek çok alanda sıkça kullanılan çok değişkenli analiz tekniklerinden biridir. Faktör analizi p değişkenli bir olayda (p boyutlu uzay) birbiri ile ilişkili değişkenleri bir araya getirerek, az sayıda yeni ilişkisiz değişken bulmayı amaçlar. Bu çalışmada örgütlerarası vatandaşlık davranışı ölçeği geliştirmek amacıyla temel olarak “temel bileşenler faktör analizi” yapılmış ve varimax döndürme işlemi uygulanmıştır. Faktör analizinde madde ve gözlem sayılarına ilişkin literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Pedhazur, madde gözlem oranını 1:15 olarak önermiştir (Pedhazur, 1997). Gorusch minimum oranın 1:5 olduğunu, Nunually ise 1:10 olduğunu belirtmişlerdir (Gorusch, 1983; Nunually, 1978). Bu çalışmada 655 adet gözlemle analiz yapılmıştır. Toplam madde sayısı 44’dür. Dolayısıyla oran yaklaşık olarak 1:14’dür. Dolayısıyla gözlem sayısının literatür kapsamında uygun olduğu görülmektedir.

Örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin değeri (KMO=.88)’dir. Field, KMO alt sınırının .50 olması gerektiğini aksi taktirde veri kümesinin faktörlenemeyeceğini ifade etmektedir (Field, 2000:613). Bu değer, kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucunda, yaklaşık ki-kare değeri 521.10’dur. Anlamlık ise p=.000 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular faktör analizini gerçekleştirebilmek için üzerinde çalışılan örneklem büyüklüğünün yeterli ve analize uygun olduğunu göstermektedir. Soru formunda yer alan 44 madde (ifade), temel bileşenler faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Ölçek geliştirme ile ilgili yayınlarda faktörlerin oluşturulmasında 0.30 ile 0.45 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002, 118). Bu çalışmada alt kesme noktası .45 olarak kabul edilmiştir. Anket formunda bulunan 41 ifadeye katılımcıların verdiği cevaplar faktör analizi ile faktörlere ayrılmıştır. Faktör analizi öncesinde formun güvenilirliğine bakılmıştır. Anket formunun 44 ifadeden oluşan ve analize tabi tutulacak olan bölümünün cronbach alfa değeri .911 olarak hesaplanmıştır. Bu değere ulaşırken 4 ifadenin güvenilirliği düşürdüğü tespit edilmiş ve analiz dışı bırakılmıştır. Böylece 41 ifade faktör analizine tabi tutulmuştur.

Yapılan faktör analizinde % 67.3 açıklayıcılık özelliğine sahip 4 faktör elde edilmiştir. Faktör grupları içerisinde yer alan ifadeler orijinal olarak sahadan toplanmış ifadelerdir. Bunlar ölçek geliştirilirken, ölçek formatına uygun olarak yeniden ifade edilecektir. Bu faktörler ve bu faktörlere ilişkin değerler aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir:

Tablo 8: Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Örgütlerarası Yardımlaşma	Faktör Yüğü
Bizim uzman olduğumuz bir alanda karşı firma bir sorun yaşarsa uzmanlığımızdan istifade ettiririz.	.869
İhtiyaç duyulan araç, gereç ve malzemeleri kısa süreliğine ödünç veririz.	.856
Aşırı iş yükü durumunda kendi kaynaklarımızı kullanmalarına müsaade ederiz.	.801
İşletmemizin sahip olduğu sosyal ağları, işbirliği yaptığımız işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda kullanırız.	.785
İşletmemizin ihtiyaçları dışında kalan arsa, bina gibi alt yapı fırsatlarını işbirliği yaptığımız işletme ile paylaşırız.	.652
Mali konularda yardımcı oluruz.	.562
Karşı işletmenin ulaşamadığı bazı standartlar konusunda yardımcı oluruz.	.556
Bilgi ve deneyimlerimizi işbirliği içinde olduğumuz kurumlarla paylaşırız.	.498
Cronbach alfa (α)	.901
Toplam Varyansı Açıklama Oranı	% 33.2
Faktör 2: Örgütlerarası Bilgi Paylaşımı	Faktör Yüğü
Aldığımız kararlarla ilgili, bu kararlardan etkilenebilecek işletmelere bilgi veririz.	.789
Rekabet unsuru olmayan çok önemli bazı bilgileri paylaşırız.	.774
Herhangi önemli bir adım atmadan önce ilgili işletmelere bilgi veririz.	.652
Bazı kamusal denetimleri ve düzenlemeleri önceden haber veririz.	.556
İşbirliği içinde olduğumuz kurumların sır niteliğindeki bilgilerini saklarız.	.490
Cronbach alfa (α)	.888
Toplam Varyansı Açıklama Oranı	% 18.1
Faktör 3: Örgütlerarası Centilmenlik	Faktör Yüğü
İşbirliği yaptığımız başka kişi ve kurumlarla tanışmalarını sağlarız.	.852
İşbirliği yaptığımız örgütü uygun olmayan işleri konusunda dostça ikaz ederiz.	.745
Başka işletmelere işbirliği yaptığımız işletmeyi tavsiye ederiz.	.701
İşbirliği yaptığımız işletme ile ilgili şikayeti olanları ikna etmeye çalışırız.	.621
Bayiler arasındaki veya bayi-fabrika arasındaki sorunların çözümünde aktif rol üstleniriz.	.555
İhtiyacımız olmayan bazı kaliteli kaynakları işbirliği yaptığımız örgüte yönlendiririz.	.456
Cronbach alfa (α)	.902
Toplam Varyansı Açıklama Oranı	% 8.9

Faktör 4: Örgütlerarası Uyum	Faktör Yüklü
Birlikte çalıştığımız işletmenin aciz kaldığı bazı durumlarda anlayışlı oluruz.	.912
İşbirliği yaptığımız işletmenin politikalarına veya kurallarına uygun hareketler yaparız.	.874
Bazen kendi menfaatimiz olan hususlardan karşı işletme adına vazgeçeriz.	.711
İşbirliği yaptığımız işletmenin politikaları nedeniyle bize uygun olmasa da bazı uygulamalarını kabul ederiz.	.527
Cronbach alfa (α)	.814
Toplam Varyansı Açıklama Oranı	% 7.1

Yukarıda iç içe geçmiş şekilde sunulan tablolar incelendiğinde birinci faktörde 8, ikinci faktörde 5, üçüncü faktörde 6 ve dördüncü faktörde 4 davranış yer aldığı görülmektedir. Örgütlerarası vatandaşlık davranışları faktörler arasındaki dağılımları uygun olduğundan yeniden faktör analizi yapılmamıştır. Böylece örgütlerarası vatandaşlık davranışına ilişkin ölçüğe temel teşkil edebilecek toplam 23 davranış 4 faktör grubunda toplanmıştır. Bu aşamada faktörler arasındaki korelasyonlara bakılması gerekmektedir.

B. KORELASYON ANALİZİ

Analizler sonucunda ortaya çıkarılan 4 faktör grubu arasındaki ilişkiler ortaya konulacaktır. Bu ilişkiler aynı zamanda örgütlerarası vatandaşlık davranışının alt boyutlarının tutarlılığı konusunda bilgi de verecektir.

Tablo 9: Faktörler Arası Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4
1.Örgütlerarası Yardımlaşma	1.00			
2.Örgütlerarası Bilgi Paylaşma	.654**	1.00		
3.Örgütlerarası Centilmenlik	.558**	.566**	1.00	
4. Örgütlerarası Uyum	.422**	.417**	.589**	1.00

** p<.001

Korelasyon analizinde de görüldüğü üzere tüm faktörler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. En kuvvetli ilişki yardımlaşma ve bilgi paylaşma boyutları arasında görülmektedir. En zayıf ilişki ise bilgi paylaşma ile uyum arasındadır. Bütün faktörlerin birlikte artıyor ve azalıyor olması yani pozitif yönlü ilişkilere sahip olması faktörlerin doğru belirlenmiş olduğunun da bir göstergesidir.

C. ÖRGÜTLERARASI VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Yukarıda da belirtildiği üzere, faktörlerde yer alan ifadeler veya davranış örnekleri sahadan toplanan orijinal ifadelerdir. Sıklık ifade edecek şekilde bu ifadeler yeniden düzenlendiğinde aşağıdaki ölçek oluşmuştur.

1. Hiçbir zaman
2. Nadiren
3. Bazen
4. Genellikle
5. Her zaman

İfadeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1. Uzman olduğumuz bir konuda işbirliği halinde olduğumuz işletmelerden biri sorun yaşarsa uzmanlığımızdan yararlandırırız.					
2. İşbirliği yaptığımız işletmelere araç, gereç ve malzemeleri kısa süreliğine ödünç verebiliriz.					
3. Aşırı iş yükü durumlarında işbirliği yaptığımız işletmelere bazı kaynaklarımızı kullanabiliriz.					
4. İşletmemizin sahip olduğu sosyal ağları, işbirliği yaptığımız işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda kullanabiliriz.					
5. İşletmemizin ihtiyaçları dışında kalan arsa, bina gibi alt yapı fırsatlarını işbirliği yaptığımız işletmelerle paylaşabiliriz.					
6. İşbirliği yaptığımız işletmelerin mali sorunlarına yardımcı oluruz.					
7. İşbirliği yaptığımız işletmelerin ulaşamadığı bazı standartlara ulaşmasına yardım ederiz.					
8. Bilgi ve deneyimlerimizi işbirliği içinde olduğumuz işletmelerle paylaşırız.					
9. Aldığımız kararlarla ilgili, bu kararlardan etkilenebilecek işbirliği yaptığımız işletmelere bilgi veririz.					
10. Rekabet unsuru olmayan çok önemli bazı bilgileri işbirliği içinde olduğumuz işletmelerle paylaşırız.					

İfadeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
11. Herhangi önemli bir adım atmadan önce ilgili işletmelere bilgi veririz.					
12. Bazı kamusal denetimleri ve düzenlemeleri işbirliği yaptığımız işletmelere önceden haber veririz.					
13. İşbirliği içinde olduğumuz kurumların sır niteliğindeki bilgilerini saklarız.					
14. İşbirliği yaptığımız işletmelerin birbirleri ile tanışmalarını sağlarız.					
15. İşbirliği yaptığımız işletmeleri uygun olmayan işleri konusunda dostça ikaz ederiz.					
16. Başka işletmelere işbirliği yaptığımız işletmeleri tavsiye ederiz.					
17. İşbirliği yaptığımız işletme ile ilgili şikayetlerde, şikayet edeni ikna etmeye çalışırız.					
18. İşbirliği yaptığımız işletmelerin başka işletmelerle yaşadığı sorunların çözümüne yardımcı oluruz.					
19. İhtiyaç fazlası bazı kaynakları işbirliği yaptığımız örgüte yönlendiririz.					
20. İşbirliği yaptığımız işletmelerin bize karşı sorumluluklarını yerine getiremediği bazı durumlarda anlayışlı oluruz.					
21. İşbirliği yaptığımız işletmenin politikalarına veya kurallarına saygı duyarız.					
22. Bazen kendi menfaatimiz olan hususlardan işbirliği içinde olduğumuz işletme adına vazgeçeriz.					
23. İşbirliği yaptığımız işletmenin politikaları nedeniyle bize uygun olmasa da bazı uygulamalarını kabul ederiz.					

Yukarıdaki ölçekte ilk 8 davranış örgütlerarası yardımlaşmayı, 9-13 arası davranışlar örgütlerarası bilgi paylaşımını, 14-19 arası davranışlar örgütlerarası centilmenliği ve 20-23 arası davranışlar örgütlerarası uyumu ifade etmektedir.

D. TEST TEKRAR TEST GÜVENİLİRLİĞİ

Oluşturulan ve yukarıda verilen ölçek Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin yönetici ve sahipleri ile yüksek lisans ve doktora öğrencilerine uygulanmıştır. Uygulama birer ay arayla iki kez yapılmıştır. Katılımcılara çalışma ile ilgili bilgiler verilerek yapılan işin önemi ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Katılımcılara ölçek geliştirilmesinin önemi hakkında bilgi aktarılmış ve cevapların literatüre önemli bir katkı sağlayacağı açıklanmıştır. Toplam örneklem sayısı 203'dür. İlk uygulamada 203 adet analizlere dahil edilebilecek anket formu ikinci uygulamada 198 adet anket formu elde edilmiştir. Bu aşamada 23 maddeden oluşan ölçeğin test tekrar test güvenilirliği ve iç tutarlılığı sorgulanmıştır. Anket formlarını değerlendirenlerin % 88'i yönetici ve % 12'si yüksek lisans ve doktora öğrencisidir. Cinsiyet olarak ise % 76'si erkek, % 24'ü kadındır.

1. İç Tutarlılık Güvenilirliği

Her iki uygulamada dört faktöre ilişkin cronbach alfa güvenilirlik değerleri belirlenmiştir. Ölçme araçları için güvenilirlik düzeyi ($\alpha=0.70$) olarak kabul edilmekle birlikte $0.60 < \alpha < 0.80$ özellikle sosyal bilimler için oldukça güvenilir bir düzey olarak kabul görmektedir (Özdamar, 2004: 633). Buna göre sonuçlar şu şekildedir:

Faktörler	Birinci Uygulama Cronbach Alfa Değeri	İkinci Uygulama Cronbach Alfa Değeri
Örgütlerarası Yardımlaşma	.842	.855
Örgütlerarası Bilgi Paylaşma	.745	.762
Örgütlerarası Centilmenlik	.863	.802
Örgütlerarası Uyum	.712	.709

Görüldüğü üzere dört faktörün de alfa değerleri .70'in üzerindedir. Dolayısıyla, tüm boyutlar yüksek seviyede iç tutarlılığa sahiptir.

2. Test Tekrar Test Güvenilirliği

Test tekrar test güvenilirliği için iki uygulama arasındaki faktör korelasyonlarına bakılacaktır. İki uygulama arasındaki faktör korelasyonlarının anlamlılığı ölçeğin anlamlılığını gösterecektir. Aşağıdaki tabloda her iki uygulamada ortaya çıkan ortalama değerler, standart sapmalar ve korelasyon değerleri yer almaktadır.

Tablo 10: Faktörlerin Uygulamalardaki Korelasyon Katsayıları

	Uygulama	Ortalama	St. Sapma	r
Örgütlerarası Yardımlaşma	1	3.21	.84	.852**
	2	3.19	.74	
Örgütlerarası Bilgi Paylaşma	1	3.88	.90	.785**
	2	3.90	.87	
Örgütlerarası Centilmenlik	1	4.02	.52	.659**
	2	3.95	.62	
Örgütlerarası Uyum	1	2.95	.54	.741**
	2	3.01	.61	

** p<.001

Korelasyon değerlerine bakıldığında iki uygulama arasındaki korelasyonların anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin test tekrar test güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yani yapılan iki uygulama arasındaki ilişkiler anlamlıdır ve pozitif yönlüdür. Aynı zamanda kuvvetli olarak kabul edilebilecek ilişkiler bulunmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerarası vatandaşlık davranışı örgütlerin sınır personeli, yöneticileri veya sahipleri tarafından, işbirliği halindeki örgütlerden birinin diğer örgütlere veya bu örgütlerin bağlı olduğu bir üst sistemin yararına olacak şekilde, doğrudan ve açık bir şekilde anlaşma kapsamında olmayan, örgütün işleyişini ve performansını artırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen davranışlardır. Literatürde bu davranışlarla ilgili zengin bir literatür bulunmamaktadır. Konuyla ilgili son derece sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, aynı zamanda Türkiye'deki ilk çalışmalardan biridir. Örgütlerarası vatandaşlık davranışları bir örgütün başka bir örgüt ya da örgütlere karşı yaptığı prososyal bir davranışlardır.

Literatürdeki örgütsel vatandaşlık davranışından hareketle örgütlerarası vatandaşlık davranışının teorik olarak 7 alt boyutu olabileceği düşünülmektedir. Bunlar örgütlerarası yardımlaşma, örgütlerarası tolerans, örgütlerarası sadakat, örgütlerarası dürüstlük, örgütlerarası rıza, örgütlerarası yapıcılık, örgütlerarası ilişki geliştirme, bir örgütün başka bir örgütü geliştirmesi. Teorik anlamda ortaya konulan bu boyutların hangilerinin uygulamada var olabileceği bir araştırma ile tespit edilmiştir. Kayseri'de iki aşamalı bir çalışma ile örgütlerarası vatandaşlık davranışının alt boyutları belirlenmiştir hem de bu konuda anlamlı bir ölçek ortaya konulmuştur. Birinci aşamada literatürden, konunun uzmanlarından ve yöneticilerden derlenen, örgütlerarası vatandaşlık davranışı anlamına gelebilecek 44 madde (davranış türü) 655 kişilik bir örnekleme yapılan bir araştırma ile faktör analizine tabi tutulmuştur. Temel bileşenler faktör analizi sonucunda 44 davranış türü 4 alt boyutta 23 davranışa düşerek anlamlı bir bütün

oluşturmuştur. Bu boyutlar; Örgütlerarası yardımlaşma, örgütlerarası bilgi paylaşma, örgütlerarası centilmenlik ve örgütlerarası uyum'dur. Bu 4 boyut ve 23 davranış türü sıklık ifade edecek şekilde bir ölçeği dönüştürülmüştür. Faktörlerin açıklayıcılık oranı % 67.3'dür.

Çalışmanın ikinci aşamasında elde edilen ölçek, 203 kişilik yönetici ve öğrenci örneklemini üzerinde iç tutarlılık ve test tekrar test güvenilirliği analizine tabi tutulmuştur. İkinci aşamada yapılan iki uygulama sonucunda gerek iç tutarlılığın ve gerekse test tekrar test güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla dört alt boyuttan oluşan ve 23 davranış içeren örgütlerarası vatandaşlık davranışı ölçeği araştırmacılar tarafından kullanılabilir haldedir.

Literatürde özel olarak örgütlerarası vatandaşlık davranışına ilişkin ölçek geliştirme çalışması olmadığı için karşılaştırmalar yapılamamıştır.

Örgütlerarası vatandaşlık davranışı konusu pek çok konu ile birlikte çalışılabilir. Gerek örgütsel düzeyde gerekse bireysel düzeyde pek çok çalışmaya bir boyut olarak eklenebilir. Nedenleri ve sonuçları üzerine araştırmacılar çalışmalar yapabilir. Bu çalışmada ortaya çıkarılan ölçek de bu çalışmalarda kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- AUTRY, Chad, Lauren R. SKINNER ve Charles W. LAMB; (2008), "Interorganizational Citizenship Behaviors: An Ampirical Study", **Journal of Business Logistics**, 29(2), ss.53-74.
- BURSENS P. ve S., HELSEN; (2001), "Transposition of European Directives in Multilevel Systems: The Added Value of a Combined Multilevel Governance-New Institutional Approach", Joint paper presented at the Multi-Level Governance Conference, Sheffield, June, ss. 28-30,
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener; (2002), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum**, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- COPE, Stephan, Frank LEISHMAN ve Peter STORIE; (1997), "Globalization, New Public Management And The Enabling State", **International Journal of Public Sector Management**, 10(6) , ss. 444-460.
- ERYILMAZ, Bilal; (2008); **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, İstanbul.
- FIELD, Andy; (2000), **Discovering Statistics Using SPSS for Windows**, London: Thousand Oaks, New Delhi.
- GOLICIC, Susan L. ve John T. MENTZER; (2005), "Exploring the Drivers of Interorganizational Relationship Magnitude," **Journal of Business Logistics**, 26(2) , ss.47-71.
- GOLICIC, Susan L., James H. FOGGIN ve John T. MENTZER; (2003), "Relationship Magnitude and Its Role in Interorganizational Relationship Structure," **Journal of Business Logistics**, 24(1), ss.57-76.
- GORUSCH, R. L.; (1983), **Factor Analysis** (2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- KÖSE, Sevinç, Burak KARTAL, ve Nilgün KAYALI; (2003), "Örgütsel Vandaşlık Kavramı ve Tutuma İliksin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** (Sayı 20) , ss. 1-19.
- LAMBERT, Douglas M. ve Martha C. COOPER; (1998), "Issues in Supply Chain Management," **Industrial Marketing Management**, 29(1) , ss. 65-83.
- NUNUALLY, J. C.; (1978), **Psychometric Theory** (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- ÖZDAMAR, Kazım; (2004), **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, Genişletilmiş 5. Baskı, Kaan Kitapevi, Eskişehir.

- PEDHAZUR, E. J.; (1997), **Multiple Regression in Behavioral Research: Explanation and Prediction**. Fort Worth, TX: Harcourt Brace College Publishers.
- PODSAKOFF, Phillip M., Scott B.MACKENZIE, Jane B. PAINE ve Daniel G. BACHRACH; (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," **Journal of Management**, 26(3), ss.513-563.