

	SOSYAL ARAŞTIRMALAR VE YÖNETİM DERGİSİ (SAYOD) *** JOURNAL OF SOCIAL RESEARCH AND MANAGEMENT	
	E-ISSN: 2667-5897	https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayod
Sayı:1, Nisan 2023	Issue:1, April 2023	Received Date / Geliş Tarihi: 20/10/2022 Accepted Date / Kabul Tarihi: 28/11/2022
AKADEMİSYEN DENEYİMLERİ VE ÖRGÜTSEL KÜLTÜRÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹ ◆◆◆ ACADEMIC EXPERIENCES AND ORGANIZATIONAL CULTURE'S EFFECT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR		
Atf/ to Cite (APA): Yıldız, M. ve Düşükcan, M. (2023). Akademisyen Deneyimleri ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, 41-57		Meryem YILDIZ² Muhammet DÜŞÜKCAN³
DOI: https://doi.org/10.35375/sayod.1192057		

ÖZ

Örgütsel yapıların birbirinden farklı olması altında yatan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de örgütsel yapıların belli bir kültüre sahip olmalarıdır. Bu kültür örgütün tüm yapısının şekillenmesini sağlamakta ve çalışan bireylerin davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü, verimliliği ve performansı gibi örgütsel faktörler, çalışanların duygusal bağlılığı, işe katılımı gibi kişisel faktörler arasında ilişkiler görülmektedir. Çalışan bireylerin bağlı oldukları örgüt tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve işine saygı duyulması kişinin ruhsal refah düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca örgütte çalışan bireyler tarafından algılanan kültür onların davranış ve tutumlarını etkilemekte ve bağlı oldukları örgütsel yapılara aidiyetle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada, örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olabileceği varsayılmış ve bunun tespiti amaçlanmıştır. Çalışma, Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan 300 akademisyen üzerinde kesitsel alan tarama yöntemiyle yapılmıştır. Veri seti normal dağılım göstermiş ve etki (regresyon) analizi ile sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel kültürün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Buna göre, Örgütsel Kültür akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde, yüksek kuvvette ($\beta=0.808$) ve istatistiki açıdan anlamlı ($p=0.001$) bir biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca Örgütsel Kültürdeki her bir değişim akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık algısındaki her bir değişimin % 50,4'ünü açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kültür, Örgütsel Vatandaşlık, Akademisyenler.

ABSTRACT

There are many factors underlying the differences in organizational structures. One of these factors is that organizational structures have a certain culture. This culture shapes the entire structure of the organization and affects the behavior of working individuals. There are relationships between organizational citizenship behavior and organizational factors such as organizational culture, productivity and performance, and personal factors such as employees' emotional commitment and work participation. The understanding, acceptance and respect of the work of the working individuals by the organization are affiliated with increases the level of mental well-being of the person. In addition, the culture perceived by the individuals working in the organization affects their behavior and attitudes and reveals the organizational citizenship behavior together with the belonging to the organizational structures they are affiliated with. In the study, it was assumed that organizational culture may have an effect on organizational citizenship behavior and it was aimed to determine this effect. The study, was carried out by cross-sectional field scanning method on 300 academicians working at Fırat University. The data set showed a normal distribution and the results were obtained with the effect (regression) analysis. The effect of organizational culture on organizational citizenship behavior has been determined. Accordingly, it has been determined that Organizational Culture academics affect Organizational Citizenship behavior positively, with high strength

¹Bu çalışma, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda kabul edilen, birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

²Bilim Uzmanı, Fırat Üniversitesi, meryemyildiz23231@gmail.com, Elazığ/Türkiye, ORCID No: 0000-0003-0971-3595

³Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, mdusukcan23@gmail.com, Elazığ/Türkiye, ORCID No: 0000-0001-5742-1787

($\beta=0.808$) and statistically significant ($p=0.001$). In addition, each change in Organizational Culture explains 50.4% of each change in academics' perception of Organizational Citizenship.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship, Academics.

1. GİRİŞ

Her örgütün kendine has sahip olduğu bir kültürü vardır. Örgütün kültürünün çalışan bireylerin davranışları üzerinde etkin bir role sahip olduğu görülmektedir. Örgüt yapısı içinde hâkim olan bu kültürler, tüm örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve yönlendiren inançları, normları, değerleri, hikâyeleri, efsaneleri, mitleri vs. barındırmaktadır. Şöyle ki, örgüt yapısı içinde hâkim olan ve çalışan bireyler tarafından benimsenen kültür, bireylerin ait olduğu örgütlere bağlılık düzeylerini ve hatta örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde bir etki oluşturmaktadır. Bir nevi örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde biçimlendirmektedir diyebiliriz. Yapılan literatür çalışmalarına bakıldığında örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebileceği ve birbirini tamamlayan iki kavram olduğu öngörülmüştür. Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iki kavram arasındaki ilişki düzeyinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca iki kavramın birbirleri üzerinde etkilerinin olduğu sonucunda da bir karara varılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllük esasına dayalı bir davranış şekli olduğu için, bu davranış biçimini sergileyen bireylerin hem fiziki hem de ruhsal yönden iyi oluş hali içerisinde olmaları ve bu doğrultuda bir tutum sergilemeleri gerekmektedir. Çünkü örgüt içerisinde çalışan bireylerin kendilerini hem ruhsal hem de fiziki olarak iyi hissetmeleri bağlı oldukları örgütün performansını, verimliliğini ve üretkenliğini de artırmaktadır. Nitekim aidiyet duygusuna sahip olan bireylerde örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda hareket etme ve bu yönde davranış şekli belirleme oranı daha yüksektir. Çünkü bağlı olduğu örgüte karşı aidiyet duygusuna sahip olan bireyler, kendilerine değer verildiğini hisseder ve yapmış oldukları işlerin örgütleri için avantaj sağladığının farkına varmaktadırlar. Tüm bunların yanı sıra kendini faaliyet gösterdiği örgütsel yapı içinde mutlu ve ruhsal açıdan iyi hisseden bireylerin, diğer örgüt çalışanlarına oranla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri ve örgüte bağlılık düzeyleri daha fazla görülmektedir.

Literatür taraması ve değerlendirmesi yapıldığında örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişkiler gözlenmiştir. Bu çalışmada temel amaç, örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki boyutunun incelenmesidir.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI VE TANIMI

Örgüt kültürü kavramı her ne kadar 1970 yıllarında keşfedilmeye başlamış olsa da, örgüt içerisinde çalışan kişilerin davranışlarının örgüt denkleminde değerlendirilmeye başlaması 1930 yıllarından sonra başlamıştır. Ancak; örgütte oluşan grup davranışları bu yıllardan sonra yaygınlık kazandığı bilinse de; aslında 20. Yüz yılın son çeyreğinde kullanımı yaygınlaşmaya başlayan ve önem arz eden bir kavram olmuştur. Bu kavrama, ilk olarak Elliott Jagues adlı düşünürün bir fabrikanın kültürünü değiştirmek adlı eserinde yer verilmiştir. Örgüt kültürü kavramının oluşması ve geliştirilmeye başlanması, farklı alanlarda yapılan çalışmaların etkisi de olmuştur (Koksal, 2007: 16-17).

Örgüt kültürü kavramına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Bunlar bazıları;

Örgüt kültürü, en sade biçimiyle, “bir örgütteki yaşam biçimi”dir ve organizasyonlarda geliştirilmiş toplumsal değerler ve uygulamaları ifade edebilmek amacıyla sıklıkla kullanılan bir kavramdır (Lewis vd., 2003: 548).

Örgüt kültürü, örgütte bulunan grup üyelerinin hareket girişiminde bulunması ve bu hareket girişiminin neden yapıldığı hususunda bilgilendiren dogmatik bir faaliyet olarak ifade edilmektedir (Dill, 1982: 307).

Örgüt kültürü, bir örgüt içerisinde bulunan bireylerin sergilemiş oldukları ortak bir değer ve kurallar bütünü olarak tanımlanmıştır (Özalp, 2001: 566).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI VE TANIMI

Örgütsel vatandaşlık kavramının teorik boyutunun şekillenmesinde Organ adlı araştırmacının kişisel olarak yürütmüş olduğu çalışmalar etkili olmuştur. Organ yapılan çalışmalarda değerlendirme hususunda gönüllülük ve ekstra harcanan çabanın öncelikli olduğunu belirtmiştir. Örgüt içerisinde faaliyette bulunan örgüt üyeleri söz konusu süreçte mutlak gönüllü olarak yer almakta ve tahmini olarak ortaya konulandan daha fazla çaba sarf etmek suretiyle kendilerini bu sürecin bir parçası olarak kabul ettirmektedirler. Ayrıca organ ele aldığı çalışmada, örgüt üyelerinin kendilerine verilen sorumlulukları dışarıdan herhangi bir müdahale olmadan ve buna ihtiyaç hissedilmeden zaten bu tür tutumlar içerisinde olduklarının gözlenmesi, tespit ettiği diğer dikkat çeken sonuç olmuştur. Organ adlı araştırmacının tespit ettiği diğer bir husus ise, söz konusu örgüt üyelerinden bazılarının herhangi bir motivasyon veya moral yardımına gereksinim duymadan, diğer örgüt üyelerine oranla daha fazla arzulu ve hevesli olduklarını görmüştür (Avcı 2015: 13-14).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok tanımlama yapmak mümkündür. Bu tanımlamalardan diğeri ise; ÖVD, kişilerinin kendileri dışındaki bireylere yardımcı olmaları, çalışma saatleri dışında örgütün menfaatleri doğrultusunda geç saatlere kadar veya hafta sonraları da dâhil olmak üzere çalışma eğilimi göstermeleri, örgüt içerisinde zaman zaman oluşabilecek usandırma ve taciz yahut zorluk veya güçlükler karşısında hoşgörülü bir tavır sergilemek ve örgüt faaliyetlerine gönüllü katılım göstermek gibi “çalışan iş davranışları” şeklinde tanımlamak mümkündür (Ertan, 2020: 30).

ÖVD’ı temelin de gönüllü olmak esastır. Bu nedenle “isteğe bağlılık” tanımlamasında esas anlatılmak istenen örgüt içerisinde faaliyette bulunan bireylerin örgüt ile yapmış oldukları sözleşmelerde açık bir şekilde belirtilmemiş olan ve iş tanımının ya da görevin gerektirmediği, tamamen bireyin seçimine kalmış ve yerine getirilmediğinde herhangi bir yaptırım, yerine getirildiği zaman ise bir ödüle tabi tutulmayan tutumlar anlaşılmaktadır. Bu kavramı ele alan diğer bir araştırmacı ise Podsakoff vd. olmaktadır. Araştırmacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili 2000’li yıllarda yapmış olduğu çalışmasında, bu konuya özellikle vurguda bulunarak bu tür davranışları “görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar” şeklinde tanımlamıştır. Bu tür davranışların kişisel ve örgütsel performans düzeylerinde artış sağladığı son 20 yıl içerisinde yapılmış olan çalışmalarda gözlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda özellikle de adalet, motivasyon yada performans gibi kavramlarla ağırlıklı olarak ele alındığı gözlenmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde belli dönemlerde örgüt ile ilgili herhangi bir problem veya görevlendirmede ekip arkadaşlarına yardımcı olabilmeyi gerektirmektedir. Bu davranış biçimini özgecilik olarak nitелеmekte mümkündür. Kısaca örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarının eksik kaldığı veya kendilerine verilen görevleri yetiştiremedikleri durumlarda gönüllü bir şekilde yardım edilmesi biçiminde ifade edilmektedir (Ertan, 2020: 31-32).

4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgüt kültürü kavramı örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturduğu ortamdır. Şöyle ki örgüt içerisinde faaliyet gösteren birey, örgüt ile uyumlu olup olamadığını bu ortam içerisinde göstermektedir. Örgüt kültürü kavramına bakıldığında örgüt kuralları ve değer yargıları bireyler tarafından benimsendiği için bireyin tutumlarını da doğrudan etkilemektedir. Örgütün belirlediği kültürel değerler ve normaler, çalışan bireyin örgüt ile uyum sağlayabilmesi için oldukça etkili bir araçtır. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında toplumsal kültürü meydana getiren temel unsurlarla, örgüt kültürünün

oluşmasında etkili olan unsurlar arasında bir benzerlik varmış gibi görünse de, örgüt içerisinde farklı insan yapılarının yer almasından dolayı, kültürün oluşmasında etkili olan öğelerin (değerler, normlar, hikayeler, dil, örfler) örgüt yapısı içinde farklı anlamlar taşımaya ve nihayetinde farklı reaksiyon düzeylerinin oluşmasına neden olmaktadır (Nohut, 2016: 45).

Bir örgütün kültürü, örgüt yapısı içindeki çalışan bireylerin birbirleri ile olan iletişim biçimini, hâkim olan liderlik tarzını ve çalışan bireylerin verilen kararlara katılım göstermesi şeklinde örgütün işleyiş biçimini önemli bir ölçüde etkilemektedir. Kültür kavramı, örgüt değerleri, inançları ve iletişim kurma şekli konusunda önemli bir rehber niteliği taşıyan aynı doğrultuda örgüt yapısına yeni katılan bireylere örgüt üyeleri tarafından aktarılması gerekli olan bir olgudur. Çünkü örgüt içinde hâkim olan kültürel niteliklerin neler olması gerektiğini bilen bir birey, örgüt değerleri ve normları doğrultusunda hareket ederek huzurlu bir iş ortamı sağlamış olacaktır. Yeni gelen bireyler de bu düzene uyum sağlayarak örgütün veya diğer bireylerin boş zaman harcamasını önleyerek, faaliyet gösterdikleri alanlara daha fazla zaman ayırmalarına sebep olacaktır. Bu durumda da örgüt gereksiz zaman harcamadığı için başarı oranı da yükselmiş olacaktır. Örgüt kültürü, örgüt içinde faaliyete bulunan bireylerin ait olma duygularını pekiştirmektedir. Bu nedenle de bireyin aidiyet duygusunun gelişmesine katkı sağladığı için kendilerini bağlı hissettikleri örgütsel yapılar için tereddütsüz biçimlenmiş rollerin ötesinde tutumlar sergilerler. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt kültürü ile biçimlenen çerçevede kendisini göstermeye başlayacaktır. Her iki kavram örgüt yapısı içinde birbirlerini tamamlar niteliktedir. Bir kavramın var olması diğer bir kavramın oluşmasına neden olmaktadır. Bir yandan bir toplumda hâkim olan genel kültürel fonksiyonlarda çalışma ortamında bulunan bireylerin davranış ve tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu sebeple, her iki kavramın birbirinden bağımsız ele almak ve yorumlamak mümkün olmamaktadır. Hem örgüt kültürü hem de örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içinde zorunlu olması gereken olgulardır (Nohut, 2016: 46).

Özellikle de son yıllarda örgüt kültürü kavramı, örgüt yapısı açısından sağlamış olduğu katkılardan dolayı birçok araştırmacı tarafından çalışma konusu olmuş ve yoğun bir ilgi odağı oluşturmuştur. Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel başarının oluşmasında ve devamlılık göstermesinde temel faktörlerden biri örgüt kültürü kavramı ile gerçekleştiği gözlenmektedir. Her ne kadar örgütsel başarının oluşmasında çeşitli unsurlar etkili olmuş olsa da en etkili yollardan birisi örgüt bireylerinin, örgüt kültürü çerçevesinde hareket etmeleri ve bu davranış biçimini yaşam tarzı haline getirmeleridir. Örgütleri konu edinen çalışmalarda, Deal ve Keneddy (1982) ve Cameron ve Freeman (1991) gibi birçok akademisyen ve araştırmacı, baskın ve uyum yeteneğine sahip kültürü benimseyen örgüt yapılarının, birbirlerinden kopuk, etki gücü zayıf ve uyumsuz örgüt kültürüne sahip olan örgüt yapılarına oranla daha etkin rol oynadığı öne sürülmektedir. Gerçekten de örgüt kültürü kavramının hâkim olduğu örgütsel yapılara bakıldığında örgüt içinde faaliyet gösteren bireylerin birbirleri ile uyum içinde çalıştıkları ve zaman tasarrufu sağlayarak grup çalışması formatında birbirlerinin eksik olan yönlerini tamamladıkları ve bu nedenle de bağlı oldukları örgütleri en iyi şekilde temsil ettikleri gözlenmektedir (Mete, 2018: 85).

Tüm bunların yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgüt içindeki bireyin kendisi için belirlenmiş olan görevlerinin üstünde tamamen kişiye ait olan davranış biçimlerini ifade etmektedir. Yani, bu davranış biçimlerini görevin üstünde sergilenen davranışlar olarak ta tanımlamak mümkündür. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt içinde faaliyet gösteren bireylerin olumlu yönde davranış ve tutumlar, örgüt ile bütünleşmek istemesi yahut başarı hissiyatı doğrultusunda gelişen içsel bir motivasyon sonucunda kendini göstermektedir. Kısacası; örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı paralel yönden birbirlerini olumlu yönde etkileyen, örgüt yapılarının vazgeçilmesi güç olan iki önemli kavramı olmaktadır. En önemli görev örgüt yöneticilerinin bu iki kavramı faaliyet gösteren çalışanlara aşılmalara ve bu kavramları yaşam tarzına haline getirmelerini sağlamaktır (Mete, 2018: 86).

Yukarıda verilen tanımlar neticesinde örgüt kültürünü en kısa şekilde özetleyecek olursak; örgütü meydana getiren bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları gruplar tarafından keşfedilen ve zamanla birlikte geliştirilmiş olası olumsuzluklar karşısında iyi bir yol gösteren varsayımlardır. Örgüt kültürü bir örgütte paylaşılan ortak bir davranış sistemi olduğu kadar örgüt içerisinde bireylerin faaliyete buldukları işlerin ne şekilde yürütülmesi gerektiğini gösteren normlar bütünü olarak da ifade edilmektedir.

5. METODOLOJİ

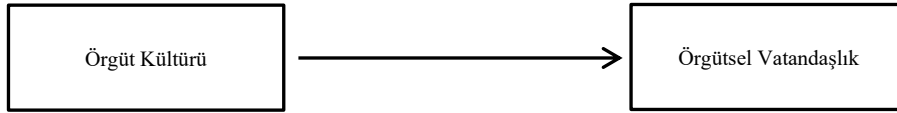
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bir eğitim kurumu olan üniversitelerin örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla Fırat Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmada, örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olabileceği varsayılmış ve bunun tespiti amaçlanmıştır. Ayrıca örgüt kültürü boyutlarının örgütsel vatandaşlık boyutları üzerine olan etkisi de incelenmiştir. Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı açısından önemi; kültürün bu davranışların sergilenmesi için elverişli koşulları sağlaması ve bu davranışları teşvik edici değerleri barındırması gerekmektedir. Özellikle faaliyet alanı insanın yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan üniversitelerin etkili işleyişi için, bu kurumlarda görev alan akademisyenlerin görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmaları gerekmektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, toplumun hemen hemen her alanına gerek mesleki açıdan, gerekse topluma en yüksek düzeyde nitelikli birey yetiştiren kurumlar bakımından da önem taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada ölçülmek istenen temel hipotezi ve modeli aşağıda verilmiştir.

H₁: Akademisyenlerin Örgütsel Kültür algıları Örgütsel Vatandaşlığı etkilemektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

5.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu çalışma Fırat Üniversitesi görev yapan akademisyenlere yöneltilen sorulara içtenlikli cevap verdikleri, örneklemin evreni kapsadığı varsayılmıştır. Çalışma, akademisyenlerin anket sorularına verdiği cevaplarla sınırlandırılmıştır.

5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim döneminde Fırat Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde söz konusu üniversitede 2005 fiili olarak görev yapan akademisyen bulunmaktadır. Anket uygulaması gerçekleştirilirken evrenin tamamına ulaşmada Covid-19 salgının yarattığı zorluklar nedeniyle kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir (Taşkaya ve Sezgin, 2021: 155). Çalışma, gönüllü olarak katılan 300 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir.

5.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada “veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara anket uygulanması öncesinde araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilerek, anketlere verilecek cevapların sadece araştırmanın

amacı doğrultusunda kullanılacağı, toplanacak verilerin başka kişilerce kullanılmayacağı belirtilerek, katılımcıların kaygıları giderilmeye çalışılmıştır. Böylelikle, katılımcıların anket sorularını daha rahat ve gerçekçi şekilde yanıtlayacakları” varsayılmaktadır. Anket sorularının hazırlanma aşamasında, daha önce benzer tezlerde ve bilimsel çalışmalarda kullanılan anketlerden faydalanılmıştır. Anket sorularının cevap veren açısından kolaylık sağlaması amacıyla açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ankette demografik özellikler, Örgütsel Kültür ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmuştur.

Aşağıda Tablo 1’de Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık ölçeği puan aralığı verilmiştir (Çelik Baykoca ve Sezgin, 2021: 513):

Tablo 1. Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puan Aralığı

Puan aralığı	Ölçekteki karşılığı	Düzyey
$1,00 \leq \bar{x} \leq 1,80$	Hiç uygun değil	Çok zayıf
$1,80 < \bar{x} \leq 2,60$	Uygun değil	Zayıf
$2,60 < \bar{x} \leq 3,40$	Biraz uygun	Vasat
$3,40 < \bar{x} < 4,20$	Çoğunlukla uygun	Güçlü
$4,20 < \bar{x} \leq 5,00$	Bütünyle uygun	Çok güçlü

Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık ve bunlara ait alt boyutların normallik analizi Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Normallik Analizi

	Basıklık	Çarpıklık
Etkinlik	-,745	,952
İletişim	-,531	-,254
Güç Mesafesi	-,410	,003
Aidiyet	-,419	-,211
Semboller	-,667	,580
Örgütsel Kültür	-,575	,315
Yardımsverlik	-1,010	1,222
Vicdan	-1,229	1,259
Nezakete	-1,727	1,577
Centilmenlik	-,867	1,987
Sivil Erdem	-1,693	1,423
Örgütsel Vatandaşlık	-1,957	1,456

Tablo 2’de göre Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık ölçeği ve boyutları -2 ile +2 arasında kaldığı ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu sonuca göre, Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık ölçeği değişkenlerinin ve bunlara ait alt boyutların normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiği varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010; Demir ve Kaya, 2021: 119). Bu sebeple parametrik testler kullanılmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde betimleyici istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, basit doğrusal ve çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

5.6. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Kültür ölçeği Keşfedici Faktör Analizi ve güvenilirlik analizi bulguları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3’de Örgütsel Kültür ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçlarında 0.30 sayısı en düşük ölçüt olarak alınmıştır. Ayrıca çalışmada en düşük madde faktör yükünün .636, en yüksek faktör yükü 0,786 arasında

olduğu görülmüş olması maddelerin istenilen ölçüde faktör yüküne sahip olduklarını göstermektedir. Böylece, 1. boyut “Örgütsel Yapı Etkinlik”, 2. boyut “İletişim” ve 3. boyut “Güç Mesafesi, 4. boyut “Aidiyet” ve “Semboller” olarak Erdem ve Özen İşbaşı (2001) tarafından kullanılmıştır. Örgütsel Yapı Etkinlik boyutu faktör yükleri .696 ile .762 arası değişen 10 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %43.18’ini açıklamakta; İletişim boyutu, faktör yükleri .634 ile .684 arası değişen 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %11.90’ünü açıklamakta; Güç Mesafesi boyutu faktör yükleri .643ve .786 arası değişen 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %8.59’ını açıklamakta:

Tablo 3. Örgütsel Kültür Ölçeği Keşfedici Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Faktör	Madde no	Faktör Yükleri					Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
		1	2	3	4	5		
Örgütsel Yapı Etkinlik	1	,696					43.18	0,876
	2	,731						
	3	,713						
	4	,709						
	5	,762						
	13	,722						
	19.	,754						
	22.	,722						
	23.	,745						
	24.	,730						
İletişim	6.		,675				11,90	0,776
	7.		,636					
	8.		,649					
	9.		,674					
	10.		,647					
	11.		,684					
Güç Mesafesi	12.			,786			8.59	0.738
	14.			,746				
	15.			,727				
	16.			,693				
	17.			,643				
	18.			,674				
Aidiyet	20.				,703		7.15	0.757
	21.				,728			
	25.				,718			
	26.				,695			
	27.				,685			
	31.				,727			
Semboller	28.					,783	5.27	0.749
	29.					,785		
	30.					,746		
Ölçek						76,09	0.952	
KMO = 0,886 Df = 351 App. Chi Square = 4678,086 p = 0,000								

Aidiyet boyutu faktör yükleri .685 ve .728 arası değişen 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %7.15’ini açıklamakta; Semboller boyutu faktör yükleri .746 ve .783 arası değişen 3 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %5.27’ini açıklamakta; Toplamda 5 faktör, toplam varyansın %76.’siniü

açıklamaktadır.

Ayrıca keşfedici faktör analizinin uygun olup olmadığını ortaya koymak için KMO ve Bartlett testleri de yapılmıştır. AFA'ya uyum göstermesi için KMO değerinin .60 ve Bartlett Küresellik Test sonucunun ($p < .01$) istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermesi gerekmektedir. Örgütsel Kültür ölçeği için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin (KMO: 0.886, Bartlett's Test of Sphericity: 4678,086, $p = 0.000$) Keşfedici Faktör Analizine uygun olduğu görülmektedir (Karagöz, 2019: 953).

Araştırmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık ölçeği keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Faktör	Madde no	Faktör Yükleri					Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
		1	2	3	4	5		
Yardımseverlik	19.	,798					43.90	0.791
	18.	,465						
	1.	,623						
	21.	,742						
	29.	,700						
Vicdan	5.		,745				10.55	0,736
	9.		,709					
	3.		,792					
Nezaket	6.			,795			7.15	0.772
	4.			,701				
	2.			,876				
Centilmenlik	10.				,795		5.25	0.706
	22.				,701			
	20.				,876			
	11				,795			
Sivil Erdem	14					,777	4.86	0,808
	15					,762		
	16					,728		
	17					,777		
Ölçek						71,72	0,923	
KMO = 0,898 Df = 171 App. Chi Square = 3481,120 p = 0,000								

Tablo 4'te Örgütsel Vatandaşlık ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçlarında 0.30 en düşük ölçüt olarak alınmıştır. Ayrıca çalışmada en düşük madde faktör yükünün .465 en yüksek faktör yükü 0,876 arasında olduğu görülmüş olması maddelerin istenilen ölçüde faktör yüküne sahip olduklarını göstermektedir. Böylece, 1. boyut "Yardımseverlik" ve 2. boyut "Vicdan", "3. boyut "Nezaket", "4. Boyut ""Centilmenlik"; 5. Boyut "Sivil Erdem" olarak Basım, ve Şeşen, (2006). tarafından adlandırılmıştır. Yardımseverlik boyutu faktör yükleri .465 ile .795 arası değişen 5 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %43.90'ini açıklamakta; Vicdan boyutu, faktör yükleri .709 ile.792 arası değişen 3 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %10.55'ünü açıklamakta; Nezaket boyutu, faktör yükleri .701 ile .876 arası değişen 3 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %7.15'ünü açıklamakta; Centilmenlik boyutu, faktör yükleri .701 ile .795 arası değişen 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %5.25'ünü açıklamakta; Sivil Erdem boyutu, faktör yükleri .728 ile .777 arası değişen 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %5.25'ünü açıklamakta; Toplamda beş faktör, toplam varyansın %71.72'sini açıklamaktadır.

Ayrıca keşfedici faktör analizinin uygun olup olmadığını ortaya koymak için KMO ve Bartlett testleri de yapılmıştır. KFA'ya uyum göstermesi için KMO değerinin .60 ve Bartlett Küresellik Test sonucunun ($p<.01$) istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermesi gerekmektedir. Örgütsel Vatandaşlık ölçeği için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin (KMO: 0.898, Bartlett's Test of Sphericity: 3481,12, $p=0.000$) Keşfedici Faktör Analizine uygun olduğu görülmektedir (Karagöz, 2019: 953).

Cronbach's Alfa değeri sonucuna göre ise; Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin yüksek güvenilirlikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç, 2016: 48; Düşükcan, vd., 2019: 437; Demir ve Narlıkaya, 2021: 115).

5.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcılara ait tanımlayıcı özellikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Seçenek	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	84	28,0
	Erkek	216	72,0
	Total	300	100,0
Yaşınız	20-25 yaş	8	2,7
	25-30 yaş	38	12,7
	31-35 yaş	64	21,3
	36-40 yaş	46	15,3
	41-45 yaş	42	14,0
	46 ve Üzeri	102	34,0
	Total	300	100,0
Medeni Durumunuz	Evli	216	72,0
	Bekar	84	28,0
	Total	300	100,0
Fırat Üniversitesi'ndeki Hizmet Yılıınız	4-5 Yıl	80	26,7
	6-10 Yıl	68	22,7
	11-15 Yıl	66	22,0
	16-20 Yıl	30	10,0
	21 Yıl ve Üzeri	56	18,7
	Total	300	100,0
Unvanınız	Prof. Dr.	28	9,3
	Doç. Dr.	80	26,7
	Dr. Öğr. Üyesi	60	20,0
	Öğr. Gör.	62	20,7
	Arş. Gör.	70	23,3
	Total	300	100,0

Tablo 5'te araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin bazı demografik özellikleri verilmiştir. Bu tabloya göre katılımcıların 84(%28,0)'i kadın, 216(%72,0)'si erkektir. Yaş gruplarına göre 8(%2,7)'si 20-25 yaş, 38(%12,7)'si 25-30 yaş, 64(%21,3)'ü 31-35 yaş, 46(%15,3)'ü 36-40 yaş, 42(%14,0)'ü 41-45 yaş, 102(%34,0)'ü 46 ve üstü yaş grubuna ait öğretim görevlilerinden oluşmuştur. Katılımcıların 216(%72,0)'si evli, 84(%28,0)'si baktır. Katılımcıların hizmet yılına göre dağılımında 80(%26,7)'si 4-5 yıl, 68(%22,7)'si 6-10 yıl, 66(%22,0)'si 11-15 yıl, 30(%10,0)'ü 16-20 yıl, 56(%18,7)'si 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip katılımcılardan oluşmuştur. Yine öğretimin görevlilerinin unvan dağılımları incelendiğinde 28(%9,3)'ü Profesör, 80(%26,7)'si doçent doktor, 60(%20,0)'si, Öğr. Üyesi,

62(%20,7)'si Öğr. görevlisi, 70(%23,3)'ü Araştırma görevlisi kadrosuna sahip katılımcılardan oluşmaktadır.

5.8. Ölçek Puanları

Tablo 6'da Örgütsel Kültür ölçeğinin ve boyutlarının ortalama puanları verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Kültür Ölçeğinin Ortalama Puanları

Faktör	Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Yapı Etkinlik	1.	3,82	,93
	2.	3,61	1,01
	3.	3,38	,90
	4.	3,42	1,01
	5.	3,56	,97
	13	3,62	,79
	19.	3,37	1,08
	22.	3,62	,79
	23.	3,65	,88
24.	3,21	,90	
Toplam		3,52	,64
İletişim	6.	3,43	1,05
	7.	3,33	,96
	8.	3,32	1,26
	9.	3,32	1,23
	10.	3,38	1,08
	11.	3,37	1,03
Toplam		3,38	,76
Güç Mesafesi	12.	3,29	1,05
	14.	3,64	,88
	15.	3,21	,91
	16.	3,33	,96
	17.	3,31	1,26
	18.	3,31	1,24
Toplam		3,34	,67
Aidiyet	20.	3,58	1,03
	21.	3,29	1,05
	25.	3,57	,97
	26.	3,33	,96
	27.	3,31	1,24
	31.	3,20	,90
Toplam		3,37	,69
Semboller	28.	3,57	1,03
	29.	3,29	1,05
	30.	3,64	,88
Toplam		3,50	,81
Örgütsel Kültür Genel Toplam		3,42	,67

Yine Tablo 6'da İletişim yapı boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde "6. Öğretim üyeleri iletişime her zaman açıktır ($\bar{x} = 3,43$)"; 10. Derslerin verilmiş şekli bilgi aktarmaktan çok

düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir açıktır ($\bar{x} = 3,38$); maddeleri ölçekteki “kararsızım” seçeneğine denk gelmektedir.

Güç Mesafesi boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “14. Öğretim üyeleri hatalara karşı toleranslı davranırlar ($\bar{x} = 3,64$)” maddesi ölçekteki “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Aidiyet boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “20. Üniversiteye yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşırlar. ($\bar{x} = 3,58$)”; 25. Üniversite çağına gelen yakınlarıma bu Üniversiteyi tercih etmelerini öneririm ($\bar{x} = 3,57$)” maddesi ölçekteki “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Semboller boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “28. Üniversitenin fiziki mekanları diğer Üniversitelere göre farklı ve özgündür. ($\bar{x} = 3,57$)”; 30. Üniversitenin geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır. ($\bar{x} = 3,64$)” maddesi ölçekteki “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Tablo 7’de Örgütsel Vatandaşlık ölçeği ve boyutlarının sahip olduğu ortalama puanları verilmiştir.

Tablo 7’e göre Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin Yardımseverlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “18. Aşırı iş yükü olan kurum çalışanına yardımcı olmaya çalışırım. “ 1. İşe yeni başlayan meslektaşlarıma zorunlu olmasa da mesleğe uyum süreçlerinde yardımcı olurum. (4,20)”; maddeleri ölçekteki “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Ortalama Puanları

Faktör	Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Yardımseverlik	19.	3,76	1,00
	18.	4,11	,78
	1.	4,20	,78
	21.	3,89	,96
	29.	3,65	1,06
Toplam		3,92	,68
Vicdan	5.	4,11	,78
	9.	4,08	,93
	3.	4,47	,76
Toplam		4,22	,67
Nezaket	6.	4,44	,73
	4.	4,23	,82
	2.	4,44	,74
Toplam		4,37	,63
Centilmenlik	10.	4,09	,92
	22.	4,30	,79
	20.	3,74	1,02
	11.	3,76	,95
Toplam		3,97	,66
Sivil Erdem	14.	4,00	,80
	15.	4,07	,86
	16.	4,34	,76
	17.	4,42	,82
Toplam		4,21	,65
Örgütsel Vatandaşlık Genel Toplam		4,02	,53

Yine Tablo 7’de Vicdan boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “3. Meslektaş arkadaşlarımın haklarına zarar verecek eylemlerden uzak dururum. ($\bar{x} = 4,47$)”; maddesi ölçekteki “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Nezaket boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “6. Diğer meslektaş arkadaşlarımın haklarına saygı gösteririm. ($\bar{x} = 4,44$)”; “2. Mesleğimde yaptığım işlere büyük ölçüde özen gösteririm ($\bar{x} = 4,44$)”; maddesi ölçekteki “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Centilmenlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde 10. Önemsiz gördüğüm sorunlar karşısında sitem ederek vaktimi boşa harcamam ($\bar{x} = 4,09$)”; maddesi ölçekteki “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir. “22. Mesai saatleri içinde verimli olmaya çalışırım. ($\bar{x} = 4,30$)”; maddesi ölçekteki “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

Sivil Erdem boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler incelendiğinde “16. Mesleğimde görev bilinci yüksek olan kişilerden biriyim. ($\bar{x} = 4,34$)”; “17. Mesleğimde belirlediğim standartlardan birisi de işe devamlılığımıdır. ($\bar{x} = 4,42$)”; maddesi ölçekteki “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

5.9. Regresyon Analizi

Tablo 8 ile akademisyenlerin Örgüsetsel Kültür algılarının Örgütsel Vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini inceleyen basit doğrusal regresyon analizi verilerine yer verilmiştir.

Tablo 8. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	4,180	,207		2,687	,000
	(Örgütsel Kültür)	0,808	,051	,710	0,325	,000
$R = 0,710$ $R^2 = 0,504$ $F_{(1, 299)} = 302,261$ $p = 0,000$						

Çalışmada akademisyenlerin Örgüsetsel Kültür algılarının Örgütsel Vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre bağımsız değişken Örgütsel Kültür, bağımlı değişken ise Örgütsel Vatandaşlıktır. Bulgulara göre Örgütsel Kültür akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde, yüksek kuvvette ($\beta=0.808$) ve istatistiki açıdan anlamlı ($p=0.001$) bir biçimde etkilediği görülmektedir. Düzeltilmiş R2 değeri incelendiğinde, Örgütsel Kültürdeki her bir değişim akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık algısındaki her bir değişimin % 50,4’ünü açıklamaktadır. Kısacası Örgütsel Kültür arttıkça akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışı da pozitif yönde ve yüksek kuvvette artmaktadır. Sonuç olarak H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9’da Örgütsel Kültür alt boyutlarının akademisyenlerin Örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisini tespit etmeye yönelik çoklu regresyon analizi verilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	5,636	,240		2,650	,020
	Örgütsel Yapı Etkinlik	,145	,069	,284	2,105	,036
	İletişim	,284	,084	,187	3,400	,001
	Güç Mesafesi	,082	,089	,078	1,042	,358
	Aidiyet	,185	,081	,182	2,298	,022
	Semboller	,153	,076	,148	2,013	,045
	$R = 0,593$ $R^2 = 0,352$ $F_{(5, 295)} = 31,903$ $p = 0,000$					

Örgütsel Kültür alt boyutlarının akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışları üzerindeki etkiyi belirleme amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi bulgularına göre, Örgütsel Kültürün; örgütsel yapı etkinlik, iletişim, aidiyet ve semboller alt boyutları akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etki etmektedir ($p<0.05$). Ancak Örgütsel Kültürün, güç mesafesi boyutu ise, akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etki etmediği görülmektedir ($p>0.05$). Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışını en çok etkileyen alt boyut iletişimdir. Daha sonra aidiyet, semboller ve son olarak örgütsel yapı etkinlik gelmektedir. Örgütsel Kültür beş alt boyutu birlikte akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışındaki değişimi % 35,2'sini açıklamaktadır. Örgütsel yapı etkinlik, Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve düşük kuvvette; iletişim, Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve düşük kuvvette; aidiyet, Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve düşük kuvvette ve semboller, Örgütsel Vatandaşlık davranışını pozitif yönde, düşük kuvvette ve istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etki etmektedir. Yani bu sonuca göre, Örgütsel Kültür dört alt boyutu olan örgütsel yapı etkinlik, iletişim, aidiyet ve semboller akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık davranışında düşük seviyede de olsa arttırmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir eğitim kurumu olan üniversitelerin örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla Fırat Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin bazı demografik özelliklerine göre katılımcıların %28,0'i kadın, %72,0'si erkektir. %2,7'si 20-25 yaş, %12,7'si 25-30 yaş, %21,3'ü 31-35 yaş, %15,3'ü 36-40 yaş, %14,0'ü 41-45 yaş, %34,0'ü 46 ve üstü yaş grubuna ait öğretim görevlilerinden oluşmuştur. Katılımcıların %72,0'si evli, %28,0'si bakardır. Katılımcıların hizmet yılına göre dağılımında %26,7'si 4-5 yıl, %22,7'si 6-10 yıl, %22,0'si 11-15 yıl, %10,0'ü 16-20 yıl, %18,7'si 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip katılımcılardan oluşmuştur. Yine öğretimin görevlilerinin unvan dağılımları incelendiğinde %9,3'ü Profesör, %26,7'si doçent doktor, %20,0'si, Öğr. Üyesi, %20,7'si Öğr. Görevlisi, %23,3'ü Araştırma görevlisi kadrosuna sahip katılımcılardan oluşmaktadır.

Çalışmada, akademisyenlerin örgütsel kültüre ait ortalama puanın (3,42) olduğu görülmüştür. Benzer Bir çalışma yapan Nakış (2018) Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel kültürün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi adlı çalışma sonucunda Örgütsel kültüre ait ortalama puanı (2,98) olarak belirtmiştir. Bu sonuca göre Fırat Üniversitesi akademisyenlerin Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan üniversite akademisyenlere göre daha yüksek bir örgütsel kültürü sahip olduğunun bir göstergesidir.

Çalışmada, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlığa ait ortalama puanın (4,02) olduğu görülmüştür. Benzer Bir çalışma yapan Nakış (2018) Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel kültürün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi adlı çalışma sonucunda Örgütsel kültüre ait ortalama puanı (3,98) olarak belirtmiştir. Bu sonuca göre Fırat Üniversitesi akademisyenlerin Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan üniversitelere göre daha yüksek bir örgütsel vatandaşlığa sahip olduğunun bir göstergesidir. Bu sonucu destekler nitelikteki bir başka çalışmada Çelik (2007), işletmeler ve sektörlerde öne çıkan örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmeye yönelik olarak yaptığı araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek seviyelerde olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmada basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, Örgütsel kültür ile Örgütsel vatandaşlık arasında yaklaşık %81 oranında pozitif yönlü bir etki söz konusudur. Ayrıca Örgütsel kültür, Örgütsel vatandaşlığı %50 oranında açıkladığı görülmektedir. Örgütsel kültür tek boyut olarak ele alındığında yapılabilen bu tespitlere karşın, Çoklu regresyon analizi sonucuna göre Örgütsel kültür boyutları ayrı ayrı ele alındığında, Örgütsel kültür boyutlarının Örgütsel vatandaşlığını artırıcı etkisinin %35'e

ulaştığı görülmektedir. Bağımsız değişken olan Örgütsel kültür boyutlarının, bağımlı değişken olan Örgütsel vatandaşlık üzerindeki etki sıralaması fazladan aza doğru sırasıyla iletişim, aidiyet, semboller ve örgütsel yapı etkinlik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi anlamlıdır.

Yazında regresyon analizi ile bu iki ölçümü inceleyen başka araştırmalar da bulunmaktadır. Çelik (2007) araştırma sonuçlarına göre, çalışanların göstermekte oldukları ÖVD seviyesinin % 98'inin yedi örgüt kültürü boyutu tarafından açıklandığı, örgüt kültürünün bireysel özerklik ile adalet boyutlarının ÖVD'yi en fazla etkilediği, örgütsel destek ve çatışmada hoşgörü boyutlarının ise en az etkilediğini bildirmektedir. Araştırmada örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimlerin % 12'sini açıkladığı söylenebilir. Kurt'un (2011) örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin yedi örgüt kültürü boyutu tarafından % 15 düzeyinde açıkladığı tespit etmiştir. İpek (2012) çalışmasında, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, hem kurumsal sorumluluk hem de bireysel sorumluluk boyutlarında örgüt kültürü ile yordanabildiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Demirel, Seçkin ve Özçınar da (2012) örgüt kültürünün ÖVD'nin % 50'sini yordadığı sonucuna varmıştır.

Öneriler: Bu alanda çalışma yapacak araştırmacıların daha fazla parametreyi göz önüne çalışma yapması, yararlı olacağını önerilmektedir. Örgütsel kültürü ve örgütsel vatandaşlığı ilişkilendirilebilecek örgütler çalışanlarının sportif ve sanatsal aktivitelere katılımın örgütler arasında iletişimi, empati kurulması olumlu etkileyeceği düşünülebilir. Bu sayede diğer örgütsel ortam değişkenlerinin de bir bütün olarak ele alınması bu davranışların daha geniş çerçevede açıklanması açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24): 11-26.
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 83-101.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik Baykoca, R. Z. ve Sezgin, E. E. (2021). Hastane Çalışanlarının İşyerinde Dışlanma Algıları İle Çalışan Sessizliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3): 505-519.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Demir, Ö. & Kaya, E. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Adli Muhasebeye İlişkin Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 5(2): 113-128.
- Demir, Ö. ve Narlıkaya, Z. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardına Yönelik Algılarının İncelenmesi: Elazığ İli Örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 8(16): 105-125.
- Demirel, Y. Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2012). İşletme Kültürü İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Dergisi*, (29):, 1-17.
- Dill, D. D. (1982). The Management of Academic Culture: Notes on the Management of Meaning and Social Integration. *Higher Education*, (11): 303-320.

- Düşükcan, M., Sezgin E. E. ve Kaya, E. (2019). Elazığ 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Görev Yapan Sağlık Çalışanlarında İş Streslerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 5(3): 433-442.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1): 33-57.
- Ertan, E. (2020). *Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3): 399-434.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S. (2016). Cronbachs Alpha Reliability Coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1): 47-48.
- Koksal, K. (2007). *Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Lewis, D.J, Bebbington, A.J., Batterbury, S.P.J., Shah, A., Olson, E., Siddiqi, M..S. ve Duvall, S. (2003). Practice, power and meaning: frameworks for studying organizational culture in multi-agency rural development projects. *Journal of International Development*, 15 (5): 541–557.
- Mete, E.S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini İle İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model Geliştirme*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Nakış, O. (2018). *Doğu Anadolu Bölgesinde Çalışan Akademisyenlerin Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi*. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tunceli.
- Nohut, F. (2016). *Algılanan Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Mısır ve Türkiye Örneği*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Özalp, İ. (2001). *İşletme Yönetimi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Taşkaya, Y. ve Sezgin, E. E. (2021). Çalışanların Değerlendirmesiyle Otel İşletmelerinde Örgütsel Güven Düzeyi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 5(2): 151–167.

MAKALENİN ETİK KURUL ONAY BELGESİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/11/2020-426147

T.C.



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı :97132852/302.14.01/
Konu :Etik Kurul Değerlendirmesi

İŞLETME ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalımız Öğretim Üyesi Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN'ın danışmanı olduğu yüksek lisans öğrencisi Meryem YILDIZ'a ait "Örgütsel Kültürün, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Gereęini ve bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır.
Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIřMACILARIN ADI SOYADI
20.11.2020	24	21	Sorumlu Araştırmacı : Doç.Dr. Muhammet DÜşÜKCAN Yardımcı Araştırmacı: Meryem YILDIZ

KARAR

“Örgütsel Kültürün, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	İmza	Doç. Dr. Rıfat BİLGİN (Üye)	İmza
Prof. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Doç.Dr. Haki PEŞMAN (Üye)	İmza
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA (Üye)	İmza
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	İmza
Doç.Dr. Erkan Turan DEMİREL (Üye)	İmza	Dr.Öğr. Üyesi Ayşe Ülkü KAN (Üye)	İmza
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Sekreteri: Pınar ARSLAN			İmza