

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Taha EROL

Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR EĞİTİMİ

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU

Haziran 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

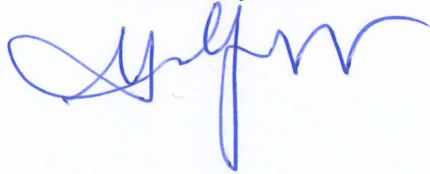
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TAHA EROL

Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLİĞİ

Bu tez 19/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr.
Fikret SOYER
Jüri Başkanı



Doç. Dr.
Fikret RAMAZANOĞLU
Üye



Dr. Öğr. Üyesi
Atike YILMAZ
Üye



BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Taha EROL

.../.../2019

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikte beni yönlendiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU'na, Bölüm Başkanı Doç. Dr. Fikret SOYER'e, değerli büyüğüm Doç. Dr. M. Yaşar ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	xv
SUMMARY	xvi
BÖLÜM 1.	
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2.	
GENEL BİLGİLER	3
2.1. Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı.....	3
2.1.1. Spor tanımı	3
2.1.2. Sporun sosyal açıdan faydaları.....	5
2.1.3. Sporun psikolojik açıdan faydaları.....	6
2.1.4. Sporun sağlık açısından faydaları	7
2.1.5. Spor genel müdürlüğü hakkında genel bilgi	8
2.1.5.1. Gençlik ve spor bakanlığı	8
2.1.5.2. Spor genel müdürlüğü teşkilat yapısı	10
2.1.5.3. Spor genel müdürlüğünün görevleri	11
2.2. Örgütsel Vatandaşlık	12
2.2.1. Örgütsel vatandaşlık kavramı.....	12
2.2.2. Örgütsel vatandaşlığın tarihçesi	15
2.2.3. Örgütsel vatandaşlık teorileri	17
2.2.3.1. Sosyal değişim teorisi	17

2.2.3.2. Eşitlik teorisi	18
2.2.4. Örgütsel vatandaşlığın boyutları	18
2.2.4.1. Diğerkamlık	20
2.2.4.2. Vicdanlılık	21
2.2.4.3. Nezaket	23
2.2.4.4. Sivil erdem.....	24
2.2.4.5. Centilmenlik	25
2.2.5. Örgütsel vatandaşlığı etkileyen faktörler	26
2.2.5.1. Kişilik	27
2.2.5.2. Moral.....	29
2.2.5.3. İş tatmini	30
2.2.5.4. Psikolojik sözleşme	31
2.2.5.5. Liderlik	33
2.2.5.6. Örgüt kültürü	34
2.2.5.7. Örgütsel adalet	36
2.2.6. Örgütsel vatandaşlığın sonuçları	38
2.2.6.1. Bireysel sonuçları	38
2.2.6.2. Örgütsel sonuçları	40
2.3. Örgütsel Özdeşleşme	41
2.3.1. Örgütsel özdeşleşme kavramı.....	41
2.3.2. Örgütsel özdeşleşme teorileri	44
2.3.2.1. Sosyal kimlik teorisi	44
2.3.2.2. Benlik sınıflandırma teorisi	46
2.3.3. Örgütsel özdeşleşme modelleri	47
2.3.3.1. Kreiner ve Ashforth modeli	47
2.3.3.2. Reade modeli	49
2.3.3.3. Scott, Corman ve Cheney modeli	51
2.3.4. Örgütsel özdeşleşme sebepleri	53
2.3.4.1. Bireysel sebepleri.....	54
2.3.4.2. Örgütsel sebepler	55
2.3.5. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları	56
2.3.6. Örgütsel özdeşleşme öncülleri	58

2.3.6.1. Bireysel öncülleri.....	58
2.3.6.2. Örgütsel öncülleri	60
2.3.7. Örgütsel özdeşleşme sonuçları	62
2.4. Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi	63
BÖLÜM 3.	
MATERYAL VE YÖNTEM	67
3.1. Araştırmanın Deseni.....	67
3.2. Evren ve Örneklem.....	67
3.3. Veri Toplama Araçları.....	71
3.3.1. Kişisel bilgi testi.....	71
3.3.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği.....	72
3.3.3. Örgütsel vatandaşlık ölçeği	73
3.4. Verilerin Analizi.....	74
BÖLÜM 4.	
BULGULAR VE YORUMLAR.....	77
4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme davranışları ne düzeydedir?.....	77
4.2. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?.....	78
4.2.1. Yaşına göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	78
4.2.2. Cinsiyete göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	79
4.2.3. Medeni duruma göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	80
4.2.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	81
4.2.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	82

4.2.6. Mezun olunan alana göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	83
4.2.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	84
4.2.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi.....	85
4.3. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir?	86
4.4. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?.....	87
4.4.1. Yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	87
4.4.2. Cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	89
4.4.3. Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	89
4.4.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	90
4.4.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	91
4.4.6. Mezun olunan alana göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	92
4.4.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	93
4.4.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	94
4.5. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir?	95
4.6. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?.....	97

4.6.1. Yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	97
4.6.2. Cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	99
4.6.3. Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	100
4.6.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	101
4.6.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının. değişimi.....	104
4.6.6. Mezun olunan alana göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	105
4.6.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	107
4.6.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi.....	110
4.7. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?.....	112

BÖLÜM 5.

SONUÇ VE TARTIŞMA	114
5.1. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları Ne Düzeydedir? .	114
5.2. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?.....	114
5.3. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir? .	116
5.4. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?.....	116

5.5. Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir (Alt Boyut)?.....	118
5.6. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü'nde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?.....	123
KAYNAKLAR	129
EKLER.....	142
ÖZGEÇMİŞ	147



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı	10
Şekil 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Etkileyen Faktörler	27
Şekil 2.3. Keiner ve Ashforth Modeli (Dede, 2015: 13).....	49
Şekil 2.4. Reade'in Temel Özdeşleşme Modeli (Dede, 2015: 11).....	50
Şekil 2.5. Scott, Corman ve Cheney Modeli (Dede, 2015: 12).....	53
Şekil 3.1. Araştırma kapsamında ölçülen davranış puanlarının dağılımına yönelik histogram grafikleri	76

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan personelin yaş dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri.....	69
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri.....	69
Tablo 3.3. Araştırmaya katılan personelin medeni durum dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	69
Tablo 3.4. Araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresi dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	69
Tablo 3.5. Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyi dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	70
Tablo 3.6. Araştırmaya katılan personelin mezun oldukları alan dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	70
Tablo 3.7. Araştırmaya katılan personelin görev dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri.....	70
Tablo 3.8. Araştırmaya katılan personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzey dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	71
Tablo 3.9. Araştırma kapsamında ölçülen davranış puanlarına ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları.....	75
Tablo 3.10. Araştırmanın alt problemleri ve hesaplanan istatistikler	76
Tablo 4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	77
Tablo 4.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	78

Tablo 4.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 4.4. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları	80
Tablo 4.5. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları.	80
Tablo 4.6. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	81
Tablo 4.7. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	81
Tablo 4.8. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	82
Tablo 4.9. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	82
Tablo 4.10. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	83
Tablo 4.11. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	83
Tablo 4.12. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	84

Tablo 4.13. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	84
Tablo 4.14. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	85
Tablo 4.15. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.16. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	86
Tablo 4.17. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	88
Tablo 4.18. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 4.19. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 4.20. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 4.21. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	90
Tablo 4.22. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	90

Tablo 4.23. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	91
Tablo 4.24. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	91
Tablo 4.25. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	92
Tablo 4.26. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 4.27. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	93
Tablo 4.28. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 4.29. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	94
Tablo 4.30. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.31. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	95

Tablo 4.32. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Madde Bazında Hesaplanan Betimsel İstatistikler	96
Tablo 4.33. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	97
Tablo 4.34. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 4.35. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları	100
Tablo 4.36. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları.	101
Tablo 4.37. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	102
Tablo 4.38. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	103
Tablo 4.39. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	104
Tablo 4.40. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 4.41. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	106

Tablo 4.42. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	107
Tablo 4.43. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	108
Tablo 4.44. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.45. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	110
Tablo 4.46. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	111
Tablo 4.47. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı	113

SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışanların algılarına dayalı olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseninde yürütülmüştür. Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki farklılıklar, ilişkisiz ölçümlerde t testi, Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), Kruskal Wallis testi, Mann Whintey U testi ve Pearson korelasyon katsayısı analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışma bulguları Spor Genel Müdürlüğü personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin her ikisinde de pozitif yönde ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışmanın sonuçları ayrıca Spor Genel Müdürlüğü personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarıyla demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi ve algılan sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığını ancak kurumdaki görevine göre değişkeninde ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışanların kurumdaki görevlerine göre örgütle özdeşleşmesi diğer memurlara göre karşılaştırıldığında müdür ve şube müdürlerinin daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION BEHAVIORS OF THE GENERAL DIRECTORATE OF SPORT

SUMMARY

The aim of this study is to examine the relationship between organizational identification and organizational citizenship behaviors based on the perceptions of employees at the Ministry of Youth and Sports, General Directorate of Sports. The differences between the organizational identification and organizational citizenship behaviors of the personnel working at the General Directorate of Sports were tested by using t test in Unrelated measurements, One Way ANOVA, Kruskal Wallis test, Mann Whintey U test and Pearson correlation coefficient analysis. The findings of the study show that both the organizational identification and the level of organizational citizenship behavior of the employees of the General Directorate of Sports are both positive and moderate. The results of the study also showed that there is no statistically significant difference between the organizational identification behavior of the Sports General Directorate and the demographic variables in terms of age, gender, marital status, working time in the institution, education level and perception socio-economic level, but there is a statistically significant difference in the variable according to the task in the institution. In addition, the identification of the employees according to their duties in the institution compared with other officers compared to other officers and branch managers have come to the conclusion that higher.

Keywords : Organizational identification, organizational citizenship.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte, birçok küresel değişim yaşanmış ve iş ortamlarında rekabet artmıştır. Bu durum beraberinde örgütsel sorunları da beraberinde getirmiş, örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve sorunlarını çözerek rekabette üstün hale gelmek için personelleri için verimli ortamlar yaratmaya yönelmiştir. Bu ortamların düşük maliyetlerle yapılması da oldukça önemli görülmektedir. Düşük maliyet ile verimli ortamlar yaratılmasında bazı örgütsel kavramların önemi ortaya çıkmış ve örgütler ve araştırmacılar bu kavramlar üzerinde çalışmaya başlamıştır. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme de bu kavramlardandır.

Örgütsel özdeşleşme, personel ile örgüt arasındaki psikolojik bağı ifade etmekte ve aralarındaki farklılık ve benzerliklerin anlaşılmasını sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan personel, örgütün amacını kendi amacı gibi benimsemekte, her ortamda örgütü savunmakta ve örgütü için fedakârlıktan kaçınmamaktadır. Bu durum, örgütlerin başarıya ulaşmasında personelin çabasını ön plana çıkarmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık ise, iş performansını artıran, örgüt içi psikolojik ve sosyal yapıyı güçlendiren davranışları ifade etmekte, personelin iş tanımı ve anlaşmadaki görevlerinden fazlasını gönüllü ve istekli şekilde yapmasını sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlığı yüksek olan personeller örgütü açıkça savunmakta, ek görevleri üşenmeden kabul etmekte ve diğer personele isteyerek yardım etmekte, bu doğrultuda örgütün başarıya ulaşmasında rol oynamaktadır.

Yaşanan gelişmeler ile iş hayatının doğasının ne kadar hızlı değişebildiği göz önünde bulundurulur ve önemi her geçen gün artan insan kaynakları dikkate alınırsa, örgütlerin kendilerini savunan, amaçlarını benimseyen ve birbirlerine destek olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri yüksek olan personellere ne kadar ihtiyacı

olduğu anlaşılabilir. Bu nedenle günümüzde örgütler personellerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramları üstünde durmakta ve bu kavramlar üzerine çalışmalar yapılmaktadır.

Bu doğrultuda bu tezde de spor genel müdürlüğü merkez teşkilatındaki personelin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme davranışlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

Tezin genel olarak beş bölümden oluşması planlanmıştır. Tezin kavramsal çerçevesini oluşturan birinci bölümde, sporun tanımı yapılarak, sporun sosyal, psikolojik ve sağlık açısından önemi ele alınmış, spor genel müdürlüğü hakkında genel bilgi verilmiştir. Tezin kavramsal çerçevesinde önemli yer tutan örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına değinilerek, örgütsel vatandaşlığın tarihçesi, teorileri, boyutları, etkilendiği faktörler, sonuçlar ile örgütsel özdeşleşme teorileri, modelleri, sebepleri, boyutları, öncülleri ve sonuçları hakkında bilgiye yer verilmiş, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki literatür taraması şeklinde incelenmiştir.

BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER

2.1. Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı

Spor genel müdürlüğü merkez teşkilatı ile ilgili genel bilgi verilmeden önce sporun tanımı, sosyal açıdan, psikolojik açıdan ve sağlık açısından önemi hakkında bilgi vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Aşağıda başlıklar halinde bu bilgilerden sonra spor genel müdürlüğü hakkında genel bilgi verilmiş, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü teşkilat yapısı ve müdürlüğün görevleri başlıklar halinde ele alınmıştır.

2.1.1. Spor tanımı

Spor kültürel, dayanışmacı, rekabetçi yapısıyla bireyin doğal çevresini sosyalleştirmekte ve kazandırdığı bazı beceriler ile, belli kurallar kapsamında araç kullanarak ya da kullanmadan, toplu ya da bireysel olarak, tam zamanlı meslek ya da boş zaman değerlendirme faaliyeti şeklinde yapılan, bireyin fiziksel ve ruhsal yapısını geliştirirken, toplumu bütünleştiren bir olgudur (Dönmez, 2002: 3).

İlk toplumlardan günümüze spor, soğuk savaşın amacı, savaflara hazırlanma, elitlere eğlence kaynağı olma, fizik ve estetik güzellikleri yakalama amaçları ile gelişerek gelmiştir. Değişim kapsamında spor, yirminci yüzyıldan bu yana bilimsel çalışmalara da konu olmuş, toplumsal yapı değişimi ile ekonomik yapı da kazanmıştır. Toplumsal hayata uyum sağlama ve iyi sporcular yetiştirmenin yanı sıra depresyon ve stresle başa çıkma, hayat kalitesini yükseltme gibi amaçlarla ilgili olarak çalışmalara spor konu edilmiştir ve günümüzde hala çalışılmaktadır. Günümüzde sporun ekonomik yanı da oldukça güçlüdür. Spor yarışan sporcusu, sporu yapanı, taraftarı ve izleyeni ile gerek yatırımcılar gerek sanayi gerek basın ve reklamlardan olağanüstü destekler almakta ve önemli ekonomik ivme kazanmaktadır (Koruç, 2001: 1-2).

Spor genel olarak psikoloji, biyomekanik, ortopedi, fizyoloji ve anatomi bilim dalları yardımı ile gelişmesini sürdüren, izleyenlere estetik ve heyecan duygusunu yaşatan, teknik, fiziksel ve zihinsel çabalarla uğraşanları kazanmaya ulaştıran bilimsel bir kavramdır (Erkal, 1992: 25).

Spor birçok farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Genel olarak sporu olgusunun barındırdığı kavramlar ve sporun kendisi şu özellikleri ile ifade edilmektedir (Dever, 2010: 23-24):

- Spor;
 - Katılımcıların ödüllendirildiği bir karşılaşmadır.
 - İnsanları rahatlatan soyut bir ilaçtır.
 - Siyasetle oldukça yakından ilişkilidir ve siyasi yönü ile zaferler getirmektedir.
 - İnsanların sağlıklı ve etkili şekilde topluma katılmalarını sağlamaktadır. Yani sosyolojik bir olgudur.
 - İnsanların saldırganlık dürtülerini frenlemektedir.
 - Düzenli ve sistemli çalışmaya zorlayan ve kazanma hırsını artıran bir kavramdır.
 - Etkinliklere katılım ile popüler kimlik kazanılmasını sağlamaktadır.
 - İnsanların toplu ve gruplar halinde çalışma becerilerini geliştirmektedir.
 - Serbest zaman etkinliği olarak eğlendirdiği gibi, meslek olarak ekonomik açıdan da katkı sağlamaktadır.

İnsanlar sağlıklı olmadığında verimli olamamakta, nitelikli insan gücü olmadığı için beklenen katkılar da alınamamaktadır. Özellikle gençlerin hem ruh hem de bedenlerini eğitmesi ve gelişmesinde spor oldukça önemli bir araç olarak işlev görmektedir. Ruh ve beden yapısını geliştirmesinin yanı sıra bireyin toplumda kabul görmesini ve sosyalleşmesini sağlaması, kendine güvenini kazandırması, karşılıklı dayanışma kurması ve grup çalışmalarını gerçekleştirmesi nedeniyle de spor oldukça önemli görülmektedir (Dönmez, 2002: 4).

Spor kültürel ve ekonomik yönü oldukça kuvvetli bir olgudur. Sosyal, psikolojik ve sağlık açısından önemi nedeniyle de birçok fayda sağlamaktadır. Bunlar aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.1.2. Sporun sosyal açıdan faydaları

İnsanlar spora genellikle ruhsal ve fiziksel sağlıklarını geliştirmek için katılmaktadır. Ancak spor sosyal açıdan da oldukça önemlidir. Sporun sosyal açıdan faydaları şu şekilde sıralanabilir (Yetim, 2005: 136):

- İş hayatında daha başarılı olmayı sağlamaktadır.
- Etkinliklere katılım ile bireyin sahip olduğu üretici, yapıcı ve yaratıcı yetenekleri geliştirmektedir.
- Bireye sosyal sorumluluk bilinci kazandırmaktadır. Böylece spor etkinliklere katılan bireyler hem meslek hayatında hem de günlük hayatlarında sorumluluk sahibi olmaktadır.
- Bireyin diğer bireylerle iş birliği içinde, ortaklaşa çalışabilme kabiliyetini geliştirmektedir.
- Bireyin hem içinde bulunduğu topluma hem de kendisine saygılı olmasına yardımcı olarak, kendisini kontrol etme becerisinin gelişmesine katkı sağlamaktadır.
- Boş zamanların verimli ve etkili şekilde geçmesine katkı sağlamaktadır.
- Bireyin kazanımı takdir etme, liderlik, hoşgörü ve arkadaşlık gibi becerilerini geliştirmektedir.
- Bireyin sporda karşılaştığı zorluklar karşısında daha dirençli mücadele etmesine yardımcı olmakta, bireyi daha dayanıklı hale getirmektedir.
- Bireyde kültürel duyarlılık seviyesini artırmaktadır.
- Gerek iş hayatı gerekse günlük hayatta daha başarılı bireyler yaratılmasına olanak sağlamaktadır.
- Bireyin hem ruhsal hem de fiziksel açıdan daha güçlü ve sağlıklı olmasına ve dolayısıyla güçlü insan ilişkileri kurmasına katkı sağlamaktadır.

2.1.3. Sporun psikolojik açıdan faydaları

Sporun psikolojik açıdan faydaları ile ilgili birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar sporun psikoloji üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermekte, olumlu etkinin de genellikle spora katılımdaki psikolojik yapı güçlendirmesi nedeniyle olduğu öne sürülmektedir (Şahin, 2015: 24). Spor bilimlerinde yapılan araştırmalarda spora katılımın vücut bütünlüğü, kas kuvveti, dayanıklılık, esneklik, kalp damar sağlığı üzerinde etkileri incelenmiştir. Yani, ilk araştırmalar genel olarak fiziksel sağlığa olan etkileri üzerinde durmaktadır. Yıllar geçtikçe yapılan çalışmalar psikolojik açıdan etkilerine de değinmeye başlamıştır (Şahin ve diğerleri, 2012: 375).

Sporun psikolojik açıdan faydalarını inceleyen araştırmalarda, spor yapan bireylerin kaygı ve depresyon gibi psikolojik problemlerinin azaldığı görülmektedir (Hassmenn ve diğerleri, 2000: 21; Canan ve Ataoğlu, 2010: 38). Spor etkinliklere katılan bireylerin daha sağlıklı ruh hali gösterdiğini belirten çalışmalarda bulunmaktadır (Penedo ve Dahn, 2005: 189).

Günümüzün modern toplum hayatına ve çağın gerektirdiklerine uyum sağlamak ve hayatlarını sürdürebilmek için bireyler, küresel gelişmeleri sürekli takip etmektedir. Bu durum psikolojik açıdan kaygı, stres, depresyon gibi sonuçlar getirmektedir. Teknolojik gelişmeler ve makineleşmenin etkisinde kalan bireyler, bu stres ve psikolojik baskıyla başa çıkabilmek için bazı aktivitelere yönelmektedir. Bu aktivitelerde spor etkinlikleri ve fiziksel aktivite önemli yer tutmaktadır (Ramazanoğlu ve diğerleri, 2005: 155).

Bireylerin ilgilendiği spor türleri ile psikolojik yapıları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireylerin bireysel mücadele ruhu, takım, konsantrasyon düzeyi ve motivasyon düzeyi gibi karakteristik özellikler ve spor dallarında barınan nitelikler arasındaki farklılık bu pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu sebeple genellikle bireysel sporlarla ilgilenenler ile, takım sporlarıyla ilgilenenlerin psikolojik sağlıklarının farklı seviyelerde olduğu görülmektedir (Salar ve diğerleri, 2012: 124).

2.1.4. Sporun sağlık açısından faydaları

Günümüzde insan hayatını kolaylaştıran birçok teknolojik gelişme görölmektedir. Örneğin ulaşım sistemlerinin gelişmesi nedeniyle bireyler daha hareketsiz bir hayat yaşamaya başlamıştır. Dünyada gelişmekte olan veya olmayan ölkelerde spor kültürü tam olarak yerleşmediği için, bu hareketsiz hayatın yaygınlaşması daha da kolay olmaktadır. Hareketsiz yaşam tarzı birçok sağlık problemine neden olmaktadır. Bunlar içerisinde obezite, eklem, kemik ve kas rahatsızlıkları bu problemlerin başında yer almaktadır (Hekim, 2014: 2363).

Spor yapılmaması ve hareketsiz yaşam tarzının genel olarak ortaya çıkardığı beden sağlık problemleri aşağıdaki gibidir (Zorba, 2006: 22):

- Solunum, dolaşım ve kalp sistemi
 - Stres seviyesinin artması
 - Sinir sisteminde gerginlik duygusu
 - Sosyal ve psikolojik yapının bozulması
 - Dayanıklılık performansının azalması
 - Akciğer kaslarının zayıflaması
 - Kalp kasında verimsizlik ve sertleşme
 - Kalbin kassal yapısında zayıflama
- Kas, kemik eklem rahatsızlıkları ve vücut kompozisyonu
 - Damar duvarlarının zaman içinde tıkanması ve yağlanması
 - Çabuk, kısa süre içerisinde yorulma
 - LDL ve Kolesterolün artması
 - Tansiyonun artması
 - Sırt ve bel bölgelerinde ağrı görülmesi
 - Kemik erimesi oluşması ve ilerlemesi
 - Kas ve iskelet sisteminde bozulmalar
 - Kas kütesinin azalması
 - Vücut yağ oranının artması ve şişmanlık
- Diğer sağlık problemleri

- Karbonhidrat emiliminde oluşan problemler
- Şeker hastalığı
- Bağışıklık sisteminde zayıflama
- Uyku düzeninin bozulması

Spor aktiviteleri genel olarak yukarıda sayılan problemlerin azalmasına yol açmaktadır. Özellikle kalp kasının daha sağlıklı çalışması ve gelişmesinde önem arz etmektedir. Bisiklet, kayak, koşu, yürüyüş ve jogging gibi büyük kas gruplarının aktif çalıştırıldığı spor türlerinde kanın kalbe geri dönüşünde kaslar aktif rol almakta, daha fazla kan dağıtımı için kalp daha çok çalışarak gelişmektedir. Spor düzenli olarak yapıldığında kalp kası uyum süreci boyunca güçlenmekte, hacim olarak da büyüme göstermektedir. Genellikle dinlenen insanların kalbinin, aktif olanlarda daha az sayıda attığı görülmektedir (Zorba, 2006: 26).

Toplum açısından sağlığı ciddi derecede etkileyen fazla kilolu olmak ve obezite ile başa çıkmada spor katılımı ve fiziksel aktivite oldukça önemlidir. Obezite ve fazla kilolu oluşun temelinde hareketsiz yaşam nedeniyle enerji tüketim mekanizmasındaki sorunlar yatmaktadır. Enerji tüketimi spor ile artırıldığında fazla kilo alımı durdurulmakta, obezite ile mücadele yapılabilmektedir. Yapılan çalışmalar gün içerisinde ortalama yarım saat boyunca spor ya da fiziksel aktivite ile bedensel sağlığın artırıldığı ve kilonun kontrol edildiği saptanmaktadır (Jackie ve Otto, 2005: 226).

2.1.5. Spor genel müdürlüğü hakkında genel bilgi

2.1.5.1. Gençlik ve spor bakanlığı

Spor genel müdürlüğü (SGM), 16 kulübün birleşmesi ile 1922 yılında “Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ)” adı ile sporu disipline etmek için kurulmuştur. Bu kurum 14 Aralık 1983 de yayınlanan kararname ile “Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı” görev alanına aktarılmış, 1986 yılında “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak adı değiştirilmiştir. Başbakanlık 1989 yılında Devlet Bakanlığı’na katılınca kurumun adı “Gençlik ve Spor Bakanlığı” olmuştur (T.C. Sayıştay Bakanlığı, 2013: 1).

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü 8 Haziran 2011’de yayımlanan Resmi Gazete ile “Gençlik ve Spor Bakanlığı” kurulmuş ve daha önce adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olan kurumun adı “Spor Genel Müdürlüğü” haline gelmiştir. Bakanlığa bağlı olan bu kuruluş özel bütçeli ve tüzel kişiliği haiz bir kuruluştur (T.C. Sayıştay Bakanlığı, 2013: 1).

3 Haziran 2011 tarihli ve 638 sayılı “Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”de verildiği üzere Gençlik ve Spor Bakanlığının görevleri şu şekildedir:

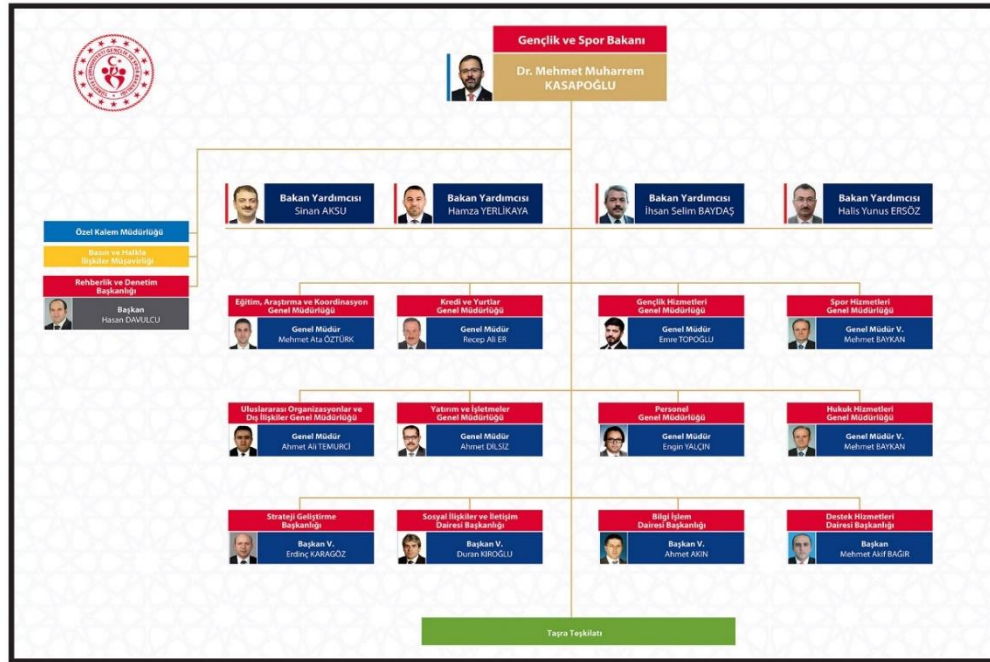
- “Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve iş birliğini sağlamak”.
- “Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak”.
- “Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek”.
- “Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek”.
- “Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak”.
- “Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek”.
- “Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak”

Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı kuruluşlar ve birimler bulunmakta ve yukarıda belirtilen görevlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Genel olarak Bakanlığa bağlı kuruluşlar şu şekildedir (T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2018):

- Gençlik Kampları
- Gençlik Merkezleri
- Federasyonlar
- Tesisler
- İl Müdürlükleri
- Spor Toto Teşkilat Başkanlığı
- Kredi ve Yurtlar Kurumu
- Spor Genel Müdürlüğü

2.1.5.2. Spor genel müdürlüğü teşkilat yapısı

Spor Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı bir kuruluştur. Spor Genel Müdürlüğü'nün Genel Teşkilat Yapısı aşağıda verilen Şekil 1.1'deki gibidir.



Şekil 2.1. Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı.

2.1.5.3. Spor genel müdürlüğünün görevleri

Spor Genel Müdürlüğü'nün görevleri, "21 Mayıs 1986 tarihli 3289 numaralı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun" kapsamında şu şekildedir:

- "Vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik, moral güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek"
- "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tespit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak"
- "Okul dışı izcilik ve spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak"
- "Sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak"
- "Spor federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tayin ve tespit etmek"
- "Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis ve malzemeleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak"
- "Sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak"
- "Spor müsabakalarında milletlerarası kuralların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak"
- "Beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi ve spora ilgiyi artıracak yayınlar yapmak, faaliyetlerde bulunmak"
- "Milletlerarası spor temas ve münasebetlerinde resmi merci görevi yapmak"
- "Bu Kanuna göre tescili yapılmış bulunan spor kulüp ve kuruluşları ile spor amacını taşıyan teşekkül, sporcu ve spor elemanlarını denetlemek"
- "Başarılı sporculara ve çalıştırmalarına ayni ve nakdi yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek"

- “Engelli bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin engellilerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor adamları yetiştirmek, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla iş birliği yapmak”
- “İlgili mevzuat ve Bakanlıkça, verilen benzeri görevleri yapmak”

2.2. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık bu tezin kavramsal çerçevesinde önemli bir yer tutmaktadır. O nedenle geniş bir şekilde ele alınmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütsel vatandaşlığın tarihçesi, örgütsel vatandaşlık teorileri, örgütsel vatandaşlığın boyutları ve örgütsel vatandaşlığı etkileyen faktörler aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.2.1. Örgütsel vatandaşlık kavramı

Örgütsel vatandaşlık kavramı araştırmacılar tarafından genellikle hem çalışanların iş tanımı hem de örgütsel politikalar kapsamında ele alınmakta ve işle ilgili davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bir arada çalışanların birbirlerine yardım etmesi, herhangi bir sorun olduğunda ortak çözüm sunması, dakik olunması, müşterilerin ve diğer çalışanların iyiliklerini düşünmek, işle ilgili özel etkinliklerde gönüllü olmak gibi davranış ve tutumların tamamı örgütsel vatandaşlık kavramına girmektedir (Bakan, 2011: 249).

Örgütsel davranış çalışmaları 1900’lü yıllardan bu yana yapılmaktadır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışının bilimsel olarak incelenmesi ve konuyla ilgili çalışmalar yapılması 1930’lardan bu yana yapılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramıyla yapılan ilk çalışmalar kavramı direkt olarak ele almamakta, ancak tanımına uyan başka parametreleri incelemektedir. Bağımsız şekilde “örgütsel vatandaşlık davranışı” adı altında yapılan çalışmalar 1980’lerde başlamaktadır. Yani, örgütsel vatandaşlık kavramının şekillenmesinde temel çalışmalar 1930’lardan 1980’lere kadar yapılmış,

1980'li yıllarda ise bağımsız bir kavram olarak örgütsel vatandaşlığın kapsamlı çalışmaları başlamıştır (Karaaslan ve diğerleri, 2009: 137).

Örgütsel vatandaşlık, çalışanların gerçekleştirdikleri faaliyetlere bağlı olarak, örgütün çalışma düzenini oluşturan olumlu davranışları ile faaliyetlerini etkileyen olumsuz davranışları kapsamaktadır (Kaplan, 2011: 10). Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgüt çalışanlarında iş tanımı ile belirlenmemiş, örgütün yararına olacak ve gönüllülük esası ile sergilenen davranışlardır (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 137).

Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle örgütün etkinlik ve verimlilik düzeyinin artırılması için çalışanların gönüllü olarak yaptıkları ve örgütün misyon ve amacını desteklemek, örgüte yenilikler sunmak ve bireysel çıkarlarını örgüt çıkarlarından üstün tutmamak için yaptığı davranışlardır (Çetin, 2004: 8). Örgütsel vatandaşlık davranışları, “herhangi bir emre bağlı olmaksızın örgüt yararına sergilenen davranışlar” şeklinde ifade edilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 83).

Örgütsel vatandaşlık kapsamında yalnızca istekli yapılan davranışlar görülmektedir. Bu davranışlar klasik iş tanımı kapsamına girmemekte, gönüllü olarak yapılmaktadır. Örgütlerde yapıldığı için ödüllendirilen davranışlar, iş tanımlarında yer aldığı için yapılan davranışlar bulunmakta, ancak örgütsel vatandaşlık davranışları resmi olarak beklenmemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları genel olarak yardım eylemi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları ekstra rol davranışları olarak ele alınmakta, formal rol kapsamına alınmamaktadır (Çetin, 2004: 7).

Örgütsel vatandaşlık davranışı gerek örgütün çevresel etmenlere uyum sağlayabilmesi, gerekse bireyin performansını artırması ve üretken olması noktasında oldukça önemlidir. Bu sebeple örgütsel davranışlarla ilgili çalışmalarda “vatandaşlık” üzerine yoğunlaşmaktadır (Bitmiş ve diğerleri, 2014: 3).

Bu bilgiler doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışın bazı nitelikleri ön plana çıkmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Karaaslan ve diğerleri, 2009: 139):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı hem örgüt hem de çalışanlara doğrudan katkı sağlamaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, görev ve iş gerekliliği kapsamında olmayan, iş tanımının belirledikleri dışında, belirli bir sınırı olmayan, yapılmadığında ceza ile sonuçlanmayan, bireylerin kendisinden beklenenler dışında sergilediği tutum ve davranışlardır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmasını sağlayan, örgütsel işleyiş ve etkinlikler için yapılan davranışlardır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün ödül sistemiyle alakalı olmayan ve ödüllendirme almayan davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları genel olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 85):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel uygulamalar, hedefler ve yapılara etkili şekilde katkı sağlamak için katılım sonucu ortaya çıkmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı hedefler ve uygulamalara hasar verecek tüm eylemlerden uzak durma şeklinde çalışanların kendisini göstermesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Bu iki davranış türü arasında net bir ayrım bulunmaktadır. Örgüte katkı sağlamak için yapılan birinci tür davranışta bireyler örgütte etkin görevler almaktadır. Bu davranışlar genellikle çalışkan, üretken ve dinamik bireyler tarafından sergilenmektedir. Hasar verecek eylemlerden uzak durma olan ikinci türde ise örgüte destek sağlamak temel mantık değildir. Bu türde örgüte zarar vermemek ön plana çıkmaktadır.

Genel olarak bir ülkenin vatandaşı olan insanlar, resmi çerçeve ile belirlenmiş alanlarda pozitif davranışlar sergilemekte, kendinden kaynaklanan durumlarda özveride bulunmaktadır. Ancak bu davranışların bir ya da iki birey tarafından yapılması pek bir anlam ifade etmemektedir. Ancak herkes bu davranışları bilinçli sergilediğinde bir sonuç elde edilmekte ve topluma katkı sağlanmaktadır. Örgütlerde de tıpkı toplum gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının tek bir birey tarafından sergilenmesi çok bir katkı

sağlamamakta, bütün çalışanların bu davranışları sergilemesi örgüte önemli katkılar sağlamaktadır (Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 92).

2.2.2. Örgütsel vatandaşlığın tarihçesi

Örgütsel performansın sağlanması ve örgütler başarımın artırılması için her geçen gün daha çok çalışma yapılmakta, örgütlerde verimlilik, esneklik ve dış şartlardaki değişikliğe uyum sağlama üzerinde durulmaktadır (Van dyne ve diğerleri, 1994: 765). Bu konuların temelinde iş birliği nedeniyle çalışanların sergiledikleri tutum ve davranışlar bulunmaktadır (Koster ve Sanders, 2006: 519). Bu tutum ve davranışlarla ilgili genel olarak “ekstra rol davranışları”, “prososyal örgütsel davranış”, “örgütsel bağlılık,” “örgütsel sadakat”, “gönüllü iş birliği” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerinde durulmaktadır ve bu çalışmalar içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarına 1980’lerden bu yana yer verilmektedir (Van dyne ve diğerleri, 1995; Borman ve Motowidlo, 1993; Brief ve Motowidlo, 1986; Organ, 1988; Mowday ve diğerleri, 1982).

Örgütsel vatandaşlık kavramının gelişimi 1900’lü yıllar ile başlamaktadır. Süreç içerisinde örgütsel vatandaşlık kavramı farklı şekillerde tanımlanmış ve farklı şekillerde ele alınmıştır. Ancak genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı kavramında resmi olmayan ve gönüllü yapılan davranışlar üzerinde durulmaktadır.

Barnard, 1938 yılında örgütlerin etkin işlemeleri için örgüt çalışanların katkıları ve örgüt çalışanları arasında bilgi alışverişinin önemi üstünde çalışmaya başlamıştır. Örgüt çalışanları arasında iş birliği yapılarak hedefler ortak hale dönüştürülmeye çalışılmakta ve bireysel güçler birleştirilerek hedeflere etkin şekilde başarılabilmektedir. Bu şekilde beklenenden daha üstün bir sonuç elde edilmektedir (Borman, 2004: 238). Barnard (1938), “gönüllü iş birliği” kavramını ortaya atmış ve böylece örgütsel vatandaşlık davranışının temeli atılmıştır.

1938’den 1980’li yıllara kadar örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını dolaylı yoldan araştıran çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk defa Smith ve diğerleri tarafından 1983 yılında tanımlanmıştır:

“Kişinin bir örgüt içerisinde yapması gereken resmi olarak tanımlanmış davranışlarının ötesinde, iş arkadaşlarına yardım etmek amacıyla, isteğe bağlı olarak, örgüte yönelik dürüst ve destekleyici davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır”.

Örgütte çalışan bireyler resmi olarak tanımlanmış davranışlar sergilemek zorundadır ancak örgütsel vatandaşlık davranışları bu resmi tanımlamada yer almamaktadır. Çünkü, örgütsel vatandaşlık davranışları, mecburi değildir ve bireyler kendi istekleriyle seçerek ceza ve ödül ile karşılaşmadan bu davranışları sergilemektedir. Bu nedenle resmi davranışlardan daha önemli görülmektedir. Smith ve diğerleri (1983: 654), yaptıkları bu tanımlama ile örgütsel vatandaşlığın nelerden etkilendiği, neden ortaya çıktığı üzerinde de durmuşlardır.

1983 yılında Smith ve diğerleri tarafından yapılan bu çalışma oldukça dikkat çekmiş, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar hızlanmıştır. 1986 yılında Brief ve Motowidlo'nun gerçekleştirdiği prososyal davranış çalışması örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilgili önemli bir basamak oluşturmaktadır. Buna göre pro sosyal davranış örgütte gönüllü yardımlaşma davranışı olarak tanımlanmıştır. Yani pro sosyal davranışlar çalışanların gönüllü gerçekleştirdikleri ve resmi olmayan örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturmaktadır. Bu davranışlar arasında bağışta bulunma, iş birliği yapma, paylaşımında bulunma ve yardım etme bulunmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986: 710).

Örgütsel vatandaşlıkla oldukça yakından ilişkili olan örgütsel sadakat kavramı ile ilgili çalışmalar da gelişime önemli katkı sağlamıştır. 1990'lara gelindiğinde çalışmalara iş performansı ve iş performansının boyutları da eklenmiştir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 172).

1995-1998 'de Van dyne tarafından gerçekleştirilen araştırmalar ile “biçimsel rol davranışı” ve “ekstra rol davranışı” kavramları da oluşturulmuş ve örgütsel vatandaşlık gelişimi devam etmiştir. Günümüzde ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok çalışma yapılmakta, yapılan çalışmalarda genellikle yakın ilişkide olduğu kavramlarla birlikte ele alınmaktadır.

2.2.3. Örgütsel vatandaşlık teorileri

Örgütsel vatandaşlıkla sosyal değişim teorisi ve eşitlik teorisi ilişkilidir. Bu teoriler aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.3.1. Sosyal değişim teorisi

Sosyal değişim teorisi, ilk defa Blau tarafından ortaya atılmaktadır. Blau, ekonomik değişim ile sosyal değişimi birbirinden ayıran ilk davranış bilimcidir (Kopman, 20001: 4) Blau, bireylerde sosyal değişime yapılan katkının da tıpkı ekonomik değişimde olduğu gibi kazanç sağlayacağını ve geri döneceğini öne sürmektedir. Sosyal değişimler örgüt çalışanlarının sorumluluklarını uzun süreli doğru ve etkin şekilde yapabilmek için diğer çalışanlara güvenmesinden, ekonomik değişimler ise sözleşmelerden temel almaktadır. Sosyal değişim için gereken güven, değişimin korunması ve uyum sağlanması açısından oldukça önemlidir. Ekonomik değişimde para ile getiri ve kazanç elde edilmekte, sosyal değişimde ise karşılıklı bireyler arasında sevgi ve güven oluşturulmaktadır. Hem sosyal değişim hem de ekonomik değişimde psikolojik ödüller, beğeni, sadakat ve statü gibi maddi katkılar da ortaktır. Örgüt içerisinde yöneticilerin çalışanlara değişim için maddi destek ve ödül sağlaması, çalışanın yeterliliğine ve bireysel sadakatini katkı sağlamakta, bu durumun sürdürülebilmesi için de bireylerin birbirine güven duyması gerekmektedir (Deluga, 1994: 316).

Sosyal değişim teorisinin temelinde değişim süreci bulunmaktadır. Hem çalışan hem de işveren arasındaki sosyal değişim etkileşimini ve beklentilerin karşılanmaması söz konusu olduğunda her iki tarafından nasıl davranacaklarını anlatmaya çalışmaktadır. Çalışan eğer örgütten beklentilerine karşılık bulamazsa, ya da vaat edilenler gerçekleşmezse işverenle aralarında yapılan psikolojik anlaşma yara almaktadır. Çalışanlar bu durumda eşitsiz bir çalışma ilişkisi olduğunu ve örgütün etkili işlemesi için katkılarına ihtiyacı olmadığını düşünmekte ve katkılarını azaltmaktadır. Çalışanların beklentilerinin karşılanması bu bağlamda oldukça önemlidir. Eğer örgütler vaat ettiklerini ya da beklenenleri yerine getirirlerse çalışanlarda bağlılık ve güven artmakta, aralarındaki ilişkiyi genişletme ve güçlendirmeye çalışmaktadır (Deluga, 1994: 320).

Bağlılığın ve güven duygusunun artması ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır. Böylece ekstra rol davranışı olarak da adlandırılan fazladan davranışlar sergilemeye devam eden çalışanlar örgütü başarıya götürmektedir. Ancak örgüt beklentileri ya da vaat ettiklerini karşılamazsa çalışanlar örgütten soğumakta, düşük performans sonucu örgüt başarısız olmaktadır (Bell ve Mengüç, 2002: 135).

2.2.3.2. Eşitlik teorisi

Yapılan çalışmalar sosyal değişim teorisi kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışlarında motivasyonun önemli olduğunu göstermektedir. Motivasyonun üst seviyelere ulaşması ve o seviyede kalması için eşitlik ilkesi ve dolayısıyla eşitlik teorisi ortaya atılmaktadır. Adams 1965’de geliştirdiği eşitlik teorisi ile bireylerin kendi ödül ve katkılarını diğer bireylerinkiyle karşılaştırdığını, karşılaştırma sonucunda eşitlik olmadığını gören bireylerin gerginlik ve yakınma durumlarının arttığını öne sürmektedir. Bu durumda bireyler ilk olarak kendi katkı ve ödülleri çoğaltmak için çaba göstermekte, eğer başarılı olamazlarsa katkılarını azaltmak için çalışma hızlarını düşürmektedir (İncir, 1990: 13).

Her iki durum da bireylerin örgütsel performansında, bağlılığında ve güveninde bir azalma görülebilmektedir. Bu durum da psikolojik anlaşmayı zedelemekte, dolayısıyla çalışanların davranışlarında olumsuzluklar ve tutarsızlıklar gözlenmektedir (İncir, 1990: 13).

2.2.4. Örgütsel vatandaşlığın boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili çok zengin bir literatür bulunmaktadır. Çalışmalarda genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları ele alınmakta, bağlantılı olduğu diğer kavramlar incelenmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelenmektedir.

Örgütsel vatandaşlığın boyutları ilk defa Smith ve diğerleri (1983) tarafından örgütsel vatandaşlığın tanımı ile birlikte belirlenmiştir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı genelleştirilmiş uyum, özgecilik (diğerkamlık) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Günümüzde örgütsel vatandaşlık boyutlarının belirlenmesinde bu çalışma ve belirlenen iki boyut oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

İki alt boyut Smith ve diğerleri tarafından tanımlandıktan sonra 1988'de Organ tarafından örgütsel vatandaşlığın boyutları sivil erdem, centilmenlik, vicdanlılık, nezaket ve diğerkamlık olmak üzere beşe ayrılmıştır (Organ, 1988: 25). Genel olarak literatürde kabul gören ve bu tezde esas alınacak sınıflandırma da bu şekildedir. Ancak bu sınıflandırmadan sonra 1990'larda boyutlarla ilgili çalışmalar devam etmiştir.

Lin (1991)'de örgütsel vatandaşlığı öz gelişim, disiplin, dürüstlük, uyum, çalışma arkadaşlarına yardım etme ve tanınma olmak üzere altı boyuta ayırmıştır. Yine 1991 yılında William ve Anderson, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt bazında ve birey bazında olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu öne sürmüşlerdir (Dash ve Pradhan, 2014: 19).

Podsakoff ve diğerleri 1997'de Organ tarafından yapılan 5 boyutu ele alarak üç boyutlu bir sınıflandırma yapmış, bu sınıflandırmada nezaket ve diğerkamlık boyutunu yardım davranışı adı altına alarak vicdanlılık boyutunu kaldırmışlardır (Al-Zubi, 2011: 221). 1997 yılında Organ bu çalışmadan hareketle tekrardan bir sınıflandırma gerçekleştirmiş ve bu sınıflandırmada görev bilinci, nezaket ve yardım etme olmak üzere üç boyuta ayrıldığını belirtmiştir (Organ, 1997: 85-97).

Bu çalışmaların hepsini meta analiz yöntemi ile Podsakoff ve diğerleri 2000 yılında toplamış ve örgütsel vatandaşlık davranışının kendi kendini geliştirme, sivil erdem, bireysel inisiyatif, örgütsel itaat, örgütsel sadakat, sportmenlik ve yardım etme olmak üzere yedi boyuta ayrıldığını belirtmişler. 2000 yılına kadar yapılan tüm çalışma ve boyutları içerdiği için bu çalışma oldukça dikkat toplamıştır. Ancak boyut sayısı fazla olduğu için birçok çalışma için uygun bulunmamakta, günümüzde genellikle Organ

(1988) tarafından yapılan beş boyut üzerine çalışmalar yapılmaktadır (Dash ve Pradhan, 2014: 19)

Özetle örgütsel vatandaşlık davranışı diğerkamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olmak üzere beşe ayrılmaktadır. Bu boyutlar aşağıda genel olarak ele alınmıştır.

2.2.4.1. Diğerkamlık

Diğerkamlık ya da “Altruizm” örgütsel vatandaşlık davranışının ilk boyutudur. Bu boyuta göre örgütteki bireyler, diğer çalışanlara destek verecek ve onlara yardımcı olacak davranışlarda bulunmaktadır. Genellikle diğerkamlık boyutunda çalışan öngörülerini ile yapılan ve ileride oluşabilecek problemleri önlemeyi amaçlayan yardım davranışları değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle örgütle alakalı yaşanabilecek problemlerde veya çalışanların örgütteki faaliyetlerinde diğer bireylere yardım etmede sergilediği davranışları ifade etmektedir (Gürbüz, 2006: 55).

Diğerkamlık bireysel sorunlarında diğer çalışanlara yardımcı olmak için yapılan istekli tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Diğerkamlık davranışı, genellikle herhangi bir durumla karşılaşıldığında belli bir çalışana yapılan direkt yardım davranışlarını içermektedir (Lepine ve diğerleri, 2002: 53). Bu davranışların istekli yapılması, bireylerin diğerkamlık boyutunu ön planda tutarak yardım etmesinden gelmektedir. Yani örgütsel vatandaşlık davranışlarının gönüllülük esasını diğerkamlık boyutu oluşturmaktadır. Zorlama ya da mecburiyet olmadan bireylerin yardım davranışı sergilemesi ve bu davranışlar sonucunda beklenti bulunmaması örgütün başarısı için önemlidir. Bunun yanı sıra gönüllü olarak diğer bireylere yardımcı olmak için yapılan bu davranışlar gelecekte işle ilgili problemlerin çıkmasını da önlemektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

Bireyler güçlü sezilere sahip olduğunda bugün sergilediği herhangi bir tutum ya da davranışın gelecekte ne gibi sonuçları olacağını tahmin edebilmektedir. Diğerkamlık boyutunda çalışanların birbirine yardım etmesi hedeflenmektedir ve bu yardım örgütün

rekabette üstün olması, verimliliğinin artırılması ve örgüte katkı sağlanması için yapılmaktadır. Yeni işe başlayanlara deneyimliler tarafından yardım edilmesi veya iş yükü çok olan bir çalışana destek verilmesi bu boyutu yansıtan davranışlardır. Genel olarak bu davranışlar çalışanların sorunlarını çözmek için yapılmakta, bu nedenle motivasyona artırıcı etkisi de görülmektedir (Jung ve Hung, 2008: 795).

Diğer çalışanların gereksinim duyduğu ve tek başına tedarik edemediği malzemeleri sağlamak, biriken işi çok olan çalışan arkadaşına yardım etmek ve yeni çalışmaya başlamış deneyimi az bireyler örgüt içinde işleyiş ve materyallerle ilgili bilgi vermek bu alt boyuta örnek verilebilmektedir (Podsakoff, 2000: 518; Organ, 1990: 96). İşe yeni başlamış bireylerden tüm işleri bilmesi ve herşeye hâkim olması beklenemez. İş anlaması ve her şeyi yapabilmesi için zaman ihtiyacı bulunmaktadır. Bazen hafta, bazen birkaç gün sürebilen bu süreç, para ve zaman kaybı olarak görülebilmektedir. Ayrıca çalışan çalışan iş yükünü kaldıramayacak kadar çok çalışabilmekte ve buna rağmen öğrenme gerçekleştirebilmektedir. Bu nedenle diğer çalışanların destek vermesi ve yardımcı olması oldukça önemlidir.

Diğerkamlık alt boyutunda yardımda bulunan çalışanın kendi işi olmayan bir işi yapması ve bunu gönüllü gerçekleştirmesi ana noktayı oluşturmaktadır. Örgüt içerisinde sergilenen iş birliği, yardımlaşma, dayanışma ve destekleme gibi pozitif davranışlar çalışanlar motivasyonları ve diğer çalışanlara olan güven düzeylerini artırmaktadır. Örgütte yardımlaşma ve iş birliğini gören çalışanlar örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çok çalışmakta, gönüllü olarak çok çalıştığı için de performansı artmaktadır.

2.2.4.2. Vicdanlılık

Vicdanlılık “bireyin örgüt için asgari düzeyde göstermesi gereken davranışların üzerinde performans göstermesi, mesai dışında ekstra çaba sarf etmesi” olarak tanımlanmaktadır (Castro ve diğerleri, 2004: 30). Bireyler işlerinde resmi olarak iş tanımında belirlenmiş görevini yerine getirmekte ve bu görevi yerine getirmek için çalıştığı zaman diliminde belli bir çaba göstermektedir. Bu zaman diliminde gösterdiği standart yani göstermesi gereken çabanın üstüne çıktığında ve bu çabadan çok performans sergilediğinde

vicdanlılık boyutu ön plana çıkmaktadır. Çalışanların kendilerine ait görevi zamanında bitirmek asıl görevleridir ancak mesai saati dışında çalışmak ve fedakarlıkta bulunarak fazla çaba harcamak vicdanlılık boyutundan gelmektedir. Vicdanlılık boyutunda yalnızca örgüte faydalı olmak beklentisi vardır ve çalışan herhangi bir ödül ya da geri bildirim beklememektedir. Gösterilen çabanın gönüllü olması da bu boyutun temelini oluşturmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 87). Gerçekleştirilen her bir görev gönüllü yapıldığı için başarı ve yüksek verim getirirken, zorla çalışıldığında sonuç her zaman verimsizlik ve başarısızlık olacaktır.

Örgütlerde işe alım aşamasında çalışanların karakteristik özelliklerine dikkat edilmektedir. Bir çalışanın düzenli ve titiz çalışması, yönetici ve çalışma arkadaşlarına saygılı olması ve herkesle iyi geçinmesi, işine sadık, dakik ve çalışkan olması oldukça önemlidir. Yani örgütler işe alımlarda çalışkanlık, sorumluluk, titizlik gibi özellikler aramada ve görevindeki başarısını bu şekilde tahmin etmektedir. Çalışkan, sorumlu ve titiz olmayan çalışanlar görevlerini başarı ile gerçekleştiremeyecektir. Bu nedenle nitelikli eleman arayışı günümüzde ön plana çıkmakta, bireyin eğitimi ve deneyimi ne kadar çok olursa olsun karakteristik özelliklerine de bakılmaktadır (Miller ve diğerleri, 1999: 11).

Vicdanlılık davranışı işin gereklerini ve iş ahlakını aşan görevlere gösterilmekte, bu nedenle gönüllü olarak yapılan ekstra rol davranışları kapsamına girmektedir (Jung ve Hong, 2008: 795). Çalışanların resmi görevleri dışında ekstra çaba harcayarak yaptıkları bu görevler bireysel fayda sağlamak ya da beklenti karşılamak için değil yalnızca örgütün başarı sağlaması için yapılmaktadır. Vicdanlılık davranışları örgüt içinde çok farklı biçimlerde yapılabilmektedir. Örgüt içinde çalışanlar her kural ve prosedürü kabul etmek de ve buna uygun davranışlarda bulunmaktadır. Çalışanlara verilen yükümlülüklerin gerektiği gibi yapılması, örgütün nizam ve düzenini olumsuz etkileyecek davranışlar sergilememesi, örgütün hedefine ulaşmasına ve başarıyı bulmasına yol açmaktadır. Bu nedenle başarı için harcanacak her bir ekstra çaba çok önemlidir (Podsakoff ve diğerleri, 2009: 123).

2.2.4.3. Nezaket

İngilizcede “courtesy” olarak ifade edilen nezaket boyutu, örgütte ileri zamanlarda yaşanabilecek sorunların önlenmesi için yapılan davranışları kapsamaktadır (Deluga, 1994: 316). Nezaket alt boyutunun temelini “ön görü” oluşturmaktadır. Çalışanlar ön görülerini dinleyerek bunlara güvenmekte ve gelecekte yaşanabilecek herhangi bir negatif durumu önleyebilmektedir. Böylece örgütün hasar görmesi engellenmektedir. Bunun için nezaket boyutunda çalışanlar, diğer bireyleri uyarmadan ya da bilgilendirmeden onların işlerini etkileyecek herhangi bir girişime ya da karara yönelmemektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

Örgüt bir defa yara aldığında yapılan uyarıların hiçbir önemi kalmamaktadır. Hasar durumunda hem zaman ve para kaybı yaşanmakta hem de sorunun çözülmesi için daha çok gayret ve çaba harcanması gerekmektedir. Ancak nezaket boyutunun getirdiği uyarı davranışı ile daha sorun oluşmadan önüne geçilmekte, böylece çalışanlar bilgilendirilerek örgüte verilecek zarar engellenmektedir. Öngörüğü esas alan bu boyutta örgüte gelecek zararların engellenmesi için örgüt çalışanlarına yardım etmek amaçlanmaktadır (Organ, 1990: 96).

Bireylerin diğer çalışanları etkileyecek bir davranışta bulunarak duyarlı bir şekilde ve düşünerek hareket etmesi, diğer çalışanların hukuk ve haklarına saygı davranması, görevlerin nasıl gerçekleştirileceği konusunda gereken bilgileri bilmesi gerekenlere aktarması nezaket alt boyutu davranışlarına örnek verilebilmektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2000: 518; Organ, 1990: 96). Nezaket alt boyutu kapsamında gerçekleştirilen bu davranışlar örgütle ilgili gelecekte çıkabilecek problemlerin engellenmesi için gönüllü olarak yapılmaktadır. Bireyler çalışma arkadaşlarına hassasiyet göstererek örgüt içinde düzeni sağlamakta, işleri gerektiği gibi ve zamanında gerçekleştirmektedir. Çalışma ortamında bireyler arası herhangi bir sorun, örgütün işleyişini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu tartışmalardan kaçınılmalı ve çalışanlar birbirlerine karşı saygılı olmalıdır (Jung ve Hong, 2008: 795).

2.2.4.4. Sivil erdem

Çalışanlar örgüte fayda sağlamak için işe alınmakta ve temel amaçları bu şekilde belirlenmektedir. Bunun sağlanması için örgütün geleceği bakımından önem gösteren ve örgüte fayda sağlayacağı düşünülen her türlü faaliyete katılım oldukça önemlidir. Sivil erdem boyutu bu durumla ilişkilidir ve örgütün varlığını sürdürmek, etkinliğini artırmak ve sürekliliğini sağlamak için çalışanların yaptığı tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Deluga, 1994: 317). Bireylerde sorumluluk duygusu ile ortaya çıkan sivil erdem davranışları, örgüte katkı sağlamak için çalışanların örgütle ilgili her toplantı, etkinlik ve faaliyete gönüllü katılımından oluşmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

Örgütte çalışanlar kendilerine yüklenen işleri gerçekleştirirken en iyi sonucu elde etmeye çalışmalıdır. Bunun için her türlü yarar sağlayıcı etkinliğe ve faaliyete katılım önemlidir. Bu doğrultuda sivil erdem boyutu çalışanın iş bilinci ve sorumluluğu ile yakından ilişkili görülmektedir. Çalışanlar iş tanımları doğrultusunda performans gösterirken bu boyuta göre daha önemseyerek ve dikkatli davranmalıdır. Sivil erdem boyutunda çalışanın örgüt hayatında sürekli aktif olması ve örgütün faydası için çalıştığı görülmektedir. Boyutun esasını örgütün faydasını gözetme ve gönüllü katılım oluşturmaktadır. Çalışanların örgütü geleceğe taşıyacak fikirler yaratması, fikirlerini net ve açık biçimde ortaya koyması, toplantı, etkinlik ve faaliyetlere gönüllü katılması ve aktif şekilde yer alması örgüte önemli katkılar sağlamaktadır. Yani örgütte çalışanların gelecek için çaba harcamaları ve yüksek performans sergilemeleri ne kadar önemliyse, sivil erdem bir gereği olarak verimlilik ve performansı artıracak fikir beyanında bulunmaları da o kadar önemlidir (Podsakoff ve diğerleri, 2009: 123).

Sivil erdem örgütün etkinliğini artırmak ve örgütü geleceğe taşımak için gereken ve yapıcı tavsiyeler içeren alt boyutu oluşturmaktadır. Örgütsel vatandaşlığın her alt boyutunda olduğu gibi sivil erdem de örgütün etkinliğinin artırılması amaçlanmaktadır. Bunun için örgütle ilgili fikirler beyan edilmesi, faaliyetlere gönüllü katılım oldukça önemlidir (Podsakoff ve diğerleri, 1997: 264). Örgütte toplantı ve faaliyete katılım iş tanımı ile de yapılabilmektedir. Bu nedenle alt boyutta gönüllülük esasının üstünde durulması oldukça önemlidir. Eğer çalışan toplantılara mecburi katılıyor ve çalışana

seçme hakkı tanınmıyorsa bu örgütsel vatandaşlık ve sivil erdem boyutu ile ilişkili olmamaktadır.

2.2.4.5. Centilmenlik

Bir örgütte her zaman problemler görülebilir. Hiçbir zaman problemi olmayan bir örgüt bulunmamaktadır. Bu problemlerle karşılaşıldığında çalışanların sergiledikleri davranışlara centilmenlik adı verilebilir. Yani centilmenlik boyutu örgütte oluşan herhangi bir problemde şikayetçi olmadan çözüm üretebilmekle ilişkilidir (Basım ve Şeşen, 2006: 87) Bu boyut iş yaşamında gerçekleşebilecek herhangi bir sorunda şikâyet ermemeyi, olay ya da kişilere gereken toleransı göstermeyi ve sorunlara karşı güçlü durmayı açıklamaktadır. Herhangi bir problem karşısında çözüm üretmek bazı bireyler için oldukça zorken, bazıları için kolaydır. Bireyin karakteristik özelliklerine göre bu durum değişebilmektedir. Bir sorun karşısında dayanıksız, ümitsizliğe kapılan ve yıkılan bireyler centilmenlik alt boyutundan oldukça uzaktır. Bu bireyler tam performans sergileyemeyecekleri için örgütler açısından da tehlike arz etmektedir (Organ, 1990: 96).

Centilmenlik, örgütün herhangi bir biriminde ya da işinde oluşabilen problemleri ya da can sıkıcı durumları tolere edebilmekle ilişkilidir. Çalışanlar bu durum ya olayların negatif yanlarına odaklandığında sürekli şikâyet etmekte ancak olumsuz yönler değil, olumlu yönler odaklandığında hoşgörü ile karşılamaktadır. Genellikle güçlü karakterli, çabuk pes etmeyen, tuttuğunu koparan ve dayanıklı bireyler centilmenlik sergilemekte, örgütler de bu gibi ayakları sağlam basan ve kendine güvenen bireyleri işe almaktadır (Podsakoff ve diğerleri, 2009: 123; Deluga, 1994: 317).

Örgütlerde centilmenlik boyutu yüksek olan bireylerin işe alınması oldukça önemlidir. Çünkü bu durum örgütün sürekliliğini doğrudan etkilemektedir. Örgüt içinde oluşabilecek problemler karşısında performansını ve verimliliğini düşürmeyen ve kayıpları minimuma düşüren çalışanlar örgütlerin sürekliliğini sağlamaktadır. Diğer boyutlarda olduğu gibi centilmenlik boyutunda da gönüllü olmak esastır ve zorla gerçekleştirilen hoşgörülü davranışlar bu boyuta girmemektedir (Jung ve Huong, 2008: 795).

2.2.5. Örgütsel vatandaşlığı etkileyen faktörler

Örgütün gelişimi için gönüllü olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olan faktörlerle ilgili çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda bu faktörler yapıcılar, göstergeler, öncüller ve belirleyiciler gibi değişik başlıklar altında ele alınmış ve araştırılmıştır (Özler, 2012: 112).

Örgütsel vatandaşlığı etkileyen faktörler ilk olarak örgütsel vatandaşlığı tanımlayan çalışma ile Smith ve diğerleri tarafından yapılmıştır. Bu çalışmaya göre iş doyumunu örgütsel vatandaşlık üstünde en etkili faktördür. Bu çalışmadan başka çalışmalar da bulunmaktadır. George ve Jones bu faktörleri hedefler ve normlar olmak üzere grupsal, ödüller, politikalar, örgüt yapısı olmak üzere örgütsel ve yetenek seviyesi ve rol tanımları olmak üzere üçe ayırmaktadır. Podsakoff ve diğerlerine göre liderlik davranışları, örgüt, iş ve çalışanın özellikleri, Organ ve Ryan'a göre ise lider desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş doyumunu başlıca faktörleri oluşturmaktadır (Aktaran Gürbüz, 2006: 57).

Bu çalışmalar doğrultusunda bu tez kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler Şekil 1.2'deki gibi ele alınmakta ve alt başlıklar şeklinde değerlendirilmektedir.



Şekil 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Etkileyen Faktörler.

2.2.5.1. Kişilik

Kişilik, bireylerde sosyalleşme süreci ile kazanılan ve doğuştan gelen özelliklerin tamamıdır. Sürekli olarak dıştan ve içten gelen iletilerin etkisinde kalmakta, bireyin kalıtsal, psikolojik, biyolojik ve edinilmiş bütün alışkanlıklarını, duygularını ve yeteneklerini yani bütün davranışlarını ifade etmektedir. Bu sebepler bireyin kişiliği, etrafında gelişen durumları algılamasını ve bu olaylara olan yorumunu etkilemekte, dolayısıyla her alanda performansını da olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Yücel ve Taşçı, 2008: 687-689). Örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerde bu durumu etkileyen ya da belirleyen en önemli etmenin kişilik özellikleri olduğu söylenebilmektedir (Kaygısız, 2013: 77-78; Hui ve diğerleri, 1999: 4).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilik arasındaki bağlantıyı araştırmak için gerçekleştirilen çalışmalar kişiliğin beş ana unsurunu kabul edilen dışa dönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal tutarlılık ve sorumluluk alt boyutları kapsamında ÖVD'yi ele almıştır. Bu çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik alt boyutlarının anlamlı ve olumlu ilişkiye sahip olduğu

saptanmıştır (Aktaran Özler, 2012: 115). Bu doğrultuda dışa dönük kişiliği olan çalışanların, sosyal uyarı ve çevreye daha duyarlı olmaları nedeniyle daha çok örgütsel vatandaşlık sergilediği, nevroitik ve içe dönük kişiliği olan çalışanların sorunlarla başa çıkmada duygusal olmaları, sorunlara karşı ilgi duymamaları ve kendi kaygılarıyla savaşmakla meşgul olmaları nedeniyle oldukça az ya da hiç örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini söylemek mümkündür (Atalay, 2010: 46).

Organ ve Ryan (1995), olumlu ve olumsuz duygusallık, vicdanlılık ve anlaşılabilirlik gibi kişilik etmenlerinin yönetici ve iş arkadaşları karşısında çalışanları belli yönelmelere hazır hale getirdiğini ve bunların da tutum ve davranışları etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bu doğrultuda direkt olmasa da bu etmenlerin dolaylı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi olduğunu söylenebilir.

Bettencourt ve diğerleri (2004), örgütsel vatandaşlık davranışlarının tutum, kişilik ve bilgi ile ilişkisini belirlemek için yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının en iyi belirleyicilerinin kişilik ve bilgi olduğunu saptamışlardır.

Chiaburu ve diğerleri (2011), beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için meta analiz gerçekleştirmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu saptandıkları çalışmada, duyarlılık, duygusal istikrar ve dışa dönüklüğün örgütsel vatandaşlığa etki ettiğini ancak açıklık ve yeterliliğin örgütsel vatandaşlık üstündeki etkisinin daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca çalışmada kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin görev performansının belirleyicilerini açıklamada kullanılabileceği saptanmıştır.

Altay (2015), örgütsel vatandaşlık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırladığı yüksek lisans tezinde, kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme arasında orta derecede anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca gelişime açıklık, uyumluluk, dışadönüklük ve sorumluluk beş faktör kişilik özelliği boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki

saptarken, duygusal denge boyutu ile ÖVD arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

2.2.5.2. Moral

Son yıllarda çalışma hayatında yapılan çalışmalar artmış, moral ve duyguların çalışma hayatında oldukça önemli olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara bağlı olarak genel olarak duyguların örgütün ayrılmaz bir parçası ve örgütle iç içe olan bir parça olduğu ve bu doğrultuda örgütte çalışanların duygu durumlarının değerlendirilerek iyileştirilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2011: 174).

Çalışanların olumlu hisleri ve yüksek moralleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemede etkili olmaktadır (Messer ve White, 2006: 67). Sosyal psikoloji de yapılan araştırmalarda ruhsal durumları olumlu olan çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve örgütün de bu durumu geliştirip, çalışanların ruhsal durumuna katkıda bulunması ile diğerkâmlık davranışlarının da olumlu yönde gelişme göstereceği saptanmıştır (Atalay, 2010: 46; Karaman ve Aylan, 2012: 41).

William ve Shiaw (1999), moral ve duygu durumunun örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini araştırdıkları çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların olumlu ve olumsuz duygu durumlarıyla ilişkili olduğunu, bir çalışan olumlu duygular içinde olduğunda örgütsel vatandaşlık kapsamındaki eylemleri gerçekleştirmeye daha niyetli olduğunu saptamışlardır. Aynı şekilde Bachrach ve Jex (2000), ruh hali ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki olduğunu belirlemiş ve bireylerin ruh hali olumlu olduğunda iş tanımları ve görevlerini daha geniş algıladıklarını saptamışlardır.

Baranik ve Eby (2016), yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının ruhsal durum ile ilişkisini incelemiş, birbiriyle bağlantılı olan bu iki unsurun, iş ve yaşam doyumuna da olumlu etkisi olduğunu saptamıştır.

2.2.5.3. İş tatmini

İşletmelerin faaliyet sürecinde kullandıkları çeşitli girdiler arasında insan kaynakları yer almaktadır. Mal ve hizmet üretim sürecinde bir işletmenin, en önemli ve yüksek maliyetli kaynakları arasında insan kaynağı veya diğer bir ifade ile işgücü maliyet yer almaktadır. Gerek işgücü maliyetinin yüksek olması ve gerekse işgücünün işletme açısında etkin ve verimli olabilmesi açısından, işgücünün tatmin edilmesini önemli kılmaktadır. Kuşkusuz üretim sürecinde insan kaynağı tek başına bir faktör olmamakla birlikte, işletmelerin makine, teçhizat, hammadde, vb. gibi diğer girdi kaynaklarının etkin ve verimli kullanılabilmesi, insan faktörüne bağlıdır. Dolayısı ile tüm işletmelerin temel ve belirleyici girdisi, insan kaynaklarıdır. İşletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi veya başarılı olabilmesi, çalışanların işletme amaçları doğrultusunda güdülenmesi ve harekete geçirilmesine bağlıdır (Tengilimoğlu, 2005: 29).

Çalışan bireylerin günlük yaşam sürelerinin önemli bir bölümü işlerinde veya iş yerlerinde geçmektedir. Dolayısı ile çalışanların işe ilişkin tatmin veya tatminsizlikleri gerek çalışan ve gerekse işletme amaçları açısından önem taşımaktadır (Demir, 2007: 98).

İş tatmini kavramı en basit ifade ile çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki (Çetinkanat, 2000: 2) veya genel tutumu (Tengilimoğlu, 2005: 27) olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini kavramı birçok açıdan ele alınarak tanımlanmış olmasına rağmen, örgütsel araştırmalarda en çok kullanılan tanım Locke (1976: 1304) tarafından yapılan; “Bireyin işine karşı geliştirdiği keyifli veya olumlu bir duygusal tutum” tanımıdır (Aktaran: Judge ve Klinger, 2008: 394). Locke’un kavrama ilişkin tanımından hareketle Hulin ve Judge (2003), iş tatminini; “Bireyin işine karşı duygusal, bilişsel ve davranışsal değerlendirmeleri sonucu ortaya koyduğu psikolojik tepkiler” olarak tanımlamıştır (Aktaran: Judge ve Klinger, 2008: 394). Çalışanların, işlerine ve işin tüm unsurlarına karşı geliştirdikleri duygusal tutumların bütünü olan “iş tatmini” (Alıncık ve Yılmaz, 2012: 66), kişiye göre değişkenlik gösterebilen, personelin işine karşı gösterdiği genel tutum ve davranışlarıdır. Kavrama ilişkin tanımlardan hareketle, iş tatmininin; çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz duygularının sonucu ortaya çıkan psikolojik durum olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısı ile iş tatmini, çalışanın işe ilişkin

değerlendirmelerinin ve çeşitli faktörlere bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterebilen bir sonuçtur denilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerle ilgili çalışmalarda iş tatmini sıklıkla değerlendirilmekte ve çalışmaların sonucunda önemli belirleyicilerinden birisi olduğu bulunmaktadır. Sosyal değişim teorisi ile açıklanan bu ilişki, örgütün adaletli oluşuna ve çalışma koşullarına göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Eğer örgüt adaletli değil ve çalışma koşulları sağlıksızda motivasyon eksikliği ve stres yaşanmakta, güven ve adalet duyguları zedelenen çalışanlar işten kaytarma, devamsızlık, şikayet etme ve hatta işten ayrılma eğilimi göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2011: 36).

Şartlar sağlıklı ve örgüt adaletli olduğunda ise işinden tatmini yüksek olan bireyler örgüt içi ilişkilerinde yapıcı ve olumlu olmakta ve daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Yani iş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışına doğrudan ya da dolaylı olarak etki etmektedir (Karaman ve Aylan, 2012: 36).

Tharikh ve diğerleri (2016), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkta iş tatminin ve işe olan tutumların etkisini belirlemek için yaptıkları çalışmada iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Weikamp ve Goritz (2016), Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatminin mesleki gelecekteki zaman perspektifine etkisini incelediği çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatminin doğrudan ilişkili olduğunu belirlemiş ve bu ilişkinin mesleki geleceklerinde tatmini etkilediğini saptamıştır. Yani bireyler mesleki hedeflerine ulaşmada ÖVD'leri yüksek olduğunda daha kolay ulaşmaktadır.

2.2.5.4. Psikolojik sözleşme

Örgüt ve çalışan arasında ilişkiyi başlatan ve sürekliliğini sağlayan sözleşme iki tür olarak ele alınmaktadır. Bunlardan birisi yazılı iş sözleşmesi iken, diğeri yazılı olmayan örtük

psikolojik sözleşmedir (Özler ve Ünver, 2012: 327). Psikolojik sözleşmenin genel nitelikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 7-8):

- Biçimsel olmayan, sübjektif ve gönüllülük esaslı sözleşmelerdir.
- Bireyin algısıyla direkt alakalı olduğu için bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.
- Her iki taraf sözleşme süresi boyunca birbirine bağımlıdır.
- Örgütün gelişimiyle aynı doğrultuda seyir izlemekte, dinamik yapıdadır.
- Duygusal açıdan önemli konularla alakalıdır ve ihlal durumunda kuvvetli duygu ve olumsuz ruh haline yol açabilmektedir.

Yapılan araştırmalar psikolojik sözleşmenin personel davranışlarına doğrudan etki ettiğini ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme isteğini kaybetmektedir. Yani psikolojik sözleşme gönüllü yapılan bu davranışların kaynağı olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sözleşme arasında direkt bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu psikolojik sözleşme algısı olan çalışanlar daha çok sergilemekte ve psikolojik sözleşme algıları düşük olan çalışanlarda hiç sergilememe ya da az sergileme görülmektedir. Sonuç olarak bireyin algıladığı psikolojik sözleşme örgütsel vatandaşla doğrudan bağlantılıdır (Robinson ve Morrison, 1995: 291-292).

Hui ve diğerleri (2004), psikolojik sözleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini incelemek için çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarında psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının dengesiyle ilişkili olduğunu, doğrudan olumlu ya da olumsuz olmasına yol açtığını saptamışlardır.

Atkinson ve diğerleri (2018) ise, Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının durumunu inceledikleri çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin, belirli örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin, ihlal duyguları ve ilişkisel sözleşmelerin yeniden değerlendirilmesiyle ilişkili olduğunu, bu etkilerin, karşılanmamış vaatlerin / beklentilere verilen tepkilerin kontrolünde sonra bile değişmediğini

saptamışlardır. Yani psikolojik sözleşme bir kez bozulduğunda ya da ihlal edildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışında tamir edilemeyen kısımlar oluşabilmektedir.

2.2.5.5. Liderlik

Liderlik, örgütü başarıya götürme sürecinde, örgüt üyelerinin fonksiyonlarını doğrudan etkileyen ve yönlendiren süreci tanımlamaktadır. Bu süreçte üye-lider ilişkisi ve liderin karakteristik özellikleri temel fonksiyonları belirlemektedir. Liderler, üyeleri belirli bir hedef doğrultusunda bir araya getiren ve hedefe ulaşmak için gereken yetenek ve bilgiye sahip olan bireylerdir. (Tengimillioğlu ve Yiğit, 2005: 377-378).

Liderin dürüst, tarafsız ve güven veren ilişkileri ve örgütlerin liderlikle ilgili yeteneklerinin gelişimini temel alan çalışanlar, örgütüne ve liderine tam güven duygusu beslemekte ve işinden tatmin olarak örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Bu durumda doğal olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını beraberinde getirmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

Liderlerin sahip olduğu özellikler, örgütsel vatandaşlık sergileme davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Lider desteği alan çalışanlar diğerkamalık ve vicdanlılık boyutunu geliştirmekte ve iş tatminini de artırmaktadır (Poyraz ve Aksoy, 2012: 186).

Çekmecelioğlu (2007) yaptığı çalışmada liderin destek verici davranış ve tutumlarının çalışanların örgütsel vatandaşlığı üzerinde vicdanlılık ve özgecilik boyutlarıyla anlamlı ve olumlu ilişkisi olduğunu saptamıştır. Liderlerin destekleyici yönetim tarzı benimsemesi ve tam katılımı teşvik etmesi, çalışanların birbirlerine işle ilgili durumlarda destek ve yardımcı olmasına, düzenlilik, devamlılık ve özgeciliğe katkıda bulunmakta ve örgüt yararına olan davranışlarla vicdanlılığı artırmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli belirleyicilerinden birisi olarak kabul edilen liderlik özellikleri kadar liderlik stilleri de önemlidir (Podkasoff ve diğerleri, 2000: 532). Arslantaş ve Pekdemir (2007: 269), etkili bir vizyon ile çalışanları motive eden ve

çalışanların kişisel gelişimlerine destek veren dönüşümcü liderlerin örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Burada ön plana çıkan ise liderin ilham verme, büyüleme ve bireysel seviyede çalışanlar ile ilgilenmesine olanak sağlayan nitelikleridir.

Podkasoff ve diğerleri (1990), Dönüşümcü lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisini belirlemek ve bu ilişkide güven ve memnuniyetinin rolünü belirlemek için yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlerin altı özelliği olan vizyon eklemek, uygun model sağlamak, grup hedefleri desteklemek, yüksek performans beklemek, bireyselleştirilmiş destek ve entelektüel stimulasyon özellikleri ile örgütsel vatandaşlığın beş boyutunu değerlendirmiştir. Yaptıkları çalışma sonucunda dönüşümcü liderlikle örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olduğunu saptamış ancak bu ilişkide güven ve memnuniyet değişkenliğinin aracı rol oynadığını belirlemişlerdir.

Wang ve diğerleri (2005), dönüşümcü liderlik, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide lider-üye değişiminin aracı rolünü belirlemek için yaptığı çalışmada, dönüşümcü liderlik ve görev performansı ile örgütsel vatandaşlık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide lider-üye değişiminin tam anlamda aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Lider-üye değişimi (LMX) teorisi, liderler ve takipçiler arasındaki iki yönlü (ikili) ilişkiye odaklanan liderliğe ilişki temelli bir yaklaşımdır. Liderlerin, astlarının her biriyle bir değişim geliştirdiğini ve bu lider-üye değişim ilişkilerinin niteliğinin astların sorumluluklarını, kararlarını ve performansını etkilediği öne sürülmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 219-220). Wang ve diğerlerinin çalışması bu doğrultuda lider üye değişiminin yani liderin çalışan ile birebir ilişkisinin doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini vurgulamakta ve liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi pekiştirmektedir.

2.2.5.6. Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, “üyelerin diğer bir insan grubundan ayrılmalarını sağlayan düşüncelerini ve çevrelerine verdiği tepkileri de etkileyen ortak karakterlerinin etkileşimsel bir bütünü” şeklinde tanımlanmaktadır (Gürdoğan ve Yavuz, 2013: 58). Örgüt kültürü tanımdan da

anlaşıldığı üzere yalnızca iş görenlerin değil, diğer insanların da etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Ayrıca, örgüt kültürü işletme dışı ve için gelen etkileşimlerle oluşmakla beraber, daha çok manevi değer ve amaçları kapsamaktadır. Yani, bir örgütün kültürü, beceri, strateji, sistem, stil, insan ve yapı gibi işletme içi ve dışı faktörlerle şekillenmektedir (Uzunçarşılı ve diğerleri, 2000: 14-18).

Örgüt kültürünün temelini sağlamlaştıran ise, kurumsallaşmadır. Kurumsallaşma genel olarak kurumlarda devamlı olarak değişen çevre şartlarına uyum sağlayabilmek için gereken sistemleri kurmakta ve bu şekilde gelişmelere uygun kurumsal yapının oluşturulması ve bireylere bağımlı olmayan prosedürlere, standartlara ve kurallara sahip olması sağlanmaktadır (Sönmez ve Toksoy, 2011: 56). Bu şekilde kurumlar kendilerine özgü iş standartları ve prosedürlerine sahip olabilmekte ve kültür haline getirdikleri bu özellikleri ile diğer kurumlardan farklı bir kimliğe ulaşmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu durum, kurumsallaşmaya doğru giden bir adımı oluşturmaktadır (Aydemir ve diğerleri, 2004: 608).

Bir işletmenin rekabette uzun süre ayakta kalması için en önemli öge, herkes tarafından paylaşılan inanç ve değerler, yani kurum kültürüdür. Kurum kültürü ise, etkin iletişim, ödül ve terfi sistemi, maaş sistemi, iş görenlerin kendini tanımlayabilmesi, tüm birimlerin ortak hedefe ulaşmak için iş birliği içinde çalışması, risk alımı ve inisiyatif kullanımı faktörlerinden oluşmaktadır. Bu faktörler, bir kurumda ilke ve hedefleri belirleyen ve kurumdaki yönetimin belli bir sistemde yapılabilmesini sağlamaktadır (Özkara, 1999: 89). Bir kurumda ki kurum kültürünün gelişmişlik seviyesi de kurumsallaşma sürecinin gelişimini doğrudan etkilemekte ve birbirine paralel etki göstermektedir (Sönmez ve Toksoy, 2011).

Örgüt kültürü örgütsel vatandaşlık davranışı ile oldukça yakından ilişkilidir ve ikili ilişki ile ilgili yerli ve yabancı literatürde çok fazla çalışma bulunmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2012: 202).

İpek (2012), örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel kültür algılarının ilişkili olduğu belirlemiş ve örgütsel vatandaşlık davranışın belirleyici olarak örgütsel kültür algısının

kullanılabileceğini saptamıştır. Koşar ve Yalçinkaya (2013), yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgüt kültürünü ele almışlardır. Yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt kültürü ile ilişkili olduğu, örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışına da etki ettiğini saptamışlardır.

Yerli literatüre benzer şekilde yabancı literatürde iki kavramı ilişkili bulmaktadır. Mohanty ve Rath (2012), örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için çalışma gerçekleştirmiş ve çalışma sonucunda örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirleyicisi olduğunu saptamıştır.

2.2.5.7. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, bireyin örgüt içindeki faaliyetlerin tamamı ile ilgili adalet algısıyla ilişkilidir. Terfiler, cezalar, ödüller ve ücretler gibi örgüt içi uygulamaların adaletli şekilde paylaşımı, alınan kararların değerlendirilmesi ve uygulanması sürecinde adaletin sağlanmasını kapsamaktadır (Pelit ve Bozdoğan, 2014: 38). Örgütsel açıdan yararlı olduğu düşünülen unsurların adil şekilde paylaşılması ve örgüt içindeki süreçlerin adil şekilde yürütülmesi örgütsel adalet ile açıklanmaktadır (Bozlağan, 2009: 272-273).

Örgütsel adalet literatürde üç boyut olarak ele alınmakta ve yapılan çalışmalar bu üç boyuta odaklanmaktadır. Bunlar etkileşim adaleti, işlemsel adalet ve dağıtım adaleti şeklindedir (Tokgöz, 2011: 366).

Etkileşim adaleti, karar vericilerin resmi uygulamaları hazırlaması ve açıklamasının adaletli algısını ifade etmektedir. Yani kararı alanlar ve kararı uygulayanların karşılıklı etkileşimini temel almaktadır. Yönetici ve çalışan arasında adillik yalnızca maddi öğeler ile değil, psikolojik ve sosyal değerler ile de değerlendirilmekte ve kararların verilmesi ve uygulanmasında saygılı davranma, empati ve sosyal duyarlılık gibi öğeler de etkileşim adaleti kapsamına girmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 186-187).

İşlemsel adalet, örgütte verilen kararların ve uygulama süreçlerinin çalışanlarca adil algısını ifade etmektedir. Örgüt içi kararlar çalışanlar tarafından hem kararın verilmesi hem de uygulanması açısından adil olarak algılanmıyorsa çalışanların kararları benimseme konusunda sorun yaşanmakta ve etkili sonuçlar alınamamaktadır (Pelit ve Bozdoğan, 2014: 39).

Dağıtım adaleti ise örgütsel ödüller ve kaynakların adil bir şekilde çalışanlara sunulması ve dağıtılmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda örgüt, maddi ve manevi fayda unsurlarını, örgüte katkı oranlarına bakarak adaletli şekilde dağıtmalıdır (Bozlağan, 2009: 273).

Çalışanlar gerek kararların alınması ve uygulanmasını gerekse kaynakların dağıtımını adaletli olarak algıladıklarında örgütün kendilerini önemseydiğini düşünmekte ve doyuma ulaşabilmektedir. Kendilerine saygı duyan örgütte çalışan bireyler, bunun mutluluğu ve gururu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ile yararlı ve gönüllü davranışlar sergilemektedir. Yani örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunmakta ve “sosyal etkileşim teorisi” olarak adlandırılan karşılıklı fayda ile örgütsel vatandaşlık davranışları artırılmaktadır. Tam tersi, adaletin olmadığını düşünen bireyler ise savunma mekanizması olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını kullanarak, herhangi faydalı bir davranışa yönelmemektedir (İplik, 2010: 96).

Poyraz ve Kara (2009), örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirlemek için yaptıkları araştırmalarında örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Etkileşim adaletinin, prosedür ve dağıtım adaletine göre örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde daha etkili olduğunu da belirlemişlerdir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014), örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlığa etkisi ve bu ilişkide örgütsel özdeşlemenin rolünü incelemek için yaptıkları çalışmada örgütsel adalet algısı ile vatandaşlık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide tam aracılık rolü olduğunu belirlemişlerdir.

Musingudin ve diğeri (2017), örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ve iş doyumuna üstüne etkisini inceledikleri çalışmada örgütsel adalet değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu bir etkisi olduğu, İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu bir etkisi olduğu ve bu etkinin örgütsel bağlılığa da etki ettiği, örgütsel adaletin de iş tatminini etkilediği ve son olarak bu kavramlarının her birinin birbirini doğrudan ve dolaylı etkilediğini saptamışlardır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının özellikle kamu eğitim kurumlarında çalışanlar da bu değişkenlere çok etkili olduğu da belirlenmiştir.

2.2.6. Örgütsel vatandaşlığın sonuçları

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan çalışmalarda moral, liderlik, kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi faktörlerin, bu davranışın belirleyicileri olduğu belirtilmektedir. Bu belirleyicilerin yanı sıra örgütsel vatandaşlığın sonuçları da çalışmalarda ele alınmakta genellikle çıktıları, etkileri, fonksiyonları gibi başlıklarla değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlığın sonuçları genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılarak ele alınabilmektedir (Podsakoff ve diğeri, 2000: 534-548). Bireysel ve örgütsel sonuçlar aşağıda başlıklar şeklinde ele alınmaktadır.

2.2.6.1. Bireysel sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli bireysel etkisi, yardımlaşma eğilimini artırmasıdır. Örgüt içerisinde yardımlaşma eğiliminin artması bireyler arasında iyi ve etkili iletişim ve ilişkiler gelişmesini sağlamakta ve bunun yanında barışçıl ve huzurlu bir örgüt iklimi oluşturulmasına taban sağlamaktadır. Yani yardımlaşma sonucu ile çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliği güç kazanmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 119).

Çalışanlar arasında çatışmadan çok yardımlaşmanın olması, bu ilişkilerin herkesçe benimsenmesi hem iş tutumlarını hem de çalışanların performansını dolaylı ve doğrudan olumlu şekilde etkilemektedir. Çalışanlar arasındaki işbirlikçi yaklaşım ve iletişimin güçlü olması, moral düzeyini geliştirerek, çalışanların motivasyonlarını artırmakta ve dolayısıyla stresten ve olumsuz etkilerinden korunma sağlamaktadır. Ruh halleri pozitif

olan bireyler düşüncelerini de pozitif yönlendirmekte ve moral seviyelerinin yüksek oluşu performanslarını yükseltmelerine neden olmaktadır. Ayrıca iletişim ve yardımlaşmanın varlığı, grup çalışmalarını örgüt içinde artırarak, örgütün etkinliğine de olumlu etki etmektedir. (Özler, 2012: 122).

Örgütsel vatandaşlık davranışları gönüllüğe dayalı ve fedakarlık isteyen davranışlardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren bireylerde fedakarlık ve sorumluluk duygusu diğer bireylere göre daha yüksek olmaktadır. Özellikle sorumluluk bilinci taşıyan bireyler, vicdani açıdan kendilerini daha huzurlu hissetmekte ve bu durum olumlu tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır. Çalışanların sorumluluk sahibi olması aynı zamanda bilinçli düşünce yapısına sahip olmalarına ve girişimci olmalarına da yol açmaktadır. İleri görev bilinci ve sorumluluk taşıyan bireyler liderleri tarafından az denetlenmekte veya öz denetleme hakkı kazanarak kendilerini denetlemektedir. Gönüllü olan ve herhangi bir karşılık beklenmeyen bu davranışları gösteren çalışanlar, örgütsel vatandaşlık sonucunda ödüller alabilmekte ve ödül almaları onları daha çok isteklendirmektedir. Liderlerin kendisini fark ettiği ve ödüllendirildiğini bilen çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş tatminleri de olumlu gelişim göstermektedir (Özler, 2012: 122-123).

Örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel öğrenmeye katkıda bulunurken, çalışanlarda “destekleyici rekabet” anlayışını da geliştirmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte olan güvenlerini artırmaktadır (Bozlağan, 2009: 280).

Her ne kadar örgütsel vatandaşlık gönüllü davranışları içerse ve bu davranışı sergileyen bireyler herhangi bir karşılık bekleme de önemseyen işletmelerde terfi, ödül, maaş artışı ve performans değerlendirmesinde yüksek not gibi bireysel çıktıları da olabilmektedir (Bergeron ve diğerleri, 2013: 958).

2.2.6.2. Örgütsel sonuçları

Örgütsel vatandaş davranışında birey üzerinde görülen olumlu etkiler zaman içerisinde birleşerek örgüte etki etmektedir (Sezgin, 2005: 329). Örgütsel vatandaşlık davranışın bireysel sonuçları düşünüldüğünde, olumlu etkilerin örgüte olumlu, olumsuz olanların ise olumsuz yansıyacağı düşünülebilmektedir (Özler, 2012: 122).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt yararına ve gönüllü sergilendiği göz önünde bulundurulduğunda, örgütün sosyal mekanizmasına bu davranışların doğrudan etki edeceği düşünülebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanlar arası dayanışma ve yardımlaşmayı temel aldığından örgüt içinde örgütün kendisi ve işlevleri ile alakalı problemlerin oluşmasını önlemede etkili olmaktadır. Ayrıca olumlu etkilerin tamamı hem örgütsel performansa olumlu etki etmekte hem de bu yolla örgütsel etkinliğe olumlu etki etmektedir (Karaman ve diğerleri, 2008: 44).

Örgütsel vatandaşlığın bireysel ve örgütsel sonuçları birbirleriyle ilişkilidir ve bireysel performans doğrudan örgütsel performansa yansımaktadır. Bireysel seviyedeki katkı ve çabayı ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı, kolektif bir hale gelerek örgütün tamamına etki etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireylerden örgüte ve örgütlerden toplumların sağlık ve refahına olumlu etki edeceği düşünülmektedir (Özler, 2012: 124).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel başarı, etkinlik ve örgütsel performans üstündeki etkileri doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışının genel olarak örgütsel sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Bozlağan, 2009: 280-281):

- Örgütler daha cazibeli ve çekici hale gelmekte ve işgücüne olan ilgi artmaktadır.
- Örgütteki düzenleme ve kurallar daha çabuk benimsenmekte ve uyum sağlanması daha kolay olmaktadır.
- Örgüt içerisinde yapılan yenilik ve değişime direnci azaltmakta ve daha rahat ve hızlı yenilik ve değişime olanak sağlamaktadır.

- Örgüt dışında oluşan değişimlere örgütün ayak uydurmasını kolaylaştırmaktadır.
- Çalışanların örgütsel hedef, amaç, misyon ve vizyonu benimsemeleri ve bunlara odaklanmalarına katkı sağlamaktadır.
- Örgüt kültüründe yenilenme ve değişim gereksinimlerine göre gelişimi teşvik etmektedir.
- Çalışanlara, herhangi bir probleme en kısa ve kolay yoldan çözüm bulmayı sağlayacak bakış açıları yaratmaktadır.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Tezin kavramsal çerçevesinde önemli yer tutan örgütsel özdeşleşme kavramı, teorileri, örgütsel özdeşleşmenin sebepleri, örgütsel özdeşleşmenin boyutları, bireysel ve örgütsel öncülleri ve örgütsel özdeşleşmenin sonuçları aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.3.1. Örgütsel özdeşleşme kavramı

Globalleşme ve yaşanan teknolojik gelişimler ile birlikte, çevre ve rekabet ortamı şartları da gelişmiş ve örgütler bu değişime uğramış ve hızlı değişimini sürdüren ortamda varlığını sürdürmekte zorlanmaya başlamıştır. Bu durum örgütleri tüm kaynaklarında olduğu gibi insan kaynakları bakımında da etkilemektedir. Bu sebeple hem örgüt hem de çalışanlar açısından örgütsel özdeşleşme daha da önem kazanmıştır. Sürekli değişen ve gelişen ortama ayak uydurabilmek için örgütler, çalışanların özdeşleşmesini sağlamak ve var olan özdeşleşmeyi daha güçlü hale getirmek istemektedir. Bireyler güçlü bir özdeşleşme ile örgütlerine bağlı olduğu, örgütün varlığını kendi varlıkları gibi hissetmekte ve örgütle özdeşleştiiren duygular hissetmektedir. Çalışanların bu duygularını pekiştirmek için örgütler, yeterli yetenek ve bilgiye sahip olan ve örgüt çıkarlarını benimseyen çalışanlara önem vermekte ve bu bireylerin örgütün performans ve üretkenliğini artıracaklarını düşünmektedir (Balcı ve diğerleri, 2012: 51). Bu sebepler örgütsel davranış değişkenleri arasında örgütsel özdeşleşme oldukça önemli bir yere sahip olmakta ve çalışmalar bu konuya odaklanmaktadır (Ge ve diğerleri, 2010: 169).

Günümüzde örgütler içerisinde çalışan ve örgüt arasındaki bağlantı, bireyin örgüte ve örgüt içerisindeki diğer çalışanlara karşı tutum ve davranışlarıyla belirlenmektedir. Bu davranışlar birey ve örgütün psikolojik ilişkisi şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme kavramında anahtar rol oynamaktadır. Örgütler çalışanlardan iş tatmini, sadakatle hareket etme, bağlılık hissi ve örgütü sevmeye gibi duyguları hissetmesinden öte, benlikleri ile örgütü özdeşleştirecek kadar bütün haline gelmelerini istemektedir (Polat, 2009: 13).

Bu durum genel olarak örgütsel özdeşleşme kavramıyla ifade edilmekte ve “çalışanların çalıştıkları organizasyon ve kurumları tanıtmakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994: 240). Yani, örgütün kimliğini ve varlığını, kendi hedef ve varlıkları gibi benimseyen ve kendilerini örgütle özdeşleştiren bireylerde örgütsel özdeşleşme gerçekleşmiş olmakta, algı düşük olduğunda ise bu durum gerçekleşmemektedir (Çakınberk ve diğerleri, 2011: 93).

Günümüz örgütlerinde rekabet şartları içerisinde örgütün, diğer örgütlerden farklı olması ve rakiplerine üstünlük sağlayabilmesi için insan kaynağından daha çok verim alınması ve insan kaynaklarının performansının artırılmasının önemi artmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme rakiplere üstünlük sağlayabilmek için çalışanın performansını artıran önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bireylerin örgüt ile özdeşleşmesi ve örgütü kendisi gibi benimsemesi, örgüt kararlarına bağlılığının ölçülmesi ile ölçülebilmektedir. Birey örgütün vizyon ve misyonu ile kendi hedef ve amaçlarını karşılaştırdığında, örgüt menfaatleri ile kendi menfaatlerini ortak gibi gördüğü zaman özdeşleşme gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda özdeşleşmiş bir çalışanın örgütte verimliliği ve örgütten memnuniyeti de artmaktadır. Çalışanın verimliliğindeki yükselme ile özdeşleşme sürecinde bireyin örgüte karşı kurduğu duygusal bağ da güçlenmekte ve bu durum sadakat ve müşteri memnuniyetine olumlu yansiyarak, örgütün genel performansını artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 2001: 197).

Genel olarak literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel kimlik ile karşılaştırıldığı ve iki kavramın çakıştığı görülmektedir. Örgütsel kimliğin bir sonucu olarak gelişen örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimliğe bağlıdır ancak ikisi aynı kavramı

ifade etmemektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Kimlik bireylere ait kaynak ve kuralları ifade ederken, özdeşleşme çalışanın diğer çalışanlarla etkileşim ve iletişim kurarken kullandığı kimliğin kaynak ve kurallarını kullanan yapıyı ifade etmektedir. Bu sebeple kimlik ve özdeşleşme kavramlarının ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

Özdeşleşme kavramı, sosyal kimlik teorisinden temel almaktadır. Literatürde sosyal kimlik teorisi ile özdeşleşmenin açıklandığı birçok tanım bulunmakta ve buna dayalı olarak “ben kimim” sorusuna yanıt alınma sonucunda tanımlama yapılmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989: 20-22). Literatürde yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekildedir:

Örgütsel özdeşleşme, “bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısı” olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 34 Akt. Karabey ve İşcan, 2007: 233).

Örgütsel özdeşleşme “çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı veya örgüte aidiyet algısı oluşmasıdır veya kişinin genel olarak kendini tanımlamasında kendini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasını içeren bir süreçtir” (Sökmen ve Bıyık, 2016: 223).

Örgütsel özdeşleşme “iş gören ile örgüt arasındaki bağıın altını çizen temel bağlantı veya anahtar görevini gören psikolojik bir alan olarak görüldüğü için, örgütteki birçok önemli tutum ve davranışı açıklayan bir kavram olarak düşünülmekte ve örgütsel özdeşleşme, iş görenlerin örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmalarını sağlamaya yardımcı olacak bir araç” olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).

Örgütsel özdeşleşme, “bireyin kendini ifade etmekte kullandığı vasıflar ve amaçlar ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan vasıf ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesi”dir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşme, “Örgütsel özdeşleşme, birey örgütün özünü ya da kendisini tanımladığını inandığında ortaya çıkan psikolojik bir durumdur” ve “kişinin örgüt hakkındaki inançları ile kişinin kimliğinin bütünleşmesini içermektedir” (Pratt, 1998: 172).

Bireyin özdeşleşmesinde örgüt kimliği duyuşsal ve bilişsel temel oluşturmaktadır (Hatch ve Schultz, 2000: 16). Duyuşsal boyut, birey ve örgüt arasında meydana gelen duygusal bağıllık ve çalışanın örgütüne hissettiğı pozitif duygulardır. Duygusal boyut sadakat, verimlilik, memnuniyet, motivasyon, iş birliğini içermekte ve örgütte destekleme görevi görmektedir. Bilişsel boyut ise bireyin örgütün değerlerini benimsemesi ve örgütün bir parçası olduğunu benimsemesidir (Aliyev, 2014: 76; Van Dick, 2001: 270).

Çalışanların örgütleri ile özdeşleşme seviyeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır (Gioia ve diğerleri, 2000: 63-81). Bir örgütün parçası olan çalışanın kimlik algısı, diğer kimliklerine göre daha ön plana çıkıyorsa, o bireyin örgütüyle özdeşleşmesinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239). Genel olarak çalışanların örgüt ile özdeşleşme seviyeleri arttıkça örgütsel bakış bakımından düşünme ve hareket etme seviyesi de artmaktadır (Polat ve Meydan, 2010: 148).

Özdeşleşme gelen olarak üç ana bileşenden oluşmaktadır. Özdeşleşmenin ilk önemli bileşeni, bireyin örgüt değeri ve amaçlarını kabul etmesi ve bunlara inanmasıdır. İkinci bileşeni, çalışanların örgütte aldığı görevlerden hoşnutluk seviyesinin özdeşleşme seviyesine etkisinin bulunmasıdır. Üçüncü bileşeni ise, çalışanların saygınlık, kariyer ve maaş bakımından daha iyi şartlarda çalışma olanağı olması şartında dahi örgütünden ayrılmayı düşünmemesidir (Polat ve Meydan, 2010: 148; Hall ve diğerleri, 1970: 176-177).

2.3.2. Örgütsel özdeşleşme teorileri

Örgütsel özdeşleşmenin açıklanmasında sosyal kimlik teorisi ve benlik sınıflandırma teorisi oldukça önemlidir ve bu teoriler aşağıda ele alınmaktadır.

2.3.2.1. Sosyal kimlik teorisi

Kimlik insan davranışını anlamının anahtarıdır. İnsanlar kendilerini anlamak ve tanımak için çaba sarf etmekte, bu çabaları bireysel şekliyle kalmamakta, ayrıca aidiyet hissettiğı grup ve çalıştığı örgütlerin kim olduğunu anlayabilmek için de çaba harcamaktadır. Bu

doğrultuda örgütlerin kimlik çabaları da bireyler kadar yoğun olmakta ve bireyler bu çaba sonucunda örgüt kimliğini ne kadar pozitif algılasa, kendisini örgüte o kadar ait hissetmekte ve işinden keyif almaktadır. İşinden keyif alan bireyler ise çevresinden onay aldığı için daha iyi performans sergilemeye çaba göstermektedir (Polat, 2009: 9).

Birey kimliğini örgüt kimliği ile özdeşleştirdiğinde özdeşleşme duygusunu yaşamaya başlamaktadır. Örgütsel kimlik göz önünde bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşme çalışanın kendisini örgüte ait hissetmesi ve o örgütün bir üyesi olarak kendisini algılaması olarak ifade edilebilmekte ve bu örgütsel özdeşleşmenin en açık ve net tanımını oluşturmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 102).

Sosyal kimlik teorisi, sosyal kimlik kavramından köken almakta ve “kişinin sosyal bir gruba ya da gruplara olan üyeliğinden dolayı bu üyeliğe karşı duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen sosyal bağlamın bir parçası” olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1978: 63). Sosyal kimlik teorisine göre kimlik sosyal ve kişisel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sosyal kimlik, sosyal gruplara olan katılımdan edinilen özellikler iken, kişisel kimlik ise kişinin kendine has özellikleridir ve bedensel özellikler, ilgi alanları, yetenekler ve psikolojik özellikleri ifade etmektedir (Tokgöz, 2012: 39).

Sosya kimlik özellikle “ben kimim” sorusuna cevap vermede önemlidir. Örneğin bir erkek kendisi “ben erkeğim” diyen bir grubun üyesi olarak ifade edebilmektedir. Bir birey kendisi ait gördüğü ve kimliğini açıklama kullandığı grupların içerisinde sembolik ve gerçek üye olduğunu düşünmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 21).

Sosyal kimlik teorisi, bireylerin psikolojisini şu şekilde açıklamaktadır (Van Dick, 2001: 269):

- Olumlu bir kimlik, kişinin içinde bulunduğu diğer gruplarla karşılaştığında kendi grubunu olumlu değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.
- Bireylerin kendi saygısı, gruplara ait olma duygularından kazandıkları sosyal kimlikten temel almaktadır.

- Bireyler kendilerine olan saygıyı kazanmak ve bu saygıyı korumak için motivasyon olmaktadır.

Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler kendilerini yaş, cinsiyet ve dini eğilimler gibi çeşitli sosyal niteliklere göre gruplandırmaktadır. Bu gruplar, prototip karakter olarak adlandırılan üyelerin niteliklerine göre sınıflandırılmaktadır. Bireyler kendilerini ve diğer insanları sosyal sınıflandırma yoluyla sosyal açıdan anlamlı üniteleri ayırarak yaşadıkları çevreyi düzenlemektedir. Bu düzenleme ile bireyler içinde buldukları grup, içinde bulunmadıkları ve karşı olarak gördükleri grup olarak sosyal çevrelerini sınıflandırmaktadır (Karacabey, 2005: 6).

Bu seviyede sosyal sınıflandırma iki amaca hizmet vermektedir. İlk amacı, bireylerin diğer insanları sistematik şekilde gruplara ayırmasını, sosyal çevrelerini üniteler şeklinde düzenlemesini, ikinci amacı ise sosyal çevrede kendi yerini bulmasını ve kendisini sosyal grup içinde tanımlamasını sağlamaktır. Özetle özdeşleşme örgütsel kimliğin bir sonucu ve sosyal kimliğin bir parçasıdır (Ashforth ve Mael, 1989: 20-21). Buradan hareketle örgütsel kimlik, örgütün taşıdığı niteliklerin çalışanlarca yorumlanmasını ifade ederken, özdeşleşme örgütte çalışanların yorumlama ile kimliklerini şekillendirmesini ifade etmektedir (Tüzün, 2006: 53).

Sosyal kimlik teorisinde, kişinin sosyal çevresinde aldığı konumun saptanmasını sağlayan benlik sınıflandırma gereksinim güdüsü de ele alınmaktadır (Tümer, 2010: 59).

2.3.2.2. Benlik sınıflandırma teorisi

Benlik sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik teorisinin devamı olarak ele alınmakta, kişilerin kendilerini farklı derece ve düzeylerde sınıflandırmasını ana varsayım olarak kabul etmektedir. İnsanlar kendilerini benzeri bulunmayacağını düşündüğü biçimde bireysel seviyede ve grup içinde diğer bireylerden farklı olarak grup üyesi şeklinde grup seviyesinde sınıflandırmaktadır (Van Dick ve diğerleri, 2005).

Benlik sınıflandırma teorisi, grupta bulunan belirli orandaki bireyin, kendilerini aynı sosyal sınıfın üyeleri olarak algılamaları ile oluşmaktadır (Van Dick ve Wagner, 2002:

130). Benlik sınıflandırma sürecinde kişiler hem kendilerini hem de içinde buldukları sınıfları bilişsel açıdan temsil eden prototipi meydana getirmekte ve bu prototipleri birbirleri ile alakalı olan nitelikleriyle bir araya getirerek grupları ve insanları diğer gruplardan farklı kılacak şekilde tanımlamayı oluşturmaktadır (Ertürk, 2003: 17).

2.3.3. Örgütsel özdeşleşme modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri ile özdeşleşmenin hangi şartlar altında farklılaştığı ve çalışanın bireyle olan bağının oluşumu açıklanmaktadır. Literatürde genel olarak öne çıkan özdeşleşme modelleri “Kreiner ve Ashforth Modeli”, “Reade Modeli” ve “Scott, Cormann ve Cheney Modeli”dir (Çırakoğlu, 2010: 13).

2.3.3.1. Kreiner ve Ashforth modeli

Kreiner ve Ashfort modelinde, özdeşleşme 4 alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlar güçlü özdeşleşme, kararsız özdeşleşme, tarafsız özdeşleşme ve özdeşleşmeme şeklindedir.

Güçlü özdeşleşme alt boyutunda çalışanın gelecekte örgütünde işe devam edecek yetenekte ve örgüte olan üyeliğini sürdürme isteğinde olması ön plana çıkmaktadır. Eğer çalışan güçlü bir özdeşleşme ile örgütüne bağlı ise, kendi hayati hisleri örgütün sürekliliğini sağlamak için bütün haline gelmektedir. Güçlü özdeşleşme genel olarak iki etki göstermektedir (Dutton vd., 1994: 254):

- Çalışanın örgütte diğer çalışanlara katkı sağlamak için ek ve doğrudan bir çaba harcamasını sağlamaktadır.
- Bireylerarası dinamikler harekete geçmekte, çalışanlar içinde olduğu örgütün üyesi olarak iş birliği kurmakta ve örgütün üyesi olmayanlarla rekabet içine girmektedir.

Kararsız özdeşleşme, “çatışan özdeşleşme” olarak da adlandırılmaktadır. Çağdaş örgütlerin kompleks yapıları çalışanlarda değer, amaç ve inanç kaybıyla çalışanları eş zamanlı şekilde hem özdeşleşme hem de özdeşleşmemeye itebilmektedir. Bu durumda

kararsız özdeşleşme alt boyutu ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanlar, kararsız özdeşleştikleri örgütlerinin bazı niteliklerini kabul etmekte, ancak bazılarını etmemektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).

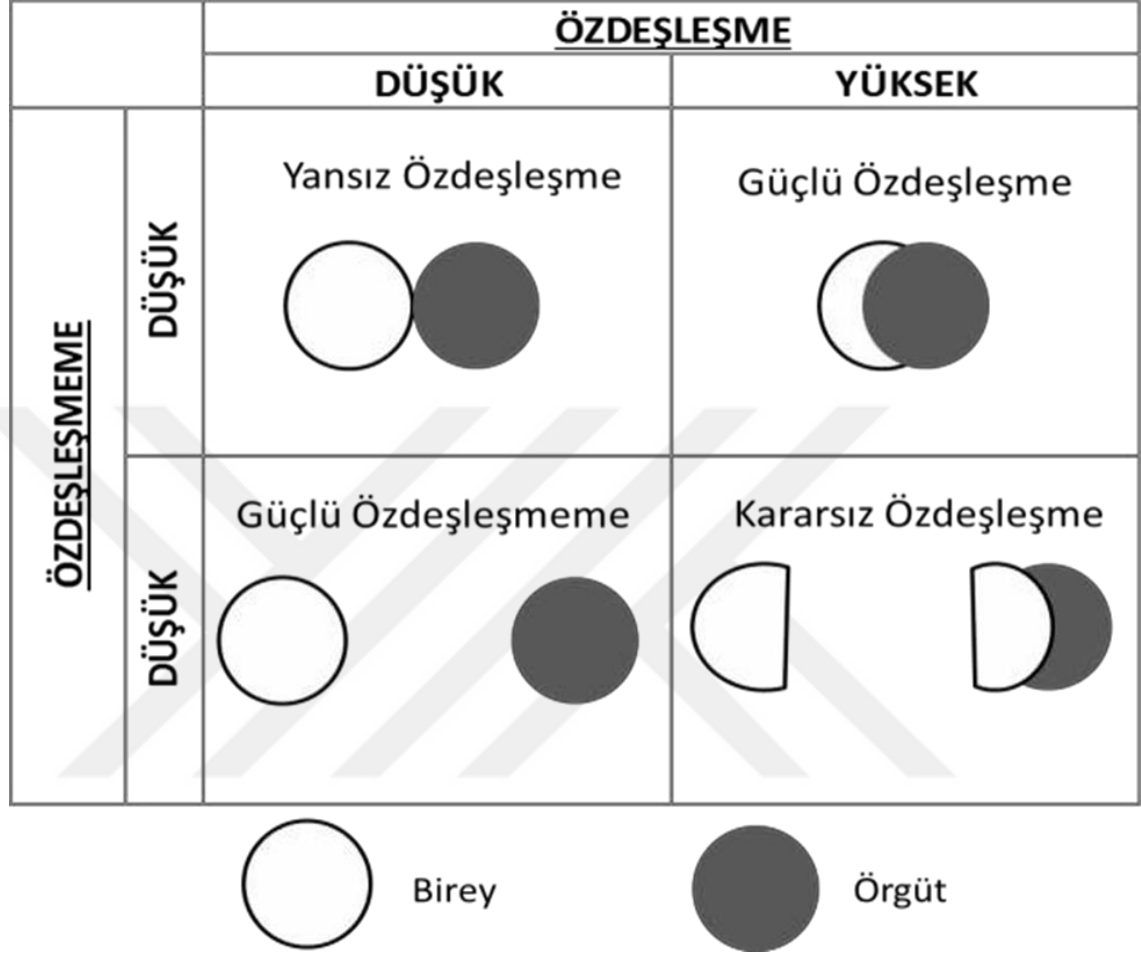
Tarafsız özdeşleşmede çalışan kendisini örgütün misyonu, değerleri ve amaçlarına karşı tarafsız (nötr) olarak tanımlamaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 5). Başka bir deyişle, örgüt değerleri ile çalışanın değerleri tutmamaktadır. Bu durum bireyin hem özdeşleşmeme hem de özdeşleme seviyesinin düşük olmasına neden olmaktadır. Ancak örgüt bu durumu lehine çevirerek, çalışanın değerleri benimsemesini sağlayabilmekte ve tarafsız olan özdeşleşme durumu pozitif değişebilmektedir. Tam tersi olarak bu durum özdeşleşmemeye de gidebilmektedir (Carlin vd., 2010: 76).

Özdeşleşmeme örgütün algılanan kimliği ile çalışanın olumsuz anlamda bilişsel ayrımı olarak tanımlanmaktadır (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 397). Özdeşleşmeme örgütün tanımlayıcı nitelikleri ile çalışanın bireysel nitelikleri arasında uyumsuzluk olduğunda oluşmaktadır (Dutton vd., 1994: 242).

Özdeşleşmemenin, özdeşlemenin zıttı ya da negatifi olarak tanımlanması uygun olmamaktadır. Özdeşleşmeme, kendine özgü nitelikleri olan psikolojik bir durumu ifade etmektedir. Özdeşleşmemede çalışan örgütün negatif yanlarından benliğini ayırmakta, özdeşleşmede benlik örgütün pozitif yanlarıyla birleştirilmektedir. Özdeşleşmeme sonucunda genellikle çalışan ve örgüt arasında anlaşmazlıklar çıkmaktadır. Bu nedenle istenmeyen bir durumu oluşturmaktadır. Güçlü özdeşleşmeme sonucunda örgüt bazı zararlar da görebilmektedir. Vicdani red davranışı, yenilikçilik ve sivil erdem davranışları ile özdeşleşmemenin örgüte faydalı olacak davranışları ortaya çıkaracağı da düşünülmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4-5).

Bu dört örgütsel özdeşleşme boyutuna göre örgütlenme düzeyleri de dörde ayrılmaktadır. Buna göre özdeşleşme ve özdeşleşmeme düzeyinin yüksek olduğu durumda “kararsız özdeşleşme”, özdeşleşmenin düşük, özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumda “güçlü özdeşleşmeme”, her ikisinin düşük olduğu durumda “tarafsız özdeşleşme” ve özdeşleşmenin yüksek, özdeşleşmemenin düşük olduğu durumda güçlü özdeşleştirme

ortaya çıkmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 6). Bu düzeyler aşağıda verilen Şekil 1.3’de özetlenmektedir.

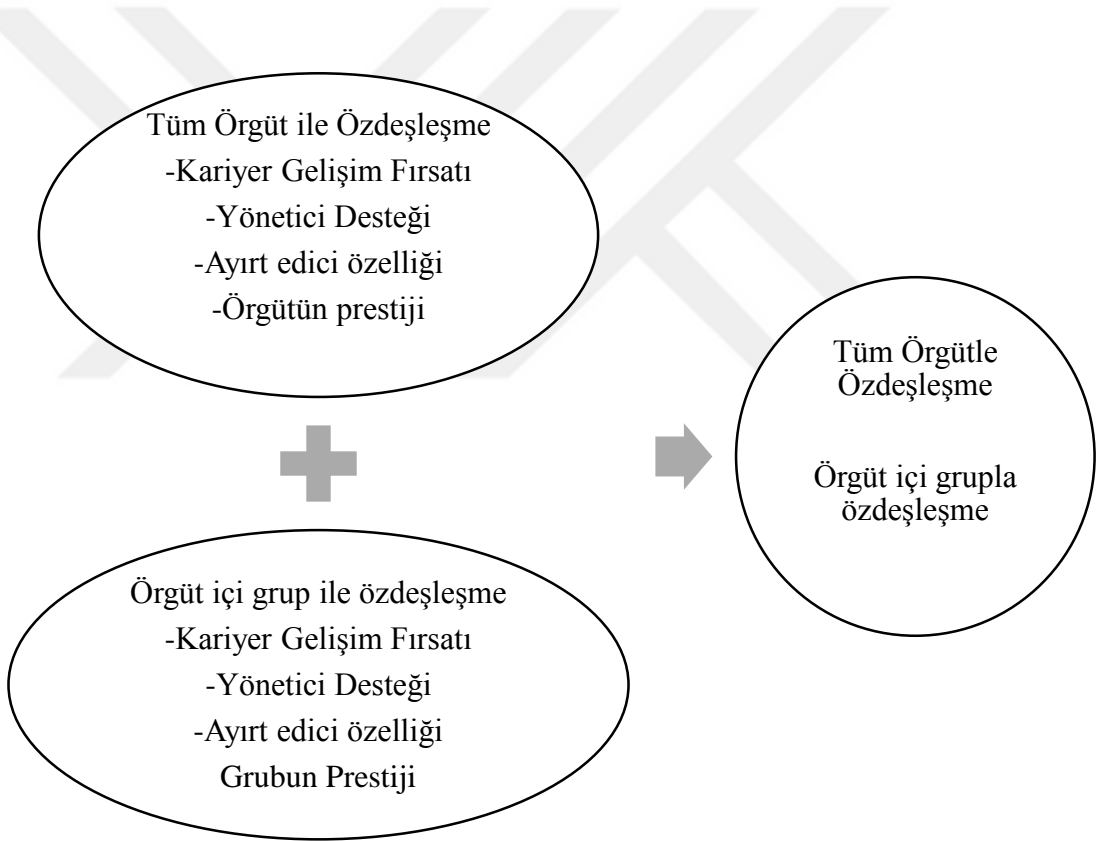


Şekil 2.3. Keiner ve Ashforth Modeli (Dede, 2015: 13).

2.3.3.2. Reade modeli

Reade’in örgütsel özdeşleşme modeline göre örgütler iç içe geçmiş geçmiş gruplardan ve bu grupların üyelerinden oluşmaktadır. Örgüt içinde meydana gelen çalışma grupları, diğer gruplara karşı değişik tavır takınabilmekte, bu tavır örgüte karşı da farklılaşabilmektedir. Bu durum “çiftli özdeşleşme” olarak adlandırılmaktadır. Bu üyelik şekilleri ve gruplar özdeşleşme derecelerini farklılaştırmaktadır. Reade’e göre bu farklılıkların ve özdeşleşmenin öncülleri kariyer geliştirme fırsatı, yöneticinin takdir ve desteği, grubun ayırt edici özelliği ve prestiji şeklindedir (Reade, 2001: 406-407).

Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler kendi özelliklerine benzer ve prestiji gruplara üye olmak ister ve bireysel çıkarlarını gözetirler. Bir örgütü diğerinden farklı kılan özellik, çalışanlar için diğer çalışanlarla kıyas yaptıklarında kendilerini tanımlamak için kullandıkları sınırlardan oluşmaktadır. Eğer bu özellikler yüksek ise, örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yüksek olmaktadır. Yöneticinin takdir ve desteği de grup içinde özdeşleşmeyi artırmaktadır. Bu artış, takdir eden ve destek veren yöneticinin kademesine göre paralel olarak artmaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi kariyer geliştirme fırsatı ile de artmakta, grup içerisinde bu fırsatın var olduğu algısı oluşursa, örgüt içi özdeşleşme tüm gruplar içinde artış gösterebilmektedir (Reade, 2001: 409-410). Reade'in özdeşleşme modeli aşağıda verilen Şekil 4'de şematize edilmektedir.



Şekil 2.4. Reade'in Temel Özdeşleşme Modeli (Dede, 2015: 11).

Şekil 2.4.'den de anlaşılacağı üzere bu modelde grup içi özdeşleşme ve tüm örgüt ile özdeşleşmenin öncülleri aynıdır. Öncüller aynı olmasına karşın, iki özdeşleşmenin birbirinden farklı olması modelin kilit noktasını oluşturmaktadır. Buna göre çalışanlar

grup ile aynı kaderi paylaştığı için duygusal bağları güçlü olmakta ve gruplar birbirinden farklılaşmaktadır.

2.3.3.3. Scott, Corman ve Cheney modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998), örgütsel özdeşleşme çalışmalarını ele alarak, kimlik ve özdeşleşme unsurunu bir bütün haline getirmiş, iş görenlerin çoğul kimlikleri arasındaki etkileşimi sürdürmek için özdeşleşmenin farklı türlerini de içeren başka örneğin daha gerekli olduğunu saptamışlardır. Genel olarak modelde yapının ikililiği, yapının bölgeselliği, durumsal eylem kavramları üzerinde durulmaktadır.

Yapının ikililiği, yapısal özdeşleşme teorisi ile ele alınmaktadır. Bu teori sistem ve yapı arasındaki etkileşimi incelemektedir. Yapı ve sistem oldukça benzer kavramlardır ve bu nedenle kavramlarda ikilik oldukça önemlidir. Özdeşleşmenin gösterimi ve kimliğin kaynakları arasındaki ilişki, özdeşleşme ve kimlik ikililiği arasındaki yapıyı açıklamak için kullanılmaktadır. Bu doğrultuda özdeşleşme ikililik özdeşleşmenin anlaşılmasında yapısal anlamda kimlik benimsenmesini ön plana çıkarmaktadır. Bu ikili ilişki adanmışlık süreci ile açıklanmaktadır (Scott vd., 1998: 307).

Adanmışlık kavramı, algılanan sosyal üyelik ile çalışana ve bu üyeliği çeşitlendiren ve bu üyeliği kullanarak oluşturulan tutumlara dayalı hedef/sosyal kaynak arasındaki bağ şeklinde açıklanmaktadır. Büyük ölçüde sembolik olan bu kavram hem bireyin parçası olduğu sosyal bağlam, hem de kendisi tarafından biçimlendirilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 103-123).

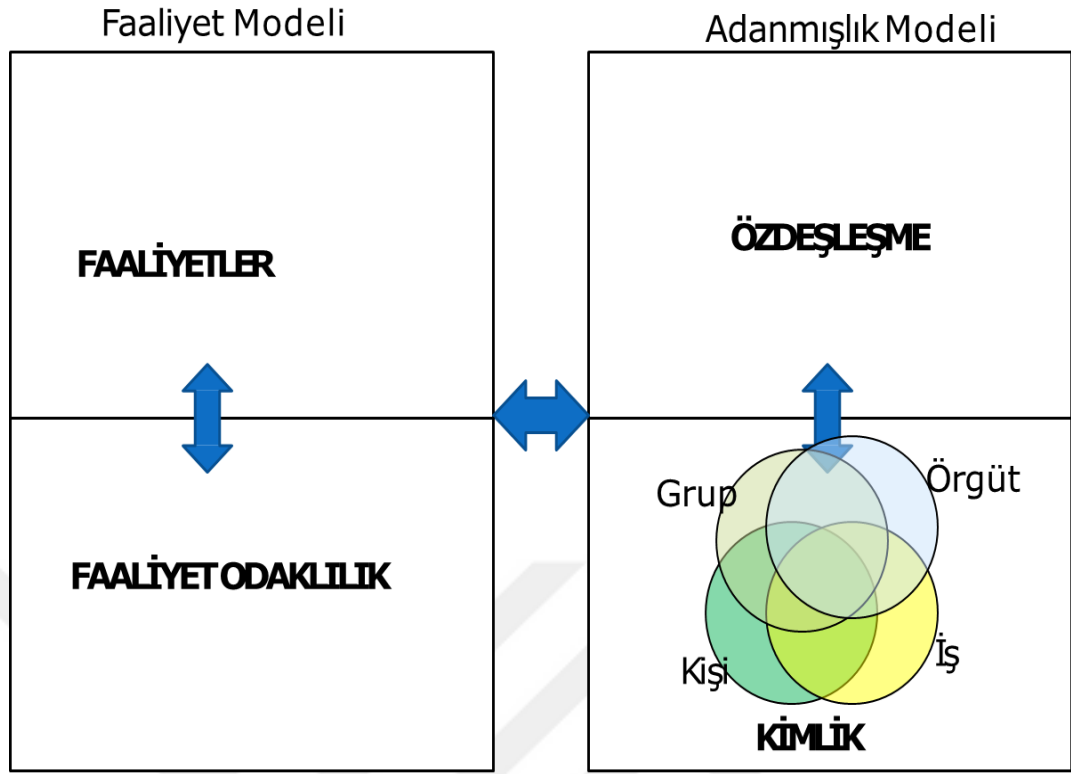
Çalışmada bu süreci diğer adanmışlık çeşitleri olan bağlılık ve sadakatten ayıran özdeşleşme üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda özdeşleşme, “hem bireyin ait olduğu grupla kendini tanımlaması, grupla bir olma ya da gruba aidiyet algısı olarak, hem de örgüt üyesinin örgütün çıkarlarını en iyi karşılayan alternatifi seçme arzusu” şeklinde tanımlanmaktadır. Adanmışlık/özdeşleşme süreci, özdeşleşme ve kimlik arasındaki durumu incelemekte, kimlik yapıyı, özdeşleşme ise sistemi simgelemektedir (Scott vd., 1998: 299). Buna göre kimlik kavramı sadece bireyin bilişsel düzeyinin bir sonucu değil,

sosyal yapının da bir sonucu olarak görülmektedir. Özdeşleşme ise, tutarlı olmayan faaliyetler içinde örgütsel olanların düzenlenmesinde oluşan kimliğin biçimlenmesi sırasında oluşan bir süreçtir (Kuhn ve Nelson, 2002: 7).

Yapının bölgeselliği kavramı ile kimliklerin anlaşılması ve birbiriyle etkileşiminin ortaya koyulması kolaylaşmaktadır. Örgütsel kimlik ve kültürlerde toplumda olduğu gibi tek ve homojen bir durum görülmemektedir. Yani kişisel kimlikler durumdan duruma farklılık gösterebilen ve geçici özellikler taşımaktadır (Dirin, 2014: 77).

Yapısal özdeşleşme kuramının diğer kavramı ise durumsal eylemdir. Durumsal eylem kapsamında özdeşleşmenin hangi durumlarla yaratıldığı üstünde durulmaktadır. Durumdan duruma farklılık gösteren özdeşleşme, yapısal süreç tamamlandığında sosyal yapıdaki sosyal ilişkiler ile oluşan kimlikle ilişki içerisindedir. Dışsal bir olgu olmayan kimlikler sosyal yapıda içsel güdülerle şekillendirilmekte ve bu da eylemleri oluşturmaktadır. Bu durum çalışanın örgütteki pozisyon ve yapısından oluşan örgüt yapısına etki etmekte, eylemler ve yapı süreç olarak özdeşleşmeyi şekillendirmektedir (Scott vd., 1998: 309-310).

Özetle bu modelde, özdeşleşme sürecinin bireyin sahip olduğu kimlikler aracılığıyla yaşandığı öne sürülmektedir. Bu süreçte sistem ve yapı olarak eylemler ikilik oluşturmakta ve bu ikilik nedeniyle kimlikler eylemlerden etkilenmektedir. Model Şekil 1.5'de şematize edilmektedir.



Şekil 2.5. Scott, Corman ve Cheney Modeli (Dede, 2015: 12).

2.3.4. Örgütsel özdeşleşme sebepleri

Örgütsel özdeşleşme bireylerin kişiliğini biçimlendirmesinde, karara ulaşmasında, düşüncelerini düzenlemesinde, tecrübelerinden ders çıkarmasında oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın hayatında bir rehber görevi görmekte, işle ilgili fikirleri, kendisini tanıması ve bu tanımın diğer çalışanlarla etkileşimde kullanmasına ilişkin bir süreç olarak görev yapması nedeniyle de önemli görülmektedir (Ashforth vd., 2008: 334).

Örgütsel özdeşleşmeyi yakalayabilmiş örgütlerin, amaçlarına ulaşması ve bu amaçlar ile çalışanların bireysel amaçlar arasında uyumu yakalamış olması ön plana çıkmaktadır. Bu durum örgütlerin uzun süreli amaçlarına da ulaşabilmesini olanaklı hale getirmektedir. Yani örgütsel özdeşleşme ile örgütün amaçları çalışanlara benimsetilebilmekte, amaçlar birlikte hazırlanarak o yolda birlikte ilerleme kaydedilebilmektedir (Polat, 2009: 17-18).

Örgütsel özdeşleşmenin güçlü olması örgüte karşı tutum ve davranışların pozitif olmasından kaynaklanmaktadır. Genel olarak maddi anlamda fedakarlık, işten ayrılma

niyetinin düşük olması, iş tatmininin yüksek olması örgütsel özdeşleşmeyi güçlü kılmaktadır (Bartels vd., 2007: 174).

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri ile, amaçları, değerleri ve inançları benimsedikleri, örgütlerini her ortamda savunup destekledikleri ve gönüllü olarak tüm örgüt faaliyetlerine katıldıkları bilinmektedir. Çalışanların sergilediği bu davranışların çevresel değişiklere uyum sağlamayı kolaylaştırdığı, yönetim ve çalışan arasındaki koordinasyonu artırdığı, çalışanları kontrol ihtiyacını azalttığı, örgütsel maliyetleri düşürdüğü ve örgütsel değişim çabalarını kolaylaştırdığı da görülmektedir (Polat, 2009: 18-19).

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel ve bireysel düzeyde önemli etkileri olduğu düşünülmektedir. Yapılan birçok çalışma örgütten ayrılma niyeti ile olumsuz, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanın örgütünü sahiplenmesi ve işini anlamlı bulması da olağan görülmektedir. Bu nedenle iş tatminini de artırmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2-3).

Örgütsel özdeşleşmenin sebepleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplanabilmektedir.

2.3.4.1. Bireysel sebepleri

Bireylerin örgütleri özdeşleşmek istemesinin sebepleri genel olarak, daha büyük bir grubun üyesi olma hissi, diğer bireylerle etkili iletişim kurma, kendini geliştirme güdüsü şeklinde sıralanabilmektedir. Temel olarak örgütsel özdeşleşmenin bireysel sebepleri şu şekilde sınıflandırılmaktadır (He ve Brown, 2013: 12; Ashforth vd., 2008: 334-336):

- Temel insani gereksinimler:
 - Belirsizliğin giderilmesi
 - Bağlanma
 - Güvenlik
- Kişilikle ilgili güdüler
 - Kişiliğin farkında olmak

- Kişiliği sürekli kılmak
- Kişinin kendisi ile uyumu ve bilgisini artırmak
- Kendini geliştirme
- Değer verilen örnek kimlik geliştirmek
- Kimliği ile olumlu tecrübeler edinmek

2.3.4.2. Örgütsel sebepler

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel ve bireysel sebepleri kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamaktadır. Örgütsel sebepler arasında genel olarak;

- Çalışanın performansı
- Çalışanın iyiliği ve memnuniyeti
- Örgütsel vatandaşlık davranışı
- Düşük işten ayrılma isteği gibi bireysel davranışlarla ilgili sonuçların elde edilme isteği sayılmaktadır (He ve Brown, 2013: 12-14)

Yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu örgütsel sebep olarak örgütsel özdeşleşmede örgütsel karar alma, katılım, çaba ve çalışanlar arasındaki iş birliği çıktılarının ön plana çıktığını göstermektedir (Ashforth vd., 2008: 336). Örgütler bakımından örgütsel özdeşleşme ele alındığında, çalışanların bireysel değer kazanma gereksinimlerine cevap verebilen, çalışanın içinde bulunduğu grubu ya da örgütü çalışana benimseten, örgütün hedeflerine karşı çalışanlarda ilgi uyandıran örgütlerin, özendiren bir iklime sahip olacağı söylenmektedir (Eren, 2012: 39-42).

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel açıdan sebepleri ve örgütlerce önem verilen bazı örgütsel özdeşleşme davranışları şu şekilde sıralanabilir (Yeşiltaş, 2012: 38-42; He ve Brown, 2013: 12-14; Ashforth vd., 2008: 336):

- Rol dışı ve rol içi davranışlara neden olması
- Örgütü her ortamda savunmaya neden olması
- Örgütsel kontrol sisteminin daha iyi tesis edilmesi

- Örgütün değerlendirmesinin olumlu yönde olması
- Sosyal destek kaynaklı iş desteği artışında azalmaya yardımcı olma
- Yaratıcı davranışlara neden olması
- Örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmesi
- İş doyumunu etkilemesi
- İşten ayrılma niyetini etkilemesi
- İş gören devir hızını etkilemesi

2.3.5. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları

Çalışanların örgütün tamamı ya da çalıştıkları farklı birimleri ile özdeşleşme davranışı sergileyecekleri düşünülmektedir. Çalışanların her birim ve gruba dahil olduklarında özdeşleşme düzeylerinin farklı olabildiği yapılan araştırmalarca saptanmıştır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63-64).

Örgütsel özdeşleşme algılanan teklik ve benzersizlik olarak tanımlanabilmekte, örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumu gibi yapılardan farklı bir yapıyı temsil etmektedir. Çalışanlar bir örgütün tamamıyla özdeşleşebildiği gibi, bir başka örgütün kendi çalıştığı yere ve bireysel özelliklerine uyum sağlayan kısımlarıyla da özdeşleşebilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

Bartels ve diğerleri (2007: 173-190), yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme boyutlarını ele almışlardır. Bu çalışmada kendilerini örgütün tamamı ile özdeşleşmiş olarak gören çalışanların hem örgütle hem de aileleri ile kendini tanımlandıkları, kendilerini herhangi bir birim ile daha çok özdeşleşmiş olarak gören çalışanlarınsa kendini tanımlarken yalnızca ailelerini ön plana çıkardığı saptanmıştır. Çalışmada ayrıca örgütün herhangi bir birimi ile güçlü özdeşleşen çalışanların, diğer birimlerle de güçlü özdeşleşme potansiyeli olduğu belirtilmiştir.

Yapılan başka bir araştırmada ise çalışanın, çalışma grubuyla deneyimlediği özdeşleşmenin, örgütün tümüyle yaşadığı özdeşleşmeden güçlü olduğu saptanmıştır.

Bunun dört sebebi olduğu düşünülmektedir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 137-147):

- Çalışma grubu, örgütten daha küçük bir ünedir. Özdeşleşilen grubun büyümesi ile kişinin farklılığı tehdit altına gitmekte, bu nedenle küçük grupla daha sıkı özdeşleşme gerçekleşmektedir.
- Çalışanların örgütün tamamına kıyasla çalışma gruplarıyla olan geçmiş ve ortak yaşamışlıkları daha fazladır.
- Çalışanlar vakitlerinin oldukça büyük bir bölümünü çalışma grubu ile geçirdiği için bu grup daha ilgi çok ilgisini çekmektedir.
- Çalışanlar çalışma grubundakilerle örgütün tamamından daha çok karşılaşmaktadır.

Van Dick (2005) ve Van Dick ve diğerleri (2004), yaptıkları araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin 4 boyutu olduğunu saptamışlardır. Bu boyutlar şu şekildedir:

- Bilişsel Boyut: “Kendi kendini sınıflandırma boyutu” olarak da ifade edilebilmektedir. Bilişsel boyutta, kişi kendisini sosyal bir sınıflandırmaya dahil etmekte, bu nedenle oldukça önemli görülmektedir. Çalışan bir sosyal sınıf içerisine girince sonraki üç boyut ön plana çıkmakta, aksi takdirde bu boyutta kalınmaktadır (Van Dick vd., 2004: 171-173).
- Duygusal Boyut: Bu boyutta çalışan üyesi olduğu örgütün niteliklerini incelemekte ve örgütle olan bağına pozitif ya da negatif yönde geliştirmektedir.
- Değerlendirici Boyut: Örgütün nitelikleri incelenirken değerlendirici boyuta geçilmektedir. Bu boyutta çalışan örgüt üyelerini, örgüt dışındaki ve içindeki diğer üyelerle karşılaştırmaktadır (Polat, 2009: 20-23; Van Dick vd., 2004: 171-173).
- Davranışsal Boyut: Bu boyut Jackson (1999) tarafından eklenmiştir. Bu boyutta ortak çaba ve ortak kader devreye girmektedir. Çalışan örgütle ilgili düşünce ve algıları doğrultusunda örgütsel özdeşleşme davranışlarını göstermeye başlamaktadır (Van Dick, 2001: 270).

2.3.6. Örgütsel özdeşleşme öncülleri

Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri genel olarak bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmakta, bu öncüller özdeşleşmeye etki ederek sonuçları meydana getirmektedir.

2.3.6.1. Bireysel öncülleri

Bireysel öncüller genel olarak duygusallık, örgüte karşı duyulan memnuniyet, koç desteğinin varlığı, benzer örgütlere katılım sayısı, örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması ve örgütte bulunma süresi şeklinde kendi içinde ayrılmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 107).

Duygusallık, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Duygusallık kişinin geçmişiyle alakalı sakladığı somut ve duygusal bağlar şeklinde ifade edilmektedir. Duygusallık genel olarak üç tipte etki göstermektedir (Ashforth, 2001: 134-135):

- Geleceğe bakışı güvenli kılmaktadır.
- Gelecek ve geçmiş arasında bir süreklilik duygusu ortaya çıkarmaktadır.
- Bireyin eski rolünü terk etmesi ve yeni rolünü benimsemesine destek vermektedir.

Yapılan çalışmalar, duygusallığın ve duygusal olan insanların hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılıklarının bu durumdan etkilendiğini göstermektedir (Iyer vd., 1997: 322).

Örgüte karşı duyulan memnuniyet, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. İş memnuniyeti olarak da adlandırılan bu öncül çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması için harcadığı çaba ölçüsünde memnun olduğunu ve özdeşleşmeye sebep olduğunu göstermektedir. Günümüzde örgütlerin birçoğu çalışanlarını stratejik insan kaynağı olarak ele almakta ve iş memnuniyetlerini artırmak için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Böylece çalışanların işten ayrılma istekleri azaltılabilmekte, verimi yükseltilebilmekte,

örgütlere bağlılığı artırılmakta ve özdeşleşme gerçekleştirilebilmektedir (Emhan ve Gök, 2011: 161).

Koç desteğinin varlığı, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Mentoring olarak da adlandırılan koç desteği, örgütlerde iş deneyimi daha çok olan çalışanın, kendisinden az tecrübesi olana kariyer planlamada, beklenen davranışları öğrenmede yardımcı olması ve tavsiyelerde bulunması sürecidir (George ve Jones, 2012: 118). Koç desteği, koçla iletişime girme, koçun desteği ve fiziksel varlığının yakından hissedilmesi özdeşleşme seviyesini yükseltmekte ve koçun hareketleri çalışanlara örnek teşkil etmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 108).

Resmi olarak yapılabilen koç desteği, gayri resmi olarak da verilebilmektedir. Başarılı olan diğer çalışanlar ve üstler verdikleri destekler ile çalışanları daha başarılı kılabilirler (George ve Jones, 2012: 234).

Benzer örgütlere katılım sayısı, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Yapılan çalışmalar, çalışanların günlük çalıştığı ya da kendine yakın gördüğü birimle özdeşleşmesinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Birbirlerine sosyal ağlarla bağlanan sosyal varlıklar olan örgütler, çalışanlar tarafından bütün olarak algılanması oldukça zor yapılardan oluşmaktadır. Bu nedenle çalışanlar benzer örgütlere ya da örgüt içinde benzer gruplara katılım sağladıklarında özdeşleşmeleri daha yüksek olmaktadır (Bartels vd., 2007: 176). Bunun yanı sıra çalışanların yaşamı boyunca özdeşleştiği çeşitli meslek kuruluşları, iş arkadaşları, işi, çalışma grupları, meslek ve kariyeri, örgütün kendisi ve örgüt dışı öğeler de özdeşleşme üzerinde etki göstermektedir (Polat, 2009: 20-21).

Örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Örgüte yeni gelen çalışanlar örgüt kültürüne uyum sağlama ve örgütü benimseme konusunda yardıma gereksinim duymaktadır. Bu durumda çalışanın örgütün kendinden beklediği davranışları öğrenmesi gerekmektedir. Bu davranışların öğrenilmesi özdeşleşme düzeyini artırmakta, yeni gelen için özdeşleşme daha kolay olmaktadır (Köse vd., 2001: 231).

Bir insan yeni bir işe başladığında, daha önceki iş tecrübeleri yeni işini etkileyebilmektedir. Bu nedenle yeni işindeki oryantasyon ve uyum süreci bu çalışan için oldukça önemlidir. Kendisine bu fırsatın verildiğini gören çalışan, işe yeni başlamayan ve uzun süredir çalışana göre daha fazla özdeşleşme gösterebilmektedir (Stephens ve Dailey, 2012: 404-407). Bu duruma yeni gelenlere anlatılan örgüt başarı hikaye ve efsaneleri de etki etmektedir. Daha önce örgütte bulunanlar, yeni gelene örgütü güzel tanıtmakta, özdeşleşme süreci kolaylaştırarak bağ güçlenmektedir (Köse vd., 2001: 236-237).

Örgütte bulunma süresi, bireylerin örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Örgütte kısa görev yaptığını düşünen çalışanların örgüt dışı ve içiyle ilgili bilgi düzeyleri, uzun süreli görev alanlara göre düşük olmaktadır. Bu durumda yalnızca örgütte bulunma süresi ele alınarak bakıldığında kısa süre kalanların daha yüksek özdeşleşmeye sahip olduğu söylenebilmektedir. Çünkü çalışanın bilgi seviyesi arttıkça, memnuniyetsizlik ve kıyaslama sonucunda kendisini değersiz görme durumu artmakta ve özdeşleşme düşebilmektedir (Langton ve Robbins, 2007: 137).

2.3.6.2. Örgütsel öncülleri

Örgütsel öncüller, örgüt içi rekabet, örgütler arası rekabet, örgütsel imaj ve örgütsel farklılık şeklinde sıralanabilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 107).

Örgütsel farklılık, örgütsel özdeşleşme öncüllerinin en önemlilerinden birisidir (Jones ve Volpe, 2010: 415). Yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunda örgütsel farklılık ele alınmaktadır. Örgüt çalışanlarının diğer örgütlerden farklı algılama yapması ve örgütü farklı görmesi örgütsel farklılıktan kaynaklanmakta ve bu farklılık ile daha belirgin ve keskin bir görüş ile örgüte karşı düşünce oluşturulmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 107).

Örgütsel farklılık kişilerin farklı olma ve kimseye benzememe gereksinimine ve bu gereksinimin üyelik ile giderilmesine dayanmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin benzersiz ya

da farklı olduğunu düşünerek değerlerine sahip çıkmakta, örgütün tercih ve amaçlarını kendi ile bütünleştirmektedir (Jones ve Volpe, 2010: 415).

Örgütsel imaj örgütsel farklılık gibi oldukça önemli bir öncüdür ve çalışmaların çoğunda farklılık ile birlikte ele alınmaktadır. Bireyler benlik saygılarını geliştirmek için özdeşleşme davranışı gösterebildiği için, örgütün imajı ne kadar yüksek görünüyorsa, benlik saygısı da o denli yükselmekte ve geliştirilebilmektedir (Jones ve Volpe, 2010: 415). Örgütsel imaj genel olarak şu üç sembol ile önem kazanmaktadır (Polat, 2009: 59):

- Örgütün hedeflerine ne derecede başarıyla ulaşırsa, örgüt toplum gözünde o denli değerli olmaktadır.
- Örgütte çalışanların statü yükseklikleri ile toplumun örgüte verdiği değer yüksekliği paralel olmaktadır.
- Örgüt toplumda ne denli tanınıyorsa, değeri toplum gözünde o denli yüksek olmaktadır.

Bartels ve diğerleri (2007), yaptıkları çalışmada algılanan harici imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptamış, özdeşleşme düzeyinin gruplarda daha düşük iken, örgüt çapında daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütler arası rekabet ya da gruplar arası rekabette örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir. Gruplar arasındaki bağlılık ve özdeşleşmeyi artıran beş faktör bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir (George ve Jones, 2012: 321-322):

- Grubun seçkinliği
- Grubun başarısı
- Diğer gruplarla olan rekabet
- Grup üyelerinin çeşitliliği/benzerliği
- Grubun büyüklüğü

Örgüt içi rekabette örgütsel özdeşleşme öncüllerinden birisidir ancak diğerlerinin aksine negatif bir etkisi bulunmaktadır. Örgütsel uyumu azaltan örgüt içi rekabet, özdeşleşmeyi

de azaltmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 108). Örgüt içinde rekabet düzeyinin yüksek olması bireysel ödül bağımsızlığına doğrudan etki etmekte, bazıları kaybederken bazıları kazandığı için özdeşleşme düzeyleri düşmektedir (Polat, 2009: 77).

Örgüt içi rekabette çatışmanın da rol oynadığı düşünülmektedir. İş birliği ve çatışma birbirinin tam tersi kavramlar olarak ele alınmakta, çatışma olumsuz ve iş birliği olumlu olarak adlandırılmaktadır. Ancak çatışmanın olmadığı örgütlerde geri çekilme ve ilgisizlik olduğu için örgütün zarar görebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle örgüt içi rekabet ve çatışma az miktarda var olduğunda ve yıkıcı boyutlara ulaşmadığında örgütün yararına olabilmektedir (Haslam vd., 2003: 102).

2.3.7. Örgütsel özdeşleşme sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin birçok sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar genel olarak kişi-örgüt uyumu, yaratıcılık ve yenilik, üretkenlik ve performans, iş birliği davranışı ve işten ayrılma niyeti olarak sıralanabilmektedir:

- Kişi örgüt uyumu: Kişi örgüt uyumunun dinamik ve iki yönlü olduğu düşünülmekte ve örgütsel ve kişisel gereksinimlerin giderilmesinde önemli rol oynadığı öne sürülmektedir. Yapılan çalışmalar kişi-örgüt uyumunun örgütün yenilikçiliğine uyum sağlama, örgüte bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile bağlantılı olduğunu göstermekte ve örgütsel özdeşleşme sonucunda kişi-örgüt uyumunun sağlandığını belirtmektedir (Tyagi ve Gupta, 2005: 64).
- Yenilik ve yaratıcılık: Yaratıcılık birlikte çalışan bir grup ya da tek bir birey tarafından yararlı ve yeni fikirlerin oluşturulmasıdır ve yenilik bu yaratıcılığın yararlı ve kullanışlı olmasına bağlı olarak yapılmaktadır. Yararlılık ve kullanışlılık, örgüt içinde iş birliği yapıldığında elde edilmekte bu nedenle yaratıcılık sürecinin başarılı olması için örgütsel değer, farkındalık ve algılamanın yani örgütsel özdeşleşmenin gerekli olduğu düşünülmektedir (Doan ve Kennedy, 2009: 351).
- Üretkenlik ve performans: Üretkenlik ve performans birbirleriyle oldukça yakından ilişkilidir ve performansın ölçütü olarak üretkenlik etkili ve etkin

olmayı ifade etmektedir. Bir örgütte üretkenlik ve performans yüksek olduğunda örgütün hedeflerine ulaşabildiği düşünülmekte, hedeflere ulaşmada örgütsel özdeşleşme rol oynayacağı için sonuç olarak üretkenlik ve performans elde edileceği öne sürülmektedir (Langton ve Robbins, 2007: 11).

- İş birliği davranışı: Örgüt çalışanlarda genel olarak iş birliği davranışı üçe ayrılmaktadır. Bunlar şu şekildedir (Tyler ve Blader, 2001: 207):
 - Grup kurallarının bireylerce takip edilmesi
 - Grup adına iş yapılması
 - Grupta kalma ya da başka gruba katılmak için gruptan ayrılma davranışı

Bireylerin kendilerini ait hissettikleri örgüt ya da grupla özdeşleşme durumlarında, örgüte karşı gönüllü iş birliği davranışları görülmekte, daha çok enerji ve zaman harcanarak başarı elde etmeye çabalanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme seviyesine paralel olarak bu çaba ve iş birliği davranışının arttığı çalışmalarda gösterilmektedir (Polzer, 2004: 71).

- İşten ayrılma niyeti: İşveren örgütle çalışan arasında kurulan etkileşimin çalışanın psikolojik, tutum ve davranış durumu üstünde etkisi olduğu bilmektedir. Bu etkileşimin şeffaf ve tutarlılığı, çalışanın örgütle bağ kurmasına, bütünleşmesine ve özdeşleşmesine yardımcı olmaktadır (Cole ve Bruch, 2006: 585).

İşten ayrılma, çalışanın çalıştığı örgütle ilişkisini tam olarak kesmesiyle meydana gelmektedir. İşten ayrılma niyeti orta derecede iş memnuniyeti ile ilişkilendirilmekte, iş memnuniyeti yüksek olduğunda işten ayrılma niyetinin oldukça düştüğü gözlemlenmektedir. İşten ayrılma örgüt için mali zarar anlamına gelmekte ve örgütler bu durumu önlemek için çalışmaktadır. Yapılan çalışmalar özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında yakın ilişki olduğunu göstermektedir (George ve Jones, 2012: 86).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki yerli ve yabancı literatürde yapılan çalışmalar ile ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Feather and Rauter (2004), İş durumu, iş güvensizliği, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, Avustralya'nın Victoria eyaletinde, 101'i kalıcı görevde ve 53'ü süreli sözleşmelerde çalışan 154 okul öğretmeninden oluşan bir örnekleme örgütsel vatandaşlık davranışları araştırılmıştır. Katılımcılar, iş güvensizliği, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş doyumuna ilişkin değerleri vermiş ve soruları cevaplamıştır. Sonuçlar, sözleşmeli öğretmenlerin daimi öğretmenlere kıyasla daha fazla iş güvensizliği ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının algılanan iş güvensizliği ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve sözleşmeli öğretmenler örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Van Dick ve diğerleri (2006), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için farklı kültürler ve farklı meslek grupları arasında araştırmalar yapmıştır. “Toplamda 10 farklı araştırma yapan bilim adamı ve arkadaşlarının elde ettikleri değerler şöyledir: Örnek 1, Almanya’da bir tele merkezde 210 çalışan üzerinde yapılan araştırmada ($r=0.514$). Örnek 2, Almanya’da 86 farklı okulda 435 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.494$). Örnek 3, Almanya’da 22 farklı okulda 222 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.503$). Örnek 4, Almanya’da 42 farklı okulda 520 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.360$). Örnek 5, Almanya’da 339 banka çalışanı üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.330$). Örnek 6, Almanya’da 107 banka çalışanı üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.299$). Örnek 7, Almanya’da faaliyet gösteren hastanede 387 çalışan üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.301$). Örnek 8, Almanya’da farklı sektörlerde çalışan 433 çalışan üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.363$). Örnek 9, Güney Cin’de üretim şirketinde, 399 çalışan üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.407$). Örnek 10, Nepal’de 10 farklı şirkette 450 is gören üzerinde yapılan çalışmada ($r=0.385$) anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır” (Aktaran, Tokgöz, 2012: 96-97).

Karabey ve İşcan (2007), örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için çalışma yapmıştır. Çalışmada “bu bağlamda çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesi belirlenmiş, algılanan dış imajın

çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi araştırılmış ve örgütsel özdeşleşmenin de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ortaya konmuştur. Ayrıca algılanan dış imajı, örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen yaş ve eğitim düzeyi kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Öngörülen ilişkileri test etmek için bir işletmede uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bulgular, örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha güçlü biçimde özdeşleştiğini ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.”

Vondey (2010), hizmetkar liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişi-organizasyon uyum ve örgütsel tanımlama arasındaki ilişkileri belirlemek için bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma, hizmetkâr liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olduğunu ve bu kişi-örgütle uyum ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkiyi ılımlaştırdığını ileri sürmektedir. On dört katılımcı, kesitsel bir ankete katılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi, hizmetkâr liderlik davranışının örgütsel vatandaşlık davranışlarını kısmen öngördüğünü ve bu kişi-örgütsel uyum ve örgütsel kimliğin hizmetkâr liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi kısmen etkilediğini ortaya koymuştur.

Tokgöz ve Seymen (2013), örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada “örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etkisi yapacağı ileri sürülmüştür. Bu nedenle araştırmanın örneklemini, Balıkesir Devlet Hastanesi ve Balıkesir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi’ndeki 220 işgörenden anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir”.

Çetinkaya ve Çimenci (2014), “çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemek” amacıyla çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada “Afyonkarahisar’da bir alışveriş merkezinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 160 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel

vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturularak test edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır”.

İplik ve diğerleri (2014), “çalışanların örgütsel desteğe ilişkin algıları ile örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmek” amacıyla bir çalışma yapmıştır. “Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde faaliyet gösteren özel bir hastanenin çalışanlarına, literatürde yer alan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçekler uygulanmıştır. Üst yönetim aracılığıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda, hastane çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışının her iki boyutu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel desteğe ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışlarını sergileme niyetleri de artmaktadır”.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın desenine, araştırma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin algılarına dayalı olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma kapsamında aynı zamanda personelin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, kendisini konumlandığı sosyo-ekonomik düzey) göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu doğrultuda araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseninde yürütülmüştür. Tarama araştırmaları geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2008). Fraenkel ve Wallen (2009) tarama araştırmalarının asıl amacının bir gruba ait özelliklerin betimlenmesi olduğunu ifade etmektedir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modellerinde, iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimi incelenmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünün merkez teşkilatında görev yapmakta olan toplam 650 kişi oluşturmaktadır. Evreni temsil eden örneklemin belirlenmesi amacıyla amaçlı örnekleme yöntemine dayalı

olarak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme sürecinde öncelikle merkez teşkilatında görev yapan kişiler kurumdaki görevlerine göre tabakalara ayrılmış ve her bir tabakada yer alan kişi sayısını temsil edecek kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu süreçte araştırmaya katılmada gönüllülük esası gözetilmiştir. Evreni temsil edecek örneklem sayısının belirlenmesinde Büyüköztürk ve diğerleri, (2014) tarafından önerilen Eşitlik 1 kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad (3.1)$$

Denklem (3.1)'de yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, $pq=0,25$ olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Evrende yer alan personel sayısı olan 650 (n_0) formülde yerine konduğunda;

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{650}} \quad (3.2)$$

Denklem (3.2)'nin sonucunda evrende yer alan 650 personeli temsil eden örneklem büyüklüğünün 241 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında 250 personele ulaşılmıştır. Kişilerden alınan cevaplar incelenmiş ve 232 personelin görüşleri doğrultusunda araştırmaya devam edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımlarına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan personelin yaş dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Yaş	f	%
20-29 yaş	47	20,3
30-39 yaş	97	41,8
40-49 yaş	45	19,4
50 yaş ve üstü	43	18,5
Toplam	232	100

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin %20,3'ünün (n=47) 20-29 yaşında, %41,8'inin (n=97) 30-39 yaşında, %19,4'ünün (n=45) 40-49 yaşında, %18,5'inin (n=43) 50 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	107	46,1
Erkek	125	53,9
Toplam	232	100

Tablo incelendiğinde, araştırma kapsamında görüşü alınan personelin %46,1'ini (n=107) kadınların, %53,9'unu (n=125) erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Araştırmaya katılan personelin medeni durum dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Medeni durum	f	%
Evli	157	67,7
Bekar	75	32,3
Toplam	232	100

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda personelin %67,7'sinin (n=157) evli olduğu, %32,3'ünün (n=75) ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresi dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Kurumdaki çalışma süresi	f	%
1-5 yıl	114	49,1
6-10 yıl	38	16,4
11-15 yıl	20	8,6
16 yıl ve üzeri	60	25,9
Toplam	232	100

Tablo'da görüldüğü gibi personelin yaklaşık yarısının (%49,1; n=114) kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl arasındadır. Araştırmaya katılan personelin %16,4'ünün (n=38)

kurumdaki çalışma süresinin 6-10 yıl, %8,6'sının (n=20) 11-15 yıl, %25,9'unun (n=60) ise kurumdaki çalışma süresinin 16 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyi dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Eğitim düzeyi	f	%
Lisansaltı	33	14,2
Lisans	166	71,6
Lisansüstü	33	14,2
Toplam	232	100

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin %14,2'sinin (n=33) eğitim düzeyinin lisans altında olduğu, %71,6'sının (n=166) lisans düzeyinde olduğu, %14,2'sinin (n=33) ise eğitiminin lisansüstünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.6. Araştırmaya katılan personelin mezun oldukları alan dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Mezun olunan alan	f	%
Beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölüm	75	32,3
Beden eğitimi dışında bir bölüm	126	54,3
Diğer	31	13,4
Toplam	232	100

Tablo incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin %32,3'ünün (n=75) beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olduğu, %54,3'ünün (n=126) beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olduğu, %13,4'ünün (n=31) diğer alanlardan mezun oldukları saptanmıştır.

Tablo 3.7. Araştırmaya katılan personelin görev dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Kurumdaki görevi	f	%
Müdür-şube müdürü	21	9,1
Spor uzmanı	28	12,1
Sportif eğitim uzmanı	32	13,8
Memur	74	31,9
Diğer	77	33,2
Toplam	232	100

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan personelin %9,1'inin (n=21) kurumdaki görevinin şube müdürü olduğu görülmektedir. Bu kategoride aynı zamanda Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürünün de görüşleri alınmıştır. Personelin %12,1'i (n=28) kurumda spor uzmanı, %13,8'i (n=32) sportif eğitim uzmanı, %31,9'u

(n=74) memur olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan personelin %33,2'si de (n=77) antrenör, araştırmacı, bilgi işlem, denetim uzmanı, diyetisyen, inşaat mühendisi, kontrolör, şef, uzman vb. olarak görev yapmaktadır.

Tablo 3.8. Araştırmaya katılan personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzey dağılımına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Algıladığı sosyo-ekonomik düzey	f	%
Alt	63	27,2
Orta	153	65,9
Üst	16	6,9
Toplam	232	100

Tablo'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan personelin %27,2'si (n=63) alt sosyo-ekonomik düzeyde olduğunu, %65,9'u (n=153) orta, %6,9'u (n=16) da üst sosyo-ekonomik düzeyde olduğunu düşünmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Testi, örgütsel özdeşleşme düzeylerini tespit etmek amacıyla Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, örgütsel vatandaşlık düzeylerini saptamak amacıyla da Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi testi

Personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, kendisini konumlandığı sosyo-ekonomik düzey bilgilerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Testi hazırlanmıştır. Testte alan yazın doğrultusunda her bir değişkene ilişkin önemli görülen kategoriler oluşturulmuştur. Bu doğrultuda kişilerin işaretlemelerine olanak tanınmıştır.

3.3.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Tolukan, Şahin ve Koç (2016) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği 5’li likert ölçek tipinde derecelendirilmiş toplam 6 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde daha önce başka araştırmalarda (Karayığit, 2008; Solmaz, 2010) çevirisi tamamlanan ölçek maddeleri beden eğitimi ve spor alanında görev yapmakta olan 204 katılımcıya uygulanmış ve katılımcıların cevapları doğrultusunda öncelikle açımlayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda özdeğeri 1’den büyük tek bir faktörün bulunduğu belirlenmiştir. Söz konusu faktörün toplam varyansın %43,454’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Maddelere ilişkin hesaplanan faktör yük değerlerinin sırasıyla 0,715; 0,708; 0,610; 0,524; 0,638; 0,736 olduğu saptanmıştır. Ardından ölçek maddelerinin antrenörlerin cevapları doğrultusunda tek boyutta toplanıp toplanmadığının test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki tüm maddelerin tek bir boyutta toplandığı ve anlamlı t değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yük değerlerinin 0,45 ile 0,75 arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Model-veri uyumunun değerlendirilmesi amacıyla hesaplanan uyum indeksleri şu şekildedir: RMSEA=0,125; CFI=0,94; NFI=0,93 ve GFI=0,94. Hesaplanan değerlerin model-veri uyumunun genel olarak sağlandığı belirtilmiştir. Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini tespit etmek amacıyla hesaplanan Cronbach iç tutarlılık katsayısı 0,736 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçların örgütsel özdeşleşme ölçeğinin geçerli, güvenilirlik ve kullanışlı olduğunu göstermektedir (Tolukan, Şahin ve Koç, 2016).

Örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki tüm maddeler olumlu nitelik göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinden alınan yüksek puanlar özdeşleşmenin yüksek düzeyde olduğunu; düşük puanlar ise katılımcıların özdeşleşme düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmektedir.

Bu araştırma kapsamında görüşleri alınan 232 personelin örgütsel özdeşleşme ölçeğine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve 0,895 olarak bulunmuştur. Kalaycı (2009), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliğinin şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

- * $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- * $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.
- * $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- * $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu doğrultuda bu araştırmaya katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel özdeşleşme ölçeği maddelerine vermiş oldukları cevapların yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.3.3. Örgütsel vatandaşlık ölçeği

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemek amacıyla Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde iki farklı ölçekten (Vey ve Campbell, 2004; Williamse ve Shiaw, 1999) yararlanılarak maddeler oluşturulmuştur. Ölçekte 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş toplam 19 madde yer almaktadır. Ölçekte diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere toplam 5 boyut yer almaktadır. Alt boyutlardan ve ölçekten alınan yüksek puanlar kişilerin vatandaşlık davranışlarının da yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenme sürecinde Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki farklı örneklem grubuna ölçek uygulanmış ve örneklemelerden elde edilen cevaplar doğrultusunda açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin beş boyutta toplandığı ve toplam varyansın %63,69'una açıklık getirdiği belirlenmiştir. Maddelerin faktör yük değerlerinin 0,427 ile 0,957 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Katsayı diğergamlık boyutu için

0,82; vicdanlılık boyutu için 0,75; nezaket boyutu için 0,86; centilmenlik boyutu için 0,81; sivil erdem boyutu için 0,78; ölçeğin tamamı için de 0,89 olarak hesaplanmıştır (Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin güncellenen uyarılama çalışmasında (Meydan ve Basım, 2016) beş boyutlu ölçek yapısı için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonrasında RMSEA değeri 0,063; CFI değeri 0,937; IFI değeri 0,942 olarak hesaplanmıştır. İki farklı örneklem grubundan elde edilen sonuçların X^2 /sd değerleri arasındaki fark 1,44 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen model-veri uyum değeri ölçeğin kabul edilebilir geçerlik düzeyinde olduğunu ifade etmektedir. Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliği tespit etmek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Katsayı birinci örneklem için 0,89; ikinci örneklem için 0,94; tamamı için de 0,87 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçların örgütsel vatandaşlık ölçeğinin geçerli ve güvenilir sonuçlar ürettiğini göstermektedir (Basım ve Şeşen, 2006).

Bu araştırma kapsamında Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Öncelikle personelin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve katsayı 0,800 olarak bulunmuştur. Benzer şekilde araştırma kapsamında görüşü alınan personelin ölçek maddelerine yüksek düzeyde güvenilir cevap verdikleri görülmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için öncelikle personelin cevapları SPSS 23.0 programına aktarılmıştır. Bilgisayar programına cevaplar aktarıldıktan sonra eksik veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Eksik verisi %20 ve daha fazla olan 8 kişi veri setinden çıkarılmıştır. Ardından en düşük ve en yüksek değer aralıkları hesaplanarak hatalı veri girişi olup olmadığı incelenmiştir. Veri kontrollerinin ardından örgütsel özdeşleşme ölçeğinin toplam puanı, örgütsel vatandaşlık ölçeğinin de her bir alt boyutu ve toplam puanı hesaplanmıştır. Elde edilen veri setlerinde uç değer olup olmadığının incelenmesi amacıyla z istatistiği hesaplanmıştır. Uç değer özelliği gösteren 10 gözlem, veri setinden çıkarılmıştır. Veri

setlerinin dağılımlarına yönelik öncelikle çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

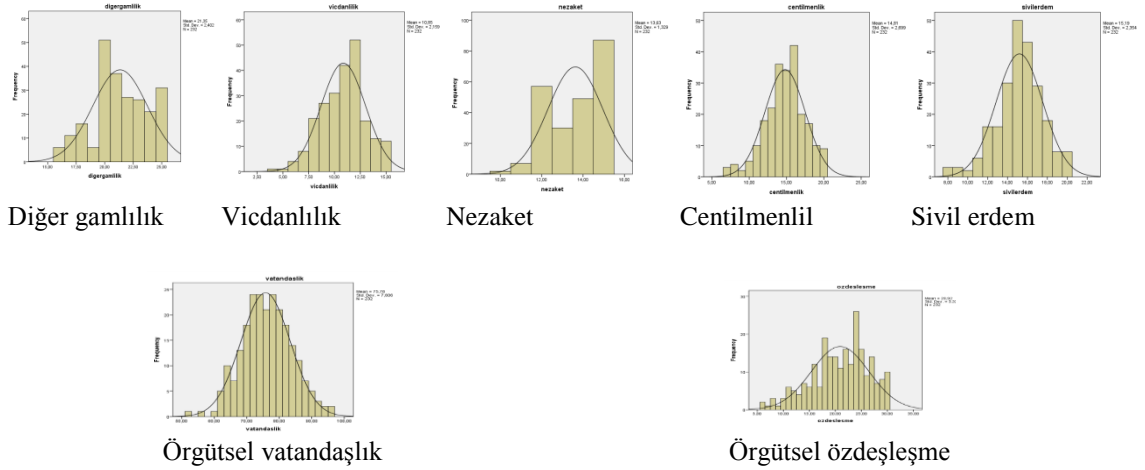
Tablo. Araştırma kapsamında ölçülen davranış puanlarına ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

Tablo 3.9. Araştırma kapsamında ölçülen davranış puanlarına ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

Değerler	Diğer gamlılık	Vicdanlılık	Nezakat	Centilmenlik	Sivil erdem	Örgütsel vatandaşlık	Örgütsel özdeşleşme
N	232	232	232	232	232	232	232
Eksik veri	0	0	0	0	0	0	0
Çarpıklık	-,551	-,251	-,465	-,421	-,455	,007	-,470
SE	,160	,160	,160	,160	,160	,160	,160
Basıklık	,695	-,091	-1,052	,319	,613	-,010	-,313
SE	,318	,318	,318	,318	,318	,318	,318

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme puanlarının dağılımına ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Benzer şekilde personelin diğer gamlılık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem davranış puanlarının dağılımının da çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığından aşırı bir sapma göstermediği tespit edilmiştir. Büyüköztürk (2014) veri setinin büyük olduğu durumlarda normallik varsayımının belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayılarının kullanılabileceğini, ± 1 aralığında yer alan katsayılara ilişkin dağılımların normal dağılıma sahip olduğunu belirtmektedir.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık ve özdeşleşme davranış puanlarının dağılımına ilişkin ayrıca histogram grafikleri oluşturulmuş, Şekil'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma kapsamında ölçülen davranış puanlarının dağılımına yönelik histogram grafikleri

Şekil’de de görüldüğü gibi personelin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme puanlarının normal bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki davranışlara ilişkin puanların da normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında personelin demografik özelliklerine göre de puan dağılımları incelenmiş, bu doğrultuda fark testleri hesaplanmıştır. Araştırmada istatistiki testlerin anlamlılık düzeylerinin belirlenmesinde p olasılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında alt problemler ve hesaplanan istatistikler Tablo’da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Araştırmanın alt problemleri ve hesaplanan istatistikler

Alt problem	Hesaplanan test
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme davranışları ne düzeydedir?	Betimsel istatistik
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme davranışları; çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	İlişkisiz ölçümlerde t testi Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) Kruskal Wallis testi Mann Whintey U testi
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?	Betimsel istatistik
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranışları; çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	İlişkisiz ölçümlerde t testi Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) Kruskal Wallis testi Mann Whintey U testi
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ne düzeyde bir ilişki bulunmaktadır?	Pearson korelasyon katsayısı

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme davranışları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapmakta olan personelin örgütsel özdeşleşme davranış düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda personelin cevapları doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo’da gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Madde sayısı	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Sx
Örgütsel özdeşleşme	6	232	6,00	30,00	20,92	5,53

Tablo’da yer alan bilgiler incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelden en düşük örgütsel davranış düzeyine sahip personelin puanının 6,00; örgütsel özdeşleşliği en yüksek olan personelin puanının 30 olduğu tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla araştırmaya örgütsel özdeşleşme düzeyi çok düşük ve çok yüksek olan kişiler katılmıştır. Personelin örgütsel özdeşleşme davranış puanlarının ortalaması 20,92 ($\pm 5,53$) olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 5’li Likert tipinde derecelendirilmiş toplam 6 madde bulunmaktadır. Bu doğrultuda ölçekten 6 – 30 arasında puan alınabilmektedir. Tekin (2002) ölçekten alınan puanların “ranj/kategori sayısı” eşitliği ile yorumlanabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen hesaplama sonucunda;

- Personelin 6 – 14 arasındaki puanları örgütsel özdeşleşme davranış düzeylerinin düşük,
- Personelin 15 – 23 arasındaki puanları örgütsel özdeşleşme davranış düzeylerinin orta düzeyde,
- Personelin 24 – 30 arasındaki puanları örgütsel özdeşleşme davranış düzeylerinin yüksek, olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmaya katılan personelin ortalama puanı incelendiğinde (20,92±5,53) Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?

Araştırmaya katılan personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, kendisini konumlandığı sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.2.1. Yaşına göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin yaşlarına göre öncelikle örgütsel özdeşleşme davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Yaş	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel özdeşleşme	20-29 yaş	47	6,00	29,00	19,79	5,52
	30-39 yaş	97	10,00	30,00	21,97	5,02
	40-49 yaş	45	6,00	29,00	19,78	6,31
	50 yaş ve üstü	43	10,00	30,00	20,98	5,50

Araştırmaya katılan personelin yaşlarına göre örgütsel özdeşleşme davranışlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir. Söz konusu ortalama puanlar arasında istatistiki anlamda bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda karşılaştırma için öncelikle personelin yaşına göre örgütsel özdeşleşme davranış puanlarının dağılımı incelenmiş ve her bir yaş grubunda puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ardından çalışanların yaşlarına göre örgütsel özdeşleşme puanlarına ilişkin varyansların homojenliği test edilmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan Levene testi ile (1,161; $p>0,05$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Varsayımları karşılandığı için personelin yaşına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	225,910	3	75,303	2,511	,059
	Gruplar içi	6837,534	228	29,989		
	Toplam	7063,444	231			

Tablo'da görüldüğü gibi Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin yaşına göre örgütsel özdeşleşme davranışları anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3,231)}=2,511$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 20-29 yaşındaki, 30-39 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 ve üzeri bir yaşta ki personelin örgütsel özdeşleşme davranışları benzerlik göstermektedir.

4.2.2. Cinsiyete göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle cinsiyetleri bazında personelin puan dağılımı incelenmiş ve puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	107	20,37	5,46	230	390	0,166
	Erkek	125	21,38	5,57			

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan personelin cinsiyetine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(390)}=0,166$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.3. Medeni duruma göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin örgütsel davranışlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanmasına yönelik öncelikle personelin puan dağılımı incelenmiş ve puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel özdeşleşme	Evli	57	21,27	5,40	230	1,395	0,164
	Bekar	5	20,19	5,75			

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin medeni durumuna göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(390)}=1,395$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla evli ve bekar çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin kurumda çalışma süresine göre öncelikle örgütsel özdeşleşme davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Sx
Örgütsel özdeşleşme	1-5 yıl	114	6,00	30,00	21,07	5,02
	6-10 yıl	38	8,00	30,00	21,18	6,67
	11-15 yıl	20	6,00	29,00	19,50	5,56
	16 yıl ve üzeri	60	7,00	30,00	20,93	5,74

Tablo'da Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler yer almaktadır. Personelin kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra \bar{X}	X ²	sd	p
Örgütsel özdeşleşme	1-5 yıl	114	116,46	1,913	3	0,591
	6-10 yıl	38	121,80			
	11-15 yıl	20	97,80			
	16 yıl ve üzeri	60	119,44			

Tablo'daki bilgiler doğrultusunda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($X^2_{(3)}=1,913$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kurumda 1-5 yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır, 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Sx
Örgütsel özdeşleşme	Lisansaltı	33	10,00	30,00	20,64	5,79
	Lisans	166	6,00	30,00	21,13	5,08
	Lisansüstü	33	6,00	30,00	20,15	7,30

Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyine göre Tablo'da yer alan örgütsel özdeşleşme düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda personelin eğitim düzeyleri bazındaki puan dağılımları incelenmiş ve dağılımın normalden aşırı bir sapma göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte personelin eğitim düzeyleri bazında örgütsel özdeşleşme puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene=7,662; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Sıra \bar{X}	X ²	sd	p
Örgütsel özdeşleşme	Lisansaltı	33	112,47	0,317	2	0,854
	Lisans	166	118,06			
	Lisansüstü	33	112,68			

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin eğitim düzeylerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=0,317$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.6. Mezun olunan alana göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin mezun oldukları alana göre hesaplanan örgütsel özdeşleşme betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Mezun olunan alan	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel özdeşleşme	Beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölüm	75	6,00	30,00	20,83	5,65
	Beden eğitimi dışında bir bölüm	126	6,00	30,00	21,06	5,39
	Diğer	31	10,00	30,00	20,55	5,94

Tablo'da personelin mezun olduğu alana göre örgütsel özdeşleşme puanlarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler yer almaktadır. Söz konusu sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla puan dağılımları ve varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir. Personelin mezun olduğu alan bazında puanlarının hem normal dağılım gösterdiği hem de varyanslarının homojen olduğu (Levene=0,343; $p>0,05$) belirlendiğinden tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	7,528	2	3,764	,122	,885
	Gruplar içi	7055,916	229	30,812		
	Toplam	7063,444	231			

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mezun oldukları alana göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,231)}=0,122$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.2.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin kurumdaki görevlerine göre hesaplanan örgütsel özdeşleşme betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Kurumdaki görevi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel özdeşleşme	Müdür-şube müdürü	21	14,00	28,00	23,24	3,83
	Spor uzmanı	28	15,00	30,00	22,54	4,27
	Sportif eğitim uzmanı	32	6,00	30,00	21,66	5,99
	Memur	74	7,00	30,00	20,04	5,90
	Diğer	77	6,00	30,00	20,23	5,53

Tablo'da yer alan çalışanların kurumdaki görevlerine göre hesaplanan örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik betimsel istatistiklerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışanların söz konusu değişken bazında puanlarının normal dağıldığı ve varyanslarının homojen olduğu (Levene=2,339; $p>0,05$) hesaplanmıştır. Bu bağlamda farklılık için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	296,781	4	74,195	2,489	,044*
	Gruplar içi	6766,663	227	29,809		
	Toplam	7063,444	231			

* $p<0,05$

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde personelin kurumdaki görevine göre örgütsel özdeşleşme davranışları anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($F_{(4,231)}=2,489$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. LSD testi sonucunda Müdür-şube müdürü olarak görev yapan kişilerin ($23,24\pm 3,83$); memur olarak görev yapan ($20,04\pm 5,90$) ve diğer alanlarda görev yapan ($20,23\pm 5,53$) kişilere göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının daha yüksek olduğu

belirlenmiştir. Aynı zamanda spor uzmanlarının örgütsel özdeşleşme davranışlarının ($22,54 \pm 4,27$) memurlardan da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının değişimi

Araştırmaya kapsamında görüşleri alınan personelin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel özdeşleşme	Alt	63	6,00	30,00	20,11	6,28
	Orta	153	6,00	30,00	21,06	5,22
	Üst	16	14,00	30,00	22,75	5,00

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Örgütsel özdeşleşme	Alt	63	107,98			
	Orta	153	117,86	2,591	2	0,274
	Üst	16	137,06			

Tablo incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=2,591$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla algıladığı sosyo-ekonomik düzeyi alt, orta ve üst düzeyde olan personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.3. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Madde sayısı	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğergamlılık	5	232	11,00	25,00	21,31	2,53
Vicdanlılık	3	232	4,00	15,00	10,85	2,16
Nezaket	3	232	10,00	15,00	13,63	1,33
Centilmenlik	4	232	8,00	20,00	15,19	2,35
Sivil erdem	4	232	7,00	20,00	14,81	2,70
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	19	232	52,00	95,00	75,78	7,61

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin diğergamlılık puanları 11,00 ile 25,00 arasında değişiklik göstermekte, ortalaması 21,31 ($\pm 2,53$) olarak hesaplanmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin vicdanlılık davranış puanlarının 4,00 ile 15,00 arasında değişiklik gösterdiği; ortalamasının 10,85 ($\pm 2,16$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan personelin nezaket davranış puanlarının 10,00 ile 15,00 arasında farklılaştığı, ortalamasının 13,63 ($\pm 1,33$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların centilmenlik davranış puanlarının 8,00 ile 20,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 15,19 ($\pm 2,35$) olarak hesaplandığı saptanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş toplam 6 madde bulunmaktadır. Bu doğrultuda ölçekten 6 – 30 arasında puan alınabilmektedir. Tekin (2002) ölçekten alınan puanların “ranj/kategori sayısı” eşitliği ile yorumlanabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen hesaplama sonucunda;

- Personelin 6 – 14 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin düşük,
- Personelin 15 – 23 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin orta düzeyde,
- Personelin 24 – 30 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yüksek, olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmaya katılan personelin ortalama puanı incelendiğinde (20,92±5,53) Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?

Araştırmaya katılan personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, kendisini konumlandığı sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.4.1. Yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin yaşlarına göre öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Yaş	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel vatandaşlık	20-29 yaş	47	6,00	29,00	19,79	5,52
	30-39 yaş	97	10,00	30,00	21,97	5,02
	40-49 yaş	45	6,00	29,00	19,78	6,31
	50 yaş ve üstü	43	10,00	30,00	20,98	5,50

Araştırmaya katılan personelin yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir. Söz konusu ortalama puanlar arasında istatistiki anlamda bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda karşılaştırma için öncelikle personelin yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranış puanlarının dağılımı incelenmiş ve her bir yaş grubunda puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ardından çalışanların yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık puanlarına ilişkin varyansların homojenliği test edilmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan Levene testi ile (1,161; $p>0,05$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Varsayımları karşılandığı için personelin yaşına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	225,910	3	75,303	2,511	,059
	Gruplar içi	6837,534	228	29,989		
	Toplam	7063,444	231			

Tablo'da görüldüğü gibi Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3,231)}=2,511$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 20-29 yaşındaki, 30-39 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 ve üzeri bir yaştaki personelin örgütsel vatandaşlık davranışları benzerlik göstermektedir.

4.4.2. Cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Personelin örgütsel davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle cinsiyetleri bazında personelin puan dağılımı incelenmiş ve puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel vatandaşlık	Kadın	107	20,37	5,46	230	390	0,166
	Erkek	125	21,38	5,57			

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan personelin cinsiyetine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(390)}=0,166$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.4.3. Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin örgütsel davranışlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanmasına yönelik öncelikle personelin puan dağılımı incelenmiş ve puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Örgütsel vatandaşlık	Evli	157	21,27	5,40	230	1,395	0,164
	Bekar	75	20,19	5,75			

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin medeni durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir.

($t_{(390)}=1,395$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla evli ve bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.4.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin kurumda çalışma süresine göre öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel vatandaşlık	1-5 yıl	114	6,00	30,00	21,07	5,02
	6-10 yıl	38	8,00	30,00	21,18	6,67
	11-15 yıl	20	6,00	29,00	19,50	5,56
	16 yıl ve üzeri	60	7,00	30,00	20,93	5,74

Tablo'da Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler yer almaktadır. Personelin kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.22. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Örgütsel vatandaşlık	1-5 yıl	114	116,46	1,913	3	0,591
	6-10 yıl	38	121,80			
	11-15 yıl	20	97,80			
	16 yıl ve üzeri	60	119,44			

Tablo'daki bilgiler doğrultusunda çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($X^2_{(3)}=1,913$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kurumda 1-5 yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır,

16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin örgütsel özdeşleme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.4.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.23. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel vatandaşlık	Lisansaltı	33	10,00	30,00	20,64	5,79
	Lisans	166	6,00	30,00	21,13	5,08
	Lisansüstü	33	6,00	30,00	20,15	7,30

Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyine göre Tablo'da yer alan örgütsel vatandaşlık düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda personelin eğitim düzeyleri bazındaki puan dağılımları incelenmiş ve dağılımın normalden aşırı bir sapma göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte personelin eğitim düzeyleri bazında örgütsel vatandaşlık puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene=7,662; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.24. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Örgütsel vatandaşlık	Lisansaltı	33	112,47	0,317	2	0,854
	Lisans	166	118,06			
	Lisansüstü	33	112,68			

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin eğitim düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=0,317$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle

üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.4.6. Mezun olunan alana göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin mezun oldukları alana göre hesaplanan örgütsel vatandaşlık betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.25. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Mezun olunan alan	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel vatandaşlık	Beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölüm	75	6,00	30,00	20,83	5,65
	Beden eğitimi dışında bir bölüm	126	6,00	30,00	21,06	5,39
	Diğer	31	10,00	30,00	20,55	5,94

Tablo 'da personelin mezun olduğu alana göre örgütsel vatandaşlık puanlarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler yer almaktadır. Söz konusu sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla puan dağılımları ve varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir. Personelin mezun olduğu alan bazında puanlarının hem normal dağılım gösterdiği hem de varyanslarının homojen olduğu (Levene=0,343; $p>0,05$) belirlendiğinden tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.26. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	7,528	2	3,764	,122	,885
	Gruplar içi	7055,916	229	30,812		
	Toplam	7063,444	231			

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin mezun oldukları alana göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,231)}=0,122$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili

bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.4.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin kurumdaki görevlerine göre hesaplanan örgütsel vatandaşlık betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.27. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Kurumdaki görevi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Örgütsel vatandaşlık	Müdür-şube müdürü	21	14,00	28,00	23,24	3,83
	Spor uzmanı	28	15,00	30,00	22,54	4,27
	Sportif eğitim uzmanı	32	6,00	30,00	21,66	5,99
	Memur	74	7,00	30,00	20,04	5,90
	Diğer	77	6,00	30,00	20,23	5,53

Tablo'da yer alan çalışanların kurumdaki görevlerine göre hesaplanan örgütsel özdeşleme düzeylerine yönelik betimsel istatistiklerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışanların söz konusu değişken bazında puanlarının normal dağıldığı ve varyanslarının homojen olduğu (Levene=2,339; $p>0,05$) hesaplanmıştır. Bu bağlamda farklılık için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.28. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	296,781	4	74,195	2,489	,044*
	Gruplar içi	6766,663	227	29,809		
	Toplam	7063,444	231			

* $p<0,05$

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde personelin kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($F_{(4,231)}=2,489$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. LSD testi sonucunda Müdür-şube müdürü olarak görev yapan

kişilerin (23,24±3,83); memur olarak görev yapan (20,04±5,90) ve diğer alanlarda görev yapan (20,23±5,53) kişilere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda spor uzmanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının (22,54±4,27) memurlardan da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.4.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya kapsamında görüşleri alınan personelin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.29. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S _x
Örgütsel vatandaşlık	Alt	63	6,00	30,00	20,11	6,28
	Orta	153	6,00	30,00	21,06	5,22
	Üst	16	14,00	30,00	22,75	5,00

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.30. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Örgütsel vatandaşlık	Alt	63	107,98	2,591	2	0,274
	Orta	153	117,86			
	Üst	16	137,06			

Tablo incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=2,591$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla algıladığı sosyo-ekonomik düzeyi alt, orta ve üst düzeyde olan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.5. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir?

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirlenmesi amacıyla çalışanlar örgütsel vatandaşlık ölçek maddelerine cevap vermişlerdir. Personelin vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.31. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Madde sayısı	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	5	232	11,00	25,00	21,31	2,53
Vicdanlılık	3	232	4,00	15,00	10,85	2,16
Nezaket	3	232	10,00	15,00	13,63	1,33
Centilmenlik	4	232	7,00	20,00	14,81	2,70
Sivil erdem	4	232	8,00	20,00	15,19	2,35
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	19	232	52,00	95,00	75,78	7,61

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan personelin diğergamlılık puanlarının 11,00 ile 25,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 21,31 ($\pm 2,53$) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin vicdanlılık puanlarının 4,00 ile 15,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 10,85 ($\pm 2,16$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların nezaket davranış puanlarının 10,00 ile 15,00 arasında olduğu; nezaket davranış puanlarının ortalamasının 13,63 ($\pm 1,33$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Personelin centilmenlik davranış puanlarının 7,00 ile 20,00 arasında farklılaştığı, ortalamasının 14,81 ($\pm 2,70$) olarak hesaplandığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan personelin sivil erdem davranış puanlarının 8,00 ile 20,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 15,19 ($\pm 2,35$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık davranış puanlarının 52,00 ile 95,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 75,78 ($\pm 7,61$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde farklı madde sayıları bulunan beş alt boyut bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların her bir alt boyuttaki ortalaması, madde sayısına bölünerek tüm maddeler 1-5 ranj aralığına yerleştirilmiştir. Daha sonra Tekin (2002) tarafından önerilen eşitlik ile davranış düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hesaplama yapılmıştır. Hesaplama sonucunda;

- Personelin 1 – 2,3 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin düşük,
- Personelin 2,3 – 3,7 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin orta düzeyde,
- Personelin 3,7 – 5 arasındaki puanları örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışanların alt boyutlardan ve örgütsel vatandaşlık ölçeğinden almış oldukları ortalama puanların madde sayısına bölünerek hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.32. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Madde Bazında Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Madde sayısı	\bar{X}	Madde \bar{X}
Diğer gamlılık	5	21,31	4,3
Vicdanlılık	3	10,85	3,6
Nezaket	3	13,63	4,5
Centilmenlik	4	14,81	3,7
Sivil erdem	4	15,19	3,8
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	19	75,78	4,0

Tablo incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel vatandaşlıklarının ve tüm alt boyutlardaki davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların en çok nezaket, daha sonra diğer gamlılık

davranışlarının yüksek olduğu; görece en az ise vicdanlılık ve centilmenlik davranışlarının diğerlerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.6. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, kendisini konumlandığı sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.6.1. Yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin yaşlarına göre öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.33. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Yaş	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	20-29 yaş	47	17,00	25,00	21,13	2,36
	30-39 yaş	97	11,00	25,00	21,19	2,84
	40-49 yaş	45	17,00	25,00	21,69	2,10
	50 yaş ve üstü	43	13,00	25,00	21,37	2,40
Vicdanlılık	20-29 yaş	47	4,00	15,00	10,66	2,41
	30-39 yaş	97	6,00	15,00	11,11	2,09
	40-49 yaş	45	5,00	15,00	10,53	2,07
	50 yaş ve üstü	43	6,00	15,00	10,81	2,12
Nezaket	20-29 yaş	47	10,00	15,00	13,45	1,40
	30-39 yaş	97	11,00	15,00	13,78	1,28
	40-49 yaş	45	11,00	15,00	13,49	1,36
	50 yaş ve üstü	43	10,00	15,00	13,63	1,35
Centilmenlik	20-29 yaş	47	8,00	20,00	14,40	2,78
	30-39 yaş	97	8,00	20,00	15,47	2,40
	40-49 yaş	45	8,00	19,00	14,38	2,71
	50 yaş ve üstü	43	7,00	20,00	14,19	2,99
Sivil erdem	20-29 yaş	47	8,00	20,00	14,28	2,69
	30-39 yaş	97	9,00	20,00	15,81	2,15
	40-49 yaş	45	9,00	19,00	14,58	2,19
	50 yaş ve üstü	43	11,00	20,00	15,42	2,15
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	20-29 yaş	47	62,00	88,00	73,91	7,36
	30-39 yaş	97	61,00	95,00	77,37	7,65
	40-49 yaş	45	55,00	89,00	74,67	7,28
	50 yaş ve üstü	43	52,00	92,00	75,42	7,64

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde personelin yaşı doğrultusunda örgütsel vatandaşlık toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler görülmektedir. Tablo'da görülen ortalama puanların karşılaştırılması amacıyla öncelikle personelin yaşı bazında puanlarının dağılımı incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ardından puanların varyanslarının homojenliği test edilmiş ve diğer gamlılık (Levene=1,790; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=0,387; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,246; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=0,634; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=1,113; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,098; $p>0,05$) puanlarının yaşlar bazında puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.34. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Yaşları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Diğer gamlılık	Gruplar arası	9,687	3	3,229	,502	,682
	Gruplar içi	1467,585	228	6,437		
	Toplam	1477,272	231			
Vicdanlılık	Gruplar arası	13,000	3	4,333	,929	,428
	Gruplar içi	1064,017	228	4,667		
	Toplam	1077,017	231			
Nezaket	Gruplar arası	4,759	3	1,586	,897	,444
	Gruplar içi	403,362	228	1,769		
	Toplam	408,121	231			
Centilmenlik	Gruplar arası	75,677	3	25,226	3,580	,015*
	Gruplar içi	1606,594	228	7,046		
	Toplam	1682,272	231			
Sivil erdem	Gruplar arası	96,148	3	32,049	6,174	,000*
	Gruplar içi	1183,507	228	5,191		
	Toplam	1279,655	231			
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	470,460	3	156,820	2,773	,042*
	Gruplar içi	12892,764	228	56,547		
	Toplam	13363,224	231			

* $p<0,05$

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde çalışanların diğer gamlılık ($F_{(3,231)}=0,502$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F_{(3,231)}=0,929$; $p>0,05$) ve nezaket ($F_{(3,231)}=0,897$; $p>0,05$) davranışlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 20-29 yaşındaki, 30-39 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 ve üzeri bir yaştaki

personelin diğ er gamlılık, vicdanlılık ve nezaket davranışlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin yaşına göre centilmenlik ($F_{(3,231)}=3,580$; $p<0,05$), sivil erdem ($F_{(3,231)}=6,174$; $p<0,05$) ve örgütsel vatandaşlık toplam puanlarının ($F_{(3,231)}=2,773$; $p<0,05$) anlamlı bir değışiklik gösterdiği belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda;

- 30-39 yaşındaki personelin centilmenlik davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 yaş ve üzerinde olan personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu,
- 30-39 yaşındaki personelin sivil erdem davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu; aynı zamanda 50 yaş ve üzerindeki personelin sivil erdem davranışlarının 20-29 yaşındaki personelden daha yüksek olduğu,
- 30-39 yaşındaki personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.6.2. Cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değışimi

Araştırmaya katılan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle cinsiyetleri bazında personelin puan dağılımı incelenmiş ve puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.35. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Cinsiyeti Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Diğer gamlılık	Kadın	107	21,35	2,23	230	0,221	0,825
	Erkek	125	21,27	2,77			
Vicdanlılık	Kadın	107	10,39	2,16	230	3,062	0,002*
	Erkek	125	11,25	2,09			
Nezaket	Kadın	107	13,52	1,32	230	1,124	0,262
	Erkek	125	13,72	1,34			
Centilmenlik	Kadın	107	14,44	2,43	230	1,927	0,055
	Erkek	125	15,12	2,88			
Sivil erdem	Kadın	107	14,80	2,35	230	2,333	0,021*
	Erkek	125	15,52	2,32			
Örgütsel vatandaşlık	Kadın	107	74,50	6,65	230	2,395	0,017*
	Erkek	125	76,88	8,21			

*p<0,05

Tablo'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan personelin cinsiyetine göre diğergamlılık ($t_{(390)}=0,221$; $p>0,05$), nezaket ($t_{(390)}=1,124$; $p>0,05$) ve centilmenlik ($t_{(390)}=1,927$; $p>0,05$) davranış puanları ortalaması anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin diğergamlılık, nezaket ve centilmenlik davranış düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo incelendiğinde çalışanların vicdanlılık ($t_{(390)}=3,062$; $p<0,05$), sivil erdem ($t_{(390)}=2,333$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ($t_{(390)}=2,395$; $p>0,05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde erkek personelin kadın personele göre vicdanlılık, sivil erdem ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.6.3. Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle puan dağılımı incelenmiş ve puanların tüm gruplarda normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.36. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Medeni Durumları Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde t Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Diğer gamlılık	Evli	157	21,41	2,36	230	0,941	0,348
	Bekar	75	21,08	2,86			
Vicdanlılık	Evli	157	11,01	2,08	230	1,632	0,104
	Bekar	75	10,52	2,29			
Nezaket	Evli	157	13,60	1,36	230	0,506	0,613
	Bekar	75	13,69	1,26			
Centilmenlik	Evli	157	14,71	2,79	230	0,808	0,420
	Bekar	75	15,01	2,51			
Sivil erdem	Evli	157	15,34	2,26	230	1,388	0,167
	Bekar	75	14,88	2,53			
Örgütsel vatandaşlık	Evli	157	76,07	7,83	230	0,827	0,409
	Bekar	75	75,19	7,13			

Tablo incelendiğinde personelin medeni durumuna göre diğer gamlılık ($t_{(390)}=0,941$; $p>0,05$), vicdanlılık ($t_{(390)}=1,632$; $p>0,05$), nezaket ($t_{(390)}=0,506$; $p>0,05$), centilmenlik ($t_{(390)}=0,808$; $p>0,05$), sivil erdem ($t_{(390)}=1,388$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($t_{(390)}=0,827$; $p>0,05$) davranış puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle evli ve bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin hem toplam puanda hem de tüm alt boyutlarda benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.6.4. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresine göre öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.37. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Kurumdaki çalışma süresi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	1-5 yıl	114	11,00	25,00	20,94	2,68
	6-10 yıl	38	14,00	25,00	22,13	2,46
	11-15 yıl	20	17,00	25,00	21,25	2,12
	16 yıl ve üzeri	60	13,00	25,00	21,50	2,30
Vicdanlılık	1-5 yıl	114	4,00	15,00	10,85	2,26
	6-10 yıl	38	7,00	15,00	11,18	2,01
	11-15 yıl	20	8,00	13,00	10,45	1,76
	16 yıl ve üzeri	60	5,00	15,00	10,78	2,19
Nezaket	1-5 yıl	114	10,00	15,00	13,51	1,35
	6-10 yıl	38	11,00	15,00	13,97	1,33
	11-15 yıl	20	11,00	15,00	13,35	1,39
	16 yıl ve üzeri	60	10,00	15,00	13,73	1,25
Centilmenlik	1-5 yıl	114	8,00	20,00	14,92	2,45
	6-10 yıl	38	8,00	20,00	15,45	2,79
	11-15 yıl	20	11,00	20,00	14,85	2,70
	16 yıl ve üzeri	60	7,00	20,00	14,17	3,01
Sivil erdem	1-5 yıl	114	8,00	20,00	15,09	2,46
	6-10 yıl	38	12,00	20,00	15,82	2,14
	11-15 yıl	20	9,00	18,00	14,60	2,44
	16 yıl ve üzeri	60	10,00	20,00	15,18	2,23
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	1-5 yıl	114	62,00	95,00	75,31	7,45
	6-10 yıl	38	61,00	94,00	78,55	8,05
	11-15 yıl	20	61,00	87,00	74,50	7,06
	16 yıl ve üzeri	60	52,00	92,00	75,37	7,58

Personelin kurumda çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık puanlarının normal bir dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.38. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Çalışma Süresi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Diğer gamlılık	1-5 yıl	114	106,39	7,929	3	0,048*
	6-10 yıl	38	140,45			
	11-15 yıl	20	114,18			
	16 yıl ve üzeri	60	121,33			
Vicdanlılık	1-5 yıl	114	117,49	1,084	3	0,781
	6-10 yıl	38	121,49			
	11-15 yıl	20	102,90			
	16 yıl ve üzeri	60	116,00			
Nezaket	1-5 yıl	114	110,97	5,204	3	0,157
	6-10 yıl	38	134,96			
	11-15 yıl	20	101,80			
	16 yıl ve üzeri	60	120,22			
Centilmenlik	1-5 yıl	114	118,34	3,475	3	0,324
	6-10 yıl	38	130,57			
	11-15 yıl	20	111,85			
	16 yıl ve üzeri	60	105,64			
Sivil erdem	1-5 yıl	114	114,67	3,522	3	0,318
	6-10 yıl	38	132,95			
	11-15 yıl	20	101,25			
	16 yıl ve üzeri	60	114,64			
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	1-5 yıl	114	111,43	5,968	3	0,113
	6-10 yıl	38	139,91			
	11-15 yıl	20	104,23			
	16 yıl ve üzeri	60	115,39			

*p<0,05

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresine göre diğer gamlılık davranışlarının anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2_{(3)}=7,929$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve kurumunda 6-10 yıldır çalışan personelin diğer gamlılık davranışlarının 1-5 yıldır kurumda çalışan kişilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresine göre vicdanlılık ($X^2_{(3)}=1,084$; $p>0,05$), nezaket ($X^2_{(3)}=5,204$; $p>0,05$), centilmenlik ($X^2_{(3)}=3,475$; $p>0,05$), sivil erdem ($X^2_{(3)}=3,522$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranış ($X^2_{(3)}=5,968$; $p>0,05$) puanlarının anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir anlatımla kurumda 1-5

yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır, 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin söz konusu davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.6.5. Eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.39. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	Lisansaltı	33	11,00	25,00	20,70	3,21
	Lisans	166	16,00	25,00	21,38	2,39
	Lisansüstü	33	14,00	25,00	21,55	2,46
Vicdanlılık	Lisansaltı	33	6,00	15,00	10,52	2,17
	Lisans	166	4,00	15,00	10,87	2,11
	Lisansüstü	33	5,00	15,00	11,09	2,42
Nezaket	Lisansaltı	33	10,00	15,00	13,24	1,39
	Lisans	166	11,00	15,00	13,72	1,30
	Lisansüstü	33	10,00	15,00	13,55	1,39
Centilmenlik	Lisansaltı	33	7,00	20,00	14,21	3,29
	Lisans	166	7,00	20,00	14,88	2,43
	Lisansüstü	33	8,00	20,00	15,03	3,28
Sivil erdem	Lisansaltı	33	10,00	20,00	14,91	2,34
	Lisans	166	8,00	20,00	15,17	2,33
	Lisansüstü	33	10,00	20,00	15,55	2,50
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	Lisansaltı	33	52,00	93,00	73,58	8,90
	Lisans	166	62,00	94,00	76,03	6,89
	Lisansüstü	33	55,00	95,00	76,76	9,36

Araştırmaya katılan personelin eğitim düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların eğitim düzeyleri bazında diğer gamlılık (Levene=0,990; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=0,273; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,140; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=1,598; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=0,198; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=2,815; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.40. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Eğitim Düzeyleri Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Diğer gamlılık	Gruplar arası	15,030	2	7,515	1,177	,310
	Gruplar içi	1462,242	229	6,385		
	Toplam	1477,272	231			
Vicdanlılık	Gruplar arası	5,704	2	2,852	,610	,544
	Gruplar içi	1071,313	229	4,678		
	Toplam	1077,017	231			
Nezaket	Gruplar arası	6,625	2	3,313	1,889	,154
	Gruplar içi	401,495	229	1,753		
	Toplam	408,121	231			
Centilmenlik	Gruplar arası	14,196	2	7,098	,974	,379
	Gruplar içi	1668,075	229	7,284		
	Toplam	1682,272	231			
Sivil erdem	Gruplar arası	6,812	2	3,406	,613	,543
	Gruplar içi	1272,843	229	5,558		
	Toplam	1279,655	231			
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	202,254	2	101,127	1,760	,174
	Gruplar içi	13160,971	229	57,471		
	Toplam	13363,224	231			

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyine göre diğer gamlılık ($F_{(2,231)}=1,177$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F_{(2,231)}=0,610$; $p>0,05$), nezaket ($F_{(2,231)}=1,889$; $p>0,05$), centilmenlik ($F_{(2,231)}=0,974$; $p>0,05$), sivil erdem ($F_{(2,231)}=0,613$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F_{(2,231)}=1,760$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.6.6. Mezun olunan alana göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Araştırmaya katılan personelin mezun oldukları alana göre hesaplanan örgütsel vatandaşlık betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.41. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Mezun olunan alan	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	11,00	25,00	21,55	2,74
	Beden eğitimi dışında	126	14,00	25,00	21,25	2,34
	Diğer	31	13,00	25,00	20,94	2,76
Vicdanlılık	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	5,00	15,00	11,07	2,34
	Beden eğitimi dışında	126	4,00	15,00	10,79	2,05
	Diğer	31	6,00	15,00	10,61	2,14
Nezaket	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	11,00	15,00	13,61	1,30
	Beden eğitimi dışında	126	10,00	15,00	13,74	1,31
	Diğer	31	10,00	15,00	13,23	1,43
Centilmenlik	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	8,00	20,00	15,11	2,38
	Beden eğitimi dışında	126	7,00	20,00	14,80	2,70
	Diğer	31	7,00	20,00	14,10	3,32
Sivil erdem	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	8,00	20,00	15,24	2,48
	Beden eğitimi dışında	126	8,00	20,00	15,24	2,27
	Diğer	31	10,00	20,00	14,87	2,40
Örgütsel vatandaşlık	Beden eğitimi ve sporla ilgili	75	55,00	95,00	76,57	7,46
	Beden eğitimi dışında	126	61,00	94,00	75,82	7,33
	Diğer	31	52,00	93,00	73,74	8,87

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin mezun oldukları alana göre örgütsel vatandaşlık davranış puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde personelin mezun olduğu alana göre diğer gamlılık (Levene=0,958; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=1,007; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,152; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=2,535; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=0,199; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,560; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda karşılaştırma için hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.42. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Mezun Oldukları Alan Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Diğer gamlılık	Gruplar arası	8,941	2	4,470	,697	,499
	Gruplar içi	1468,331	229	6,412		
	Toplam	1477,272	231			
Vicdanlılık	Gruplar arası	5,781	2	2,891	,618	,540
	Gruplar içi	1071,236	229	4,678		
	Toplam	1077,017	231			
Nezaket	Gruplar arası	6,558	2	3,279	1,870	,157
	Gruplar içi	401,563	229	1,754		
	Toplam	408,121	231			
Centilmenlik	Gruplar arası	22,376	2	11,188	1,543	,216
	Gruplar içi	1659,896	229	7,248		
	Toplam	1682,272	231			
Sivil erdem	Gruplar arası	3,634	2	1,817	,326	,722
	Gruplar içi	1276,021	229	5,572		
	Toplam	1279,655	231			
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	176,140	2	88,070	1,529	,219
	Gruplar içi	13187,084	229	57,586		
	Toplam	13363,224	231			

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin mezun oldukları alana göre diğer gamlılık ($F_{(2,231)}=0,697$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F_{(2,231)}=0,618$; $p>0,05$), nezaket ($F_{(2,231)}=1,870$; $p>0,05$), centilmenlik ($F_{(2,231)}=1,543$; $p>0,05$), sivil erdem ($F_{(2,231)}=0,326$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F_{(2,231)}=1,529$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.6.7. Kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin kurumdaki görevlerine göre örgütsel vatandaşlık puanlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.43. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Eğitim düzeyi	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	Müdür-şube müdürü	21	18,00	25,00	21,19	1,89
	Spor uzmanı	28	16,00	25,00	21,43	2,41
	Sportif eğitim uzmanı	32	11,00	25,00	21,47	2,79
	Memur	74	13,00	25,00	21,53	2,56
	Diğer	77	16,00	25,00	21,01	2,61
	Müdür-şube müdürü	21	8,00	14,00	11,81	1,66
Vicdanlılık	Spor uzmanı	28	5,00	15,00	10,71	2,27
	Sportif eğitim uzmanı	32	7,00	15,00	10,94	2,53
	Memur	74	6,00	15,00	10,78	2,18
	Diğer	77	4,00	15,00	10,68	2,04
	Müdür-şube müdürü	21	12,00	15,00	13,95	1,28
	Spor uzmanı	28	10,00	15,00	13,43	1,50
Nezaket	Sportif eğitim uzmanı	32	11,00	15,00	13,53	1,32
	Memur	74	10,00	15,00	13,73	1,36
	Diğer	77	11,00	15,00	13,56	1,26
	Müdür-şube müdürü	21	11,00	20,00	16,14	2,06
Centilmenlik	Spor uzmanı	28	8,00	19,00	14,50	2,91
	Sportif eğitim uzmanı	32	11,00	20,00	15,53	2,41
	Memur	74	8,00	20,00	14,72	2,68
	Diğer	77	7,00	19,00	14,34	2,79
	Müdür-şube müdürü	21	12,00	18,00	15,81	1,57
	Spor uzmanı	28	8,00	20,00	15,00	2,71
Sivil erdem	Sportif eğitim uzmanı	32	9,00	20,00	15,13	2,52
	Memur	74	8,00	20,00	15,27	2,50
	Diğer	77	8,00	20,00	15,04	2,20
	Müdür-şube müdürü	21	64,00	87,00	78,90	6,10
	Spor uzmanı	28	55,00	91,00	75,07	8,51
	Sportif eğitim uzmanı	32	62,00	95,00	76,59	7,79
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	Memur	74	52,00	94,00	76,03	8,00
	Diğer	77	60,00	92,00	74,62	7,03

Tablo'da yer alan betimsel istatistiklerin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle personelin görevi doğrultusunda puan dağılımları incelenmiş ve puanların normalden aşırı bir sapma göstermediği belirlenmiştir. Ardından personelin kurumdaki görevine göre diğer gamlılık (Levene=1,121; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=1,469; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,793; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=0,754; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=1,521; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,982; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.44. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Kurumdaki Görevi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Diğer gamlılık	Gruplar arası	11,775	4	2,944	,456	,768
	Gruplar içi	1465,497	227	6,456		
	Toplam	1477,272	231			
Vicdanlılık	Gruplar arası	22,766	4	5,692	1,225	,301
	Gruplar içi	1054,251	227	4,644		
	Toplam	1077,017	231			
Nezaket	Gruplar arası	4,761	4	1,190	,670	,614
	Gruplar içi	403,360	227	1,777		
	Toplam	408,121	231			
Centilmenlik	Gruplar arası	74,470	4	18,618	2,629	,035*
	Gruplar içi	1607,801	227	7,083		
	Toplam	1682,272	231			
Sivil erdem	Gruplar arası	11,439	4	2,860	,512	,727
	Gruplar içi	1268,216	227	5,587		
	Toplam	1279,655	231			
Örgütsel vatandaşlık	Gruplar arası	347,815	4	86,954	1,517	,198
	Gruplar içi	13015,409	227	57,337		
	Toplam	13363,224	231			

*p<0,05

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan personelin kurumdaki görevine göre diğer gamlılık ($F_{(4,231)}=0,456$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F_{(4,231)}=1,225$; $p>0,05$), nezaket ($F_{(4,231)}=0,670$; $p>0,05$), sivil erdem ($F_{(4,231)}=0,512$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F_{(4,231)}=1,517$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle farklı görevlerde bulunan personelin söz konusu örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte personelin centilmenlik davranışlarının kurumdaki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4,231)}=2,629$; $p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla hesaplanan çoklu karşılaştırma LSD testi sonucunda Şube Müdürü ve müdür yardımcılarının; spor uzmanlarına, memurlara ve diğer kişilere göre centilmenlik davranışlarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.6.8. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişimi

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin algıladığı sosyo ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.45. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S_x
Diğer gamlılık	Alt	63	11,00	25,00	21,29	2,93
	Orta	153	13,00	25,00	21,30	2,39
	Üst	16	18,00	25,00	21,44	2,22
Vicdanlılık	Alt	63	5,00	15,00	10,40	2,38
	Orta	153	4,00	15,00	11,07	2,06
	Üst	16	8,00	15,00	10,56	1,97
Nezaket	Alt	63	11,00	15,00	13,71	1,38
	Orta	153	10,00	15,00	13,56	1,33
	Üst	16	12,00	15,00	14,00	1,10
Centilmenlik	Alt	63	7,00	20,00	14,17	2,73
	Orta	153	7,00	20,00	14,99	2,68
	Üst	16	11,00	20,00	15,50	2,39
Sivil erdem	Alt	63	9,00	20,00	15,06	2,53
	Orta	153	8,00	20,00	15,25	2,18
	Üst	16	8,00	20,00	15,06	3,23
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	Alt	63	55,00	93,00	74,63	8,45
	Orta	153	52,00	95,00	76,18	7,28
	Üst	16	64,00	95,00	76,56	7,16

Araştırma kapsamında görüşleri alınan personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo 4.46. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Algıladığı Sosyo-Ekonomik Düzeyi Bazında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Hesaplanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	Algılanan sosyo-ekonomik düzey	N	Sıra \bar{X}	X^2	sd	p
Diğer gamlılık	Alt	63	118,34	0,077	2	0,962
	Orta	153	115,64			
	Üst	16	117,47			
Vicdanlılık	Alt	63	101,85	5,394	2	0,067
	Orta	153	123,75			
	Üst	16	104,84			
Nezaket	Alt	63	121,80	2,036	2	0,361
	Orta	153	112,59			
	Üst	16	132,97			
Centilmenlik	Alt	63	98,90	6,401	2	0,041 *
	Orta	153	122,06			
	Üst	16	132,63			
Sivil erdem	Alt	63	113,19	0,242	2	0,886
	Orta	153	117,46			
	Üst	16	120,34			
Örgütsel vatandaşlık (toplam)	Alt	63	106,24	2,033	2	0,362
	Orta	153	120,18			
	Üst	16	121,75			

*p<0,05

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin diğer gamlılık ($X^2_{(2)}=0,077$; $p>0,05$), vicdanlılık ($X^2_{(2)}=5,394$; $p>0,05$), nezaket ($X^2_{(2)}=2,036$; $p>0,05$), sivil erdem ($X^2_{(2)}=0,242$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($X^2_{(2)}=2,033$; $p>0,05$) puanlarının algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir. Bununla beraber personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre centilmenlik davranış puanlarının anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2_{(2)}=6,401$; $p<0,05$). Farklılığın tespit edilmesi amacıyla hesaplanan Mann Whitney U testi sonucunda üst sosyo-ekonomik düzeyde olan personelin alt sosyo-ekonomik düzeyde olan kişilere göre centilmenlik davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.7. Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?

Araştırmaya katılan personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ne düzeyde ilişkiler olduğunun tespit edilmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranış puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,455$; $p<0,01$). Başka bir anlatımla çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artış gösterdikçe örgütsel özdeşleşme davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Personelin örgütsel özdeşleşme davranışları ile centilmenlik ($r=0,442$; $p<0,01$), sivil erdem ($r=0,357$; $p<0,01$) ve vicdanlılık ($r=0,350$; $p<0,01$) davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme davranışları ile nezaket ($r=0,194$; $p<0,01$) ve diğer gamlılık ($r=0,163$; $p<0,05$) davranışları arasında ise pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel vatandaşlıkları ile en çok centilmenlik ($r=0,748$; $p<0,01$) ve sivil erdem ($r=0,716$; $p<0,01$) davranışlarının ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Personelin örgütsel vatandaşlık davranışı ile vicdanlılık ($r=0,697$; $p<0,01$), diğer gamlılık ($r=0,630$; $p<0,01$) ve nezaket ($r=0,606$; $p<0,01$) davranışları arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında da en yüksek ilişkinin sivil erdem ve centilmenlik davranışları arasında hesaplandığı Tablo'da görülmektedir ($r=0,493$; $p<0,01$). Personelin sivil erdem davranışı artış gösterdikçe centilmenlik davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.47. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı

Ölçek	Değerler	Örgütsel özdeşleşme	Diğer gamlılık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil erdem	Örgütsel vatandaşlık
Örgütsel özdeşleşme	r	1	,163*	,350**	,194**	,442**	,357**	,455**
	p		,013	,000	,003	,000	,000	,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Diğer gamlılık	r	,163*	1	,276**	,454**	,208**	,213**	,630**
	p	,013		,000	,000	,001	,001	,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Vicdanlılık	r	,350**	,276**	1	,301**	,433**	,372**	,697**
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Nezaket	r	,194**	,454**	,301**	1	,274**	,316**	,606**
	p	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Centilmenlik	r	,442**	,208**	,433**	,274**	1	,493**	,748**
	p	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Sivil erdem	r	,357**	,213**	,372**	,316**	,493**	1	,716**
	p	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	232	232	232	232	232	232	232
Örgütsel vatandaşlık	r	,455**	,630**	,697**	,606**	,748**	,716**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	232	232	232	232	232	232	232

*p<0,05; **p<0,01

BÖLÜM 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan personelin ortalama puanı incelendiğinde (20,92±5,53) Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

5.2. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermekte Midir?

Yaş, söz konusu ortalama puanlar arasında istatistiki anlamda bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin yaşına göre örgütsel özdeşleşme davranışları anlamli bir farklılık göstermemektedir ($F(3,231)=2,511$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 20-29 yaşındaki, 30-39 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 ve üzeri bir yaştaki personelin örgütsel özdeşleşme davranışları benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet, personelin cinsiyetine göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının anlamli bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t(390)=0,166$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Medeni durum, personelin medeni durumuna göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının anlamli bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t(390)=1,395$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla evli ve bekar çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi, personelin kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(3)=1,913$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kurumda 1-5 yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır, 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin örgütsel özdeşleme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Eğitim düzeyi, personelin eğitim düzeyleri bazındaki puan dağılımları incelenmiş ve dağılımın normalden aşırı bir sapma göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte personelin eğitim düzeyleri bazında örgütsel özdeşleşme puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene=7,662; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve personelin eğitim düzeylerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2(2)=0,317$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Mezun olunan alana göre, sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla puan dağılımları ve varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir. Personelin mezun olduğu alan bazında puanlarının hem normal dağılım gösterdiği hem de varyanslarının homojen olduğu (Levene=0,343; $p>0,05$) belirlendiğinden tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mezun oldukları alana göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F(2,231)=0,122$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Kurumdaki görevine göre, çalışanların söz konusu değişken bazında puanlarının normal dağıldığı ve varyanslarının homojen olduğu (Levene=2,339; $p>0,05$) hesaplanmıştır. Bu bağlamda farklılık için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve personelin kurumdaki görevine göre örgütsel özdeşleşme davranışları anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($F(4,231)=2,489$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi

amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. LSD testi sonucunda Müdür-şube müdürü olarak görev yapan kişilerin (23,24±3,83); memur olarak görev yapan (20,04±5,90) ve diğer alanlarda görev yapan (20,23±5,53) kişilere göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda spor uzmanlarının örgütsel özdeşleşme davranışlarının (22,54±4,27) memurlardan da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre, personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları ve algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($X^2(2)=2,591$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla algıladığı sosyo-ekonomik düzeyi alt, orta ve üst düzeyde olan personelin örgütsel özdeşleşme davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

5.3. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan personelin ortalama puanı incelendiğinde (20,92±5,53) Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir

5.4. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte Midir?

Yaş göre örgütsel vatandaşlık davranış puanlarının dağılımı incelenmiş ve her bir yaş grubunda puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ardından çalışanların yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık puanlarına ilişkin varyansların homojenliği test edilmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan Levene testi ile (1,161; $p>0,05$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Varsayımları karşılandığı için personelin yaşına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin

incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve personelin yaşına göre örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(3,231)=2,511$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 20-29 yaşındaki, 30-39 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 ve üzeri bir yaştaki personelin örgütsel vatandaşlık davranışları benzerlik göstermektedir.

Cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t(390)=0,166$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t(390)=1,395$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla evli ve bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(3)=1,913$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kurumda 1-5 yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır, 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin örgütsel özdeşleme düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Eğitim düzeyine göre, personelin eğitim düzeyleri bazındaki puan dağılımları incelenmiş ve dağılımın normalden aşırı bir sapma göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte personelin eğitim düzeyleri bazında örgütsel vatandaşlık puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı tespit edilmiştir ($Levene=7,662$; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve personelin eğitim düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2(2)=0,317$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Mezun olunan alana göre, personelin mezun olduğu alan bazında puanlarının hem normal dağılım gösterdiği hem de varyanslarının homojen olduğu ($Levene=0,343$; $p>0,05$)

belirlendiğinden tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin mezun oldukları alana göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F(2,231)=0,122$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Kurumdaki görevine göre, çalışanların söz konusu değişken bazında puanlarının normal dağıldığı ve varyanslarının homojen olduğu ($Levene=2,339$; $p>0,05$) hesaplanmıştır. Bu bağlamda farklılık için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve personelin kurumdaki görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($F(4,231)=2,489$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. LSD testi sonucunda Müdür-şube müdürü olarak görev yapan kişilerin ($23,24\pm3,83$); memur olarak görev yapan ($20,04\pm5,90$) ve diğer alanlarda görev yapan ($20,23\pm5,53$) kişilere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda spor uzmanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının ($22,54\pm4,27$) memurlardan da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre, personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları ve personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($X^2(2)=2,591$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla algıladığı sosyo-ekonomik düzeyi alt, orta ve üst düzeyde olan personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

5.5. Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ne Düzeydedir (Alt Boyut)?

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde farklı madde sayıları bulunan beş alt boyut bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların her bir alt boyuttaki ortalaması, madde

sayısına bölünerek tüm maddeler 1-5 ranj aralığına yerleştirilmiştir. Daha sonra Tekin (2002) tarafından önerilen eşitlik ile davranış düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hesaplama yapılmıştır.

Personelin örgütsel vatandaşlıklarının ve tüm alt boyutlardaki davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların en çok nezaket, daha sonra diğer gamlılık davranışlarının yüksek olduğu; görece en az ise vicdanlılık ve centilmenlik davranışlarının diğerlerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yaşa göre, personelin yaşı doğrultusunda örgütsel vatandaşlık toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler görülmektedir. ortalama puanların karşılaştırılması amacıyla öncelikle personelin yaşı bazında puanlarının dağılımı incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ardından puanların varyanslarının homojenliği test edilmiş ve diğer gamlılık (Levene=1,790; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=0,387; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,246; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=0,634; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=1,113; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,098; $p>0,05$) puanlarının yaşlar bazında puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile hesaplanmış,

- 30-39 yaşındaki personelin centilmenlik davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki, 50 yaş ve üzerinde olan personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu,
- 30-39 yaşındaki personelin sivil erdem davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu; aynı zamanda 50 yaş ve üzerindeki personelin sivil erdem davranışlarının 20-29 yaşındaki personelden daha yüksek olduğu,
- 30-39 yaşındaki personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının 20-29 yaşındaki, 40-49 yaşındaki personelden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet, personelin cinsiyetine göre diğergamlılık ($t(390)=0,221$; $p>0,05$), nezaket ($t(390)=1,124$; $p>0,05$) ve centilmenlik ($t(390)=1,927$; $p>0,05$) davranış puanları ortalaması anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle kadın ve erkek personelin diğergamlılık, nezaket ve centilmenlik davranış düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo incelendiğinde çalışanların vicdanlılık ($t(390)=3,062$; $p<0,05$), sivil erdem ($t(390)=2,333$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ($t(390)=2,395$; $p>0,05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde erkek personelin kadın personele göre vicdanlılık, sivil erdem ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Medeni durum göre diğergamlılık ($t(390)=0,941$; $p>0,05$), vicdanlılık ($t(390)=1,632$; $p>0,05$), nezaket ($t(390)=0,506$; $p>0,05$), centilmenlik ($t(390)=0,808$; $p>0,05$), sivil erdem ($t(390)=1,388$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($t(390)=0,827$; $p>0,05$) davranış puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle evli ve bekar çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin hem toplam puanda hem de tüm alt boyutlarda benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık puanlarının normal bir dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresine göre diğergamlılık davranışlarının anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2(3)=7,929$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve kurumunda 6-10 yıldır çalışan personelin diğergamlılık davranışlarının 1-5 yıldır kurumda çalışan kişilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan personelin kurumda çalışma süresine göre vicdanlılık ($X^2(3)=1,084$; $p>0,05$), nezaket ($X^2(3)=5,204$; $p>0,05$), centilmenlik ($X^2(3)=3,475$; $p>0,05$), sivil erdem ($X^2(3)=3,522$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranış ($X^2(3)=5,968$; $p>0,05$) puanlarının anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir anlatımla

kurumda 1-5 yıldır, 6-10 yıldır, 11-15 yıldır, 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan personelin söz konusu davranışlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Eğitim durumuna göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların eğitim düzeyleri bazında diğer gamlılık (Levene=0,990; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=0,273; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,140; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=1,598; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=0,198; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=2,815; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda karşılaştırma amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış, personelin eğitim düzeyine göre diğer gamlılık ($F(2,231)=1,177$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F(2,231)=0,610$; $p>0,05$), nezaket ($F(2,231)=1,889$; $p>0,05$), centilmenlik ($F(2,231)=0,974$; $p>0,05$), sivil erdem ($F(2,231)=0,613$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F(2,231)=1,760$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle üniversite mezunu olmayan, üniversite mezunu olan, lisansüstü eğitime sahip olan personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Mezuniyet alanına göre örgütsel vatandaşlık davranış puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde personelin mezun olduğu alana göre diğer gamlılık (Levene=0,958; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=1,007; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,152; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=2,535; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=0,199; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,560; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda karşılaştırma için hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre personelin mezun oldukları alana göre diğer gamlılık ($F(2,231)=0,697$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F(2,231)=0,618$; $p>0,05$), nezaket ($F(2,231)=1,870$; $p>0,05$), centilmenlik ($F(2,231)=1,543$; $p>0,05$), sivil erdem ($F(2,231)=0,326$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F(2,231)=1,529$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Başka bir anlatımla beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan, beden eğitimi dışında bir

bölümden mezun olan, diğer alanlardan mezun olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Kurumdaki görevine göre diğer gamlılık (Levene=1,121; $p>0,05$), vicdanlılık (Levene=1,469; $p>0,05$), nezaket (Levene=0,793; $p>0,05$), centilmenlik (Levene=0,754; $p>0,05$), sivil erdem (Levene=1,521; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (Levene=0,982; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda karşılaştırma için hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre personelin kurumdaki görevine göre diğer gamlılık ($F(4,231)=0,456$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F(4,231)=1,225$; $p>0,05$), nezaket ($F(4,231)=0,670$; $p>0,05$), sivil erdem ($F(4,231)=0,512$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($F(4,231)=1,517$; $p>0,05$) davranış puanları ortalamasının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle farklı görevlerde bulunan personelin söz konusu örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte personelin centilmenlik davranışlarının kurumdaki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F(4,231)=2,629$; $p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla hesaplanan çoklu karşılaştırma LSD testi sonucunda Şube Müdürü ve müdür yardımcılarının; spor uzmanlarına, memurlara ve diğer kişilere göre centilmenlik davranışlarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Algıladığı sosyo-ekonomik düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları ve personelin diğer gamlılık ($X^2(2)=0,077$; $p>0,05$), vicdanlılık ($X^2(2)=5,394$; $p>0,05$), nezaket ($X^2(2)=2,036$; $p>0,05$), sivil erdem ($X^2(2)=0,242$; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık ($X^2(2)=2,033$; $p>0,05$) puanlarının algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir. Bununla beraber personelin algıladığı sosyo-ekonomik düzeye göre centilmenlik davranış puanlarının anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2(2)=6,401$; $p<0,05$). Farklılığın tespit edilmesi amacıyla hesaplanan Mann Whitney U testi sonucunda üst sosyo-ekonomik düzeyde olan personelin alt sosyo-ekonomik düzeyde olan kişilere göre centilmenlik davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.6. Alt Problem: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü'nde Çalışan Personelin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?

Araştırmaya katılan personelin örgütsel özdeşleme ile örgütsel vatandaşlık davranış puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,455$; $p<0,01$). Başka bir anlatımla çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artış gösterdikçe örgütsel özdeşleşme davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Personelin örgütsel özdeşleşme davranışları ile centilmenlik ($r=0,442$; $p<0,01$), sivil erdem ($r=0,357$; $p<0,01$) ve vicdanlılık ($r=0,350$; $p<0,01$) davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme davranışları ile nezaket ($r=0,194$; $p<0,01$) ve diğer gamlılık ($r=0,163$; $p<0,05$) davranışları arasında ise pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Personelin örgütsel vatandaşlıkları ile en çok centilmenlik ($r=0,748$; $p<0,01$) ve sivil erdem ($r=0,716$; $p<0,01$) davranışlarının ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Personelin örgütsel vatandaşlık davranışı ile vicdanlılık ($r=0,697$; $p<0,01$), diğer gamlılık ($r=0,630$; $p<0,01$) ve nezaket ($r=0,606$; $p<0,01$) davranışları arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında da en yüksek ilişkinin sivil erdem ve centilmenlik davranışları arasında hesaplandığı Tablo'da görülmektedir ($r=0,493$; $p<0,01$). Personelin sivil erdem davranışı artış gösterdikçe centilmenlik davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir.

Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki farklılıklar, İlişkisiz ölçümlerde t testi, Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), Kruskal Wallis testi, Mann Whintey U testi ve Pearson korelasyon katsayısı analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışma bulguları Spor Genel Müdürlüğünde

çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin her ikisinde de pozitif yönde ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu önceki çalışmalarla tutarlıdır. Örneğin, Riketta'ya (2005) göre, örgütsel vatandaşlık davranışları için motivasyon örgütsel normların içselleştirilmesi ve örgüte duygusal bağlılıktan kaynaklanabilir. Bununla birlikte, bu iki değişken, çoğu tanımın ve OI'nin ölçümlerinin merkezindedir. Bergami ve Bagozzi (2000) ve Dukerich ve ark. (2002) ayrıca örgütsel tanımlamanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Çalışmanın sonuçları ayrıca Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel özdeşleme davranışlarıyla demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi ve algılan sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığını ancak kurumdaki görevine göre değişkeninde ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin kurumdaki görevlerine göre örgütle özdeşleşmesi diğer memurlara göre karşılaştırıldığında müdür ve şube müdürlerinin daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Yine kurumdaki görevlerine göre örgütle özdeşleşmesi diğer memurlara göre karşılaştırıldığında spor uzmanlarının daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Honingh ve Oort (2009) çalışanların kamu sektöründeki örgütsel davranışlarını ve özel sektör kuruluşlarının farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Örneğin, performansın izlenmesi ve değerlendirilmesindeki farklılık nedeniyle, özel okullardaki bireysel çabaların görünürlüğü, devlet okullarından daha yüksektir. Bu, devlet okulu öğretmenlerinin ekstra rol çabalarını harcama konusunda daha az eğilimli olmalarını sağlayabilir çünkü bireysel katkılarının belirlenemediğini düşünürler. Örgütsel vatandaşlık davranışları karşılıklılık veya sosyal değişim ilkesine dayanır (Kamdar, McAllister ve Turban, 2006; Wat & Shaffer, 2005). Sosyal değişim teorisi bir insan davranışı modelidir; çalışanların kazancı en üst düzeye çıkarmak ve kayıpları en aza indirmek istemeleri, kendileri ile kurum veya temsilcileri arasındaki etkileşimi desteklemektedir (Wat & Shaffer, 2005). Genel olarak, yüksek kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin, çalışanları organizasyon için olumlu sonuçları olan davranışlarda bulunmaya motive etmesi olasıdır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001; Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008). Öte yandan, Türkiye'deki memurların Taşra Teşkilatı yerine Merkez Teşkilatında görev alması genellikle daha prestijli olarak kabul

edilmektedir. Dutton ve ark. (1994), üyelerin sosyal olarak değerli özelliklere sahip olduğuna inanılan bir kuruluşa ait olmaktan gurur duyabilir. Bireylerin özgüvenlerini kısmen arttırmak için bir kuruluşla özdeşleştiğini belirtmişlerdir: ne kadar prestijli olan kişi örgütlenmeyi algıladıkça, özdeşleşmenin özdeşleşmeyle güçlenme potansiyeli o kadar artar. Sor Genel Müdürlüğü, Türkiye genelinde spor politikaları nın belirlenmesinde önemli bir görevi yerine getirmektedir. Mael ve Ashforth (1992), algılanan görev bilincinin örgütle özdeşleşmenin öncülü olduğunu iddia etmiştir.

Araştırmaya katılan personelin örgütsel özdeşleme ile örgütsel vatandaşlık davranış puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,455$; $p<0,01$). Başka bir anlatımla çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artış gösterdikçe örgütsel özdeşleşme davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Kamu kurumu olan Spor Genel Müdürlüğü personelin örgütsel özdeşleme ile örgütsel vatandaşlık davranış puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan Goulet ve Frank (2002), özel sektör ile kamu kuruluşlardaki çalışanları karşılaştırmış ve özel sektör çalışanlarının örgütleriyle en özdeşleşmiş olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Honingh ve Oort (2009), özel sektördeki çalışan öğretmenlerin, kamu tarafından finanse edilen kurumlarda çalışan meslektaşlarından daha fazla, okullarıyla özdeşleştiğini bulmuşlardır. Feather ve Rauter (2004) ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının özel okullarda devlet okullarına göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Değerlendirme sonucunda, örgütsel özdeşleşme algısının örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları tek tek dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşme algısının, örgütsel vatandaşlığın söz konusu alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışmada örgütsel özdeşleşme algısının en az etkili olduğu örgütsel vatandaşlık boyutu nezaket ve diğergamlık olarak dikkat çekmektedir. Centilmenlik ve sivil erdem boyutunda ise orta düzeyde etkili olduğu sonucu çıkmıştır. Özet olarak yapılan araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşme algısının, örgütsel

vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur.

Günümüz rekabet koşullarında örgütlerin sürekliliğinde, çalışanlarının biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmelerinin yanı sıra biçimsel rol tanımlarının üzerinde kalan ve gönüllük esasına dayanan davranışları sergilemeleri önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütlerin başarısı çalışanlarının olumlu vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle yakından ilgilidir. Çalışanların olumlu örgütsel vatandaşlık sergilemelerinde pek çok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerden biri de çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları olmaktadır.

Kurumlarına karşı kuvvetli özdeşleşme algısı besleyen çalışanların mevcut olduğu örgütlerde çatışmaların azaldığı, kişilerarası ve yönetime karşı güvenin arttığı, iş gücü devir oranının düştüğü, örgütsel uygulamaları benimseme, örgütsel faaliyetlere katılımın arttığı, çalışanların motivasyonunda ve iş tatmininde artışlar söz konusu olduğu görülmektedir. Yanı sıra yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme algısı çalışanların çalıştıkları kurumların amaçlarını kendi amaçları olarak benimsemeleri nedeniyle kuruma bağlılığını güçlendirmektedir. Benzer şekilde yüksek özdeşleşme algısına sahip çalışanlar kendilerini örgütleriyle sosyal ve psikolojik açıdan bütünleştirmektedirler. Bu durum çalışanların ya da örgüt üyelerinin olumlu vatandaşlık davranışı sergilemelerini beraberinde getirmektedir (Akatay, 2008).

Özetle araştırma sonuçlarına göre çalışanların içinde buldukları örgütlerine ilişkin özdeşleşme algıları onların vatandaşlık davranışı oluşumundaki pozitif etkiye sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütlerin performanslarında olumlu etkileri olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla örgüt yönetimi rekabette başarılı olabilmek ve örgütün sürekliliğini sağlamak için çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algılarını kuvvetlendirecek uygulamalara önem vermelidir. Diğer taraftan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artış gösterdikçe örgütsel özdeşleşme davranışlarının da artma eğilimi gösterdiği araştırma da bulunmuştur.

Literatürde sıkça ele alınan ve çalışılan bir kavram olmasına karşın genellikle örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu örgütsel çıktılar ile ilişkisi ya da iş tatmini veya motivasyon gibi olumlu bireysel davranışlar ile ilişkisi incelenmiştir. Ancak bu kavramın örgütsel özdeşleşme algısı ile olan ilişkisine değinen çalışmalar oldukça sınırlıdır (örneğin, Van Dick et.al., 2008; Akatay, 2008; Polat ve Meydan, 2011; Çetinkaya ve Çimenci, 2014). Akatay (2008) örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında, örgütsel özdeşleşme algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur..

Çalışma sonuçları alandaki yapılan diğer benzer çalışmaların hepsinin desteklendiğini ortaya koymaktadır. Buradan yola çıkılarak, örgütsel özdeşleşme güçlenmesi sonucunda örgütsel bağlılığın da güçleneceği ve güçlü örgütsel özdeşleşme algısına sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyeceklerini söylemek mümkündür. Benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını görece daha fazla sergileyecekleri sonucuna varmak mümkündür.

Örgütsel özdeşleşme algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının pozitif bir ilişkisinin olması bir kaç açıdan önemli bir bulgudur. Öte taraftan örgütsel özdeşleşme algısı o kuruma özgüdür ve transfer edilememektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme algısı güçlü olan bireyler kurumlarına örgütsel davranışta daha güçlü bir aidiyet geliştirmektedirler. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışı, güçlü bir örgütsel özdeşleşme algısının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Öyle ise, uygulamada örgütler örgütsel özdeşleşme algısını güçlendirmeye yönelik çalışmalara ağırlık vermelidirler böylece çok önemli örgütsel çıktılar olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar elde etmek ve mümkün olacaktır.

İleri araştırmalarda, örgüt özdeşleşme algısını güçlendirmeye yönelik çalışmaların neler olabileceği ve bunların işten ayrılma isteği, iş tatmini, motivasyon gibi farklı örgütsel çıktılar üzerindeki etki düzeylerinin ne olduğunun ele alınabileceği daha kapsamlı modeller ele alınabilir. Ayrıca, bu ilişkilerin farklı meslek grupları için de benzer şekilde ortaya çıkıp çıkmadığı incelenebilir. Böylece örgüt özdeşleşme algısının daha güçlü

ortaya çıktığı meslek gruplarının neler olduğunu ortaya koymak da mümkün olabilecektir.



KAYNAKLAR

- Alımkurt, Y., Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 2 (2), 65-78.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ilişki: Bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Altay, A. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Kişilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Al-Zubi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: an Empirical Study. *International Business Research*, 4(3), 221-227.
- Arslantaş, C. C., Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20–39.
- Atalay, C. G. (2010). *Personel güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Atkinson, T. P., Matthews, R. A., Henderson, A. A., Spitzmueller, C. (2018). Reactions to psychological contract breaches and organizational citizenship behaviours: An experimental manipulation of severity. *Stress and Health*. Web: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smi.2798> adresinden 8 Haziran 2018 tarihinde erişilmiştir.
- Aydemir, B., Seymen, O. A., Aşçı, A. (2004). *Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci ve Sektörel Bir Uygulama*, İstanbul Kültür Üniversitesi 1. Aile İşletmeleri Kongresi Kitabı: 604, İstanbul.
- Bachrach, D. G., Jex, S. M. (2000). Organizational citizenship and mood: An experimental test of perceived job breadth. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 641-663.

- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Baranik, L. E., Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: The mediating role of positive affect. *Personnel Review*, 45(4), 626-642.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190.
- Basım, H., Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bell, S. J., Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B., Furst, S. A. (2013). Organizational citizenship behavior and career outcomes: The cost of being a good citizen. *Journal of Management*, 39(4), 958-984.
- Bettencourt, L. A., Gwinner, K. P., Meuter, M. L. (2001). A comparison of attitude, personality, and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of applied psychology*, 86(1), 29.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *The Journal of Marketing*, 46-57.
- Bıyık, Y., Sökmen, A. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Bozlağan, R. (2009). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı ve Belediyelerde Yönetim Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 261-285.
- Brief, A. P., Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.

- Canan, F., Ataoğlu, A. (2010). Anksiyete, depresyon ve problem çözme becerisi algısı üzerine düzenli sporun etkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11, 38-43.
- Carlin, L., End, C. M., Mullins, M. E. (2010). Validating Kreiner and Ashworth's organizational identification measure in an engineering context. *Applied H.R.M. Research*, 12(1), 75-83.
- Castro, B. C., Martín Armario, E., Martín Ruiz, D. (2004). The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Zonguldak Karaelmas University Journal of Social Sciences*, 6(11).
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çekmeçelioğlu, H. G. (2007). Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(1), 7-36.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, M., Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23).
- Çetinkaya, M., Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 273-278.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dash, S., Pradhan, R. K. (2014). Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1). 17-27.

- Dede, B. (2015). Örgütsel Özdeşleşme. Web: <https://www.slideshare.net/bdede/rgtsel-zdeleme> adresinden 25 Haziran 2018 tarihinde erişilmiştir
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Dever, A. (2010). *Spor Sosyolojisi*. İstanbul: Başlık Yayınları.
- Dirin, İ. (2014). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Doan, T., Kennedy, M. L. (2009). Innovation, creativity, and meaning: Leading in the Information Age. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 14(4), 348-358.
- Dönmez, K. H. (2002). *Salonda Ferdi Spor Yapan Erkek Milli Takım Sporcuları (Judo, Tekwando, Cimnastik) ile Salonda Takım Spor Yapan Erkek Milli Takım Sporcularının (Voleybol, Hentbol, Badminton) Durumluk Kaygılarının Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administration Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Elsbach, K. D., Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- Emhan, A., Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 51, 157-173.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 13. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erkal, M. (1992). *Sosyolojik Açıdan Spor*. İstanbul: Kutsal Matbaası.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri. *Yönetim araştırmaları dergisi*, 3(2), 147-170.

- Feather, N. T., Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94.
- Ge, J., Su, X., Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 3/6/200 tarih ve 638 sayılı Resmi gazete, Ankara.
- George, J. M., Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gioia, D. A., Schultz, M., Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of management Review*, 25(1), 63-81.
- Graen, G. B., Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürdoğan, A., Yavuz, E., (2013). Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Davranışı Etkileşimi: Muğla İli'nde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 57-69.
- Hall, D. T., Schneider, B., Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 176-190.
- Haslam, S. A., Egghins, R. A., Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(1), 83-113.
- Hassmen, P., Koivula, N., Uutela, A. (2000). Physical Exercise And Psychological Well-Being: A Population Study in Finland. *Preventive medicine*, 30, 17-25.
- Hatch, M. J., Schultz, M. (2000). *Scaling the tower of Babel: Relational Differences Between Identity, Land Culture in Organizations*. In The third conference on corporate reputation and competitiveness. January 1999 (pp. 11-35). Oxford University Press.
- He, H., Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.

- Hui, C., Law, K. S., Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational behavior and human decision processes*, 77(1), 3-21.
- Hui, C., Lee, C., Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311.
- Iyer, V. M., Bamber, E. M., Barefield, R. M. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: Antecedents and outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22(3-4), 315-336.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 399-434.
- İplik, E., İplik, F. N., Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Adana: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jakicic, J. M., Otto, A. D. (2005). Physical activity considerations for the treatment and prevention of obesity. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 82, 226-229.
- Jones, C., Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of organizational Behavior*, 32(3), 413-434.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In M. Eid, & R. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being*. (Ch. 19, pp. 393-413). New York: Guilford Publications, Web: <http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf> adresinden 8 Haziran 2018'de alınmıştır.
- Jung, J. Y., Hong, S. (2008). Organizational Citizenship Behaviour (OCB), TQM and Performance at the Maquiladora. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(8), 793-808.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaaslan, A., Ergun-Özler, D., Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karabey, C. N., İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2).

- Karabey, C. N., İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2).
- Karacabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ilişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karacaoğlu, K., Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karaman, A., Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. *İİBF Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karaman, K., Yücel, C., Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53), 49-74.
- Kaygısız, E. G. (2013). Özel güvenlik personelinin örgütsel vatandaşlık davranışları, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, 71-88.
- Kopman, R. (2001). The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: A Review of the Literature. *Applied Psychology*, 3.
- Koruç, Z. (2001). *Spor Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikoloji Bülteni.,
- Koster, F., Sanders, K. (2006). Organisational Citizens or Reciprocal Relationships? An Empirical Comparison. *Personnel Review*, 35(5), 519-537
- Koşar, D., Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 603-627.
- Köse, S. Tetik, S., Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Kuhn, T., Nelson, N. (2002). Reengineering identity: A case study of multiplicity and duality in organizational identification. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5-38.
- Langton, N., Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. 4th Edition, Pearson Education Canada.
- LePine, J. A., Erez, A., Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.

- Mael, F. A., Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.
- Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Messer, B. A., White, F. A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 65-82.
- Miller, R. L., Griffin, M. A., Hart, P. M. (1999). Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Mohanty, J., Rath, B. (2012). Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A three-sector study. *Global Journal of Business Research*, 6(1), 65-76.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Musringudin, M., Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of The Principals. *Ijer-Indonesian Journal Of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books
- Organ, D. W. (1990). The Subtle Significance of Job Satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara üniversitesi SBF dergisi*, 59(03), 181-202.
- Özkara, M. (1999). Koç Holdingin Kurumsallaşma Başarısı, *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 14(162), 89-94.
- Özler, D. E. (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Özler, D. E., Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2).
- Pelit, E., Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- Penedo, F. J., Dahn, J. R. (2005). Exercise and well-being: a review of mental and physical health benefits associated with physical activity. *Current opinion in psychiatry*, 18(2), 189-193.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 9(1), 145-172.
- Polzer, J. T. (2004). How subgroup interests and reputations moderate the effect of organizational identification on cooperation. *Journal of Management*, 30(1), 71-96.
- Poyraz, K., Aksoy, Ş. E. (2012). Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve Kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 183-202.
- Poyraz, K., Kara, H. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 71-91.
- Pratt, M. G. (1998). Central Questions in Organizational Identification. *Identity in organizations*, 171-207.

- Ramazanoğlu, F., Karahüseyinoğlu M. F., Demirel E. T., Ramazanoğlu M. O., Altungül O. (2005). Sporun Toplumsal Boyutlarının Değerlendirilmesi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 153-157.
- Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424.
- Robinson, S. L., Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of organizational behavior*, 16(3), 289-298.
- Salar, B., Hekim, M., Tokgöz, M. (2012). 15-18 Yaş Grubu Takım ve Ferdi Spor Yapan Bireylerin Duygusal Durumlarının Karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 123-135.
- Scott, C. R., Corman, S. R., Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açasından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sönmez, A., Toksoy, A. (2011). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Türkiye'deki Aile İşletmelerine Uygulanabilirliği, *Maliye Finans Yazıları*, (92), 51-90.,
- Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun. 21/05/1986 tarihli 3289 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- Stephens, K. K., Dailey, S. L. (2012). Situated organizational identification in newcomers: Impacts of preentry organizational exposure. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 404-422.
- Şahin, A. (2015). Engellilerde Sosyal Gelişim Yetersizlikleri: Sosyalleşme Sürecinde Sporun Faydaları. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 20-28.
- Şahin, M., Yetim, A. A., Çelik, A. (2012). Psikolojik Sağlamlığın Gelişiminde Koruyucu Bir Faktör Olarak Spor ve Fiziksel Aktivite. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(8), 373-380.
- Şehitoğlu, Y., Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- T. C. Sayıştay Bakanlığı (2013). *Spor Genel Müdürlüğü 2012 Yılı Denetim Raporu*. Ankara.
- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı (2018). Bakanlık resmi Web Sitesi. Web: <http://www.gsb.gov.tr/> adresinden 17.05.2018 tarihinde erişilmiştir.

- Tajfel, H. (1978). Social categorization, Social Identity and Social Comparison, Differentiation Between Social Groups: *Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, 61-76.
- Tak, B., Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 18, 100-116.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-44.
- Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3).
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, E., Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tokgöz, E., Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tyagi, R., Gupta, M. (2005). Person-Organization Fit: Practices and Outcomes. *Indian Journal of Industrial Relations*, 41 (1), 64-78.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.

- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organization psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265–283.
- Van Dick, R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129–149.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1228.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., Parks, J.M. (1995). Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge over Muddied Waters). In Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, JAI Press, Greenwich, CT, 215-85.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Van Knippenberg, D., Van Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 48(3), 420-432.
- Weikamp, J. G., Göritz, A. S. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*, 69(11), 2091-2115.
- Williams, S., Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yetim, A. A. (2005). *Sosyoloji ve Spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Yücel, C., Taşçı, S. K. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 685-706.

Zorba, E. (2006). *Yaşam Boyu Spor*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



EKLER

Ek-1: Anket

Sayın Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Personeli,

Bu araştırmanın amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan personelin algılarına dayalı olarak örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve kişi örgüt uyumu davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek, çalıştığınız kurumun bu kavramlar açısından hangi özelliklere sahip olduğunu saptamaktır.

Sayın katılımcı; sorulara cevap verirken, 'olması gerekeni düşündüğünüzü değil' olanı belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir.

Bu araştırmadan elde edilecek veriler, araştırmanın bilimsel amacı dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.

Araştırma; Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülmektedir. Araştırma ölçeği iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde "kişisel bilgiler"; ikinci bölümde "örgütsel özdeşleşme", "kişi örgüt uyumu" ve "örgütsel vatandaşlık" yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Anketteki her soruyu isaretlemedeniz ve ankete isim yazmadanız önemle rica ederim.

Duyarlılığınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Tuba EROL,
Sakarya Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor A.B.D

- (1) Yaşınız: 1 20-29 2 30-39 3 40-49 4 50 ve üzeri
- (2) Cinsiyetiniz: 1 Kadın 2 Erkek
- (3) Madeni Durumunuz: 1 Evli 2 Bekâr
- (4) Kurumdaki Çalışma Süreniz: 1 1 - 5 Yıl 2 6 - 10 Yıl 3 11 - 15 Yıl 4 16 ve üzeri Yıl
- (5) Eğitim durumunuz: Ortaokul Lise Ön lisans Lisans Lisans üstü
- (6) Lisans veya Lisans üstü mezunu iseniz mezun olduğunuz alan ;
 Beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölüm Beden eğitimi ve spor dışındaki bir bölüm (belirtiniz).....
- (7) Kurumdaki göreviniz ;
 Müdür Şube müdürü Spor uzmanı Sportif Eğitim Uzmanı
 Memur Diğer (belirtiniz)
- (8) Aylık Kazancınıza göre kendinizi konumlandırduğunuz Sosyo-ekonomik düzey:
 Alt Orta-Alt Orta Orta-Üst Üst

A. Özyürek
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Şube Müdürü

	1	2	3	4	5
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz. 1= Hiç Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3=Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Tamamen Katılıyorum					
1. Günlük izin alan bir çalışan o günlük işlerini ben yaparım.	1	2	3	4	5
2. Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	1	2	3	4	5
3. Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4. İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5

5. İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	1	2	3	4	5
6. Zamanımın çoğunu işle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	1	2	3	4	5
7. Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1	2	3	4	5
8. Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	1	2	3	4	5
9. Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
10. Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	1	2	3	4	5
11. Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmıyorsa gayret ederim.	1	2	3	4	5
12. Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	1	2	3	4	5
13. Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olaylara pozitif yönünü görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14. Mesaiye yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	1	2	3	4	5
15. Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	1	2	3	4	5
16. Üst yönetimin yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	1	2	3	4	5
17. Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	1	2	3	4	5
18. Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	1	2	3	4	5
19. Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5
20. Biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
21. Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
22. Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
23. Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.	1	2	3	4	5
24. Biri çalıştığım kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
25. Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4	5
26. Kişisel değerlerim ile çalıştığım kurum arasında iyi bir uyum vardır.	1	2	3	4	5
27. Çalıştığım kurum dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	1	2	3	4	5
28. Çalıştığım kurum adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	1	2	3	4	5
29. Bu kurum çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	1	2	3	4	5

1-19 Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği : Organo (1988) tarafından ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranış boyutları ile uyumlu, (Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiao (1999) tarafından geliştirilmiş, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş bir ölçektir. Ölçek bir soru formu biçimindedir. "Diğergenlik" (5 ifade), "Videdanlık" (3 ifade), "Nezakat" (3 ifade), "Sivil Erdem" (4 ifade) ve "Centilmenlik" (4 ifade) olmak üzere beş temel boyuttan ve 19 ifadeden oluşmaktadır.

20-25 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği : Bu çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirmiş olduğu tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış hali Polat'ın (2009) çalışmasında kullanılmıştır. 6 ifadeden oluşmaktadır.

A. Güneş
Eğilimler ve Değerler
Şeşen, 2006

26-29 Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği : Çalışınların kişi-örgüt uyumlarını belirlemek amacıyla 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş ve toplam dört maddeden oluşan Kişi Örgüt Uyum Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiştir. Olumsuz maddesi olmayan ölçekten alınan yüksek puanlar kişi ve örgüt arasındaki uyumun yüksek düzeyde olduğunu; düşük puanlar ise kişi-örgüt arasındaki uyumun düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir. Türkçe uyarlaması Elçi vd.'nin (2008), Turunç ve Çelik (2012)

A. Övren Ayar
Eğitim ve Öğretim
Bölge Müdürü

Ek-2: İzin Yazısı



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Sayı : 63296879-044-E.82931
Konu : Anket İzni

07.02.2018

Sayın Taha EROL
Gaziosmanpaşa Mahallesi Ankara Caddesi 380. Sokak No:15/5
Gölbaşı / ANKARA

İlgi : 06.02.2018 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile Genel Müdürlüğümüz merkez teşkilatında çalışan tüm personele yönelik talep ettiğimiz anket çalışmamızın soruları incelenmiş olup ekte yer alan tasdiklenmiş suretinin uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi ve anket değerlendirme sonucunun Başkanlığımıza bildirilmesini rica ederim.

 e-imza ile

Yusuf KARADAĞ
Genel Müdür a.
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı

Ek : Anket (3 sayfa)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Alındığı/ANKARA

Bilgi İçeriğinde GÜRBÜZ
Bilgisayar İşletmeni

Ek-2: İzin Yazısı-2



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Sayı :63296879-044-E.79557
Konu :Anket İznî

07/02/2018

DAİRE BAŞKANLIĞI MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Taha EROL, "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Kişi Örgüt Uyumu Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasıyla ilgili anket uygulanmasını istemektedir.

Uygun görüldüğü takdirde; söz konusu anketi Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığının uygun göreceği sorular üzerinden, Genel Müdürlüğümüz merkez personeline yönelik olarak uygulayabilmesi konusunda gerekli izin verilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

e-İmza

Abdullah Güven AYDIN
Şube Müdürü

Ek : Dilekçe ve Anket Örneği (4 sayfa)

OLUR
07/02/2018

e-İmza

Yusuf KARADAĞ
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No: 13/A Altınbaş/ANKARA

Bilgi için Hatice GÜRBÖZ
Bilgisayar Uzmanı

ÖZGEÇMİŞ

Taha EROL, 25/03/1990'da Ankara'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Ankara'da tamamladı. 2007 yılında Ahmet-Alper Dinçer Lisesi'nden mezun oldu. 2011 yılında başladığı Abant İzzet Baysal Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nü 2016 yılında bitirdi. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü'nde yüksek lisans eğitimine başladı. Halen Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü'nde öğrenimini devam ettirmektedir.