

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

ÜZERİNDE ETKİLERİ : BANKALAR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bahar DEDE

TEMMUZ-2009

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

ÜZERİNDE ETKİLERİ : BANKALAR ÖRNEĞİ

Bahar DEDE

Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce

Bilim Uzmanı (İşletme)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez’dir.

Tezin Enstitü’ye Verildiği Tarih : 01.07.2009

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 20.07.2009

Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Kamil YAZICI

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Tülay İLHAN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yusuf ŞAHİN

Enstitü Müdürü : Doç. Dr. Haydar YAZICI

Temmuz-2009

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Yönetim işinin temelinde insanlarla birlikte çalışmak vardır. Günümüzün rekabetçi ortamında başarılı olmak isteyen işletmelerin, insan kaynağını doğru zamanda, doğru yerde ve doğru biçimde kullanmaları gerekmektedir. İnsan kaynağına gereken önemi verebilmek için işletmeler Örgütsel Davranış disiplinine ihtiyaç duymaktadırlar. Davranış şekilleri literatürde biçimsel ve rol üstü (gönüllü, ekstra rol davranışları) davranışlar şeklinde değerlendirilmiştir. Örgütte hiyerarşinin gerektirdiği biçimsel rol davranışları kadar gönüllülük esasına dayanan rol davranışları da önemlidir. Gönüllü (ekstra) rol davranışlarından yola çıkarak süreç içerisinde farklı isimlerle tanımlamaları yapılan ve günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilen davranışlar, biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlardır.

Bir çok faktör ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının kişisel özelliklerden de etkilenebileceği düşünülmektedir. Kişiyne ve dolayısıyla davranışlarına verilen önem ve artan ilgi nedeniyle kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılması gereken bir konudur.

Anlatılanlar ışığında kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koyan bu çalışmada, Organ'ın beş boyutu (özgecılık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem, sportmenlik) ve Goldberg'in beş kişilik özelliği (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, gelişime açık olma) esas alınmıştır. Söz konusu ilişkinin ülkemizde çok fazla araştırılmamış olması nedeniyle, bu çalışmanın yönetim ve organizasyon literatürüne katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın ortaya çıkışında ve yürütülmesinde emeği geçen danışman hocam Prof. Dr. Kamil YAZICI'ya ve göstermiş oldukları ilgi ve tahammlden dolayı değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Tülay İLHAN'a teşekkür ederim.

Ayrıca, bu süreçte değerli fikirleri ile bana yol gösteren Öğr. Gör. Tarhan OKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak da her zaman yanımda olup beni destekleyen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Trabzon, Haziran 2009

Bahar DEDE

01. İçindekiler

Sayfa Nr.

0. SUNUŞ	III-XIII
00. Önsöz	III
01. İçindekiler	V
02. Özet	IX
03. Summary	X
04. Tablo Listesi	XI
05. Şekiller Listesi	XII
06 Kısaltmalar Listesi	XIII
GİRİŞ	1-3

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	4-34
10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı	4
11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi	6
12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	11
13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar	21
130. Örgütsel Spontanlık	21
131. Psikolojik Kontratlar	21
132. Rol Davranışları	22
133. Sosyal Temelli Örgütsel Davranış (Prososyal Örgütsel Davranış)	22
134. İzlenim Yönetimi	22
14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	23
140. Örgüte Bağlılık	23
141. Bireyin Ruhsal Durumu	24

142. Kişilik Özellikleri	24
143. İşe Karşı Tutumlar, İş Tatmini ve Motivasyon	25
144. Örgütsel Adalet	26
145. İşin Özellikleri	26
146. Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik	27
147. Kıdem, Hiyerarşik Düzey ve Yaş.....	28
148. Örgütsel Vizyon	29
149. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi	29
1410. Karara Katılım.....	30
1411. Kişi-Örgüt Bütünleşmesi	31
1412. Stres	32
1413. Çatışma.....	32
15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın Örgüt Üzerindeki Etkileri	33

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK.....	35-69
20. Kişilik Kavramının Kelime Anlamı ve Doğuşu	35
21. Kişiliğin Tanımı	36
22. Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler.....	37
220. Gensel ve Bedensel Yapı (Biyolojik Etmenler)	38
221. Sosyo-Kültürel Faktörler	38
222. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Özellikleri	39
223. Aile Değişkeni	39
224. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	40
225. Diğer Faktörler	40
23. Kişilik İle İlişkili Kavramlar	41
230. Mizaç (Huy)	41
231. Karakter.....	41
232. Benlik	42
24. Kişiliğin Katmanları	42
25. Kişilik Kuramları ve Kişiliğe Tipolojik Açıldan Yaklaşımlar	43
250. Kişilik Kuramları	43

2500. Sigmund Freud	43
2501. Alfred Adler	45
2502. Carl Gustav Jung	47
2503. Karen Horney.....	48
2504. Eric Berne	49
2505. Harry Stack Sullivan.....	50
2506. Eric Erikson	50
2507. Eric Fromm.....	52
2508. Hans Jürgen Eysenck.....	53
2509. Carl Rogers	53
2510. Abraham H. Maslow.....	54
260. Kişiliğe Tipolojik Açıdan Yaklaşımlar	55
2600. Tip Kavramı	55
2601. Jung ve Psikolojik Tipler	55
2602. Allport ve Catell'in Özellik Teorisi.....	56
2603. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	57
2604. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi.....	64
2605. Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi	65
2606. Freidman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Tipleri	66
2607. Seagal'in Kişilik Dinamikleri	66
2608. Philip E. Vernon Kişilik Tipolojisi.....	67
2609. William H. Sheldon	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA

ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA70-97

30. Kişilik Özellikleri'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerini

Araştıran Çalışmalar

31. Hipotezler

32. Araştırmanın Amacı ve Önemi

33. Araştırmanın Metodolojisi

330. Araştırmanın Örneklemi

331. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları	81
332. Verilerin Analizi ve Bulgular	83
3320. Faktör Analizi Sonuçları ve Ölçeklerin Güvenilirlikleri	83
3321. Regresyon Analizi	87
3322. Demografik Bulgular	91
3323. T Testi	93
3324. Anova Analizi ve Post Hoc Testi	94
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	98-101
YARARLANILAN KAYNAKLAR	102-115
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

02. Özet

Bu çalışma da öncelikle kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Literatür araştırması sonucunda cinsiyet ve kıdem yılı değişkenlerinin de örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinin araştırılması gerekli görülmüştür. Çalışmanın ilk iki bölümünde bahsedilen ilişkilerle ilgili teorik altyapının oluşturulmasına çalışılmıştır. İlk bölüm örgütsel vatandaşlık davranışı, ikinci bölüm kişilik kavramı hakkında genel bir perspektif kazandırmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise iki değişken seti kullanılarak kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında ilişki aranmıştır. Yine son bölüm içerisinde cinsiyet ve kıdem yılının ÖVD boyutları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bağımlı değişken seti özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem boyutlarından oluşmaktadır. Bağımsız değişken seti ise dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, yeniliklere açık olma boyutlarından, cinsiyet ve kıdem yılı demografik özelliklerinden oluşmaktadır. Araştırmanın ana kitlesini, Trabzon, Giresun ve Rize Merkez İlçeler’inde faaliyet göstermekte olan bankalar oluşturmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklere uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ölçeklerin yeterli geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla her ÖVD boyutu için ayrı ayrı regresyon modeli oluşturulmuştur. Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ise t testi kullanılmıştır. Kıdem yılının ÖVD boyutları üzerinde etkili olup olmadığını araştırmak için kullanılan anova analizi sonucunda ulaşılan bulgular post hoc testi yapma gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Yapılan analizler sonucunda kişilik özellikleri, cinsiyet ve kıdem yılının ÖVD boyutları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

03. Summary

In this study, firstly the relationship between personality traits and organizational citizenship behavior dimensions has been examined. As a result of the literature research, it has been deemed necessary to examine the effect of gender and seniority year variables on organizational citizenship behavior dimensions. It has been attempted to set up the theoretical infrastructure regarding the relationships mentioned in the first two chapters of the study. The aim is to give a general perspective in organizational citizenship behavior in the first chapter and in the concept of personality in the second chapter. On the other hand, in the final chapter of the research, the relationship between personality traits and organizational citizenship behavior dimensions has been searched for by using two sets of variables. Again in the final chapter, the effect of gender and seniority year on organizational citizenship behavior has been investigated. The set of dependent variables comprises of altruism, courtesy, conscientiousness, sportmanship and civil virtue while the set of independent variables includes the dimensions of extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, openness to experience and the demographic traits of gender and senior year. Banks carrying out business activities in the central districts of Rize, Giresun and Trabzon constitute the main populace of the research. Validity and reliability analyses performed on the scales employed in the research demonstrate that the scales have the adequate validity and reliability. A separate regression model has been prepared for each organizational citizenship behavior dimension for the purpose of examining the effect of personal traits on organizational citizenship behavior. Furthermore, in order to test whether or not organizational citizenship behavior dimensions vary according to gender, t test has been employed. Findings achieved as a result of the anova analysis performed so as to examine whether or not seniority year has an effect on organizational citizenship behavior dimensions have resulted in the necessity to conduct a post hoc test. As a result of the analysis performed, it is possible to say that personal traits, gender and senior year have an effect on organizational citizenship behavior dimensions.

04. Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Çalışanların Rol ve Rol Üstü (Ekstra Rol) Çalışma Performansı Boyutlarının Özeti	16
2	ÖVD’lerin Örgütün Etkiliğini Etkileyebilme Nedenlerinin Özeti	34
3	İki Uçlu Açık Envanter Formatı Örneği	63
4	Çalışmada Kullanılan ÖVD Ölçeğine Ait Faktör Analizi	84
5	Çalışmada Kullanılan Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Faktör Analizi .	86
6	Özgecilik-Nezaket Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli ...	88
7	Vicdanlılık Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli	89
8	Sportmenlik Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	90
9	Sivil Erdem Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli	91
10	Demografik Bulgular	92
11	Cinsiyet ile ÖVD Arasındaki İlişki (t testi)	93
12	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Özgecilik-Nezaket” Boyutu Anova Analizi Sonuçları	95
13	Kıdem Yılı ve Özgecilik-Nezaket Boyutu Post Hoc Testi	95
14	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Sivil Erdem” Boyutu Anova Analizi Sonuçları	96
15	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Sportmenlik” Boyutu Anova Analizi Sonuçları	96
16	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Vicdanlılık” Boyutu Anova Analizi Sonuçları	96

05. Şekiller Listesi

<u>Şekil Nr</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr</u>
1	Kişilik Karakter İlintisi	42
2	Freud'un Kişilik Modeli	44
3	Eysenck'in Kişilik Boyutları	65
4	Seagal'in 3 Temel Kişilik Yapısı	67
5	Vernon'un Kişilik Tipolojisi	68

06. Kısaltmalar Listesi

- FFM : Five Factor Model
OCB : Organizational Citizenship Behavior
ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SASAD : Savunma Sanayi İmalatçılar Derneği

GİRİŞ

1980'li yıllarda dünyada yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişimler örgütleri değişime ve bu süreci gerçekleştirmede çalışanların ihtiyaçlarına daha fazla değer vermeye itmiştir (BASIM-ŞEŞEN, 2006, s. 84). Yeni teknolojiler, üstün yönetim sistemleri, elektronik sistemler ve veritabanları, örgütlerin başarısı için gerekli olmasına karşın, örgütsel başarıyı sağlayan temel etken, örgütün insan kaynağının niteliğidir. Çünkü, teknolojik araç-gereçleri, yönetim sistem ve araçlarını kullananlar ve gerekli kararları alanlar, yine bu örgütlerin işgörenleri, yani insan kaynaklarıdır (SEZGİN, 2005, s. 318). Günümüzde, örgütlerin verimli ve etkili olarak faaliyet gösterebilmelerini sağlamak üzere yönetsel/örgütsel alanın çeşitli boyutlarına odaklanan birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı da örgütsel yapı ve örgütsel davranışlarla ilgilidir (BASIM-ŞEŞEN, 2006, s. 84). Örgütsel vatandaşlık davranışı konusu, başlangıçta alanında çok önemli bir etkiye sahip olmamasına rağmen, son birkaç yıl boyunca etkisi heyecan verici şekilde artmıştır. Literatür, dikkatli bir şekilde vatandaşlık davranışının doğasını tanımlamaktan çok örgütsel vatandaşlık davranışı ile diğer kavramlar arasındaki ilişkileri anlamaya odaklanmıştır. Diğer taraftan literatür aynı düşünce ya da kavrama farklı araştırmacılar tarafından farklı isimlerin verilmesine de işaret etmektedir (PODSAKOFF ve diğerleri, 2000, s. 515).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliğini artırmayı amaçlar. Etkili örgütlerde çalışanlar, resmi iş sorumluluklarının ötesinde çalışırlar. Görevlerini mecburi bir beklenti olduğundan, emir verildiğinden ya da telafi etmek için yapmazlar. Bu özverili eylemleri iş tanımı içerisinde yer almaz ve onlar örgütün düzenli işleyişine ayak uydururlar (BULUÇ, 2008, s. 579).

Tüm iş dünyası çalışanlarına yüksek kişisel tatmin sağlayan ve aynı zamanda mükemmellik ve etkinliği de göz önünde tutan yüksek performanslı örgütler için arayışını sürdürmektedir. Böyle bir sonuca erişebilmenin psiko-sosyal yollarından birisi kişilik ile çalışma hayatı arasındaki içten gelen uyumu sağlayacak en önemli kavramlardan biri olan

ÖVD kapsamına giren davranış türlerini tüm çalışanlarda geliştirebilmektir. Bu nedenle örgütlerin etkinliği üzerinde önemi bir çok araştırmayla ispatlanmış olan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını, yapısını ve örgütlerin etkinliği üzerindeki etkilerini bilmek onları örgüt içinde arayıp bulmak ve ortaya çıkartmak için önem arz etmektedir (ACAR, 2006, s. 1). Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini bu üyelikle tanımlarken gurur duymalarını sağlamak işletmelerin uzun vadeli başarılar kazanmasının anahtarı durumundadır (KARABEY-İŞCAN, 2007, s. 231).

Günümüzde insana yani işgörene verilen önemin artışı ve işgörene örgütsel vatandaşlık davranışı kazandırmada kişiliğin yadsınamaz etkisi nedeniyle yönetim çabaları da kişilik kavramına daha fazla yönelmiştir. Bireyler, fiziksel görünüşleri ile olduğu kadar tutum ve davranışları itibariyle de birbirinden farklılık gösterirler. Olaylara gösterilen farklı tepkiler, insanların hareketleri, duyguları ve düşünceleri bakımından birbirlerinden farklı olduklarını göstermektedir. Kişisel farklılıkların nedenleri çok çeşitlidir. Eğer, aynı kültürü almış, aynı ailede yaşamış ve aynı grupta çalışan bireylerin davranışları birbirlerinin aynı olsaydı, bu benzerliklerin tek nedenini aynı çevresel koşullara bağlayabilirdik. Ancak, her bireye kendine mahsus benlik ve özellik kazandıran önemli unsurlar bulunmaktadır (ÖZDEVECİOĞLU, 2002, s. 115-116). Bu unsurlar insanın incelenmesinde iki temel değişken grubu olduğunu gösterir. Birinci grup değişkenler, insanın dışında yer alan sosyal, doğal ve teknik sistemler, ikinci grup değişkenler ise, insanın kendisi, psikolojik ve fizyolojik yapısıdır (GÜNEY, 2006, s. 183).

Kişiliği anlamamanın zorluklarına karşı ise çağdaş yönetici ilişkide bulunduğu kişileri tanımak, bu kişilerin oluşturduğu grupların sosyo-kültürel özelliklerini bilmek, hatta söz konusu özelliklerin değişme ve gelişmesini önceden tahmin etmek zorundadır. Bireyin davranışsal özelliklerinin ve bu özelliklerdeki değişme ve gelişmelerin incelenmesinde izlenen yol kişiyi bulunduğu grup içinde anlamlı bir değişken gibi görmek ve değişkeni etkileyen diğer değişkenlerle aradaki ilişkiyi incelemektir (ERDOĞAN, 1994, s. 233).

Bugüne kadar çok sayıda araştırmacı ve kuramcı kişilik kavramını ele almış, kişiliği açıklamayı amaçlayan değişik kuramsal yapılar ortaya koymuştur. Kişiliği açıklamaya yönelik yaklaşımlardan biri de, bireysel farklılıklarda kişilik özelliklerinin (treylarin)

önemini vurgulayan, kişi odaklı yaklaşımlardan olan treyt diğer bir deyişle kişilik özelliği yaklaşımıdır. Treyt yaklaşımı kapsamında yapılan araştırmalarda farklı faktör yapıları ortaya konmuştur. Bunların en önemlilerinden biri de kişiliğe ilişkin sıfatların beş boyut altında toplandığını ortaya koyan beş faktör kişilik modelidir. Beş faktör kişilik modeli geçmişten bugüne binlerce araştırmaya konu olmuş, son yirmi yılda bu modele ilişkin çalışmalar yoğunlaşmıştır. Yapılan çok sayıdaki araştırma beş faktör üzerinde uzlaşmaktadır (TOY, 2007, s. 31-32). Model, temel olarak, bireylerin kişilik yapılarını tanımlamak için gündelik dilde kullanılan sıfatların faktör analizi sonucu geliştirilmiştir. Beş faktör kişilik modeli, geniş bir yelpazede yer alan kişilik yapılarını entegre etmesi ve böylelikle farklı yönelimlere sahip araştırmacılar arasındaki iletişimi kolaylaştırması; kişilik özellikleriyle davranışlar arasındaki ilişkilerin sistematik bir biçimde incelenbilmesine olanak sağlaması ve kişiliği beş alt faktöre dayandırarak genel bir tanımlama sağlaması açısından ilgi çekicidir (http://www.hemsirelersitesi.net/psikoloji_testleri/bes_faktor_kisilik_modeline_dayanan_kisilik_testleri-t10534.0.html). Costa ve McCrae tarafından ortaya konan kişiliğin beş faktörü modeli bizim çalışmamız için de kullanışlı bir ayırım sunmaktadır. Bu sınıflamaya göre kişiliğin beş ana ayırımı şöyledir: dışa dönük (konuşkan, sosyal, kendine güvenen), uzlaşılabilirlik (güvenilir, iyi tabiatlı, yumuşak kalpli, iş birlikçi), sorumluluk (sağduyulu, başarı merkezli, ısrarcı), duygusal denge (sakin, güvenli, kaygısız), yaşantıya açıklık (aklını kullanan, yaratıcı, meraklı, açık görüşlü) (TAŞÇI-EROĞLU, 2007, s. 535).

Çalışma kapsamında üç bölüm bulunmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı açıklanmış, daha sonra ÖVD'nin kuramsal gelişimi ve boyutların tarihsel süreç içindeki değişimi konusunda bir bilgi birikimi kazandırılmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde kişilik konusu ve kişilik kuramları incelenmiştir. Bu bölümde Beş Faktör Kişilik Kuramı'na ağırlıklı olarak önem verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma oluşturmaktadır. Trabzon, Giresun ve Rize Merkez İlçeler'inde faaliyet göstermekte olan bankaların işgörenlerinin örneklem olarak seçildiği araştırma, kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı

Kurumlarda davranışlar iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan biri iş tanımı gereği yerine getirilen görevlerdir. Biçimsel rol davranışı da denilen bu tür görevleri “verilen görevler” şeklinde nitelendirmek mümkündür. Diğeri ise kurumsal emir ve talimatlara dayanmayan, rol ve sorumluluk kavramlarıyla açıklanamayan, çalışanın durumundan vazife çıkarmak suretiyle kendini görevli sayması şeklinde olabilir. Bunları rol üstü (ekstra) davranışlar olarak nitelendirebiliriz. Bu tür davranışlar, görev veya rol gereği değil, tümüyle gönüllülük temeline dayalı “üstlenilen görevler” şeklindedir. Biçimsel rol davranışı, yönetimin emrettiği, yapılmasını kurallara bağladığı davranışlardır. Bu tür davranışlar kurumsal politikalar, stratejiler ve prosedürlerle önceden belirlenmiştir. Biçimsel rol davranışları bireyin insiyatifiyle değil, yöneticilerin kararlarıyla belirlenen davranışlardır. İkinci tür görevler ise, kurumsal irade tarafından verilmeyen, ödüllendirilmek veya bir yarar sağlamak amacıyla ortaya konmayan, salt kurumsal yararı gözetmek amacıyla ortaya konan davranışlardır (AKTAN, 2006, s. 6).

Katz ve Kahn’a göre “rol üstü (gönüllü, ekstra rol) davranışlar”, işle ilgili problemlerde diğeri çalışanlara yardım etmeyi, ufak meseleleri sorun yapmadan diğeri çalışanların çalışma gruplarına girmelerini kabul etmeyi, örgütlerdeki bireyler arası çatışmalara tahammül etmeyi ya da çatışmaları azaltmayı ve örgütsel kaynakları korumayı içermektedir. Katz ve Kahn (1966), bu gönüllü rol davranışlarını gösteren çalışanların vatandaşlık davranışında bulduklarını söylemektedirler. 1983’te Bateman ve Organ, Katz ve Kahn (1966) tarafından geliştirilen rol üstü davranışları kavramlarını kaynak olarak kullanarak örgütsel vatandaşlık davranışının yapısını ortaya çıkarmışlardır (ÇETİN, 2004, s. 5-6). Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından açıkça ve doğrudan tanımlanmayan ve örgütün sonuç verici fonksiyonlarının gelişmesinde yer alan

bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan örgütsel vatandaşlık davranışının rol veya görev tanımının zorunlu gerekliliklerinden biri olmayan, yerine getirilmemesi durumunda cezalandırılmayıp daha çok kişisel tercih olarak ortaya çıkan ve örgütle imzalanan sözleşmede açıkça yer almayan bir davranış şekli olduğu anlaşılır (PODSAKOFF ve diğerleri, 2000, s. 513).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç temel karakteristiği olduğunu belirtmektedir. Bunlar; (1) davranışlar isteğe bağlıdır, (2) davranışlar, doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmez, (3) toplamda davranışlar örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirir (BULUÇ, 2008, s. 579). Organ daha sonra yaptığı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) tanımını daha fazla geliştirmiş ve bu davranışı “iyi asker sendromu” olarak da adlandırmıştır. Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olup genellikle önemsiz görünmelerine karşın, bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştirme niteliğine sahiptirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) temelde, örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşmekte, beklenen davranışların ötesini ifade etmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir. Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (BASIM-ŞEŞEN, 2006, s. 85).

Bireyin samimi duygularla ve isteyerek yaptığı ÖVD'nin altında herhangi bir dışsal ödül beklentisi yatmaz. Örneğin, bir işgören, kendisinden böyle bir şeyi yapması istenmediği halde, iş çıkışında uzun süre ofisinde kalarak elindeki işi tamamlamaya çalışıyorsa ya da kendi resmi iş tanımının bir parçası olmadığı halde, işini yapmakta zorluk çeken bir mesai arkadaşına yardım ediyorsa, bu işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu söylenebilir (SEZGİN, 2005, s. 320).

Kısacası ÖVD amirlere yardımcı olan gönüllü davranışları içerir. Örgüte yeni katılanlara yardım etme, diğerlerinin haklarını yememe, ilave mola vermeme, işletme toplantılarına düzenli katılma, sorumluluk alma ve ÖVD'ye yönelik temel işlerle ilgili sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme gibi davranışları içermektedir. Bu davranışların ortak özelliği ise iş sözleşmeleriyle tanımlanmamış yani rol üstü (ekstra-rol davranışı) davranış kalıplarına benzer içerikte olmasıdır (ACAR, 2006, s. 3).

11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi

Örgütler zamanla katı hiyerarşik yapıların ve kişiye özgü görevlerin kullanımından uzaklaşmış, bunların yerine takıma dayalı yapıları uygulamaya başlamışlardır ve bu uygulama kişisel girişim ve işbirliğinin önemini arttırmıştır. Bu trendin sonucunda, ÖVD ya da örgütün sosyal sistemini koruyarak örgüte dolaylı olarak katkıda bulunan davranış hem yöneticilerin hem de bilim adamlarının giderek daha fazla ilgisini çekmiştir.

Gönüllü olan, resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan, sonuçta örgütün etkinliğini geliştiren davranışlara olan ilginin (araştırmalar sonucunda ulaşılan) asıl kaynağı Barnard (1938) ve Katz (1964)'dir. Bu davranış şekline artan bilimsel ilgi ise Organ ve arkadaşları bu davranışı tanımlamak için örgütsel vatandaşlık davranışı terimini kullandıktan sonra, 1980'lerin başlarında tetiklenmiştir (LEPINE ve diğerleri, 2002, s. 52-53).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1930'lerde Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard (1938) biçimsel rol davranışı dışında "rol üstü (ekstra rol) davranışları" kavramını ilk kez kullanmıştır (ÇETİN, 2004, s. 3). Biçimsel rol davranışları ve biçimsel olmayan davranışlar biçimsel ve biçimsel olmayan organizasyon kavramını ortaya çıkarmıştır.

Gouldner, "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement (1960) başlıklı makalesinde, "karşılıklılık normu" kavramı ile ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Ona göre, karşılıklılık normunun evrensel biçiminin ortaya çıkması, birbiriyle ilişkili iki durumu gerektirmektedir: Kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri. Araştırmacıların ortaya koydukları ilişkilere

dayanarak “karşılıklılık” normunun, örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturan kavramlardan biri olduğunu söylemek mümkündür (İŞBAŞI, 2000, s. 12-13).

Gouldner’ın (1960) çalışmalarını temel alan Blau (1964) çalışanın örgütle ilişkisini ve bu ilişkilerde taraflar arasındaki etkileşimin ekonomik ve sosyal olmak üzere iki biçimde gerçekleştiğini ifade eder. Ekonomik etkileşimden doğan karşılıklı ilişkinin temeli çalışanın biçimsel olarak yaptığı kontrata dayanır ve maddi ödeme şeklinde gerçekleşen açıkça tanımlanabilen bir durumdur. Sosyal etkileşim, ekonomik etkileşimin tersine açıkça tanımlanamayan ve belirsiz yükümlülükler geliştiren bir ilişkidir. Blau (1964) sosyal etkileşime göre, kişinin kendisine gönüllü bir şekilde iyi davranan kişiye karşı, görmüş olduğu iyiliğe denk bir şekilde karşılık vermek için yükümlülük duyduğunu ifade eder (TÜRKER, 2006, s. 9).

Barnard gibi Roethlisberger ve Dickson da biçimsel ve biçimsel olmayan organizasyon ayrımını ortaya koymuşlardır. Onlara göre (1964), biçimsel olmayan düzeyde daha yüksek oranda işbirliği doğar ve bu bazen biçimsel organizasyonun da işini kolaylaştırır. Biçimsel olmayan organizasyon en alt kademedен en üst kademeye kadar tüm düzeylerde ortaya çıkar (İŞBAŞI, 2000, s. 9-10).

Katz (1964), belirtilmiş rol gereklerinin ötesinde ama örgütün etkinliği için gerekli olan, isteğe bağlı ve planlamadan oluşan davranışların önemine işaret etmiştir (FARH ve diğerleri, 2004, s. 241). Katz ve Kahn (1966), verilen görev için emredilemeyen rol üstü davranışlara dayanan birkaç durum belirtmişlerdir. Bu davranışlar, örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini kolaylaştıran ama görevin geneline doğrudan bağlı olmayan jestleri içerirler. İşle ilgili bir problemle ilgili yardımlaşma, emirleri huysuzlanmadan kabul etme, geçici rahatsızlıkları şikayet etmeksizin hoşgörme, çalışma alanını temiz tutmaya yardım etme, zamanında hareket etme, işle ilgili olumlu bildirimlerde bulunma ve hoşgörülü olma, kişiler arası çatışmaların yarattığı boşa zaman kayıplarını minimize etme, örgütün kaynaklarını koruyan bir örgüt iklimi geliştirme bu jestlere örnek olarak verilebilir (BATEMAN-ORGAN, 1983, s. 588). Katz’a göre kişiler örgüte girmeye, o örgütte kalmaya, gönüllü (ekstra) rolleri ve önceden belirlenmiş rolleri yapmaya teşvik edilmelidirler (NEUMAN-KICKUL, 1998, s. 263).

Barnard (1976), *The Functions of the Executive* adlı kitabındaki açıklamalarında, bireylerin sözleşmeye dayalı yükümlülüklerinin ötesinde kendiliğinden gelişen katkılarının önemini vurgulamıştır. Ona göre, işbirliğine ilişkin gönüllülük, kişilere ve ilişkiye dayalı çekicilikten doğan tatmin düzeyine bağlı olarak değişiklik gösterir (İŞBAŞI, 2000, s. 8).

Katz ve Kahn (1978), ÖVD'nin önemine ve bu davranışın performans ve rekabet avantajına nasıl katkı sağlayabileceği noktasına dikkatleri çekmişlerdir (CHIEN, 2004, s. 428) ve konsept olarak örgüte katkıda bulunan kişisel davranışları birkaç sınıfa ayırmaya inandırıcı gerekçe bulan belki de ilk bilim adamları olmuşlardır. Katz ve Kahn bu çeşitli davranış sınıflarının motivasyonel dinamiklerinin birbirinden oldukça farklı olduğunu tartışırlar. İnsanları etkileyen teşvikler aynı değildir, bazıları teknik uzmanlığa dayanır bazıları ise işbirliği jestlerine dayanır (FARH ve diğerleri, 1990, s. 705).

Görev tanımı içinde bulunmayan davranış kategorisini Smith, Organ ve Near (1983) ÖVD olarak sınıflandırmıştır (NEUMAN-KICKUL, 1998, s. 263). Smith ve arkadaşları (1983), astlarının yapmasını istedikleri ama talep edemedikleri ve ödül için söz veremedikleri faaliyetleri tanımlaması istenen alt seviye yöneticileri ile yapılan görüşmelere dikkat etmişlerdir. Bu görüşmeler iki önemli faktör sağlamıştır: İsteğe bağlı oluşan, belirli bir kişiye veya küçük bir gruba yardım etme davranışlarını içeren özgecilik; devamlılık ve zamanlılığa ilişkin politika ve kurallara astların bağlılığı şeklinde ve daha az kişisel genel bir sınıflama olan uyumluluk (FARH ve diğerleri, 2004, s. 242).

1983'te Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık kavramını Katz ve Kahn'ın (1966) geliştirdiği davranış konseptinden yararlanarak tanıtmışlardır (BOLINO, 1999, s. 82). Bateman ve Organ'ın, iş tatminiyle vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaştıkları çalışmalarının sonuçları, iş tatminin vatandaşlık ile güçlü ve pozitif yönlü ilişkili olduğunu, güvenilir bir şekilde desteklemiştir (BATEMAN-ORGAN, 1983, s. 592).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını isteğe bağlı olan, doğrudan ya da açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanımlanmayan ve sonuçta örgütün etkinliğini arttıran kişisel davranış olarak tanımlar (BOLINO, 1999, s. 82). Organ'ın ÖVD ile ilgili orijinal açıklamasının anahtar görüşü de bütün kişiler toplu halde düşünüldüğünde bu davranışın örgütsel etkinliği geliştirdiği şeklindedir (PODSAKOFF ve diğerleri, 2000, s. 543). Organ,

pozitif duygulanımın, ÖVD'nin fedakarlık kısmıyla diğerlerine göre daha fazla ilgili olduğunu düşünmüştür. Hem deneysel hem de teorik tecrübeler bu görüşü desteklemiştir (FARH ve diğerleri, 1990, s. 709).

Leary ve Kowalski'ye göre de (1990), işgörenler vatandaşlığın iyi örgüt vatandaşı imajını kazanmayı kolaylaştıracağına inandıklarında, iyi örgüt vatandaşı gibi görünmeyi takdir ettiklerinde izlenim yönetimi sebepleri için vatandaşlıkla meşgul olma yönünde motive olacaklardır (ÇETİN, 2004, s. 9).

Moorman (1991), ÖVD tahmininde iş adaleti ve iş tatmininin görece önemini test etmiş ve adil muamele şeklinde olan iş adaletinin ÖVD ile iş tatmininden daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Başka bir deyişle, prosedürel adalet ve ÖVD arasındaki ilişki kontrol edildiğinde iş tatmini ile ÖVD arasında açıklayıcı bir varyansın olmadığını görmüşlerdir (MOORMAN ve diğerleri, 1993, s. 212).

Araştırmacılar, ÖVD ile ilgili olmak üzere motivasyon üzerine de odaklanmışlardır. Örneğin Organ'da bu davranışın motivasyonun bir sonucu olduğunu onaylamaktadır. Organ işyerinde ÖVD'nin yaygınlığını arttırmayı, organizasyonların ÖVD gösterme eğilimindekileri tespit etmesi ve toplaması gerektiğini ve ben merkezli kişilerden de uzak durulması gerektiğini savunur. Podsakoff, MacKenzie ve Hui'de (1993) motivasyonun kişilerin ÖVD göstermesini nasıl etkilediğini anlamının ilginç olabileceğini saptamışlardır. Vatandaşlık araştırmacıları motivasyonun vatandaşlık davranışını açıklayabileceğini kabul etmesine rağmen hiçbiri teorik ya da deneysel olarak bu noktayı adres gösterememiştir (BOLINO, 1999, s. 84). Podsakoff ve arkadaşları, yöneticilerin astlarına verdikleri değeri, astların gösterdikleri vatandaşlık davranışının, onların üretkenliklerinden fazla ve neredeyse etkinlikleri kadar etkilediğine de işaret ederler (BOLINO, 1999, s. 91).

Borman ve Motowidlo 1993'te 8000 kariyer askeriyle yaptıkları, kişilik ve bağlamsal (teknik ustalık gibi) ölçümler arasındaki bağlantıyı destekleyen çalışmalarından bazı önemli bulgular elde etmişlerdir. Bunlar arasında öne çıkan bulgulardan biri, kişilik faktörü olan kişisel başarı ile teknik görev performansı arasında 0.10 korelasyon bulunurken, bağlamsal performansla (teknik ustalık/yeteneklilik) arasında 0.18 korelasyon bulunmakta olduğudur. Yayınlanmamış başka bir çalışmayla ilgili belirttikleri başka bir bulguya göre

ise kişilik ile oryantasyon (bulunduğu ortam ile zaman, yer ve kişisel ilişkilerini ayarlamada bireysel kapasite) arasında 0.36 korelasyon bulunmaktadır (ORGAN, 1994, s. 473).

Graham (1991) ve Van Dyne ve arkadaşları (1994), “sadakat” ve “itici güç” kavramlarını ÖVD’nin önemli şekilleri olarak öne sürmüşlerdir ama örgütün uygulamalarından farklı düşünme ve mevcut duruma itiraz etme kavramlarının önemini de tartışmışlardır (FARH ve diğerleri, 2004, s. 242).

ÖVD literatürünün yakın geçmişinde Organ ve Ryan (1995) ÖVD’nin nedenleri olarak birkaç farklı tanımlama yapmıştır. Bunlar arasında en önemlisi iş tutumlarıdır. Bu tutumların çoğu bilişsel ve duygulanım olmak üzere iki parçadan oluşur. Çalışanların tutumlarının her iki parçasının da ÖVD’de kritik nedensel bir rol oynaması yaygın şekilde kabul görmektedir (PENNER ve diğerleri 1997, s. 114). Organ ve Ryan vatandaşlık kavramı konusunda araştırma yapan çok sayıda araştırmacının bu kavramı bağımlı bir değişken olarak incelediğini belirtir. Deneysel çalışmaların eksikliğine rağmen teoride ÖVD’lerin organizasyonun performansına yardımcı olduğu düşünülür. Bu perspektife uygun olarak Bolino (1999), ÖVD’lerin örgütün ve çalışma grubunun etkinliğiyle pozitif ilişkili olduğunu destekler (BOLINO, 1999, s. 90). Bolino, yönetimin, ÖVD’nin altında yatan önemli bir güdüleyici olduğunu ileri sürer. Geniş çalışmalarıyla bir çerçeve sunar ve yönetimin esas olarak bu tarz davranışların etkisini çalışmayı amaçladığını düşünür (BOLINO, 1999, s. 95-96).

Shore (1995) ve Chen (1998) ise yüksek bir ÖVD’nin, işgörenlerin örgütte gerçekten yer alma isteklerini yansıttığını düşünmüşlerdir. Guy Pare’nin (1999) örgütsel vatandaşlık davranışı ise gönüllü olarak diğerlerine yardım etmeyi veya işle ilgili problemlerin oluşumunu önlemeyi içerir. Bu tanımın ilk bölümü Organ’ın ara bulmayı ve liderlik boyutlarını, Graham’ın kişisel yardımını, George ve Brief ile George ve Jones’un diğerlerine yardım etme faaliyetlerini içerir. Tanımın ikinci bölümü de Organ’ın çalışanlar için problemlerin oluşumunu engellemek için adımlar atarak diğerlerine yardım etmeyi içeren incelik (nezaket) görüşünü açıklar. Chen ve MacKenzie de (1998), ÖVD ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi deneysel olarak test etmişlerdir ve ÖVD ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır (ÇETİN, 2004, s. 12-13).

Podsakoff ve arkadaşları (2000) ÖVD'nin literatürdeki bütün geçmişinin dört kategoride gruplandırılabilceğini belirtmişlerdir: kişisel karakteristikler (sorumluluk, vicdan vb.), iş karakteristikleri (geribildirim, standartlaşma vb.), örgütsel karakteristikler (resmiyet, örgütsel destek vb.) ve lider davranışları (dönüşümsel liderlik, yüksek performans beklentisi vb.). Görünürde çevresel etkilere dayanan üç çeşit kavram bulunurken, bir tane de kişisel farklılıklara dayanan kavram bulunmaktadır. Hem teorik hem de deneysel olan ÖVD araştırmalarının çoğu birkaç farklı tip vatandaşlık davranışı tanımlar. Örneğin Borman ve Motowidlo (1993) beş boyut önermiştir: görevi tamamlamak için ekstra çaba göstermek, ekstra görevleri yapmaya gönüllü olmak, diğerlerine yardım etmek ve onlarla işbirliği yapmak, prosedürleri ve kuralları takip etmek, örgütün amaçlarını kabul etmek ve desteklemek. Aslında, Coleman ve Borman (2000), Podsakoff ve arkadaşları (2000) literatürde tanımlanmış yaklaşık otuz farklı vatandaşlık davranışı olduğunu ileri sürmektedirler (DEWETT-DENISI, 2007, s. 245).

12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilgili literatürün gelişimi incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık kavramının boyutlarının belirlenmesine ilişkin farklı çalışmaların bulunduğu, bu çalışmalarda boyutlar üzerinde tam bir uzlaşmanın olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaklaşık 30 farklı forma dayalı olarak incelendiği görülmektedir (BULUÇ, 2008, s. 580).

ÖVD tipine benzer şekildeki davranışların yapısı ilk olarak Katz (1964) tarafından incelenmiştir. Katz'a göre bu tip davranışların yapısı kuvvetli bir şekilde yeniliği ve kendiliğindeliği içeren aşağıda belirtilen beş boyuttaki davranışları içermektedir: (ACAR, 2006, s. 5)

1. Diğerleriyle birlikte çalışma,
2. Örgütü koruma,
3. Yapıcı fikirlere gönüllülük,
4. Kendini geliştirme,
5. İşletmeye karşı uygun tavır takınmak

Örgütsel vatandaşlık kavramını, bu günkü anlamda ilk olarak literatüre yerleştiren Bateman ve Organ'ın (1983), örgütsel vatandaşlık davranışı yaklaşımını, Barnard (1938), Katz (1964), Katz ve Kahn (1966) çalışmalarının sentezine bağlı olarak geliştirdiği görülmektedir. Daha sonra Organ (1988) örgütsel vatandaşlığın boyutlarını beş başlık altında toplamıştır (BULUÇ, 2008, s. 581).

1. Yardımseverlik (Diğerlerini Düşünme, Özgecilik): Organ; yardımseverliği, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu tür davranışları yardımseverliğe örnek gösterilebilir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik (özgecilik) davranışı durumudur. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik (özgecilik)” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı bu boyut yardımseverlik (özgecilik) olarak adlandırılmıştır. Bireyler belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar. Yardımseverlik (özgecilik) üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (KAYNAK, 2007, s. 31).

2. İleri Görev Bilinci (Vicdanlılık): İşgörenlerin kendilerinden beklenen rol davranışının üzerinde bir davranış anlatır. İşgörenlerin olumsuz koşullarda bile işlerine zamanında gelmeye çalışmaları bu boyuta örnek verilebilir. Yani olması gerekenden daha fazlasını yapmayı ifade eder. Bir başka örnek ise işgörenin bitirmesi gereken iş bitmediğinde mesai bitse bile işini yapmaya devam etmesidir. Bu davranış biçiminin, biçimsel rol performansının üzerinde olduğu görünen bir gerçektir (ÇETİN, 2004, s.20).

3. Nezaket: İlk kez Organ'ın dile getirdiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ'ın (1990) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden

iletişimi sağlayarak bağımsız çalışacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (MERCAN, 2006, s.7).

4. Sportmenlik: Sportmenlik, literatürde daha az dikkat çeken bir vatandaşlık boyutudur. Organ sportmenliği kaçınılmaz rahatsızlıkları hoşgörmeye ve şikayet etmeden işin yükümlülüğünü almaya istekli olmak olarak tanımlanmıştır. Kavramın ifade ettikleri bu tanımdan daha geniştir. Bu davranışı gösterenler, sadece diğerleri tarafından rahatsız edildiklerinde şikayet etmeyenler değil aynı zamanda yolunda gitmeyen bir şeyler olduğunda bile pozitif tavır sergileyenler, diğerleri önerilerini desteklemediğinde küsmeyenler, çalışma grubunun iyiliği için kendi kişisel işlerini feda etmeye istekli olanlar ve kişisel fikirlerinin reddini önemsemeyenlerdir (Podsakoff ve diğerleri, 2000, s. 517).

5. Erdemlilik (Sivil Erdem, Organizasyonun Gelişimine Destek Verme): Son vatandaşlık davranışı boyutu olan örgütsel erdem kurumun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma olarak tanımlanmıştır. İyi bir örgüt vatandaşı kurumla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye yönelir ve bu fikirleri ifade eder, toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılır, yenilikleri kolay kabul eder, değişimleri yakından izler ve öğrendiklerini paylaşmaktan zevk duyar (YÜCEL, 2006, s. 10).

Diğer bir sınıflama Graham (1989) tarafından yapılmıştır. Garaham, klasik felsefe ve modern politik teori açısından inceleme yaparak, aktif vatandaşlık sendromu adıyla tanımlanmış inançları ve davranışsal eğilimleri üç başlık altında belirlemiştir:

1. İtaat: Düzenlenmiş yapı ve süreçlere saygı duymayı içerir. Sorumluluk sahibi vatandaşlar rasyonel ve yasal otoriteyi kabul eder ve kanunlara uyarlar.

2. Sadakat: Yardım amacı taşıyan davranışları dar kapsamda bırakmayarak, tüm toplumun ve kapsadığı değerlerin yararına olacak şekilde genişletmeyi ifade eder.

3. Katılım: Toplumun kendi kendini yönetimine vatandaşların yasalara uygun olarak aktif ve sorumlu şekilde katılmasını ifade eder.

Moorman ve Blakely (1995) ise Organ'ın ve Van Dyne'in (1994) modellerini tamamlamayı amaçlayan dört boyutlu bir cetvel geliştirmiştir:

1. Kişiler arası yardım,
2. Kişisel inisiyatif,
3. Kişisel gayret,
4. Sadakat.

Son olarak Podsakoff ve arkadaşları (2000) örgütsel vatandaşlık ile ilgili çalışmalarını inceleyerek, bu çalışmalarda vurgulanan davranış türlerini yedi başlık altında toplamışlardır: (BULUÇ, 2008, s. 581-582)

1. Yardımseverlik (Özgecilik): Kendi mesaisi dışında örgüt içinde yer alan diğer çalışanlara ve yöneticilere yardım etmeyi ve onları işle ilgili ortaya çıkabilecek problemlerden korumayı içeren doğrudan ve gönüllü davranışlardır.

2. Sportmenlik: Genel olarak çalışanların ağır yük ve rahatsızlıklara katlanmaya istekli olması, işler yolunda gitmediği zamanlarda bile pozitif tavır sergilemesi ve astlarının ilgilerini örgütün faydası yönünde kullanmasını sağlaması olarak tanımlanabilir.

3. Örgütsel Sadakat: Örgütsel sadakat, özellikle örgütü dışarıdakilere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca müsait olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir.

4. Örgütsel İtaat (Örgütsel Kabullenme): Örgütün kurallarına, düzenlemelerine ve usullerine bağlı kalma ve bunları içsel olarak kabullenme isteği olarak tanımlanabilmektedir.

5. Bireysel İniyatif: Bu boyuta giren davranışlar minimum rol gereklerinin üzerinde ve ötesinde işle ilgili yardımcı davranışlardır. Bireysel İniyatif, belirli bir bireye yardımcı olmak değil yaratıcı faaliyetlere ve ilave sorumluluklar almaya gönüllü olarak, örgütün performansını artıracak yenilikler yaparak ve diğerlerini cesaretlendirerek örgüte yardımcı olmaktır.

6. Erdemlilik (Örgütün Gelişimine Destek Olma): Çalışanların örgütün politik yaşamına katılımını, makro seviyede bağlılığı ve ilgiyi gösteren yardımcı faaliyetlerdir. Çalışma grubu ve örgüt ile ilgili konulara sorumlu ve yapıcı bir ilgi ile katılım olarak da tarif edilebilir.

7. Kendini Geliştirme (Bireysel Gelişim): Bireyin kendi bilgisini, kabiliyet ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları tanımlamaktadır (ACAR, 2006, s. 9).

Tablo: 1

Çalışanların Rol ve Rol Üstü (Ekstra Rol) Çalışma Performansı Boyutlarının Özeti

	Yardımetme Boyutu (Helping Behavior)	Sportmenlik (Sportmanship)
Van Scotter& Motowidlo (1996)	<p>Kişilerarası Kolaylaştırma (Interpersonal Facilitation)-örgütsel amaçları tamamlamaya katkı sağlayan işe alıştırma davranışlarından oluşur. Smith ve arkadaşlarının (1983) özgecilik (altruism), George ve Brief'in (1992) çalışanlar arası yardımlaşma (helping coworkers) ismini verdikleri spontan gelişen yardımlaşma davranışlarına ilaveten kişilerarası kolaylaştırma, işbirliğini cesaretlendiren, performansın önündeki engelleri kaldıran ya da işe alışma aktivitelerindeki performansa yardım eden, temkinli hareketleri kapsar.</p> <p>Böylece kişilerarası kolaylaştırma, etkin görev performansını desteklemeye ihtiyaç duyan kişilerarası ve sosyal çevrenin devamlılığını sağlayan kişilerarası hareket çeşitlerini kapsar.</p>	
Borman& Motowidlo (1993,1997)	<p>Diğerleriyle Yardımlaşma ve İşbirliği (Helping and Cooperating With Others)-iş arkadaşlarını destekleme/yardımcı olma hatta müşterilerede destek olma/yardımcı olma davranışlarıdır.</p>	<p>Diğerleriyle Yardımlaşma ve İşbirliği-örgütsel saygı ve şikayet etmeme davranışları.</p>
George&Brief (1992) George&Jones (1997)	<p>İş Arkadaşlarının Yardımlaşması (Helping Coworkers)-örgüt üyelerinin kendi aralarında amaçlara ulaşma ve görevleri tamamlama konularında yardımlaşması gibi gönüllü davranışları içerir.(George-Brief)</p> <p>İş Arkadaşlarının Yardımlaşması-ağır iş yükü olanlara yardım etme, kaynakları paylaşma, hata ve ihmallere dikkat çekme ve yeni teknolojilerin kullanımını öğretme gibi davranışları içerir. (George-Jones)</p>	
Williams& Anderson (1991)	<p>OCB-I-doğrudan doğruya belirli kişiler için bireysel çıkar sağlayan ve dolaylı olarak örgüte katkıda bulunan davranışlardır (iş yerinde olmayanların yerine onlara yardımcı olmak için çalışmak)</p>	

Tablo 1'in devamı

	Yardımetme Boyutu (Helping Behavior)	Sportmenlik (Sportmanship)
Graham (1989); Moorman&Blakely (1995)	Kişilerarası Yardımlaşma (Interpersonal Helping) -yardıma ihtiyaç duyulduğunda çalışanları yardımlaşmaya odaklanması.	
Organ (1988, 1990a, 1990b)	Özgecilik (Altruism) -işle ilgili bir problemde diğer insanlara yardımetmek, yeni işe girenlere cihazların/aletlerin nasıl kullanılacağını öğretmek, birikmiş işleri olan iş arkadaşlarına yardım etmek, çalışma arkadaşının ihtiyaç duyduğu ancak kendisi için edinemediği materyalleri onun için bulup getirmek gibi gönüllü faaliyetlerdir. Nezaket (Courtesy) -karşılaşılabilecek bir problemin engellenmesine yardım edecek öngörülü/tedbirli işaretleri, insanları etkileyecek faaliyetleri yapmadan önce haber vermeyi, çalışma programını bilmek isteyenlere bildiri sağlamayı kapsar. Uzlaştırıcı (Peacemaking) -kişilerarası çatışmaları engellemek, çözmek ya da azaltmak. Cesaretlendirme (Cheerleading) -çalışanların profesyonel gelişimi ve becerilerinin desteklenmesi ile ilgili işaretler ve sözcükler.	Sportmenlik (Sportmanship) -işin zahmetini ve kaçınılmaz rahatsızlıklarını şikayet etmeksizin hoşgörme durumu.
Smith, Organ, Near (1983)	Başkalarını Düşünme (Altruism) -belirli bir kişiye özellikle ve doğrudan yüzü yüze durumlarda yardım etmeyi amaçlayan davranışları kapsar. (yeni işe giren çalışanları yönlendirmek, iş yükü fazla olanlara destek olmak vb.)	
	Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty)	Örgütsel Uyum (İtaat) (Organizational Compliance)
Van Scotter& Motowidlo (1996)		Göreve Kendini Adama -kurallara uymak gibi kendi kendine disipline edilmiş davranışlar üzerine kuruludur. Smith ve arkadaşlarının kapsamlı uyum boyutunu içine alır.
Borman& Motowidlo (1993, 1997)	Örgütsel Amaçları Kabul etmek, Desteklemek ve Korumak (Endorsing Supporting, and Defending Organizational Objectives) -örgütsel sadakat takım amaçları ile ilgilidir. Örgütün zor zamanlarında örgütte kalmak ve örgütü dış çevreye olumlu bir şekilde takdim etmektir.	Örgütsel Kuralları ve Prosedürleri Takip Etme -otoriteye saygı için yönetmeliği ve komutları takip etme, örgütsel değerlere ve politikalara uyma, dürüstlük, toplantılara zamanında katılma.

Tablo 1'in devamı

	Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty)	Örgütsel Uyum (İtaat) (Organizational Compliance)
George&Brief (1992) George&Jones (1997)	İtibarı Yayımak (Spreading Goodwill) -örgütün mal ve hizmetlerini müşterilerin ihtiyaçlarına cevap verebilen yüksek kaliteli mal ve hizmetler olarak tanıma şeklinde tanımlansa da örgüt üyelerinin gönüllü olarak örgütlerini daha geniş topluluklara sunma çabaları yoluyla örgütün etkinliğine katkıda bulunmaları olarak da tanımlanabilir. Örgütün çeşitli gruplardan ihtiyaç duyulan kaynakları almasını garantiye alarak örgütün etkinliğine katkıda bulunmak da itibarı yaymaya örnek verilebilir.	
Williams& Anderson (1991)		OCB-O -bu davranışlar genellikle örgüte, düzeni korumak için tasarlanmış ve resmi olmayan kurallara bağlanmak gibi faydalar sağlar.
Graham (1991)	Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty) -bölümlerin, çalışma gruplarının ve bireysel isteklerin ötesine geçerek liderlerle ve bütün örgütle özdeşleşmek ve onlara sadık olmak. Tehditlere karşı örgütü savunma, örgütün itibarına katkı sağlama ve diğerleriyle işbirliği yapma davranışlarını içeren temsilcilik davranışları.	Örgütsel Boyun Eğme (İtaat) (Organizational Obedience) -düzen ve kuralların rasyonel yapısının gerekliliğini kabul eden örgütsel yapı, görev tanımları ve personel politikalarına yönlendirme. İtaat, kurallara ve talimatlara saygı, devamlılık, dakiklik, görevlerini tamamlama ve örgütün kaynaklarını idareli kullanma olarak açıklanabilir.
Graham (1989); Moorman&Blakely (1995)	Sadakat Güçlendirme (Loyalty Boosterism) -örgütün imajını dış çevreye tanıtmak.	
Smith, Organ, Near (1983)		Geniş Kapsamlı Uyum (İtaat) (Generalized Compliance) -özellikle belirli bir kişiye yardım sağlamayan yani daha çok kişisel değil de dolaylı yoldan sistemdeki herkese fayda sağlayan davranışlar. Boşa zaman harcamama, dakik olma gibi davranışlar, iyi bir çalışanın ne yapması gerektiğini açıklayan içselleştirilmiş normlarla uyum içerisinde görünür.

Tablo 1'in devamı

	Bireysel İnsiyatif (Individual Initiative)	Erdemlilik (sivil erdem) (Civic Virtue)
Van Scotter& Motowidlo (1996)	Göreve Kendini Adama (Job Dedication) -sıkı çalışmak ve işte bir problemi çözmek için kişisel girişimde bulunmak gibi kendi kendine disipline edilmiş davranışlar üzerine kuruludur. Göreve adanma, insanları örgütün en iyi yeteneğini desteklemenin amacını düşünmeye iten iş performansı için motivasyonel tabandır	
Borman& Motowidlo (1993, 1997)	Ekstra Çaba ve Hevesli Olmada Israr Etme (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) -görevlerini başarılı bir şekilde tamamlama. Gayret ve vicdanlılık. Görevlerini Gönüllü Olarak Tamamlamak (Volunteering to Carry Out Task Activities) -kişisel girişim ve ekstra sorumluluk.	
George&Brief (1992) George&Jones (1997)	Olumlu Öneriler Yapma (Making Constructive Suggestions) -örgütteki yaratıcılık ve yenilikle ilgili bütün gönüllü davranışları içerir. Bu öneriler, oldukça sıradan olanlarla daha önemli olanlar arasında bir yerde yer alabilir. Bu davranışı gösteren çalışanlar, kişisel gelişimi, grubun ya da örgütün fonksiyonlarının gelişimini sağlayacak yolları aktif şekilde bulmaya çalışırlar.	Örgütü Koruyuculuk (Protecting the Organization) -yangın tehlikesini haber vermek, kapıları kilitlemek, şüpheli ya da tehlikeli durumları ihbar etmek, insanların yaralanma potansiyeli olan bir durum oluştuğunda kişisel girişimde bulunmak gibi gönüllü davranışları içerir.
Graham (1991)		Örgütsel Katılım (Organizational Participation) -erdemlinin ideal standartları tarafından yönetilen örgütsel ilişkilerle ilgilenme ve örgütsel idarede sorumluluk. Zorunlu olmayan toplantılara da katılma, geçerliliği denetlenmiş ve yeni fikirleri diğerleriyle paylaşma, kötü haberleri bile söylemeye istekli olma ve grubun düşüncesine karşı görüşleri de destekleyebilme.

Tablo 1'in devamı

	Bireysel İniyatif (Individual Initiative)	Erdemlilik (sivil erdem) (Civic Virtue)
Graham (1989);Moorman&Blakely (1995)	Kişisel Gayret (Personal Industry) -belirli görevler için görevin ifade ettiğinin ötesinde ve üstünde performans. Bireysel İniyatif (Individual Initiative) -bireysel performansı ve grup performansını artırmak için işyerindekilerle iletişim.	
Organ (1988, 1990a, 1990b)	Vicdanlılık (Conscientiousness) -gerekeninde ötesinde bir devamlılık, dakiklik, işleri toplama, kaynakları koruma ve içsel bakım modelidir.	Erdemlilik (sivil erdem) (Civic Virtue) -toplantılara devamlılığı, örgütü ilgilendiren daha geniş yayınları takip etmeyi ve yalnızca fikirlerini açıklamayı değil diğerlerinin yorumlarını da okumayı içeren politik süreçte bağlılık ve sorumluluktur.
	Kendini Geliştirme (Self Development)	
George&Brief (1992) George&Jones (1997)	Kendi Kendine Gelişim (Developing Oneself) -çalışanların örgütlerine daha fazla katkı sağlamak için bilgilerini, yeteneklerini ve güçlerini artırmaya gönüllü oldukları bütün basamakları içerir. İleri düzeyde eğitim kurslarını arayıp bulmak ve onlardan fayda sağlamak, alanındaki en son gelişmeleri takip etmek ya da örgüte katkıyı artırmak için yeni bir dizi yetenek geliştirmeye çalışmak.	

Kaynak: PODSAKOFF ve diğerleri, 2000, s. 544-545.

13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

130. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel spontanlık, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe bağlı olan, rol tanımlarında bulunmayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek gösterilebilir. Örgütsel vatandaşlık ile spontanlık arasındaki temel fark, örgütsel vatandaşlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif özellikte davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışları, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermektedir (KAYNAK, 2007, s. 25).

131. Psikolojik Kontratlar

İnsanların bir örgüte dahil olurken birtakım beklentileri vardır. İşe giren kişi yaptığı iş karşılığında maddi ve manevi kazanç bekler. Örgüte katılan birey ile örgütün yöneticisi arasında, çalışan kişinin o örgütteki görev ve sorumluluklarını gösterir veya çalışanın maddi kazancını gösterir bir anlaşma imzalanır. “Psikolojik anlaşma” olarak tanımlanan diğer bir anlaşma da ise çalışanlar örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler, bunun karşılığında da sistemden güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, hakların verilmesi ve beklentilerin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Örgütün yapması gereken ise her iki anlaşmayı da hesaba katmalıdır. Eğer örgüt çalışanlarının psikolojik yönleri doyurulmazsa çalışanlar işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini kaybetmeye başlarlar ki bu bağlılık ve ilginin azalması da işyerindeki sosyal ilişkilerin bozulmasına, çalışanın o işyerine yabancılaşmasına neden olur. Bu nedenle insanın bio-psiko-sosyal bir yapısı olduğu unutulmamalı ve sadece ekonomik değerleri değil diğer sosyal ve psikolojik değerlerde hesaba katılmalıdır (SAMANCI, 2006, s. 30).

132. Rol Davranışları

Morrison'a (1994) göre, çalışanların görevlerini yaparken gösterdikleri davranışlar, rol davranışlarıdır. Fakat aynı işi yapan iki çalışanın algıladıkları iş kapsamı farklılık gösterebilmekte, buna bağlı olarak da rol davranışlarının kapsamı da değişebilmektedir. Çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içi faaliyetlerini o derece örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişi rol davranışı olarak düşünebilir ve böylece gerekenin üzerinde bir rol davranışı göstermiş olur (SAMANCI, 2007, s. 30).

133. Sosyal Temelli Örgütsel Davranış (Prososyal Örgütsel Davranış)

Brief ve Motowidlo, sosyal temelli örgütsel davranışları, bireyin rolünü yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup ya da örgüte yönelik olan ve yöneltildiği bu öğelerin yararını sağlama amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Yardımlaşma, paylaşma, işbirliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranış şekilleridir. Bu tür davranışlar, bireyin etrafındaki kişilerin beraberliğini ve huzurunu sağlamak ve korumak amacıyla sergilediği olumlu sosyal davranışlardır (AY, 2007, s.14-15). Sosyal temelli örgütsel davranış ile örgütsel vatandaşlık davranışının benzer yönü, ikisinin de rol ve rol üstü (ekstra rol davranışlarını) davranışları içermesidir. İki davranış şeklinin farkı ise sosyal temelli örgütsel davranış, örgütün yararına davranışları içerdiği gibi örgüte zarar veren davranışları (örgüt amaçlarıyla uyuşmasa bile iş arkadaşlarına kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için yardım etme) da içerebilir (TÜRKER, 2006, s.6).

134. İzlenim Yönetimi

İzlenim yönetimi, kişinin bilgi ve/veya hareketlerinin başkalarının kendisiyle ilgili algılamalarını şekillendirecek biçimde düzenlemesidir. İzlenim yönetimi araştırmacıları, bireylerin örgüt içindeki imajlarını geliştirmek için çeşitli taktikler kullandıklarını tespit etmişlerdir. İzlenim yönetimi stratejilerinin pek çoğu örgütsel vatandaşlık davranışlarına tamamen olmasa da oldukça benzerdir. Örneğin bir çalışanın amirine yardım etmesi

vatandaşlık davranışı olabileceği gibi izlenim yönetimi davranışı da olabilir (TÜRKER, 2006, s. 8).

14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

140. Örgüte Bağlılık

Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir bireyin örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır. İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (YALÇIN-İPLİK, 2005, s. 396). Örgütsel teoriye göre, örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklama da önemli bir değişken olduğu kabul edilir. Örneğin Morrison (1994) tüm ÖVD boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi yapmış olduğu çalışmalarla tespit etmiştir (LIN ve diğerleri, 2008, s. 563). Lin, Hung ve Chiu'nun "iyi vatandaş olmak" kavramıyla ilgili araştırması da ÖVD ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi göstermiştir (LIN ve diğerleri, 2008, s. 568).

Türkiye'de yapılan konuyla ilgili bir başka çalışma da Güven'in (2006) örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasıdır. Çalışmanın sonuçları örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının "amirleri bilgilendirme" boyutu hariç diğer tüm boyutlar en az bir örgüte bağlılık boyutu ile ilişkili çıkmıştır. Özellikle "sahiplenme" boyutunun örgüte bağlılığın "işyerine bağlılık" ve "işyerinin sorunlarına duyarlılık" boyutlarıyla kuvvetli bir ilişkiye sahip olması çalışanın örgütüne karşı kendisini duygusal anlamda bağlı hissetmesinin örgüt için son derece olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı söylenebilir. Örgütlerin, çalışanlarının kendilerini duygusal anlamda örgüte ait hissetmelerini sağlamaları ve bu yönde politikalar izlemeleri çalışanların görev tanımlarında yazmadığı halde örgütlerini dışarıda en iyi şekilde temsil

etme çabası sergilemelerine ve başkalarının yanında kurumlarını korumalarına yol açacaktır (GÜVEN, 2006, s. 61).

141. Bireyin Ruhsal Durumu

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda , olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda, bireylerin diğerkam davranışlarında artma olduğu saptanmıştır. Organ'a göre, iş süreçleri veya becerileri örgütsel rol performansını belirlemede önemliken, moral faktörleri de fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konu da yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür (SAMANCI, 2007, s. 9).

Son yıllarda yapılan bir çok araştırma, duyguların çalışma yaşamındaki rolüne odaklanmıştır. Örneğin; Ashforth ve Humphrey (1995) duyguların örgütsel yaşamla iç içe olduğunu ve örgüt yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bu nedenle de çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (GÜRBÜZ-YÜKSEL, 2008, s. 174).

142. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin karşılaştığı durumlara gösterdiği karakteristik tepkilerde görünen yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür. Başka deyişle kişilik, bireylerin kalıcı özelliklerini temsil eder ki, bu da onları diğer bireylerden ayıran şeydir. Kişilik, kişisel bütünlük ve tutarlı olmak kişisel gelişim ve başarıda aynı zamanda insanın hayatını dolu dolu yaşamasında en önemli değerler ve erdemlerdir (UÇAR, 2008, s. 172).

Smith, Organ ve Near, dışadönük kişilik özelliğine sahip kişilerin daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdiklerini belirtmişlerdir. İçe dönük kişiler ise, kendi endişeleriyle daha fazla ilgili olmaları sebebiyle başka kişilerin problemleri ve örgütün ihtiyaçlarıyla ilgilenecek önceliğe sahip olmadıklarından örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler. Baltaş'a göre de, kişilik özellikleri, iş

yapamaya ya da sürdürmeye yönelik çabaları etkiler. Başaran benzer bir ifadeyle, kişilerin iç ve dış denetim odaklı olmalarının onların örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyebilmekte olduğundan bahsetmektedir (YÜCEL, 2006, s. 11).

143. İşe Karşı Tutumlar, İş Tatmini ve Motivasyon

İş tatmini en basit şekliyle işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu tutumu iş tatmini, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (SAMANCI, 2006, s. 34).

İş tatminin; Birey açısından önemi: Bireylerin genelde yaşama bakış açılarını belirlemektedir. İş tatmini yüksek olan bireylerin fizik ve ruh sağlıkları iyi, psikosomatik hastalıkları oldukça azdır ve iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, kişisel güven, uyum ve işbirliği artmıştır. Örgüt açısından önemi: Performans, iyi örgütte etkilidir. Verimlilik, dengeli bir çalışma temposu, gruplar arası iyi ilişkileri göstermektedir. İşe devamsızlık, iş gücü devri, örgütsel problemler azdır (ÇETİN, 2004, s. 70-71).

Motivasyon işgöreni, beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamındadır. Genel bir ifade ile bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Bir yönetici işgörenlere olumlu etkide bulunacak bir güdüleme yöntemini seçmelidir. Bunu yapabilmek için işgörenlerin kişiliğini iyi tanımalıdır. Amaç işgörene işi daha iyi yaptırmak olduğu için, işgörenin kişiliğine uygun bir güdülenme yöntemi seçilmelidir (ERGÜL, 2005, s. 69-70).

ÖVD'nin yönetim literatürüne girişinden bugüne kadar yapılan birbirinden bağımsız bir çok çalışmada ÖVD ile iş tatmini ve motivasyon arasında güvenilir istatistiksel sonuçlara dayanan ilişki tespit edilmiştir. Örneğin, diğerlerini düşünme ile iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Ancak ileri görev bilinci ile iş tatmini arasında diğerlerinden farklı olarak ters yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bugüne kadar yapılan tüm çalışmalarda ortaya çıkan çeşitli sonuçlara rağmen iş tatmini halen ÖVD'yi gözlemlemek için en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir (ACAR, 2006, s. 10).

144. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet konusu yazında dağıtılan adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı başlık altında incelenmiştir. Adams'ın hakkaniyet kuramına dayanan dağıtılan adalet, kaynakların ve ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasını ifade eder. Thibaut ve Walker'ın yazına kattıkları işlemsel adalet kavramı, karar alma sürecinde ve sürecin uygulanma şeklinde çalışanlara söz hakkı verilmesini ifade eder (ARSLANTAŞ-PEKDEMİR, 2007, s. 266-267). Niehoff ve Moorman'a göre, etkileşim adaleti ise yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulamaları sırasında sergiledikleri adil davranışları kapsamaktadır (AY, 2007, s. 29). Çalışanların örgütsel adalet algıları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini etkilemektedir. Lind ve Earley işlemsel adaletin çalışanların tutumları ve davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Geliştirdikleri etkileşim modeline göre adil süreçlere ve davranışlara verilen değer sonuçların dağıtılmasının adil olmasıyla ilgilidir. Bu yüzden işlemsel adaletin rolü dağıtılan adaleti mümkün kılmaktadır. İşlemsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, dağıtılan adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi yoluyla yorumlanabilir. Bu çalışmadan farklı olarak işlemsel adaletin etkilerini dağıtılan adaletten bağımsız olarak ifade eden çalışmalar da mevcuttur. Malatesta ve Byrne (1997), çalışanların yöneticilerine yönelik etkileşimsel adalet algılamalarının bağlılıkları ve vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (ARSLANTAŞ-PEKDEMİR, 2007, s. 270).

145. İşin Özellikleri

İş karakteristikleri (özellikleri) modeli işin beş unsuruna odaklanmıştır: yetenek çeşitliliği, görev/hizmet birliği, görev önemliliği, otonomi ve geribildirim. İş karakteristikleri, vatandaşlık davranışlarını etkiler. Örneğin, Farh, Podsakoff ve Organ (1990) yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından yardımseverlik (özgecilik) boyutu ile iş özellikleri arasında ilişki bulmuşlardır. Dahası iş özelliklerinden özellikle otonominin güçlü bir vatandaşlık davranışı tahmincisi olduğunu da bulmuşlardır. Daha sonra yapılan benzer bir çalışmada Podsakoff ve arkadaşları daha ayrıntılı şekilde iş özelliklerinin, yardımseverlik (özgecilik), vicdanlılık, sportmenlik,

nezaket ve erdemlilik (sivil erdem) boyutlarının en sistematik tahmincisi olduklarını keşfetmişlerdir (PURVANOVA ve diğerleri, 2006, 5-6).

146. Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik

Bir örgüt içinde liderlik, gücünü hiyerarşideki konumundan alan yöneticilikten farklıdır. Liderlik; George R. Terry'e göre, "bir grubun amaçları doğrultusunda, insanların çaba göstermesini sağlamak için onları etkileme faaliyetidir". Başka bir deyişle, çalışanların, rol tanımlarının ötesinde ve gönüllülük temelinde, zorunlu oldukları için değil de istedikleri için üretime ve/veya hizmete katılımlarının sağlandığı durumda etkin liderlikten söz edilebilir. Bu gönüllülük temeline dayalı, fazladan rol davranışı ise "örgütsel vatandaşlık davranışı" temelinde değerlendirilmektedir (ASLAN, 2009, s. 257).

Lider davranışları, ÖVD'leri saptamada kilit rol oynarlar. Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında, liderlik davranışlarının hepsi çalışanların vatandaşlık davranışlarıyla tutarlı bir ilişki göstermiştir. Lider davranışlarının vatandaşlık davranışlarını etkilediği mekanizmalar her zaman açık olmamıştır. Bu davranışlardan bazıları örneğin destekleyici lider davranışı, öncelikle karşılıklı norm içinde ÖVD'yi etkiler. Liderlerinden kişisel destek alan çalışanlar, onlara karşılık olarak ekstra çaba olan örgütsel vatandaşlık davranışı türünü göstererek yardım etmek isterler (ÇETİN, 2004, s. 37).

Burns 1978 yılında yazdığı "Liderlik" adlı eser ile dönüşümcü liderlik kavramını yazına katmıştır. Dönüşümcü liderliğin gelişimine katkı sağlayan Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderin davranışlarını vizyon oluşturma, örnek olma, grup amaçlarının kabulüne zorlama, yüksek performans bekleme, bireysel düzeyde destek sağlama ve zihinsel teşvik olmak üzere altı boyutta toplamışlardır. Vizyon oluşturma boyutu, liderin vizyon belirlemesini ve izleyicilerle paylaşmasını ifade eder. Örnek olma boyutu, liderin kendi davranışlarıyla izleyicilerine örnek olmasını açıklar. Grup amaçlarının kabulüne zorlama boyutu, belli bir amaç etrafında izleyicileri çalışmaya yönlendirmeyi ifade eder. Yüksek performans bekleme boyutu, liderin beklentilerini izleyicilerine aktarması ve bu beklentilerini gerçekleştireceklerine inandığını ve güvendiğini vurgulamasıdır. Bireysel düzeyde destek sağlama boyutu, liderin izleyicilerine saygı duymasını ve düşüncelerini alarak ihtiyaçlarına göre bireysel

gelişimlerini idare etmesini anlatır. Zihinsel teşvik boyutu ise, liderin izleyicilerini işleriyle ilgili varsayımları sorgulamaları ve performanslarını geliştirmek için yaratıcı yollar bulmaları için teşvik etmesini ifade eder (ARSLANTAŞ-PEKDEMİR, 2007, s. 263-264).

Literatürde örgütsel davranışla dönüşümcü lider arasındaki ilişkiyi destekleyen bir çok çalışma bulunmaktadır. Podsakoff (1990) vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık, sportmenlik, erdemlilik (sivil erdem), nezaket ile dönüşümcü lider arasındaki korelasyona dikkat çekmiştir. Benzer şekilde MacKenzie, Podsakoff ve Rich (2001) vatandaşlık davranışlarından yardımseverlik (özgecilik), sportmenlik ve erdemlilik (sivil erdem) ile dönüşümcü liderlik arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Pillai ve arkadaşlarının iki benzer çalışması da örgütsel vatandaşlık ile dönüşümcü liderlik arasında doğrudan ve önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir (PURVANOVA ve diğerleri, 2006, s. 5). Topaloğlu'nun dönüştürücü liderlik ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında da çalışanların bakış açılarıyla, karizmatik özelliklere sahip, gurur duyulan, konuşmaları ve yaptıklarıyla hayranlık hissi oluşturan bir lidere sahip olmanın rol üstü (ekstra rol) davranış ve ÖVD sergilenmesinde önemli bir unsur olduğu sonucuna varılmıştır. Liderin sergilediği bu davranış boyutu çalışanın biçimlendirilmiş görevlerinin dışına çıkarak yardımseverlik (özgecilik), nezaket, vicdanlılık ve erdemlilik (sivil erdem) gibi ÖVD'ler göstererek liderine yansır bir çalışan olma düşüncesinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır (TOPALOĞLU, 2005, s. 90).

147. Kıdem, Hiyerarşik Düzey ve Yaş

Van Dyne ve Graham'a göre, kıdemi yüksek olan çalışanlar kuruma karşı kuvvetli bağlar ve aidiyet duygusu geliştirmekte, işlerini yerine getirmede yüksek bir özveride bulunmaktadır. Bu da vatandaşlık davranışı gösterme ihtimallerini artırmaktadır (YÜCEL, 2006, s. 12). Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları, çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler (AY, 2007, s. 31). Literatürde kıdem ve hiyerarşik düzey ile ÖVD arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar pozitif bir ilişkinin olduğunu destekler niteliktedir.

Çalışanın yaşının da ÖVD göstermesinde etkili olabileceği düşünülebilir. Organ ve Lingl, demografik değişkenleri kullandıkları araştırmalarında yalnızca çalışanın yaşının yardımseverlik (özgecilik) boyutuyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (ORGAN-LINGL, 1995, s. 346). Yine yaş değişkenini kullanan Bhatnagar ve Sandhu tarafından yapılan bir başka çalışmada otuz yaşın altındaki çalışanların ÖVD ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur (BHATNAGAR-SANDHU, 2005, s. 460).

148. Örgütsel Vizyon

Vizyon; bir insanın, onun varlık nedeni yaşama gayesi vb. konulardaki temel kabullenmelerinin çizdiği ufuktur. Örgütsel anlamda vizyon ise; örgüte ilişkin, düşlenen bir geleceği, tasarlayabilme, geliştirebilme ve paylaşabilme özellikleri ile birlikte örgütsel geleceğin resmedilmesi şeklinde tanımlanabilir (ERASLAN, 2004, s. 17). Çalışanlara vizyon sunmak, daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmek ve motive etmektir. Bir vizyona bağlandığını hisseden işgören daha çok çalışma eğilimi gösterecektir (SAMANCI, 2006, s. 36).

Little'ın öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmalarına göre, öğretmenlerin birbirlerinden uzaklaşarak ve kendilerine özgü bir alan içinde yaşayarak diğer mesleklere göre daha düşük mesleki bilgi paylaşımında oldukları görülmektedir. Başarılı bir okul yöneticisi öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilmeli ve her öğretmenin bu vizyon içinde rolünü görmesini sağlamalıdır. Okulların etkililiği, yöneticinin bu vizyoner liderlik özelliğine bağlıdır. Kendini örgüt içinde vizyonun bir parçası olarak gören öğretmen örgüt yararına daha çok çalışmak isteyecektir (AY, 2007, s. 32).

149. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve görelilik olarak durağan inançlar tutumlar ve değerler olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mite oluşur. Bütün bunlar, örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır (ERDEM, 2007, s. 64). Örgütsel iklim, örgütsel kültür kavramıyla yakından ilgili bir kavram olarak 1960'lı yıllardan itibaren örgüt kuramcılarını, yönetim bilimcileri, davranış bilimcileri ve uygulamacıları arasında oldukça ilgi görmeye başlamış bir araştırma konusudur. Örgüt

iklimi, bireylerin güdülenmesi ve davranışlarını etkilemektedir. Örgüt iklimi kısaca işletme içerisinde varolan “hava” olarak tanımlanabilir. Örgüte kişiliğini kazandıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen, örgüt üyelerinin algılamasıyla işlerlik kazanan, örgüte uzun süreli egemen olan, ölçülebilir tüm özellikler dizisidir. Örgüt iklimini, örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava, atmosfer olarak da tanımlayabiliriz ve bu tanım iki kavramın farklılığını ortaya koyması açısından önemlidir (GÜRKAN, 2006, s. 57-59). Organ (1988) tarafından, ödül sistemi tarafından doğrudan ve açıkça tanınmayan, örgütün etkinlik fonksiyonunun değerini artırmaya katılan isteğe bağlı davranış (CHIEN, 2004, s. 428) olarak tanımlanan ÖVD'nin, içinde olduğu örgüt kültürü ve örgüt ikliminden etkilenmemesi mümkün değildir.

Samancı'nın öğretmenler üzerinde örgüt iklimi ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin okul ortamına karşı olan olumlu algılamaları, onların okul için çalışmalarını, faaliyetlerini, memnuniyetliklerini, çalışma saatlerine karşı bağlılıklarını etkilemektedir (SAMANCI, 2006, s. 52). Çelik'in SASAD'a üye sadece askeri elektronik ve yazılım sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde yaptığı araştırmasının regresyon analizleri literatürü destekler şekilde örgüt kültürünün, ÖVD boyutları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (ÇELİK, 2007, s. 216).

1410. Karara Katılım

Günümüzde örgüt üyeleri, gerek işletmelerde, gerekse kamu kuruluşları, sendikalar ve mesleki kuruluşlarda çalışanlar olsun, basit birer işgören olmak yerine, çalıştıkları örgütün yönetimine katılmak istemektedirler. Çalışanlar, kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp, düşüncelerini ifade etmek istemekte veya bu konularda fikirlerinin sorulmasını arzu etmektedirler (EREN, 1998, s. 365). Katılımın bir dilekten ibaret kalmaması, gerekli formel düzenlemelerin yapılmasına, verilen eğitimler ile katılımın yolları ve yöntemlerinin çalışanlara öğretilmesine ve tüm bu söylenenlerin gerçekten istenir olduğunu kanıtlayan yönetsel tavırların ortaya konmasına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi daha işe alma aşamasında sorumluluk ve inisiyatif almaya eğilimli, iş bilgisine sahip, kendini geliştirmeye açık elemanlar seçerek katılımı sağlamada uygun bir zemin yaratmaya yardımcı olabilir. Öte yandan verilen eğitimlerle, çalışanları gelişmelerden sürekli haberdar edecek toplantılar, yayınlar vb. ile iletişime açık

bir ortamın sağlanması da katılım açısından destekleyici nitelikte olabilir (SABUNCUOĞLU, 2005, s. 24). Yönetime katılma ile 1. Bir örgütün alt yönetim kademelerinin veya işgörenlerin örgüt politikası ve yönetimi konusundaki kararlara katılmaları, 2. Katılanların böyle bir yönetim türü ile psikolojik benlik gereksinmelerini tatmin edecekleri bir demokratik ortama kavuşmaları, 3. Yönetici/işveren ile işgören arasında bir diyalog ve işbirliğinin geliştirilerek örgütün daha gerçekçi ve ekonomik karar verme olanaklarına, diğer bir deyimle, yönetsel etkinlik ve verimliliğe kavuşturulması sağlanabilir (EREN, 1996, s. 366). Kararlara katılımı sağlayan örgütlerde psikolojik benlik tatminini sağlayan işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri beklenebilir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, karara katılımın sağlandığı okullardaki öğretmenlerin daha yüksek düzeyde özsaygı ve okulu sahiplenme duygusu yaşadığı ve öğrencileriyle daha fazla etkileşim içinde oldukları bulunmuştur (SAMANCI, 2006, s. 36). Karara katılım ile etkileşimi artan bu öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla ÖVD göstermeleri kaçınılmazdır.

1411. Kişi-Örgüt Bütünleşmesi

Örgüt açısından kişilik sorununun çözümlenmesi ve kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanması halinde, işletme açısından elde edilecek bazı önemli sonuçlar vardır. Söz konusu olabilecek bu sonuçları iki önemli başlık altında toplamak mümkündür: 1. Bireyin bulunduğu iş grubu ile bütünleşmesi halinde örgütsel bağ etkili olacak ve kişinin davranışları ile grubun davranışları benzer amaçlı olmaya başlayacaktır. Eğer birey bulunduğu sosyal yapı ile kişiliği arasında bir bağ kurma olanağı elde ederse, grup normlarına uymada güçlük çekmeyecek ve davranışları ile grup ilişkileri arasında isteyerek bir ilişki kuracaktır. 2. Grup ve çalışanların beklentileri arasında gerekli bağ kurulursa, işletme sürekli olacaktır. Çalışanların beklentileri ile işletmenin amaçları arasında istenen bağın kurulması ise işgörenlerin kişilikleri ile yakından ilgilidir (ERDOĞAN, 1994, s. 263-264).

Örgütle bütünleşen kişiler kendilerini örgütün vatandaşı gibi hisseder ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını diğerlerine göre daha fazla sergilerler.

1412. Stres

Stres, işyerinde veya çevrede yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülen olaylar ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsar. Başka bir ifadeyle stres, “çevrenin potansiyel tehditlerine fiziksel ve duygusal tepki” şeklinde ortaya konabilir. İnsanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Stres; aşırı ses, ışık, ısı, çok fazla ya da çok az sorumluluk ve çok fazla ya da çok az denetim neticesinde ortaya çıkar (ŞİMŞEK, 2002, s. 311).

Örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmesi örgütteki stresin yoğunluğuna bağlıdır (ÇETİN, 2004, s. 93). Bazı uzmanlar, ılımlı stres altındaki işçilerin daha yüksek performansla çalıştıklarını savunmaktadırlar. Bu kişilere göre, yararlı aktiviteler ile yeni yöntemlerin kazanılmasında, bir miktar stres gerekli ve motive edici olabilir (ŞİMŞEK, 2002, s. 312). Ancak aşırı stres, özellikle zihinsel yetenek, yargı, karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde, dikkatin azalması nedeniyle işletme için zararlı sonuçlara yol açmaktadır (ÇETİN, 2004, s. 103). Tüm bu anlatılanlardan stresin belirli bir düzeye kadar olduğunda ÖVD’yi olumlu yönde, belirli bir düzeyin üstüne çıktığında ise olumsuz yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılabilir.

1413. Çatışma

Çatışma iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk, birbirine ters düşme çatışmanın temel unsurlarıdır. Bu unsurların esas olduğu bir ortamda taraflar kendi çıkarlarını gerçekleştirmek veya kendi görüşlerini hakim kılmak peşindedir (KOÇEL, 2007, s. 506).

Çatışma; işlerarası fonksiyonel karşılıklı bağlılık, belirli kaynakların paylaşılması, amaç farklılıkları, algılama farklılıkları, yönetim alanı ile ilgili belirsizlik, iletişim noksanlıkları, statü farklılıkları, yöneticilik tarzları arasındaki farklılıklar, çıkar farklılıkları, kişilik farklılıkları, değişen koşulların öngördüğü yeni nitelikler, işçi-işveren ilişkilerindeki kutuplaşmalar, örgüt içi güç mücadelesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilir (KOÇEL, 2007, s. 510-513).

Örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri ile çatışma arasında yakın bir ilişki vardır. Örgütlerde çatışma var ise bu mutlaka çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu ya da olumsuz etkileyecektir (ÇETİN, 2004, s. 105). Çatışma cazip olup, ilişkileri güçlendirerek, sorunları açıklığa kavuşturabilir, diğer bir yandan da çatışma, yıkıcı, olumsuz ve yaralayıcı da olabilir (ÇETİN, 2004, s. 122-123). Cazip olması durumu ÖVD'yi olumlu yönde etkilerken yıkıcı olması durumunun olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır.

15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın Örgüt Üzerindeki Etkileri

Vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı artırabilir (MERCAN, 2006, s. 9).

Tablo : 2
Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütün Etkiliğini Etkileyebilme
Nedenlerinin Özeti

ÖVD'lerin Çalışma Gruplarını ve/veya Örgütsel Performansı Etkilemesine İlişkin Potansiyel Nedenler	Örnekler
ÖVD'ler çalışanların verimliliğini artırabilir.	<ul style="list-style-type: none"> İşin püf noktalarını öğrenme konusunda diğer iş arkadaşlarına yardımcı olan çalışanlar, arkadaşlarının daha hızlı bir şekilde daha üretken olmalarına yardımcı olabilirler. Fazla mesai, yardımlaşma davranışı, grup ya da takım çalışmasının genelinde en iyi uygulamanın yayılmasında yardımcı olabilirler.
ÖVD'ler yönetsel verimliliği artırabilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Eğer çalışanlar erdemlilik (sivil erdem) ile bağlanırlarsa, yönetici birimin etkinliğini geliştirmek için değerli öneriler ve/veya geri bildirimler alabilir. İş arkadaşları için sorun yaratmaktan kaçınan, nazik çalışanlar, yöneticiyi de kriz yönetmek zorunda kalmaktan kurtarırlar.
ÖVD'ler kaynakların daha verimli amaçlar için kullanılmasını sağlayabilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Eğer çalışanlar işle ilgili problemlerde yöneticiye gerek kalmadan birbirlerine yardım ederlerse, yönetici planlama gibi üretken işlerde daha fazla zaman harcayabilir. Sorumluluk gösteren çalışanlar için daha az yönetsel denetim gerekir ve yönetici onlara daha fazla yetki verebilir böylece yöneticinin daha fazla boş zamanı kalır. Tecrübeli çalışanların yeni iş arkadaşlarının eğitim ve alıştırtılmasına yardım ettikleri kadar, örgütsel kaynakların bu aktiviteler için kullanımı azalır. Eğer çalışanlar sportmenlik davranışı gösterirlerse, yönetici zamanının çoğunu gereksiz şikayetlerle ilgilenerken harcamaktan kurtulur.
ÖVD'ler kıt kaynakların tümüyle koruma işlevlerine tahsis edilme ihtiyacını azaltabilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Yardımlaşma davranışının doğal olarak oluşumu, takım ruhunu, moralini ve kaynaşmasını geliştirir böylece grup üyelerinin grup koruma işlevlerine enerji ve zaman harcama ihtiyacını azaltır. Diğerlerine karşı nezaket gösteren çalışanlar grup içi çatışmayı azaltırlar böylece çatışmayla ilgili yönetim aktivitelerine harcanan zamanda azalır.
ÖVD'ler çalışma grupları ve takım üyeleri arasında etkin bir eşgüdüm sağlama aracı olarak hizmet verebilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Gönüllü olarak devamlılık göstererek ve aktif olarak çalışma birimi toplantılarına katılarak erdemlilik (sivil erdem) göstermek takım üyeleri arasında emeğin koordinasyonuna yardım edecek böylece grubun etkinliği ve etkililiği potansiyel olarak aratacaktır. Diğer takım üyelerine ya da örgütteki diğer fonksiyonel grupların üyelerine dokunaklı temelde nezaket göstermek, çözmek için çaba ve zaman gerektiren sorunların ortaya çıkma ihtimalini azaltır.
ÖVD'ler iş yerini daha cazip hale getirerek örgütün içinde en iyi olan insanları etkileme ve elinde tutma yeteneğini geliştirebilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Yardımlaşma davranışları moral, grup kaynaşması ve bir takıma ait olduğunu hissetme gibi performansı artırabilen durumları geliştirebilir ve örgütün daha başarılı çalışanları etkilemesi ve elinde tutmasına yardım ederler. İstekli olarak sportmenlik davranışı göstermek ve önemsiz olayları şikayet etmemek diğerleri için örnek oluşturur böylece sadakat duygusu ve örgüte bağlılık gelişir.
ÖVD'ler örgütün performansının sağlamlığını geliştirebilirler.	<ul style="list-style-type: none"> İş yerinde olmayan ya da iş yükü çok olanlar için boşluk doldurmak çalışma biriminin performansının sağlamlığını artırmaya yardım edebilir. Vicdanlı çalışanlar sürekli olarak yüksek seviyede çıktıyı devam ettirirler böylece çalışma biriminin performansında değişkenliği azaltırlar.
ÖVD'ler örgütün çevresel değişikliklere adapte olma yeteneğini geliştirebilirler.	<ul style="list-style-type: none"> Pazarla yakın iletişim halinde olan çalışanlar, çevredeki değişikliklerle ilgili bilgi alma konusunda gönüllüdürler ve bu değişikliklere nasıl cevap verileceği ile ilgili olan ve organizasyonun adaptasyonuna yardım eden önerilerde bulunurlar. Devamlılık gösteren ve aktif olarak toplantılara katılan çalışanlar örgütte bilginin yayılmasına yardım edebilirler böylece örgütün karşılık verme yeteneğini geliştirirler. Sportmen çalışanlar, yeni sorumluluklar almaya ve yeni yetenekler kazanmaya isteklilik göstererek, örgütün çevredeki değişimlere uyum sağlama yeteneğini geliştirirler.

Kaynak: PODSAKOFF ve diğerleri, 2000, s. 544-545.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK

20. Kişilik Kavramının Kelime Anlamı ve Doğuşu

Psikolog ve davranış bilimcilerinin çoğu için kişilik terimi, bireylerin karakteristik özelliklerinin ve bu özellikler arasındaki ilişkilerin, kişinin diğer insanlara ve durumlara uyum gösterme yollarının incelenmesini kapsayan bir kavram olarak düşünülür (TÜRKEL, 1992, s. 27). Belirli bir grup içinde yer alan bireylerin kişisel özelliklerinden söz edildiğinde bazılarının sevimli, bazılarının ise sevimsiz oldukları, bazılarının sosyal, bazılarının ise bireycil oldukları, bazılarının başarılı, bazılarının ekonomik olduğu söylenir ve bu yönleri ile kişilerin genel değerlemesi yapılır. Bu özelliklerin her biri de, kişilik özelliklerinin bir sonucu veya bir bölümü olarak düşünülür. Bu durumda ne gibi yapısal özelliklerin kişilik özelliği olduğu veya kişiliğin ne olduğu sorusu ortaya çıkar (ERDOĞAN, 1994, s. 235).

Kişilik sözcüğü Türkçe’de bir kişi olarak bireyin kendi bütünlüğü içindeki varoluşunu dile getirmektedir. Batı dillerinde personality, personalitaet veya personalite olarak kullanılan kişilik anlamındaki sözcüğün aslı Yunanca’daki “persona”dan gelmektedir. Persona, “maske” demektir. Eski Yunan’da tiyatrodaki belli kimlikleri canlandıran aktörler bu kimliği canlandıran maskeleri yüzlerine takarak oynarlardı. Sahne ile seyirciler arasındaki uzaklığın fazla olması nedeniyle aktörün yansıttığı role uygun yüz mimikleri görülemeyeceği için bu yolu seçerlerdi. Aslında gösteri sanatında bu yöntem her kültür ve toplumda kullanılmış olup, gösteride rol alan veya oyuncular hep böyle belli kişilikleri yansıtmışlardır ve yansıtırlar. İlkel kavimlerin dinsel törenleriyle birleşik gösteri oyunlarında da bu gibi maskeler kullanılıp “iyi adam”, “kötü adam”, “şeytan”, “melek”, “sihirbaz”, “tanrı”, “canavar”, belirtilmiştir. Benzeri kimlik tipleri de kalıplar halinde bizim Karagöz oyunlarımızda ve daha sonra Ortaoyunumuzda da bilinmektedir (KOPTAGEL, 2001, s. 195).

Bir kişiden söz edildiğinde bireyin dürüstlüğünden, çekingenliğinden, kavgacılığından, tutuculuğu veya benzeri özelliklerinden bahsedilir. Bireyin bu özelliklerinden bahsedildiğinde de özel bir durumdan bahsedilmeyip, belirli bir zaman dilimi içinde devamlı olan davranışlarından söz edilmiş olunur. Böyle bir bakışla kişilik denilince, belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri akla gelir. Bireyin takındığı tavır derken de, kişi belirli bir grup içinde bulunduğu diğer bireyleri nasıl etkilemektedir, kendisi nasıl görülmektedir ve ölçülebilir, değerlendirilebilir özellikleri nelerdir, bunların düşünülmesi gerekir. Kişilik tanımına böyle bir yaklaşım yapıldığında ise, kişinin dış görünüşü ile diğer kişileri nasıl etkilediği araştırılacak, her bireyin bağımsız bir bütün olduğu da unutulmayacaktır (ERDOĞAN, 1994, s. 235-236). Kişilik kavramına bu bilgiler ışığında yaklaşıncaya, iki yönünün olduğu görülecektir. Birincisi, kişiliğin bireysel farklılıklara dayanan yönü, ikincisi, kişiliğin genelleyici bir özelliğinin olduğudur. Aslında kişiliğin davranış bilimlerindeki yeri de bu iki özelliğe bağlı olarak insan davranışlarının genel psikolojisi ve farklılık psikolojisi ile ilgili çalışmalarda önemli ölçülerde görülür. Dolayısıyla davranışsal açıdan kişilik söz konusu olduğunda, belirli bir bireyin psikolojik özelliklerinin hepsi akla gelir (GÜNEY, 2006, s. 184).

21. Kişiliğin Tanımı

Günlük konuşmada kişilik kavramından sık sık yararlanıldığı halde bu kavramın anlamının her birey veya her konu için aynı olduğu söylenemez (ERDOĞAN, 1994, s. 234). Bu nedenle literatürde birçok kişilik tanımına rastlamak mümkündür. Allport, yaptığı incelemelerde elliden fazla kişilik tanımını olduğunu açıklamıştır. Allport'un tanımına göre kişilik, bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik bir bütünleşmesidir (GÜNEY, 2006, s. 185). Dubrin ise kişiliği, bireyin yaşam biçimi olarak tanımlamıştır. Kişilik ile ilgili geliştirilen tanımlardan literatürde sıkça rastlanan tanımlardan biri de Feshbach'a aittir. Feshbach, kişiliği, fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan özellikler toplamı olarak ele almaktadır. Wortman ise davranış bilimleri açısından kişiliği bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımaları olarak tanımlamıştır (ÖZDEVECİOĞLU, 2002, s. 116).

Kişilik sözlükte “kişiyi bütün öteki kişilerden ayıran ruhsal ve bilinçsel özelliklerin tümü” biçiminde tanımlamaktadır. Ruh bilimci Ribat “kişilik her türlü eğilimleri ve duygularıyla birlikte beden yapısı ve bellek olmak üzere iki temel etmenin ürünüdür” der. Bu tanıma göre kişilik, insanın davranışlarının tümüdür. Mizaç ve karakterle etkileri de kapsar. Gelişmeyle değişen yanları olduğu gibi belli bir oranda süreklilik taşıyan yanları da vardır (KESAL, http://ercankesal.com/word_master/001.doc, 2009).

Kişilik, bir bireyin tüm ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (ÜNLÜ, 2001, s. 128).

Kişiliği, hem birey hem de başkaları açısından tanımlamak mümkündür. Birey açısından kişilik, insanın zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır.

Bir kişinin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıkların, onun düşünce ve davranışlarına yansımaya kişilik denir.

Kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür.

Kişilik, bir insanın yaşam tarzıdır. Bu tanımın içinde insanın yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, kişisel ve zihinsel özellikleri de yer alır.

Yapılan bütün kişilik tanımlarını dikkate alarak şöyle geniş kapsamlı bir tanım yapmak mümkündür. Kişilik, insanın, konuşma, düşünme, hissetme, olaylara ve insanlara bakış şekilleriyle, doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı, onu diğer insanlardan ayıran özelliklerin tümünün oluşturduğu bir bütündür (GÜNEY, 2006, s. 186-187).

22. Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler

Kişiliği oluşturan temel faktörler arasında bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, grup üyeliği, rol davranışları ve bulunduğu sosyal statüsü sayılmakla beraber, çok farklı faktörler üzerinde durulabilmektedir. Kültürel yapı, grup ilişkileri, rol davranışı ve sosyal

statü şeklinde verilen kişiliği oluşturan faktörleri, daha düzenli bir biçimde ele alıp her bir grup içinde yer alan faktörün kişiliği nasıl etkilediği araştırıldığında anlamlı sonuçlara ulaşılabilecektir. Kişiliği oluşturan faktörler: gensel ve bedensel yapı faktörleri, sosyo-kültürel faktörler, sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri, aile değişkeni, coğrafi ve fiziki faktörler, kitle yayın araçları, sosyal gruplar içindeki yetişkinler ve yaşlılar grubu ve doğum sırası şeklinde sıralanabilir (ŞİMŞEK ve diğerleri, 2003, s. 73-74).

220. Gensel ve Bedensel Yapı (Biyolojik Etmenler)

Kalıtısal (gensel) etkenlerden olan saç, göz ve ten rengi gibi özellikler doğrudan kalıtıma bağlanabilir. Kişiliğin gelişmesinde kalıtısal etkenlerin rolü oldukça karmaşıktır. Belirli kişilik özelliklerini tek başına ne kalıtıma ne de çevre etkilerine bağlayabiliriz. Davranışlarımızın gelişmesinde ve nitelik kazanmasında her ikisinin de etkileri vardır. Önemli olan, kişiliğin oluşmasında çevre mi yoksa kalıtım mı etkindir sorusuna yönelik tartışma yerine, biyolojik-kalıtısal etkenlerle çevresel etkenlerin etkileşimi sonucu kişiliğin nasıl geliştiğinin incelenmesidir. Genel olarak bireyin fiziksel (bedensel) yapısının da bazı davranışları dolayısıyla da kişiliği etkilediği söylenebilir. Bedenindeki sakatlık, eksiklikten dolayı mutsuz olan ve içine kapanan insanlara çevremizde sıkça rastlarız. Örneğin, bir delikanlının kuvvetli, yakışıklı ve sağlıklı görünümü nedeniyle arkadaş grubundaki kabulünün, prestijinin, aynı yaştaki zayıf, çelimsiz ve sağlıklı bir delikanlınınkinden farklı olması beklenebilir. Bunun sonucu olarak, birinci delikanlının ikinciye oranla kendine daha güvenli, sosyal, girişken, atılgan ve başarılı olma gibi özellikleri geliştirmesi beklenebilir (ÖZKALP ve diğerleri, 2003, s. 243).

221. Sosyo-Kültürel Faktörler

Her birey, belirli bir kültürel yapı içinde bulunacak ve bu yapıdan yaşamı boyunca etkilenecektir. Bireyin idealleri, ilgileri kültürel yapıya biçimlendirilecektir. Bu idealler ve ilgiler ise, kişiliğin oluşumunda önemli bir etkindir. Kültürel yapı ile öğrenme arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenme ise, kişiliği doğrudan etkilemektedir. Bu durumda birey, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde edecek, kişiliğini biçimlendirecektir (TÜRKEK, 1992, s. 29). Kültürel değerler, soyut kavramlardan oluşur. Bu soyut kavramlar, birer dış uyarımlar olarak, algılama yoluyla insan hafızasında yer aldığı

zaman davranışlara yansiyarak somutlaşmaktadır. Standart ilke ve kurallardan ibaret olan sosyal normların, toplumdaki değişik kişilerde bulunan davranışsal yansıması farklı gerçekleşmektedir. Standart normların, toplumdaki her bireyde aynı davranışa yol açmaması, her bireyin algılama mekanizmasının farklı olmasından ileri gelmektedir (ZEL, 2006, s. 13-14).

222. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Özellikleri

Kültürel belirleyiciler, sosyal grup düşüncesi olmadan genel davranış kalıpları hakkında bilgi verirler, sosyal sınıf belirleyicileri ise, özel davranış kuralları ortaya koymaktadır. Çünkü kültürel yapı, genel olarak kişiliğin genellenebilir özelliklerini ortaya çıkarırken, varolan değişik sosyal gruplar ise ayrı ayrı kişilik tipleri doğurmaktadır. Bireyin bazı özellikleri, bağlı bulunduğu sosyal grup bilinmeden de tahmin edilebilirken, bazı özellikleri ancak bağlı bulunduğu sosyal sınıfın bilinmesi halinde anlamlı hale gelir. Belirli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve benzeri gelişme faktörü açısından aynı şansa sahip olduğu söylenemez. Bu farklılık, kişilik farklılığını doğurmada önemli bir etkidir. Benzer şekilde, bireylerin bağlı oldukları sosyal gruplara bağlılık dereceleri de kişiliklerinin şekillenmesinde bir faktör olacaktır (TÜRKEKEL, 1992, s. 29-30).

223. Aile Değişkeni

Kişiliğin oluşmasında insanın içinde doğup büyüdüğü, yaşadığı ev ve aile ortamının etkileri büyüktür. Çocuğun ilk sosyal ilişkileri önce annesi ya da onun yerini tutan kişiyle, sonra babası ve aile içindeki diğer yakın kişilerle olmaktadır ve toplumsal çevresi geliştikçe sosyal ilişki kurduğu kişilerin sayısı ve çeşitleri de artmaktadır. Ancak ilk sosyal ilişkilerde ana-baba ile çocuk arasındaki ilişki ve etkileşim en önemlisidir. Ana-babanın çocuğa karşı tutumları ile ana-babanın birbiriyle olan ilişkilerinin çocuğa yansıması ilk insanlar arası duygu tutum ve kavramların oluşmasında birincil derecede etkili bir yer tutmaktadır. Ana-babanın çocuğa karşı çok hoşgörülü ya da hiç hoşgörüsüz, aşırı koruyucu ya da ilgisiz davranışları, fazla ya da az sevgi vermeleri, ana-babanın çocuğa karşı tutum ve davranışlarında birbirine ters düşen tutumları ya da çocuğa karşı tutumlarındaki değişken, tutarsız ve kararsız durumları, çocukta kavram ve davranışların olumlu, ılımlı bir yönde gelişmesini engeller. Böylesine bozuk ve tek yönlü kavramlarla gelişen çocuğun

daha sonraki geniş toplumsal çevre içindeki insanlar arası ilişkilerinde olumlu bir uyum sağlaması da zor olur (KOPTAGEL, 2001, s. 201).

224. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşmasında bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin de etkisinden söz etmek mümkündür. Coğrafi çevre içerisinde iklim, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının bireylerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır. Coğrafi ve fiziki çevrenin doğrudan etkileri yanında daha çok dolaylı etkileri mevcuttur. Çünkü, bireylerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde, özellikle de toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde, coğrafyanın etkileri çok bilinen bir husustur. Örneğin, kıyı kesiminde yaşayan insanlarla, kara bölgelerinde veya dağlık bölgelerde, sıcak ya da soğuk iklimlerde yaşayanların birbirlerinden farklı oldukları gözlenmektedir. Bu kapsamda, soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim ve kıyı kesimlerinde yaşayan insanların daha çabuk değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak, gevşek mizaçları olduğu şeklinde genel bir görüş ifade edilebilir (ZEL, 2006, s. 16).

225. Diğer Faktörler

Okul çevresi, din kuruluşlarıyla ilgili çevre, spor kulüpleri, oyun, arkadaş ve mahalle çevreleri de kişiliğin oluşumunda belli ölçüde etkin olabilirler. Bu çevrelerin etkisi iyi olabileceği gibi kötü de olabilir. Örneğin, okul, bazı çocukları okumaya meraklı, bilgin kişiler haline sokarken, bazılarını da okuldan ve okul ile ilgili şeylerden nefret eden kimseler haline sokabilir. Dahası, belli okullardan belli kişilik tipindeki insanların çıktığı da gözlemler arasındadır ve çoğu kez günlük konuşmada o okullarla ilişkin kişilik tiplerinden bile söz edildiğine rastlarız. Benzeri biçimde, bazı mahallelerin de belli bazı kişilik tipleriyle ilişkin olarak anıldığı vardır (KOPTAGEL, 2001, s. 202).

Yukarda sayılan faktörlerin dışında kişiliği etkileyen diğer faktörleri, kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası başlıkları altında toplamak mümkündür. Kitle iletişim araçları, kişiliğin şekillenmesinde belirgin bir yere sahiptir. Kitle iletişim araçlarını etkin olarak kullanan bireylerle, kullanmayan bireyler arasında bir farklılık olacaktır.

Kitaplar, dergiler, televizyon gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkileri fazladır. Bireylerin içinde buldukları sosyal gruplar içindeki yetişkinler grubu da, kişiliğin oluşumunda etkiye bulunan faktörlerdendir. Çünkü bireyler, bazı ideallerini belirlerken veya davranışlarını düzenlerken sosyal gruplarınca belirlenen yetişkin grup üyelerinden bazıılarını kendilerine örnek olarak alacaklardır. Bu örnek kişiler de, kişiliğin oluşumunda önemli birer faktör olarak görülecektir (ZEL, 2006, s. 16-17). Kişilik oluşumunda kardeşlik ilişkileri ve kardeşlik sırası da önemli yer tutmaktadır. Tek çocuk aile içinde genellikle büyüklerin tüm dikkat ve sevgisini (bazen de tüm suçlamalarını) tek başına üzerinde toplamakta ve kimi zaman korunarak, kimi zaman tüm ideallerin üzerinde toplanmasıyla zorlanarak ve sevgi ile dikkati rakipsiz bir biçimde kendine toplayarak yaşamaya alışır. Bu durum onun, kendi yaşıtı ya da kuşağından kimselerle çoğu şeyleri paylaşmayı ve böyle bir ortamda kendi varoluşunu kendi başına ayakta tutmayı öğrenmesini engelleyeceğinden, ilerdeki geniş toplumsal ortamında insanlar arası ilişkilerini kurmada güçlüklerle karşılaşmasına neden olur (KOPTAGEL, 2001, s. 202). Alfred Adler'e göre, insanların doğum sırasının da kişiliğin oluşmasında etkisi vardır. Adler bu konuda yaptığı araştırma sonucuna göre, doğumdaki sıra, bireyin zeka ve yetenek düzeyini etkilemektedir (GÜNEY, 2006, s. 192).

23. Kişilik İle İlişkili Kavramlar

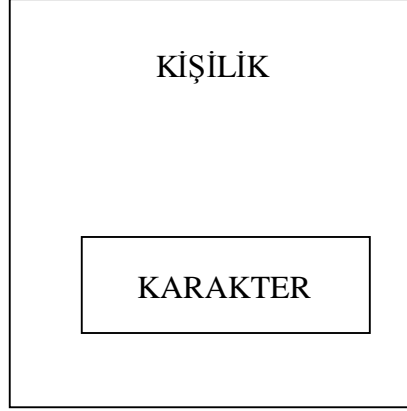
230. Mizaç (Huy)

Mizaç ya da huy, günlük yaşantı içinde kişiye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin nitelik ve nicelik bakımından değişmesidir. Çabuk kızmak, sıkılmak, öfkelenmek, neşelenmek, hareketli ya da hareketsiz olmak vb. bireylere göre değişen mizaç özellikleri ya da huydur (KÖKNEL, 1999, s. 19).

231. Karakter

Karakter, insanın doğuştan yapısında var olan ve çevre koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür. Bu durumda karakter, insanın biyolojik yapısını 'temel veri' olarak kabul eden bir kavramdır. Kişinin doğuştan kazandığı organik yapı (dolaşım, sindirim ve sinir sistemleri, salgı bezlerinin oluşumu ve çalışması), zekası, doğuştan gelen

psikolojik hazırlıkları (huyları, dikkat, bellek ve düş gücü) onun yaşamı boyunca varlıklarını sürdüren 'kişiye özgü' nitelikleridir. Böylece karakterin, kişiliğin ayrılmaz ve sağlam bir yanını oluşturduğu söylenebilir. Karakter ve kişilik kavramlarının sık sık eş anlamda kullanılmasının nedeni budur (USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 79).



Şekil : 1

Kişilik Karakter İlintisi

Kaynak : USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 79.

232. Benlik

Benlik, insanın kendi kişiliğine ilişkin kanılarının bütünü, insanın kendisini tanıma ve değerlendirme şeklidir. Başka bir deyişle benlik, kişiliğin öznel yanıdır. Benlik, insanın iç varlığını oluşturduğundan dolayı kişilik gibi anlaşılması güç ve karmaşık bir kavramdır (GÜNEY, 2006, s. 210).

24. Kişiliğin Katmanları

- En alt katmanda kişiliğin bedensel nitelikleri bulunur.
- İkinci katmanda bedensel ve ruhsal yapının oluşmasında, gelişmesinde önemli rol oynayan, bedensel yapıya biçim ve renk veren iç salgı bezlerinin işlevi bulunur.
- Üçüncü katmanda kişiliğin oluşup gelişeceği ruhsal yapının temelini oluşturan zeka vardır.
- Dördüncü katmanda yaşam gereksinimlerini karşılamaya yönelik içgüdü ve dürtülerden oluşan güdüler yer alır.

- Beşinci katmanda güdülerden kaynaklanan duygulanım ve coşku alanı vardır.
- Altıncı katmanda kişiliğin benliği bulunur.
- Yedinci katmanda kişiliğin dışarıya yansıyan, başkaları tarafından algılanan, değerlendirilen duyguları, düşünceleri, tutumları, davranışları, hareketleri ve eylemleri vardır.
- Sekizinci katmanda, kişiliğin dışarıya yansıyan özelliklerinin toplum değerleri, kuralları ve ahlak açısından değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan karakter vardır.
- Dokuzuncu katman, kişinin kendini olduğu ya da olmak istediği biçimde kabullenmesi ya da kabul ettirmesi, kişiliğinin gerçekliğini kanıtlaması, kendini varlaması için başvurduğu yöntemler, yollar, bu amaç uğruna harcadığı çaba ve ortaya çıkardığı ürünlerden meydana gelir.
- Onuncu katmanda kişi, kişiliğini oluşturan öteki katmanların bilincinde olarak akıp giden zaman içinde evrendeki yerini ve değerini saptar (KÖKNEL, 1999, s. 23-24).

25. Kişilik Kuramları ve Kişiliğe Tipolojik Açıdan Yaklaşımlar

250. Kişilik Kuramları

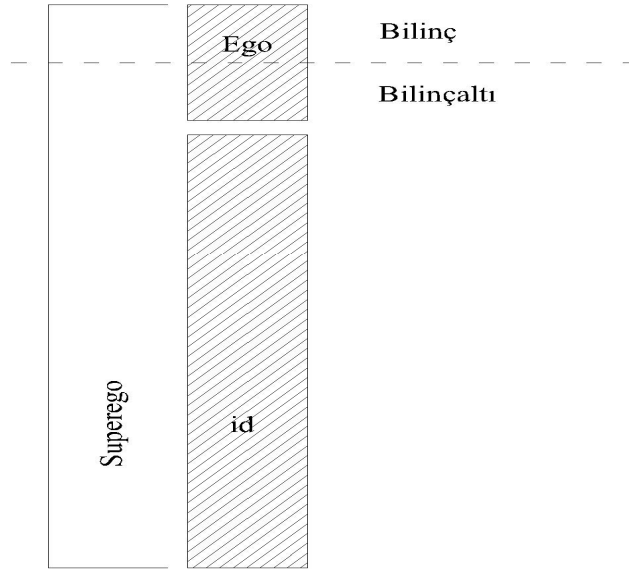
Kişilik psikolojisi kitaplarında karşılaşılan kuramlar çoğunlukla kendi kuramcısının adı ile tanınır. En sık karşılaşılan kuramcılar Freud Jung, Adler, Horney, Sullivan, Berne, Allport, Cattell, Sheldon, Rogers, Erikson, Maslow'dur (ÖZKALP ve diğerleri, 2003, s. 246).

2500. Sigmund Freud

Topoğrafik Kuram: Freud zihinsel yaşamı bilinçdışı ve bilinç olmak üzere iki bölüme ayırmıştır. Bilinçdışı kavramını da bilinçaltı ve bilinçdışı olmak üzere yine kendi içinde ikiye ayırmıştır. Bilinçdışı, farkındalığımızın arkasındaki dürtü ya da içgüdülerimizi içerir ama bununla birlikte sözlerimizin, hislerimizin ve hareketlerimizin çoğunu yönlendirir. Bilinçdışı istendiği anda bilinç alanına çıkarılamaz. Bilinçaltının ise iki kaynağı bulunur, birincisi bilinçtir ve ikincisi bilinçdışıdır. Bilinçaltı, bilinçdışı kavramına göre bilince daha yakındır ve sürekli bağlantılıdır. Psikanalitik teoride göreceli olarak daha küçük bir rol

oynayan bilinç kavramı da farkındalığın zihinsel unsurları olarak tanımlanabilir (FEIST-FEIST, 2006, s. 23-25).

Yapısal Kuram: Bu kurama göre, kişiliği oluşturan üç yapı yani id, ego, süperego sürekli etkileşim halindedir. Freud'a göre, insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer "id" (altbenlik) adı verilen dilimdir. Kişi kendi haline bırakılırsa, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunacaktır. İd'nin karşıtı "süperego (üst benlik)" dur. Süperego, insanın en asil düşüncelerini, büyüklerinden, öğretmenlerinden kısaca yaşadığı ve ilişkide bulunduğu kültürel ortamdan kazandığı iyi özellikleri içerir. Süperego ile sürekli mücadele içinde olan id, bireyin ne yapmak istediğini gösterir. Süperego ise, toplumda bireyin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi durumundadır. Birey günlük yaşantısında sürekli olarak zihinsel çekişme altında kalamayacağına göre bir dengeleyici olguya gereksinim olacaktır. Freud'a göre bu dengeleyici "ego"dur. Ego, id'in isteklerini süperego'ya uygun hale getirmeye çalışır (ZEL, 2006, s. 29-30).



Şekil : 2

Freud'un Kişilik Modeli

Kaynak : ÜNLÜ, 2001, s. 130.

İçgüdüsel Kuram: Libido (içsel enerji) ve gelişimini ele alan kurama içgüdüsel kuram adı verilir. Bir canlı türünün öğrenme gerekmeden örgütlü, sürekli olarak bir amaca yönelik davranmasını sağlayan içsel güce denir ve birbirini takip eden beş dönemden oluşur: 1. Oral Dönem (0-1,5 yaş): Bebeğin ihtiyaçları, algılamaları ağız bölgesinde odaklanır. Bu dönemde saplantılar ileri yaşlarda oral karakter adı verilen bağımlılık, pasiflik, açgözlülük gibi bazı sendromların ortaya çıkmasına neden olur. 2. Anal Dönem (1,5-3 yaş): Bu aşamada ailenin tuvalet eğitimi üzerinde hassaslıkla durması gerekir. Bu dönemin saplantılarının sonucunda bireyde inatçılık, cimrilik, başkalarına acı vermek, eşcinsellik, düşünce bozuklukları gibi ruhsal bozukluklar görülebilir. 3. Fallik Dönemi (3-6 yaş): Süperego'nun gelişmesinin son aşamasıdır. Süperego gelişmediği takdirde, bireyde cinsel rahatsızlıklar, otorite sorunu veya alışlagelmiş kadın ve erkek rollerinin reddi gibi saplantılar oluşabilir (ÜNLÜ, 2001, s. 131-132). 4. Gizlilik Dönemi (6-12 yaş): Toplumsal bağlantılar ve ilişkiler kurulur. Cinsel roller sağlamlaşır, pekişir. 5. Genital Dönem (12-14 yaş): Bu dönemde ergen bir yanda yetişkin erkek ya da kadının bedensel özelliklerini kazanırken öte yandan toplumun kendisinden beklediği kadın ya da erkek rolünü benimsemekle yükümlüdür (KENTSU, 2007, s. 14-15).

2501. Alfred Adler

Adler'e göre, her insanın varoluşunda bir eksiklik duygusu vardır. Çocukluk dönemindeki yetersizliğinden, çevreye olan bağımlılığından ötürü çaresizlik içindedir. Yaşamı boyunca da bireyler üzerinde üstünlük kurmak ve gücünü kanıtlamak için çaba gösterir. Kusursuz bir kişi olmak ister ve sürekli üstün olma peşindedir (ÜNLÜ, 2001, s. 137).

Adler'e Göre Normal Dışı Davranışların (Çevreye Uyum Sağlayamama) Nedenleri:

1. Aşırı Fiziksel Eksiklik: Doğuştan, kaza sonucu ya da hastalık nedeniyle oluşan aşırı fiziksel eksiklikler, çevreye uyum sağlayamama sorunu için yeterli neden değildirler. Bu eksikliklerle birlikte etkili bir aşağılık duygusu da oluşmalıdır. Aşağılık kompleksi olan kişiler, düşman bir ülkede yaşıyormuş gibi hissederler, yenilgi korkuları başarıya olan

arzularından daha yoğundur ve hayatlarındaki önemli problemlerin yalnızca bencil bir tutum içerisinde çözülebileceğine inanırlar.

2. Aşırı Korumacı Hayat Tarzı: Aşırı korumacı hayat tarzı, nevrozun temel nedenidir. Çok fazla korunmuş/şımartılmış insanların zayıf sosyal ilişkileri vardır ama şımarılmaya ve anne babalarından biriyle ya da her ikisiyle birlikte parazitlik tarzı bir ilişkiyi sürdürmeye yönelik güçlü bir arzuları vardır.

3. İhmal Edilmiş Hayat Tarzı: Çevreye uyum sağlayamamaya neden olabilecek üçüncü faktör, ihmal olunmaktır. Sevilmediğini ve istenmediğini hisseden çocuklar muhtemelen ihmal edilen bir hayat tarzı yaratırlar. Kötü davranılmış ve hor görülmüş çocuklar çok az sosyal ilişki geliştirirler ve ilgisiz bir hayat tarzı oluştururlar (FEIST-FEIST, 2006, s. 80-81).

Normaldışı Davranışların Tanımlanmasında Kullanılabilecek Ölçütler:

1. Abartılmış Üstünlük Çabaları: Hayal edilen üstünlük düzeyine ulaşmak için kişinin aşırı çaba harcamasıdır.

2. Gelişmemiş Toplumsal İlgisi: Nevrotik kişi çevresindeki insanlara gerçek anlamda ilgi ve sevgi duymaz. Toplumsal ilgi noksanlığının üç ayrı niteliğinden söz edilebilir:

- Nevrotik kişinin kendisi, çevresindeki insanlar ve dünya hakkındaki düşünce ve algıları yanlışlarla doludur.
- Uyumsuz bir ortamda yetişen çocuk ileriki yaşamında insanlarla ilişki kurmayı beceremez.
- Nevrotik kişinin seçtiği amaçlar topluma değil, kişisel çıkarlarına yöneliktir.
- Etkinlik düzeyi normal insana oranla düşüktür. Nevrotik kişi ilişki kurmak ve yardımlaşmak için çaba göstermez.

3. Algılama: Algılama bozuklukları nevroitik insanı ayıran bir başka yöndür. Nevrotikler olayları diğer insanlar gibi değerlendirmezler, görüşlerine uymayan olayları

görmezlikten gelirler. Bu davranışları dış dünyanın beklentilerine ve yaşam sorunlarına karşı geliştirirler (YANBASTI, 1990, s. 81-82).

2502. Carl Gustav Jung

Jung'a göre kişilik birbirleriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden oluşur:

1. Ego: Jung'a göre ego kişiliğin bilinçli bölümüdür. Zamanla bilinç alanının gelişmesi, Jung'un düşünme, hissetme, duyu ve sezgi olarak adlandırdığı zihin fonksiyonlarının günlük hayatta devamlı olarak uygulanmasıyla sağlanır. Bu dört zihinsel fonksiyonun yönelimi iki tür yönelimin doğmasına sebebiyet verir. Bunlardan birisi, zihinsel fonksiyonların içsel ve subjektif dünyaya yönelmesiyle meydana gelen "içe dönüklük", diğeri de, bu dört fonksiyonun dış ve objektif dünyaya yönelmesiyle ortaya çıkan "dışa dönüklük"tür. Jung, bir kimsenin etkin bir yaşam sürdürebilmesi için bu iki yönü denge içinde tutması gerektiğini savunmuştur. Bireyin bilincinin diğer insanlarınkinden farklılaşması sürecine, bilinç alanının genişlemesi veya bireyselleşme adı verilir. Jung, bilincin bireyselleşmesi sürecine "ego" adını vermektedir.

2. Kişisel Bilinç Dışı: Jung'a göre, kişisel bilinç dışı, egonun geri çevirdiği yaşantıların, duygu ve düşüncelerin depolandığı yerdir. Kişisel bilinç dışında, ya bilince hiç ulaşmamış veya bilince ulaştıktan sonra bireyde rahatsızlık yarattığı için bastırılmış ve geri gönderilmiş yaşantılar bulunur.

3. Kolektif Bilinç Dışı ve Arketipler: Jung'un kişilik teorisine göre, kişiliğin üçüncü bölümünü oluşturan kolektif bilinç dışı, bireyin mensubu olduğu toplumun ya da ırkın kalıtsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır. Jung kalıtım ve evrimin, beden yapısı kadar, ruhsal yapı üzerinde de iz bıraktığı görüşürünü savunmaktadır (SAĞLAM, 2008, s. 29-30). Arketipler kolektif bilinçdışından türeyen eski zamanlardan kalma ya da geçmişe ait düşünceler/düşlerdir. Arketiplerin biyolojik bir temeli vardır ama aynı zamanda insanların ilk atalarının tekrarlanan deneyimlerinden de gelirler. Kolektif bilinçaltında bulunan belli başlı arketipler şunlardır:

- **Persona:** İnsanlar dünyaya persona olarak dizayn edilmiş yüzlerini gösterirler. Bu terim çok uygun seçilmiştir çünkü persona, ilk tiyatrolarda aktörlerin kullandığı maskeleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir.
- **Gölge:** Gölge, karanlığın ve baskının arketipidir, doğruluğunu kabul etmek istemediğimiz, kendimizden ve başkalarından saklamaya çalıştığımız özellikleri gösterir. Gölge, yaratıcı özelliklerin yanı sıra ahlaksal açıdan sakıncalı eğilimlerden oluşur.
- **Anima ve Animus:** Freud gibi Jung da bütün insanların psikolojik açıdan iki cinsiyetli yani hem kadınsı hem de erkeksi taraflarının olduğuna inanmıştır. Erkeklerin kadınsı yönü bir arketip olarak kolektif bilinçdışından gelir ve bilince karşı aşırı derecede direnç gösterir. Çok az erkek animanın farkındadır çünkü bu gölgenin farkında olmaktan daha fazla cesaret gerektirir. Animus ise kadınlarda bulunan erkeksi arketip olarak tanımlanır (FEIST-FEIST, 2006, s. 105-109).

2503. Karen Horney

Horney de Jung ve Adler gibi sosyal ilişkilerin önemine dikkat çekmiştir. Horney'e göre, kişiliğin temel elamanı endişe ve korkudur. (DENİZ, 2007, s. 22). Horney kaygı ve korkular ile baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem içerisindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir (ZEL, 2006, s. 34).

1. İnsanlara Yakın Davranan Kişilik: Horney'in bu kavramı, insanlara içten gelen yani samimi bir sevgiyle yaklaşmayı ifade etmez. Bu yakınlık sevgiden çok bir nevrotiğin çaresizliğe karşı kendi kendini koruma ihtiyacıdır. Kendilerini çaresizliğe karşı koruma girişimlerinde yumuşak başlı insanlar iki çeşit davranış gösterirler; diğerlerinin sevgisi ve beğenisi için ölesiye çabalarlar ve/veya hayatlarının sorumluluğunu alabilecek güçlü bir partner ararlar.

2. İnsanlara Karşı Davranan Kişilik: Yumuşak başlı insanlar herkesin iyi olduğunu varsayarlar, saldırgan insanlarsa herkesin düşman olduğunu düşünürler. Bu saldırgan kişiler, insanlardan uzak durma stratejisi benimser, diğerlerine güç gösterisinde bulunur ve insafsızca davranırlar. Diğer insanları sömürmek ve kendi çıkarlarına yönelik kullanmak

için güçlü bir ihtiyaç duygusu tarafından güdülenirler. Nadiren hatalarını kabul ederler ve mükemmel, güçlü ve üstün görünmek için içgüdüleri tarafından zorlanırlar.

3. İnsanlardan Uzak Kalanlar: İzolasyonu sağlamak için bazı insanlar ilgisiz bir tutum içinde bulunurlar ve nevrotik bir trend olan insanlardan uzak kalma davranışını benimserler. Bu strateji, kişisel gizlilik, bağımsızlık ve kendi kendine yetme ihtiyacının bir açıklamasıdır. Bu ihtiyaçların her biri aslında sağlıklı bir şekilde pozitif davranışlara da neden olabilir ancak insanların diğerleriyle aralarına duygusal mesafe koymalarına da neden olabilir. Özgürlüğe ve kendi kendine yetebilmeye değer verirler ve genelde soğuk ve yanına yaklaşamaz görünürler. Evlenirlerse de eşlerine bile uzaktırlar (FEIST-FEIST, 2006, s. 170-171).

2504. Eric Berne

Zaman sürecinin kişilik çeşitlenmesi üzerindeki etkinliği Berne'nin kişilik kuramının iskeletini oluşturur. Ona göre kişilik, üç evreden oluşmaktadır: 1. Atalık (ebeveyn), 2. Olgunluk, 3. Çocukluk (USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 96).

Kişiliğin çocukluk yönü; Berne'ye göre her birey bazı zamanlarda çocuksu davranışlar gösterir. Bireyin zihinsel yapısında öyle yönler ve dürtüler vardır ki, bu yönlerin etkisiyle kişi bencillik, sorumsuzluk duygusuna sahip olur, eğlence arar, bazı çocuksu tutumlara sahip olur. Kişiliğin ebeveyn yönü; Berne, bireylerin bir ebeveyn (ana-baba) yönünün de olduğu görüşürünü ileri sürer. Bireyin davranışlarını öğüt ve yasaklarla düzenleyen zihinsel yapısı kişiliğin, ebeveyn yönünü oluşturur (TÜRKEK, 1992, s. 42-43). Kişiliğin olgun yönü; Birey yetişkin benliği ile gerçeklerle ilgili verileri toplayıp, sınırlar ve olayları rasyonel ve objektif olarak değerlendirir. Kişiliğin olgunluk yönü, günlük olayları değerlendirmede, davranışları düzenlemede ebeveyn yönü ile çocuk yönü arasında denge kurma görevini üstlenmiştir. Berne'ye göre kişiliğin uyumlu ve huzurlu olması, ebeveyn, yetişkin ve çocukluk kişilik boyutları arasında kurulacak denge ve bu dengenin etkin olarak sonuca varmasına bağlı olmaktadır (SİLİAH, 2005, s. 233).

2505. Harry Stack Sullivan

Sullivan, kişiliğin varsayımsal bir kavram olduğu ve kişiler arası ilişkilerden ayrı olarak incelenemeyeceğini savunmuştur. Buna göre inceleme birimi insan değil, ilişki durumudur. Kişiliğin yapısal örgütü içsel algılardan (biyolojik dürtüler) çok insanlar arası ilişkilerin ürünüdür. Sullivan, biyolojik etmenleri reddetmemekle birlikte kişilik gelişmesi yönünden sosyal belirleyicilere daha çok önem verir. Kalıtım ve gelişim bireyin belirli kapasite ve eğilimlerini belirlese de bireyin yeteneklerini gösterme, doyum ala yolları, kişilerarası ilişkiler vasıtasıyla kültür-toplum tarafından belirlenir (ÖZKALP ve diğerleri, 2003, s. 250). Sullivan, kişilik alanı içinde etkinlik gösteren bazı süreçleri de gözardı etmemektedir. ‘Dinamizm’ adını verdiği yapılaşma, insanın bedensel organlarından yararlanarak çevresi ile olan etkileşimini sürdürmesini sağlayan bir iç sistemdir. İnsan davranışlarını sürekli enerji dönüşümleri olarak açıklayan bu iç dizgeye Sullivan, aynı zamanda ‘Benlik’ ya da ‘Benlik Sistemi’ adını vermektedir. Ona göre, bu yapılaşma, bir üst aşamada insanın kişiliğine ve kavrama yeteneğine, analizlerine ve vardığı sentezlere de ışık tutar. Sullivan’ın benlik sistemi kavramına verdiği önem, kuramın en büyük dayanağı olan ‘ilişkiler yaklaşımı’ni geriletmek anlamına gelmez. Algılama, anımsama, düşünme, düşünme ve benzeri tinsel süreçler ile gerçekte var olmayan kişiler de ilişkilerin bir parçasıdır. İşte bu ilişkileri incelemek kişiliği de ortaya koyar (USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 97).

2506. Eric Erikson

Erikson kişilik gelişiminin yaşam boyu sürdüğüne inanmaktadır. Kuramında bu gelişimi sekiz basamak olarak belirlemekte ve her basamaktaki başarının, bir önceki basamaktaki gelişim ve uyumun tamamlanmasına bağlı olduğunu öne sürmektedir (MORRIS, çev. ERKUŞ vd. , 2002, s. 484). Bu sekiz gelişim basamağı:

1. Temel Güvene Karşı Güvensizlik: Yaşamın ilk yıllarında bebekler ana babalarına güvenmek ile güvenmemek arasında gidip gelirler.

2. Özerkliğe Karşı Utanç ve Kuşku: İlk üç yıl boyunca çocuklar büyüdükçe gittikçe artan bir şekilde bağımsızlık kazanmaya ve çevrelerini keşfetmeye başlarlar. Yürümeyi,

tutunmayı ve tuvalet alışkanlıklarını kontrol etmeyi öğrenirler. Eğer çocuk bu becerileri kazanmada sürekli başarısızlık yaşarsa, kendinden kuşku duymaya başlar.

3. Girişimciliğe Karşı Suçluluk: Üç ile altı yaşları arasında çocuklar, yeni projelere girişerek, çevrelerindeki şeyleri değiştirerek, planlar yaparak ve yeni mücadeleler vererek daha aktif hale gelirler. Eğer çocuk, bu girişimciliği yüzünden azarlanırsa, suçluluk, değersizlik ve kızgınlık duyguları geliştirebilir ve bu duygular kalıcı olabilir.

4. Çalışmaya ve Başarılı Olmaya Karşı Aşağılık Duygusu: Daha sonraki altı yedi yıl boyunca, çocuklar evde ve okulda yeni beklentilerle karşılaşır. Yetişkin dünyasının bir parçası olma çabalarında kısıtlanırlarsa kendilerinin yetersiz, sıradan veya değersiz olduğuna karar verip, yeterli bir yetişkin olma inançlarını kaybederler (MORRIS, çev. ERKUŞ vd. , 2002, s. 464-465).

5. Kimliğe Karşı Kimlik Karmaşası: Kimlik araştırması, genç insanlar kim olup kim olmadıklarını anlamaya çabaladıkları için gençlik çağı boyunca doruk noktasına ulaşır ve bu bir krize neden olabilir. Bu kriz bir tehdit ya da felaketi anımsatmamalıdır ama yine de bu dönem bir dönüm noktası, yükselen potansiyel ve artan savunmasızlık açısından çok önemli bir periyottur.

6. Yakınlaşmaya Karşı Yalıtılmışlık: Yakınlaşma, kaybetme korkusu olmaksızın başka insanlarla kaynaşabilme yeteneğidir. Kendinden emin olmayan kişiler psikolojik yakınlaşmadan utanabilirler.

7. Üretkenliğe Karşı Durgunluk: Yetişkinliğin uyumlu ve düzenli davranış ve düşünce kalitesi, üretkenliktir ve yeni ürünler ile yeni fikirlerin doğuşunun yanı sıra yeni oluşumların doğuşudur şeklinde de açıklanır. Üretkenliğin zıddı kendi kendine çekilme ve durgunluktur. İnsanlar durgun olduklarında ve kendilerine çekildiklerinde üretkenlik ve yaratıcılık döngüsü sakatlanır yani bundan zarar görür.

8. Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk: Hayatın son döneminde, umutsuzluk üstün gelebilir ancak içtenliği öğrenmiş ve herkesle, her şeyle ilgilenmiş olan güçlü kişiler için bütünlüğün kalitesi galip gelecektir (FEIST-FEIST, 2006, s. 255-260).

2507. Eric Fromm

Kişilik sosyal etkiler sonucu yaşam tecrübeleriyle oluşur. Kalıcı olan kişilik, bireyin fiziksel yapısı ve mizacını oluşturan kalıtsal yönleri ile sosyal ve kültürel etkilerin tümünün ortak ürünüdür. Eric Fromm'a göre psikolojinin temel sorunu bireyin toplumla, dünya ile ve kendisiyle nasıl bir ilişki kurduğunun incelenmesidir. Bu ilişki biçimi, öğrenme ve toplumsallaşma süreçleri sonunda edinilir. Fromm'a göre bireyin çevre ilişkileri iki yöndedir. Birincisi sosyalleşme, ikincisi de asimilasyondur. Sosyalleşme, sembiyotik ilişkilere, içe çekilmeye ve yıkıcılığa dönüşebilir.

Sembiyotik ilişkiler, bireyin toplumsal ilişkilerde başkalarına bağımlı olmasıdır. Birey yalnız olmak istemez bir başka kişiye zarar vererek veya bunun tam tersi kendine zarar vererek güvensizliğinden kurtulmaya çabalar. İçe çekilme ve yıkıcılık, toplumsal tutumların pasif ve aktif biçimleridir. İçe çekilmeye birey kendi ortamını güvenli bir ortam haline getirmeye çalışır. Yıkıcılıkta ise, saldırganlıkla gücünü kanıtlamaya ve güven kazanmaya çaba gösterir. Asimilasyon ise, bireylerin somut ve soyut bütün nesnelere toplama ve kullanma biçimlerini kapsar (ÜNLÜ, 2001, s. 137-138). Çeşitli asimilasyon türleri vardır:

1. **Alıcı Eğilim:** Kişi çevresinin ona yardım etmesini bekler.
2. **Sömürücü Eğilim:** Sömürücüler, alıcıların tersine alacaklarının kendi hakları olduğuna inanırlar ve bunları gerekirse zor kullanarak veya hileyle alırlar.
3. **İstifleyici Eğilim:** Kişi kendini korumak için biriktirmek ve saklamak zorundadır.
4. **Pazarlayıcı Eğilim:** Birey başarılı olmak için kendini iyi satmak zorundadır. Kişi sürekli "ben sizin istediğiniz gibiyim" mesajını verir.
5. **Üretici Eğilim:** Fromm'un değindiği son ve olumlu olan tek karakter türüdür. Üretici karakterin yönü, başkalarını sevmek, onları da kendi kadar düşünmek ve yaratıcılıktır (YANBASTI, 1990, s. 97-98).

2508. Hans Jürgen Eysenck

Eysenck, kişiliği dört düzeyde ele almaktadır. Birinci düzey, kişiliğin en alt düzeyidir ve çok özel tepkileri içerir. Belirli uyarılara biyolojik olarak belirli tepkilerin gösterilmesi, kalımsal özelliklere göre bireyin belirli özellikler taşıması, bu düzeyle ilgilidir. İkinci düzey ise, bireyin bulunduğu ortamlardan elde ettiği alışkanlıklara dayalı özellikler ile ilgilidir. Bazı bilgi ve deneyimleri elde eden bireyin benzer durumlar karşısında benzer davranışları göstermesi hali, bu düzey ile ilgilidir. Kişiliğin ikinci basamağı denilen bu düzeyle bireysel davranışların ve yapının devamlılık kazanması gerçekleşecektir (ERDOĞAN, 1994, s. 248). Üçüncü düzey, bireylerin eğilimlerinden oluşmaktadır. Yani birey bazı eğilimleri bu düzeyde kazanmaktadır. Bazı genetik özellikler ve alışılmış davranışların sonucu eğilimler oluşur. Bu düzeyde, kişiliğin, süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk ve heyecanlılık özellikleri ortaya çıkar. Dördüncü düzey, tip aşamasıdır. Yani bu aşamada belirli tipler oluşur. Eysenck'in görüşüne göre, tipin oluşumunda, her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi vardır (GÜNEY, 2006, s. 201-202).

Eysenck'in kişisel farklılık alanlarını yarattığını kabul ettiği altı faktör bulunur:

- İçedönüklük-dışadönüklük,
- Duygusal dengesizlik-uyum,
- Dik başlılık-yumuşak başlılık,
- Espri anlayışı,
- Cinsellik ve ortalama cinsiyet,
- Sosyal ve siyasal tutumlar (ÖZDEVECİOĞLU, 2002, s. 117).

2509. Carl Rogers

Rogers'ın kişilik kuramı şu başlıklar altında özetlenebilir:

- Her birey kendisinin merkezi olduğu devamlı değişen bir yaşantı dünyasında yaşar. Bu bireye özgü, özel dünyasıdır ve bu dünyaya fenomenal (yaşantısal) alan denir.
- Birey, bu alana yaşadığı ve algıladığı bir tepkide bulunur. Bu algısal alan birey için gerçektir.

- Davranış, bireyin gereksinimlerini, yaşadığı ve algısal alanında algıladığı gibi doyurma amacına yönelik bir girişimdir. Bu girişimde çevresiyle ilişkiler kurar ve gerçeği sınar.
- Bireyin benimsediği davranış şekli ve yollarının çoğu, bireyin kendilik kavramıyla tutarlı olanlardır.

Rogers'a göre kendilik kavramı örgütlenmiş bir bütündür. Bu bütün, bireyin, hem yalnız kendisine ait algılarını, hem de çevresindeki diğer insanlar ve nesnelere olan ilişkilerinin kapsamındaki algıları ve bunlara yüklenen değerleri içerir. O halde sabit değildir, değişen ve gelişen bir süreçtir; kişi olma sürecidir. Kişilik tam anlamıyla fonksiyonda bulunan, kendini gerçekleştirme sürecini yaşayan bireyde sembolize edilir (ÖZKALP ve arkadaşları, 2003, s. 252).

2510. Abraham H. Maslow

Maslow'un kuramında benlik bilinci önemli bir yer tutar. Güdüler basamaklı bir yapı gösterir. Bireyler alt basamaktaki ihtiyaçları giderir gidermez üst aşamadaki güdülere doymaya yönelir. Kendini gerçekleştirme, çoğu insan için bir anlık bir yaşantıdır. Bazı insanlar uzun zaman bu anı yaşayabilirler.

Maslow'un kendini gerçekleştirmiş bir kişide gördüğü özellikler şunlardır: (ÜNLÜ, 2001, s. 142)

- Gerçeğin bilinen ve bilinmeyen yönlerini doğru olarak algılar.
- Gerçeği, kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul eder.
- Yaşamın getirdiği olayları tam anlamıyla yaşayarak tadını çıkarma eğilimindedir.
- Kendiliğinden hareket eder.
- Yaratıcı bir biçimde davranabilir.
- Kendine ve yaşama gülebilir.
- İnsanlığa değer verir.
- Son derece yakın birkaç dostu vardır.
- Yaşamı bir çocuğun gözü ve kalbiyle görüp yaşayabilir.

- Gerektiğinde çok çalışır ve sorumluluğunun farkındadır.
- Dürüsttür.
- Çevresinin farkındadır. Sürekli çevresini araştırır ve yeni şeyler dener.
- Savunucu değildir.

260. Kişiliğe Tipolojik Açıdan Yaklaşımlar

2600. Tip Kavramı

Tip kavramı, belirli ölçüde belirli bir kişilik özelliğini temsil eden ve devamlılık gösteren karakteristikler (treylter) dir (ŞİMŞEK ve diğerleri, 2003, s. 80). Davranışsal açıdan tipten söz edildiğinde, özellikleri ve kişilik belirtilerine göre gruplanmış davranışlar ve sosyal olgular topluluğu tip olarak görülür (TÜRKEL, 1992, s. 36).

2601. Jung ve Psikolojik Tipler

Jung'un bilinçli aklın psikolojisine katkısı büyük ölçüde psikolojik tipler üzerindeki çalışmalarında görülür. Jung'a göre iki temel tip bulunur:

- **İçe dönük tip**, kendi üzerine kıvrılmış ve dış dünyanın etkisini reddeden tiptir.
- **Dışa dönük tip ise**, gereksinim duyduğu dış dünyaya yönelir. Jung kişiliğin dört ana fonksiyonunu da tanımlamıştır :
 1. **Duyuş:** Duyu organlarıyla algılamadır.
 2. **Hissetme:** Kendisini ve başkalarını değerlendirebilme yeterliliğidir.
 3. **Düşünme:** Düşünme işlevi, mana ve kavrayıştır.
 4. **Sezgi:** Bilinçli olarak kavramanın dışında gerçeğin fark edilmesi, bir çeşit içe-doğustur (YANBASTI, 1990, s. 45-46). Jung bundan hareketle sekiz tür içe ve dışadönük tipe ulaşır:
 - **Düşünen İçe Dönük:** Kendini gözler ve genellikle soyut fikirlerin etkisinde kalır. Somuta yönelebilmeye gücüne sahip olmasına karşın, fikirleri içsel olarak izler.

- **Düşünen Dışa Dönük:** Dış ve somut dünyaya yönelir, katı olabilir. Soyut işleri tartışabilir. Olguları kesinlikle kuramlara yeğler. Bu mühendis veya doktor tipidir. Yasa ve ahlak gibi konularda çok sertleşebilir.
- **Duygusal İçe Dönük:** Bu kimsenin duygularını kavrayabilmek için büyük bir çaba gerekir. Kapalı, sessiz bir kişiliğe sahiptir. Söz konusu olan her şey derinlerde oluşur. Yüzünde umursamazlık maskesi taşır, sakin ve pek kuşkulu bir hali yokmuş gibi görünür. Dışa vuran hiçbir heyecan belirtisi yoktur. Fakat içi tutkularla dolup taşar. Jung'a göre kadınların çoğu bu gruba girer.
- **Duygusal Dışa Dönük:** Son derece toplumdur. Dış dünyaya yönelmiştir. Duyguları ağır basmaktadır. Hava iyi olduğunda kendini iyi hisseden kötü olduğunda ağlayacakmış gibi hisseden bir yapıya sahiptir. Kolaylıkla etki altında kalır, konuları duygu aracılığı ile gözden geçirir.
- **Duyusal İçe Dönük:** Son derece öznel bir tiptir. Herhangi bir etkinin onda ne tür bir tepki yaratacağını öngörmek olanaksızdır. Tepkisi de dış gerçeğe bağlı değilmiş gibidir.
- **Duyusal Dışa Dönük:** Salt bir gerçekliğe ve nesnelliğe sahiptir. Ancak olaylarda, iyi cins bir şarap, güzel kadınlar gibi somut şeyleri görür. Hiçbir şey için kendini üzmez. Bir denemeden diğerine kolayca geçer. Sokaktaki rastladığımız insanların büyük bir bölümü bu gruba girer.
- **Sezgisel İçe Dönük:** Kendisini rüya aleminde görür. Mistik ve ölümsüz şair tipini canlandırır. Hayal sınırsızdır. Başkalarını, fikirlerinin güzelliğine inandırma çabası içine girebilir veya kimsenin onu anlamadığına karar verir.
- **Sezgisel Dışa Dönük:** Sezgiyle doğar ve yaşar. Başarmak için her şeyi dener. Bunu bilinçsizce yapar. Bu tipteki insan kendisine uygun düşen toplumsal çevreyi, ne giymesi gerektiğini, nasıl konuşulacağını hissederek bilir. Bu tür erkek ticarete, borsa oyununda, politikada başarılı olur (ÜNLÜ, 2001, s. 134-135).

2602. Allport ve Cattell'in Özellik Teorisi

Raymond B. Cattell'in kimya bilimindeki elementler tablosundan esinlenerek kurguladığı ölçümlenebilir faktörlere (özellikler) dayalı 16 PF isimli kişilik tiplendirmesi,

insan kişiliğinin modellenmesinde Jung'un "Psikolojik Tipler" isimli çalışmasından sonra geliştirilen faktör analizine dayalı önemli bir yaklaşımdır. Cattell tarafından belirlenen 16 kişilik faktörü, hem bağımsız hem de bağımlı kişilik özelliklerini içerir (<http://www.kisiliktesti.com/zero/zero.asp?bakim=model>). Cattell, kişiliğin bireyin belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen etmenler bütünü olduğunu söylemiştir. Cattell'e göre kişilik gelişimi yaş dönemleri takip edilerek oluşur hem psikoanalitik kuramı hem de öğrenme kavramını birleştiren bir yaklaşımdır. Cattell, kişilik gelişimi ve yapısında öğrenmeyi etkilemesi açısından çevrenin son derece önemli olduğunu ve çevre etmenleri içinde de en önemlisinin aile olduğunu vurgulamıştır (ÜNLÜ, 2001, s. 139).

2603. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Cattell tarafından (1957) kurulan, iki kutuplu değişkenler kullanılarak yapılan çeşitli data setlerinin analizine dayanan Beş Faktör ifadesi aslında ilk başta Tupes ve Christal (1961) tarafından kullanılmıştır. Bu Beş Faktörün geleneksel olarak sıralanışı şu şekildedir:

- Dışadönüklük,
- Uyumluluk,
- Sorumluluk,
- Duygusal Denge,
- Gelişime Açıklık.

Norman (1963), Cattell'in orijinal ve karmaşık formatlarındaki bütün değişkenlerini kullanmasına rağmen, yayınlanan raporunda yalnızca bazı değişkenlerin kısaltılmış tanımlarını kapsamıştır. Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilen NEO Kişilik Envanteri, nevrozizm, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olarak isimlendirilen beş alanda ölçüm sağlar. Allport ve Odbert (1936) ve Cattell'in (1957) ilk zamanlardaki çalışmaları ve daha sonraları Norman (1967) ve Goldberg (1982, 1990) gibi araştırmacılar daha çok temsil edici özellik terimlerini analiz edebilmişlerdir (GOLBERG, 1992, s. 26-27).

Costa ve McCrae gibi 5 Genel Kişilik Eğilimi teorisi ve analiziyle ilgili çalışmalar araştırmacıların bulguları Cattell'in çalışmalarının devamı niteliğindedir. Normal kişiliğin

temel yapısına ilişkin olarak yapılmış ve yayınlanmış elliden fazla çalışmanın bulgusu birbirini desteklemektedir (<http://www.dbe-online.com/v2/makale8.asp>). 1980'lerin sonu itibariyle Costa ve McCrae, kendilerinin ve diğer araştırmacıların kişiliğin sabit/standart bir yapısını bulduklarından emin olmuşlardır. Bu ilerleyiş kişisel davranışlar için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Kişiliği tanımlamak için yaygın şekilde kabul edilen dil, beş boyuttur. 1980'ler itibariyle eski teorilerin terk edilmemesi gerektiği sadece bu teorilerin geçmişin kavramsal anlayışları ve güncel araştırmaların deneysel bulgularından oluşan yeni nesil teoriler ile yer değiştirmesi gerektiği anlaşılmıştır. 1996'da McCrae ve Costa nesnel deneylere ve kuramsal kurgulara dayanan eski teorilere itiraz etmişlerdir. Aslında yeni ile eski arasındaki gerilim Costa ve McCrae'nin alternatif bir teori olan beş faktör sınıflandırmasını geliştirmesinin arkasında yatan itici güçlerden biri olmuştur. (FEIST-FEIST, 2006, s. 417-418).

Goldberg ilk çalışmasında (1990) 75 kümede gruplandırılan 1431 sıfat kullanmıştır. İkinci çalışmasında 133 benzer kümede gruplandırılan 479 oldukça yaygın terim kullanmıştır, üçüncü çalışması 339 özellik teriminden türeyen 100 kümeden oluşan bir setle sonuçlanmıştır. Goldberg'in raporundaki (1990) bulgular Beş Faktör yapısını teşvik etmiştir (GOLBERG, 1992, s. 27). Goldgerg'in çalışması sonuç olarak Beş Büyük Faktör yapısına değişken sağlayacak İngilizce özellik sıfatlarının geniş bir örneğinin analizinden sonuç çıkarmak için uygun görünmektedir bundan dolayı hemen hemen bütün terimler modelin içinde temsil edilmektedir. Dahası özellik tanımlarının temsilci seçimlerinde anlamlı benzerliklerin değerlendirilmesi analizinden Beş Faktör yapısının farkını açığa çıkarmak mümkündür. Goldberg tarafından verilen Beş Büyük Faktör yapısı İngilizce kişilik özelliği sıfatları arasındaki ilişkileri karakterize eder ve diğer dillerde olduğu gibi genellemeleri keşfetmek için uygundur (GOLDBERG, 1990, s. 41).

Beş faktör genellikle dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk sahibi olma, duygusal açıdan denge ve yeniliklere açık olma şeklinde sınıflandırılır. FFM (The five factor model) yani beş faktör kişilik modeli, kişilik araştırmalarına net bir ölçüm aracı sağlar ve kişisel, örgütsel psikoloji alanında ilginin artmasından sorumludur. Bu beş faktör FFM'nin evrensel uygulamasına ve varlığına daha fazla destek sağlayarak bir çok kültürde ve farklı dilde tanımlanır (ELANAIN, 2007, s. 47).

Beş Büyük Faktör Kuramı'nın Faktörleri:

1. Dışadönüklük: Barrick, Parks ve Mount'a göre (2005), dışadönükler, arkadaş canlısı, girişken, kendine fazla güvenen, cesur, hırslı ve ödül peşinde koşan kişilerdir. Bu boyuttakiler genellikle diğer insanlarla kolaylıkla ilişki kurabilen sempatik kimselerdir. Barry ve Stewart (1997) dışadönüklerin sosyal etkileşimler kurmak için çabaladıklarını ve iş ile ilgili beklentilerin üzerine geçme eğiliminde olduklarını düşünmüşlerdir. Genellikle dışadönükler, enerjik, hızlı yürüyen, neşeli ve korkusuzdurlar ve dışadönükler zamanlarını ve kafalarını meşgul etmek için sürekli mücadele etmek isterler. Dışadönükler çalışmaktan hoşlanırlar ve iş çevrelerini kendi etraflarındaki diğer insanları motive ederek ve sosyalleştirerek eğlenceli hale getirme eğilimindedirler (MUSHONGA-TORRANCE, 2008, s. 187).

Costa ve McCrae (1985) dışadönüklük kavramını kişiler arası etkileşimin derecesi ve bireyin niceliğinin bir değerlendirmesi olarak tanımlamışlardır. Bu tanım hareketlilik derecesi ve mutlu olabilme kapasitesini de içerir. Çekingenlik, ağırbaşlılık, verimsizlik ve soğukluk dışadönüklük kavramı için düşük karakteristik özellikler olarak tanımlanırken sosyallik, aktiflik, konuşkanlık ve insanlara yönelik olma yüksek karakteristiklerdir. Onlara göre dışadönüklük, sıcaklık (sempatik ve konuşkan-soğuk ve insanlardan uzak duran), girişkenlik (neşeli ve çok arkadaşı olan-soğuk ve insanlardan uzak duran), iddiacılık (sözü geçen ve güçlü-alçak gönüllü ve utangaç), canlılık (enerjik ve hızlı yürüyen-sakin, yavaş ve düşünceli) , maceracılık (gösterişli-tedbirli) ve pozitif duygu (güleç ve cesur-isteksiz ve sakın) boyutlarından oluşur (STOKES, 1993, s. 9).

2. Yumuşak Başlılık (Uyumluluk): Barrick, Parks ve Mount (2005) uyumlu kişileri, nazik, yardımsever, güvenilir, işbirliği yapan, sempatik, arkadaş canlısı, iyi huylu ve hoşgörülü olarak tanımlar. Organ ve Lingl (1995) uyumluluk kavramını diğer insanlarla makbul ölçüde anlaşmak ve memnuniyet verici ilişkiler kurmak şeklinde ifade etmiştir (MUSHONGA-TORRANCE, 2008, s. 188).

Bu faktörün olumlu ucunda nazik, ince, saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli ve merhametli gibi özellikler bulunmaktadır. Kişinin kendilik algısını etkilediğine ve sosyal

tutumlar geliştirmenin yanı sıra, bir yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğuna işaret edilmektedir (SOMER ve diğerleri, 2002, s. 23).

McCrae ve Costa da (1991) uyumluluk kavramının uyumlu bireylerin diğerleriyle anlamlı ilişkiler kurma yeteneğine dayanan mutlulukla yakından ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir (MUSHONGA-TORRANCE, 2008, s. 188). McCrae ve Costa bu boyutu güven, razı olma ve diğerlerini duişünme eğilimi gibi davranışlarla tanımlamışlardır. Uyumlu kişiler, karşıtlık, kabadayılık, sinirlilik ve diğerlerine karşı duişmanca tutum sergileme gibi davranışları pek göstermezler (NIGG ve arkadaşları, 2002, s. 454). Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici astlarını iyi motive ederler, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar (SOYSAL, 2008, s. 10).

3. Sorumluluk (Özdenetim): Costa, McCrae ve Dye (1991), bu faktörün hem ilerletici hem de ketleyici yönlerinin olduğuna işaret etmekte ve önceleri bu faktörü tanımlamak için yön kavramını duişündüklerini belirtmekteledir. Faktörün ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görülürken, ketleyici yönü ahlaki titizlik ve tedbirlilik özelliklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu faktörü temsil etmek üzere yeterlilik, düzen, titizlik, görevşinaslık, başarı çabası, öz-disiplin ve tedbirlilik alt boyutları önerilmiştir (SOMER ve diğerleri, 2002, s. 24).

Organ ve Lingl (1995) sorumluluğun iş tatminiyle ilgili olması gerektiğini ele almıştır çünkü sorumluluk genel bir işe bağlılık eğilimi gösterir ve böylece hem resmi (ücret, promosyon) hem de resmi olmayan hediyeleri (tanınma, saygı duyulma, başarı hissi) alma olasılığını artırır. Literatür de dolaylı olarak sorumluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir (JUDGE ve diğerleri, 2002, s. 533).

Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir (SOYSAL, 2008, s. 10).

4. Duygusal Denge: Beş faktör kişilik modelinde, içeriği üzerinde en az tartışma yürütölen boyut duygusal denge/durağanlık-nevrotiklidir. Nevrotik bireyler, uzun süreli

olumsuz duygulanımlar yaşamaya eğilimlidirler; potansiyel olarak da çeşitli davranış bozukluklarının gelişimine hazır durumdadırlar. Kişiler arası ilişki kurmakta ve ilişkilerine bağlı kalmakta zorluk yaşarlar. Nevrotik bireylerin, uzun süreli stres yaşadıkları ve stres durumlarında da, duygu odaklı başa çıkma stratejilerini kullandıkları görülmüştür. Bu bireylerin, sürekli olarak yaşadıkları gerginlikler, depresyon, engellemeler ve suçluluk duyguları gerçekçi olmayan düşünme biçimleriyle, kendilik saygılarının düşük olmasıyla, dürtü kontrollerinin yeterince gelişmemiş olmasıyla, yaşanan yoğun fiziksel sağlık problemleriyle ve etkin olmayan başa çıkma yöntemleriyle ilişkilidir. Nevrotikliği düşük olan bireylerin (duygusal denge/durağanlık) ise, genellikle sakin, uysal, kendine güvenleri yüksek, olumlu duygulanımlar yaşamaya eğilimli, yoğun duygusal iniş-çıkışlar göstermeyen ve yaşam doyumları yüksek bireyler olduğu görülmüştür (<http://kariyerakademi.net/articles/details.kariyerid=388>).

Nevrotiklik, saldırı ve şiddetin önemli bir boyutudur ancak duygusuzca düşmanlıktan çok savunma ve duygusal reaksiyonları içerir. Saldırının diğer türleri önceden tasarlanmış ve tesirliken nevroitik saldırı, ani ve duygusaldır. Bu görüş, Costa ve McCrae'nin ateşli ve soğukkanlı karşıtlık (düşmanlık) ayrımında ileri sürülür ve soğukkanlı saldırı düşük nevroitiklikle bağlantılıdır (EGAN, 2008, s. 11).

5. Deneyime/Gelişime Açıklık: Deneyime/gelişime açık bireyler, kurallar konusunda esneklerdir, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, sınanmaya ya da sınavlara mizahi bir anlayışla yaklaşır ve yeni deneyimlere karşı içsel bir ilgi gösterirler. Kuralların mutlak ve koşulsuz bir biçimde yerine getirilmesi gerektiği inancını paylaşmamakla birlikte, kendilerini tanımlarken de bağımsız ve özgün olmakla ilgili kavramlar kullanırlar. Deneyime açık bireyler, hayal gücü kuvvetli olan, içgörü sahibi, yaratıcı, yaşama dair geniş ilgi alanları olan, meraklı, cesaretli, çeşitliliği seven ve liberaldirler. Deneyime kapalı bireyler ise, kişilerarası ilişkileri açısından geleneksel tutumlara sahip, kural ya da ilkelere katı bir biçimde bağlılık gösteren, yaratıcı ol(a)mayan, hayal kur(a)mayan, maceralardan hoşlanmayan, otoriteye mutlak itaat gösteren, tutucu ve standart-alışılmış iş ya da davranış kalıplarını benimseyen bireylerdir (www.psihipnoz.com/files/secimmulakat.pdf).

McCrae (1996) beşinci beş büyük faktör boyutunu “önyargısız ve hoşgörülü olma, derinlik, orjinalite ve bireyin zihinsel-tecrübesel hayatının karışımı olarak tanımlamıştır (NIGG ve arkadaşları, 2002, s. 454).

Bu boyut, kültürlü olma, meraklı olma gibi özellikler de taşır. Gerek yönetici pozisyonunda gerekse alt pozisyonlarda olsun bu tip kişiler çabuk uyum sağlarlar ve sorun çıkartma yerine sorunları çözmeye odaklanmışlardır. Yaptıkları işlerde hep şeffaf olmaya özen gösterirler ve paylaşımcıdırlar (SOYSAL, 2008, s. 10).

Goldberg’in kendinden önce gelenleri değerlendirerek ulaştığı çalışmasının iki uçlu formatı Tablo 3’te yer almaktadır.

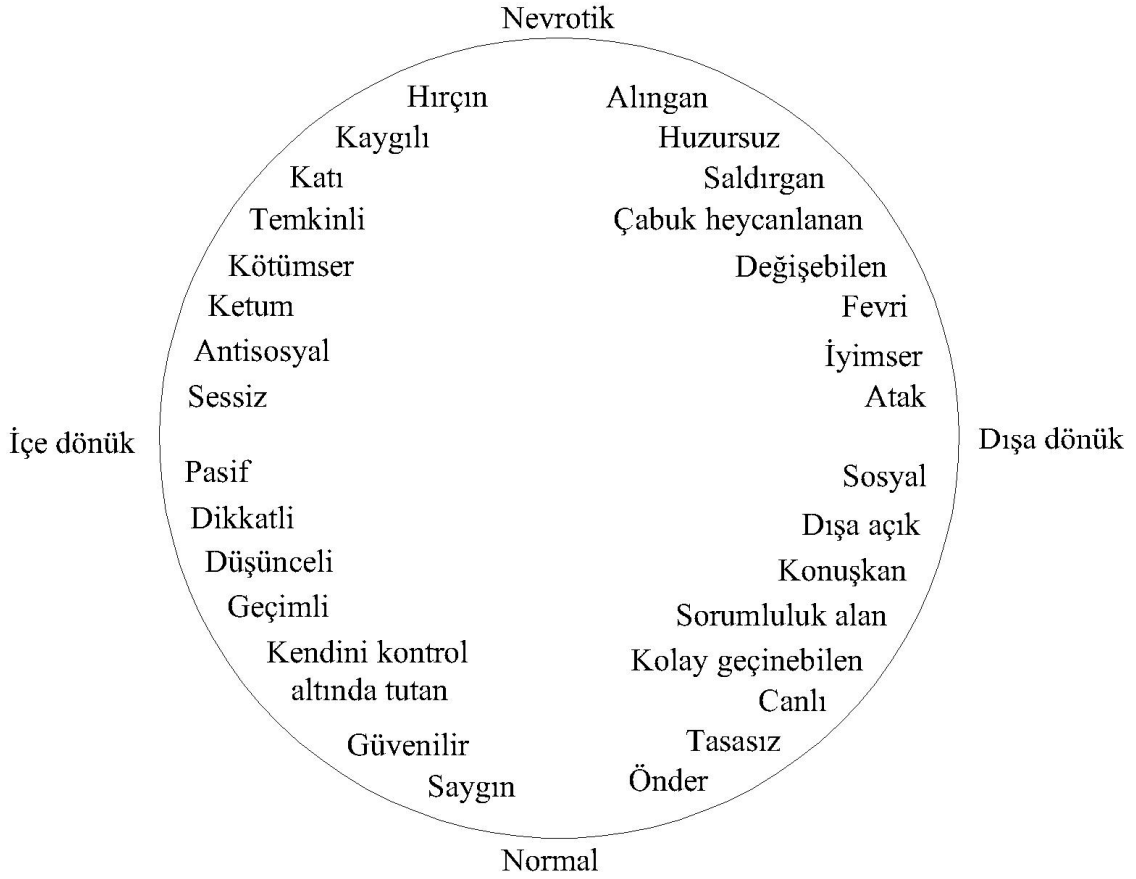
Tablo : 3
İki Uçlu Açık Envanter Formatı Örneği

	Çok		Orta		İkisinden Hiçbiri	Orta		Çok		
	1	2	3	4	Dışa dönüklük	6	7	8	9	
İçe dönük	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Dışa dönük
Enerjik olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Enerjik
Sessiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Konuşkan
Çekingen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Girgin
Aktif olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aktif
İddiasız	1	2	3	4	5	6	7	8	9	İddialı
Cesur olmayan/macera sevmeyen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Cesur/maceracı
					Uyumluluk					
Soğuk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sıcak
Nazik olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Nazik
İşbirliği yapmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	İşbirliği yapan
Bencil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Bencil olmayan
Uyumsuz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Uyumlu
Güvensiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çabuk inanıp/güvenen
Cimri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Cömert
					Sorumluluk					
Düzensiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Düzenli
Sorumsuz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sorumluluk sahibi
Kayıtsız	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Vicdanlı
Pratik olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pratik
Dikkatsiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çok dikkatli
Tembel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çalışkan
Müsrif	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tutumlu
					Duygusal Denge					
Öfkeli	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sakin
Gergin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Rahat
Tedirgin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Serbest
Kıskanç	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kıskanç olmayan
Kararsız	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kararlı
Hoşnutsuz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Hoşnut
Duygusal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Duygusal olmayan
					Gelişime Açıklık					
Kafasız	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Zeki
Çözümleyici olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çözümleyici
Düşüncesiz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Düşünceli
Meraksız	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meraklı
Hayalgücü olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Hayal gücü geniş
Yaratıcı olmayan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Yaratıcı
Kültürsüz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kültürlü

Kaynak: GOLDBERG, 1992, s. 42.

2604. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi

Eysenck'e göre kişilik yapısı, birbirinden bağımsız, iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirilmiştir. Yatay boyutunda bir ucunda içe dönüklük, öteki ucunda da dışa dönüklük, dikey boyutun üst ucunda nevrotik, alt ucunda normal tipler bulunmaktadır. İçe dönük olanlar, sessiz, çevreye karşı kapalıdır. İnsanlardan kaçır, kendi başına kalmak isterler. Okumak, yazmak, resim, müzik gibi uğraşılardan hoşlanırlar. Dışa dönük olanlar, insancıl ve cana yakındırlar. Bireylerle birlikte bulunmaktan hoşlanırlar. Kolay ilişki kurar, çabuk arkadaş edinirler (ÜNLÜ, 2001, s. 139). Nevrotiklerde kaygı, tedirginlik, duyarlılık, alınganlık, kolay ve çabuk tepki oluşturma gibi nitelikler yer almaktadır. Normal tipte ise, güven duygusu, düşünceli hareket gibi nitelikler yer almaktadır (ZEL, 2006, s. 42). Nevrotik içe dönükler obsessif, çabuk heyecanlanan kimselerdir. Çabuk alınırlar, kendilerine güvensizdirler, yetersizlik duyguları vardır, sosyal ilişkilerde geri planda kalırlar, hayalcidirler ve uykuları düzensizdir. Nevrotik dışa dönükler ise, iş yaşamları düzensiz ve genellikle başarısız kimselerdir. Kekemelik, ev içi ve dışı kazalar, hastalık, ağrı ve sızılardan yakınırlar (YANBASTI, 1990, s. 237). Melankolik ve kolerikler güçlü duygulara, senger ve flegmatikler ise, zayıf duygulara eğilimlidirler. Buna karşılık, senger ve koleriklerde yüksek değişme hızı, melankolik ve flegmatiklerde düşük değişme hızı vardır. Örgütsel değişme sürecinde, örgütte çalışanların çoğu ve özellikle lider pozisyonundaki yöneticilerin senger ve kolerik tiplere yakın olması, değişim hızını kolaylaştırır, tabandan gelecek direnci azaltır. Ancak, değişimin sağlıklı olması açısından melankolik ve flegmatiklerin katkıları da ayrı bir önem taşır (ZEL, 2006, s. 42).



Şekil : 3

Eysenck'in Kişilik Boyutları

Kaynak : ÜNLÜ, 2001, s. 140.

2605. Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi

Kretschmer'e göre tip, bireyin psikolojik ve fiziki kalitesi ve karakteristik özelliklerinin birlikte oluşturduğu bir olgudur. Bu durumda belirli bir grubu oluşturan kişilerin, fizyolojik benzerliklerine, psikolojik yapılarına ve fizyolojik-psikolojik yapılarının düşünce ve davranışlarına yansımaya göre özel gruplar içinde toplanması mümkün olacaktır. Hatta genel olarak yapılacak böyle bir gruplamadan sonra sözkonusu özelliklere göre alt gruplamalar da yapılabilecektir (ERDOĞAN, 1994, s. 259).

Kretschmer (1927), *Beden Yapısı ve Karakter* isimli, istatistik verilere dayanan bilimsel çalışmada bu konuyu işlemiştir. Kafatası yapısının, yüzün, bedenin, kol ve bacakların ölçümünü yaparak insanları, piknik (kısa boylu, göbekli, şişman), astenik ya da

leptozom (ince uzun, zayıf beden yapısı), atletik (kol ve bacakları uzun, kasları iyi gelişmiş) olarak üç temel tipe ayırmış, beden yapısı bakımından bunların karışımından oluşan karma tiplerden ve bu üç tipe uygun düşmeyen, biçimsiz, tıpsız anlamına gelen displastik tiplerden söz etmiştir (SİLİAH, 2005, s. 209). Yaptığı çalışmalarda şizofrenik ve manik-depresif hastaların birbirinden çok farklı beden yapılarına sahip olduklarını gözlemlemiştir. Yaptığı sınıflamaya göre manik depresiflerin piknik, şizofrenlerin astenik yapıya daha çok sahip olduklarını gözlemiştir. Ayrıca normaller ile hastaların devamlı bir eğri üzerinde bulduklarına inanmıştır. Normal ile anormal arasında sadece aynı özelliklerde şiddet farkı vardır (YANBASTI, 1990 ,s. 228).

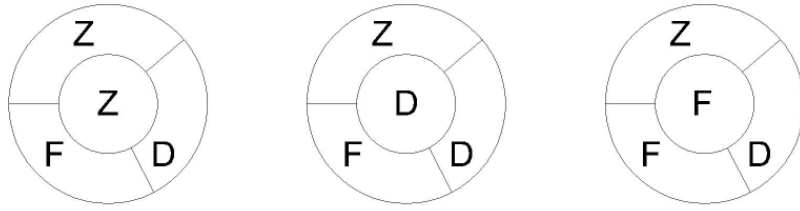
2606. Freidman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Tipleri

A tipi kişilik kavramı, Friedman ve Rosenman (1974)'ın bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları bir çalışma sonucunda ortaya atılmıştır. Birer kardiyoloji uzmanı olan bu araştırmacılar, koroner kalp hastalığı bireylerde ortak olan bazı davranış özellikleri belirlemişler ve bu özelliklere "A tipi davranış özellikleri" adını vermişlerdir. A tipi davranışlar tipik olarak, sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimli insanlarda görülür. Bu kişiler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Aynı anda birkaç işi birden yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli dirler. Beklemeye tahammülleri olmadığından konuşanın sözünü kesmeye eğilimlidirler. Konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. A tipleri, miktar (para, başarı ve sorumluluk) kavramını başarılarının göstergesi olarak kullanırlar ve nitelikten çok niceliğe önem verirler. Aşırı düzeyde rekabetçidirler. A tiplerinin tersi özellikleri taşıyanlar ise, "B tipi" olarak adlandırılırlar (BATIGÜN-ŞAHİN, 2006, s. 33). B tip kişiliğe sahip olanlarda ise şu özelliklerin daha yaygın olduğu söylenebilir: Rekabeti sevmezler, sosyal konumundan ve mesleğinden memnundurlar, sakin bir kişilik yapısına sahiptirler, sabırlı ve yavaşlırlar (SOYSAL, 2008, s. 10).

2607. Seagal'in Kişilik Dinamikleri

Seagal'in "kişilik dinamikleri" başlığı altında yaptığı yeni bir araştırmaya göre toplumdaki bireylerin % 99'u beş temel kişilik yapısında görülmektedir. Bu kişilik yapıları üç temel kişilik boyutu üzerine inşa edilmiştir. Bu boyutlar; zihinsel, duygusal ve fiziksel boyutlardır. Bu kişilik boyutlarının özellikleri şöyledir: Zihinsel boyut, akıl ve düşünme

ile; duygusal boyut, hislerle ve ilişkilerle; fiziksel boyut ise vücut ve hareket ile ilgilidir. Bu üç temel kişilik boyutu her bireyde değişik oranlarda bulunmaktadır. Ancak, bir boyut diğerine kıyasla daha baskındır. Baskın boyuta bağlı olarak, zihinsel merkezli, duygusal merkezli ve fiziksel merkezli olmak üzere üç temel kişilik yapısı ortaya çıkar. Bu üç temel kişilik yapısından hareketle, baskın boyutu izleyen ikinci boyutları kullanarak altı kombinasyon daha yapmak mümkündür. Örneğin; duygusal merkezli-fiziksel merkezli, duygusal merkezli-zihinsel merkezli, zihinsel merkezli-duygusal merkezli ve duygusal merkezli-duygusal merkezli gibi (ZEL, 2006, s. 45-46).



Şekil 4 :

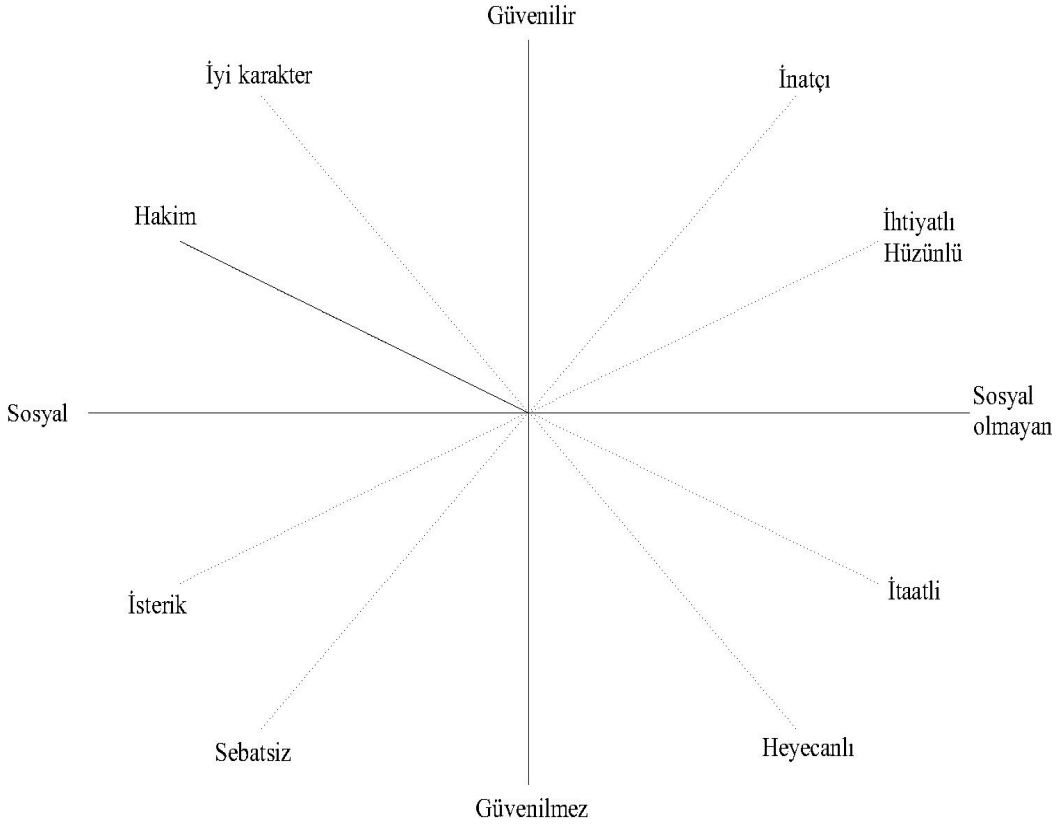
Seagal'in 3 Temel Kişilik Yapısı

Kaynak : ZEL, 2006, s. 46.

2608. Philip E. Vernon Kişilik Tipolojisi

Vernon, kişiliğin dinamiklerini sosyal olma, sosyal olmama, güvenilir olma ve güvenilir olmama şeklinde belirlemiştir. Belirtilen dört faktör, kişiliğin tip açısından eksenlerini oluşturmakta, bu eksenler içinde özel kişilik koordinatları ortaya çıkmaktadır (TÜRKEL, 1992, s. 37).

Böylece Vernon, bir yandan belirli dilimler içinde sınıflandırmaya çalışırken bir yandan da kişiler arasında böyle kesin sınırlar çekmenin kolay ve yararlı olmayabileceğini işaret etmektedir. Bu açıdan yaklaşarak Vernon, sayısız kişilik tipi çeşitlemesi olabileceğini kabul ederek herhangi bir insanın özellikle dikkati çeken davranışlarının benzer davranışlar sergileyen diğer kişilerle birlikte diyagramdaki dilimlerden birisine sokulabileceğini ve çok sayıda tip elde edilebileceğini öne sürer. Belli bir tip belirlendikten sonra kişinin beklenen ya da olası davranışları ve bu davranışları ortaya çıkaran koşullar tahmin edilebilir (USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 101).



Şekil 5 :

Vernon'un Kişilik Tipolojisi

Kaynak : USAL-KUŞLUVAN, 2006, s. 100.

2609. William H. Sheldon

1940-1942 yıllarında Amerikalı Sheldon, kafatasını, iskeleti, gövdeyi, kol ve bacakları daha ince ve duyarlı yöntemlerle ölçmüş, Kretschmer'in kurduğu sistemi geliştirmiştir. Sheldon iskelet ve beden oranlarının değerlendirilmesi ve ölçümlenmesi için beden yapısı değişik insanlar ve bunların çeşitli yönlerden çekilmiş fotoğrafları üzerinde çalışmıştır. Sheldon beden yapılarını döl yatağı içinde gelişen oğulcukta ilk gelişen katmanlara göre endomorf, mezomorf, ektomorf olarak üç temel tipe ayırmıştır (KÖKNEL, 1999, s. 85-86).

1. Endomorfi: Bunlar yumuşaklık ve yuvarlaklık ile karakterize olurlar. Suda yüzen, yağ oranı çok, kas ve kemik oranı düşük tombullardır.

2. Mesomorfi: Sertlik ve köşelilik ile karakterize olurlar. Kemik ve kas oranı yüksektir. Kuvvetli, güçlü ve dayanıklıdırlar. Atletler, askerler, maceracıdırlar.

3. Ektomorfi: İnce, uzun, sıska, koca kafalı entellektüellerdir. Kas ve yağ oranı düşüktür. Hastalıklara dirençsiz, güçsüz, kuvvetsizdirler (YANBASTI, 1990, s. 229).

Kişilik yapısının beden yapısı ile iç içe olan mizaç yapısından kaynaklandığını belirten Sheldon üç beden yapısının karakterize ettiği üç duygusal eğilim veya mizaç türünün bulunduğunu savunmuştur.

1. Viserotoni: Gevşeme, sosyabilite, yemekten haz duyma, insanları sevme, geç tepkiler, tolerans, sakinlik, rahat insan olma ile karakterize olan kimselerdir (endomorfların mizaçları).

2. Somatotoni: Enerji, hareket, güç, saldırganlık, güç gösterisi, kendini ortaya koyma, macera sevgisi, risk ve atılım eğilimi, duygusal yönden katı ve duyarsız olma, gürültücülük, yüreklilik ve dar yerlerde sıkılma ile karakterize olan kimselerdir (mesomorflar).

3. Serebrotoni: Tereddüt, kuşku, içe kapanıklık, çabuk tepkiler, çekingenlik, ses tonunun alçak oluşu, uyku düzensizlikleri, dar kapalı yerleri sevme ile karakterize olan kimselerdir (ektomorlar) (YANBASTI, 1990, s. 231).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

30. Kişilik Özellikleri'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerini Araştıran Çalışmalar

Smith, Organ ve Near'ın 1983'te yaptıkları çalışmalarının sonuçlarına göre, duygusal denge ve dışadönüklük özellikleri ÖVD'nin potansiyel tahminçileridir. Barrick, Mount ve Strauss ise 1992 yılında yaptıkları araştırmalarla ÖVD boyutları ile duygusal denge ve dışadönüklük kişilik özellikleri arasında güvenilir bir korelasyon bulamamışlardır (ORGAN, 1994, s. 470).

Organ ve Lingl tarafından, ilki endüstriyel makineler üreten küçük bir işletme ve ikincisi ise ilkinde göre daha büyük ve cihaz üreticisi olan iki firmada kişilik, doyum ve ÖVD ile ilgili bir araştırma yapılmış ve bu araştırmada hem işçilere hem de grup liderlerine anket uygulanmıştır. Çalışma sonrası yapılan analizlerin sonucunda sadece sorumluluk kişilik özelliği ÖVD ile güvenilir bir bağlantı göstermiştir. İlk işletme United Kingdom'da ikinci işletme ise United States'de faaliyet göstermektedir. Bu uygulamalı çalışmanın önemli bulgularından biri de iki ülke arasında, işyeri yapısında bulunan ÖVD gibi kavramlarda işyeri kültür ve geleneklerinden kaynaklanan belirgin farklılıklar beklenebileceğidir (ORGAN ve LINGL, 1995, s. 342-349).

1995'de Organ ve Ryan ÖVD ve belli bazı kişilik değerleri arasındaki korelasyonları inceleyen çalışmaların sonuçlarını analiz ettiklerinde bazı önemli sonuçlara ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre en yüksek korelasyonların uyumluluk (yumuşak başlılık) ile yardımseverlik (özgecilik) ve sorumluluk (özdenetim) ile ileri görev bilinci (vicdanlılık) arasında bulunduğu tespit edilmiştir (PENNER ve diğeri, 1997, s. 120).

Neuman ve Kickul 1998 yılında, Kuzey Amerika’da mağazaları olan büyük bir mücevher satış işletmesinde ÖVD, başarı yönelimi ve kişilik arasındaki ilişki konusu ile ilgili yaptıkları araştırmada bilgileri, 1994’ten 1995’e kadar fulltime çalışan 284 satış personelinden toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, dışadönüklük hariç diğer kişilik özellikleri ÖVD ile pozitif ilişki içindedir. Dışadönüklük özelliği, ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik), erdemlilik (sivil erdem) ve ileri görev bilinci (vicdanlılık) boyutları ile negatif ilişki içindedir (NEUMAN ve KICKUL, 1998, s. 270-272).

Elanain’in 2007 yılında “Birleşmiş Arap Emirliklerinde Beş Faktör Kişilik Modeli ve ÖVD” isimli bir araştırma yapmıştır. Dubai’de çeşitli hizmet işletmelerinde çalışan 230 personele aynı anket uygulanarak yapılan çalışmada H₁: Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk (özdenetim) ve duygusal denge, kişiler arası yardımlaşma yardımseverlik (özgecilik) boyutuyla pozitif ilişki içindedir, H₂: Sorumluluk (özdenetim), kişisel gayret yani ileri görev bilinci (vicdanlılık) ile pozitif ilişki içindedir, H₃: Yeniliklere açık olma özelliği, sadık itici güç yani erdemlilik (sivil erdem) ile pozitif ilişki içindedir, şeklinde üretilen (ilk ikisi kısmen de olsa) üç hipotezde araştırma sonucu bulgularına göre doğrulanmıştır (ELANAIN, 2007, s. 49-50).

Kaynak 2007 yılında kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tez çalışmasını Niğde il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 42 ilköğretim okulunda, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında görev yapan 450 öğretmene anket uygulayarak gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, görevlerinde titiz ve dakik davranma, işini savsaklamadan içten çalışma, gözetim ve denetim yapılmadığı anlarda dahi kurallara uyma, çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme, mecbur olmadığı halde ek görevler alma, okul meselelerine daha fazla kafa yorma, dedikodudan uzak durma ve kurumun sırlarını saklama olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sebeplerinin %29’u açıklanabilmiştir (KAYNAK, 2007, s. 85).

Tan, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sosyal Kaytarma: Kişilik, Güdüler ve Bağlamsal Faktörlerin Rolü” isimli çalışmasında proje grubunda çalışan 341 kişilik bir örnekten bilgi toplamış ve sorumluluğun (özdenetim) sosyal kaytarma ile negatif ilişki

içindeyken örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğu gibi önemli birtakım sonuçlara ulaşmıştır (TAN-TAN, 2008, s. 89).

31. Hipotezler

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan birinci derece faktör enerjiktir. Yani çalışanların kendilerini canlı, her şeyin üstesinden gelebilecek seviyede görmeleri ve bu şekilde hareketler sergilemeleridir. Kendini enerjik hisseden çalışanlar yoğun işler ve spor dahil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar ve sonucunda yardımsever, erdemli ve gönüllü davranışlar sergilemektedirler (KAYNAK, 2007, s. 85). AY'ın örnek kitlesini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmasının ilişkisel analizleri sonucunda iletişim konusunda öz-yeterliliğe sahip olan, iş ortamında dostça ilişkiler kurabilen ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlayabilen öğretmenlerin, başkalarına yardımcı olma eğiliminde davranışlar sergiledikleri, okul içinde meydana gelen problemleri önleyebildikleri ve disiplini sağlamada daha başarılı oldukları görülmektedir (AY, 2007, s. 57). Johnson ve Ostendorf (1993), olumlu duygularla dışadönüklük arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında neşeli, istekli, arkadaşça gibi enerji içeren olumlu duyguların ağırlıklı olarak dışadönüklük faktöründen yüksek faktör yükleri aldıklarını saptamışlardır (KUBAT, 2007, s. 54). Tüm bu çalışmaların ışığında dışadönük kişilik özelliğine sahip kişilerin, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından yardımseverlik (özgecilik), erdemlilik (sivil erdem) ve gönüllülük (sportmenlik) boyutlarını gösteren kişiler oldukları söylenebilir.

İlk kez Organ'ın (1988) dile getirdiği ve kitabında tanımladığı nezaket boyutu, organizasyon içinde iş yükümlülükleri dolayısıyla sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Yeni bir siparişin, yeni ve özel üretim düzenlemeleri gerektirebileceğini biçimsel olmayan şekilde ve gönüllü olarak üretimde çalışan kişilere bildiren satış temsilcisinin veya herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceğini düşündüğü kişilerin fikirlerini alan, örgüt içinde önemli konularda düzenli bilgi akışı sağlamaya çalışan organizasyon üyesinin bu davranışları nezaket boyutuna örnektir (İŞBAŞI, 2000, s. 29). Başka bir deyişle nezaket alt boyutu, işgörenlerin birbirleri ile iletişimini ve koordinasyonunu kapsamaktadır. Barnard'ın belirttiği gibi; örgütlerin sağlıklı işleyebilmesi, işgörenler arasında sağlıklı bir iletişime dayanmaktadır (ÇELİK, 2007, s.

235). Dışadönüklük faktörünün alt boyutlarından etkileşim boyutunun yüksek uç özellikleri, insanlarla birlikte olmayı seven, yalnızlıktan hoşlanmayan, iletişime açık gibi özelliklerdir (KUBAT, 2007, s. 54). Bu tanımlamalardan anlaşılacağı üzere iletişime açık olan dışadönükler, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından nezaket boyutunu göstereceklerdir.

Vicdanlılık, rolün ya da görevin minimum anlamdaki gereklerinin ötesine giden davranışları ifade eder. Vicdanlılık, işe devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma ve iş ortamında belirlenen çeşitli kurallara bağlılık gibi davranışlara öncelik vermeyi esas alır (SEZGİN, 2005, s. 323). Dışadönüklük, sosyal ve maddesel yaşama enerjik bir yaklaşımı ifade eder ve girginlik, aktiflik, iddiacılık ve pozitif duygusallık gibi karakteristik özellikleri içerir (ANDERSON ve diğerleri, 2008, s. 704). Tanımlardan anlaşıldığı üzere ve literatür incelendiğinde ulaşılan sonuçlar göz önüne alınırsa, aktif hayatları nedeniyle dışadönüklerin, işe devamlılık gibi konularda vicdanlılık boyutu seviyesinde bir hassasiyet göstermeleri beklenen bir durum değildir.

H₁: Dışadönük kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, sportmenlik ve erdemlilik (sivil erdem) boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından vicdanlılık boyutu arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Çetin'in (2004) öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi amaçlayan uygulamalı araştırmasının sonuçlarına göre yardımseverlik (özgecilik) ve erdemlilik (sivil erdem) boyutlarının değerlendirilmesi cinsiyete göre değişmektedir. Yardımseverlik (özgecilik) boyutunda kadınlar erkeklere göre daha olumlu düşünmektedirler. Bayan öğretmenlerin daha iletişimsel ve yardımsever niteliklere sahip olmalarının nedenleri bayanların toplumsal yapı içindeki yetiştirilme biçimleri ve erkeklere oranla daha duyarlı ve insancıl olmaları olabilir. Örgütsel erdem boyutunda ise erkekler kadınlara göre daha olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak ise, çalışan erkeklerin bireysel sorunların çözümünden çok yapısal sorunlara yönelmelerinin iş yaşamlarında kendilerine prestij ve avantaj sağlayacağını düşünüyor olmaları, gösterilebilir. (ÇETİN, 2004, s. 136)

Organ'ın (1988) değerlerini düşünme ve erdemlilik (sivil erdem) boyutlarına odaklanan cinsiyet farklılıklarıyla ilgili araştırmasında değerlerini düşünme boyutu, iş yükleriyle ilgili değerlerine destek olma gibi diğer insanlara yardım etmeyle ilgili davranışları içerir. Erdemlilik (sivil erdem) boyutu ise ilk defa Graham tarafından (1986) girişimde bulunmak, örgüte bağlılık ve örgütle ilgilenmek (zorunlu olmasa da toplantılara katılmak vb.) gibi davranışlar olarak tanımlanmıştır. Heilman ve Chen'in işaret ettiği gibi yardımsever olmak kadınlar için kalıplaşmış bir kavramdır. Diğer taraftan da erdemlilik (sivil erdem) boyutunun erkeklerle özdeşleştirilebileceğini düşünmüşlerdir. Bu mantık araştırmacıların erdemlilik (sivil erdem) davranışının erkeklerden daha fazla beklenen bir davranışken diğerlerini düşünme davranışının kadınlardan daha fazla beklenen bir davranış olduğunu düşünmelerine neden olmuştur (FARRELL-FINKELSTEIN, 2007, s. 82).

Kalaycı'nın cinsiyet faktörü ile ilgili ulaştığı sonuçlar; erkek öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için daha çok çabaladıklarını, sorunları büyütmeden halletmeye çalıştıklarını, okulla ilgili görevlerde daha çok rol aldıklarını ve okul başarısı için daha çok uğraş verdiklerini göstermektedir.

H₂: Kadın çalışanlarla ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu arasında, erkekler çalışanlarla ise erdemlilik (sivil erdem) ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bir bağlılığı ve aidiyet duygusu olup, işlerini yerine getirmede yüksek bir özgüvenleri bulunmaktadır. Böylece bu özellikteki çalışanların olumlu duygu ve davranışlar gösterme ihtimalleri de artmaktadır (KAYNAK, 2007, s. 38-39).

Ay'ın ÖVD ile ilgili araştırmasının ilişkisel analizler bölümünde kurulan regresyon modelinin Van Dyne ve Graham'ı destekler nitelikteki sonuçlarına göre de öğretmenlerin kıdem dereceleri fazladan gönüllü görev almalarında, arkadaşlarına yardımcı olmalarında, okulla ilgili işleri diğerlerine göre daha ciddiye almalarında ve olumsuzları göz ardı etmelerinde etkilidir (AY, 2007, s. 59).

Samancı'nın 2006 yılında Uşak il merkezinde bulunan 15 ilköğretim okulunda görev yapan 229 öğretmene anket uygulayarak yaptığı örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık konulu çalışmanın kıdem ile ilgili analiz sonuçları; kıdem arttıkça, öğretmenler örgüt yararına görevlerini aşan davranışlar göstermektedirler, karara katılım ve örgüt için sorumluluk alma duygusu artmaktadır, yardımlaşma ve birbirine destek olma davranışları artmaktadır, öğretmenler olumlu sosyal ilişkiler geliştirmektedirler şeklinde ifade edilebilir (SAMANCI, 2006, s. 47). Örgüt yararına işler yapan, sorumluluk alan, diğerlerine yardım eden ve olumlu ilişkiler geliştirebilen kıdemli çalışanların ise ÖVD boyutlarını göstermeleri kaçınılmazdır.

Kalaycı'nın (2007) örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalıştığı araştırmasının sonuçlarına göre de buldukları kurumlarda daha uzun süre görev yapanlar ortaya çıkan sorunlarla gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele edebilmekte ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçleri artmakta, yani sorunları daha az büyüten davranışlar sergileme eğilimi göstermektedirler (KALAYCI, 2007, s. 57).

H₃: Kıdemi yılı artışıyla ÖVD'nin tüm boyutları yani yardımseverlik (özgecilik) - nezaket, vicdanlılık, sportmenlik, erdemlilik (sivil erdem) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Uyumluluk (yumuşak başlılık) faktörü, kaba-nazik, bencil-bencil olmayan, yardımlaşmayı sevmeyen-yardımsever, huysuz-iyi huylu, soğuk-sempatik ve cimri-cömert gibi zıt parçalara yüklenerek açıklanır. Bu faktör, işle ilgili sorunu olanlara yardım etmeyi içeren isteğe bağlı katkılardan oluşan yardımseverlik (özgecilik) faktörünü destekler. Uyumluluk hoş, memnuniyet verici ilişkilerde diğerleriyle anlaşmayı içeren kişilik boyutlarını da destekler (ORGAN-LINGL, 1995, s. 340).

Moorman da uyumluluğun çalışan vatandaşlığının önemli bir habercisi olduğunu keşfetmişti. Çünkü uyumluluğun kişiler arası ilişkilerle ilgili yetenekleri tanımladığı ve Organ'ın bahsetmiş olduğu kaba-nazik, bencil-bencil olmayan, yardımlaşmayı sevmeyen-yardımsever, huysuz-iyi huylu, soğuk-sempatik ve cimri-cömert gibi zıt sıfatlara yüklendiği anlaşılmıştır. Bu kişiler arası ilişkilerle ilgili yetenekler, ortak değerlere

dayanan sınırlanmamış bağlılığa verilen önemi büyüten bir organizasyonun yanında fertlerin diğerleriyle ilişkilerini biçimlendirme eğilimleri üzerinde de bir etkiye sahip olabilir (NEUMAN-KICKUL, 1998, s. 269).

Penner, Midili ve Kegelmeyer' in ÖVD'nin nedenleri üzerinde kişilik ve sosyal psikoloji perspektivinin etkileri ile ilgili araştırmalarının önemli bulgularından biri uyumluluk (yumuşakbaşlılık) ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik) boyutu arasında ortalama korelasyonun yüksek olduğudur (PENNER ve diğerleri, 1997, s. 120).

Beş Faktör Modeli'nde uyumluluk (yumuşak başlılık) hoş, ahenkli ilişkilerde diğerleriyle anlaşma kapasitesi ve sıcakkanlılık anlamındaki sıfat dereceleri ile tanımlanır. Uyumluluk (yumuşak başlılık), ÖVD'nin özellikle üç boyutuyla ilgilidir: yardımseverlik (özgecilik) ya da işyerinde yüz yüze etkileşimde kişilere yardım etme, nezaket ya da işle ilgili problemlerin oluşmasını engelleyen hareketler, sportmenlik ya da şikayet etmeden ve aşırı taleplerde bulunmadan işle ilgili yükleri ve küçük rahatsızlıkları görmezden gelme eğilimi (KONOVSKY-ORGAN, 1996, s. 255).

H₄: Uyumluluk (yumuşak başlılık) kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Sorumluluk (özdenetim); dikkatliliği, organize olmayı planlı hareket etmeyi, yoğun çalışmayı, başarı odaklı olmayı, kararlılığı, düzenliliği, disiplinli olmayı, sorunlarla baş edebilmek için hazırlıklı olmayı, etik ilke ve değerlere belirgin bir biçimde bağlılığı, başlanan bir işi bitirebilme becerisini ve eyleme geçmeden önce dikkatli bir biçimde düşünme eğilimini ifade etmektedir (SOLMUŞ, <http://www.psikohipnoz.com/files/secimmulakat.pdf>). McCrae ve Costa (1987) ihmalkar-ihmalkar olmayan, özensiz-tertipli, geç kalan-dakik, dikkatsiz-dikkatli, metanetsiz (güçsüz)-iradeli (kendi kendine hakim), karışık-düzenli (iyi organize olan), kaygısız-vicdanının sesini dinleyen gibi sıfatlarla tanımlanan sorumluluk (özdenetim) faktörünü tespit etmişlerdir (ORGAN-LINGL, 1995, s. 340). Organ da sorumluluk (özdenetim) faktörünü deneysel olarak tertipli, dakik, dikkatli, kişisel disiplini olan ve güvenilir gibi sıfatlarla açıklamıştır. Bu davranışlar ÖVD'nin dakiklik, devamlılık, kurallara uyma, zamanı verimli kullanma, örgütün eşyalarını koruyup

kollama gibi davranışlarını içeren vicdanlılık (ileri görev bilinci) boyutuna çok benzer gibi görünmektedir (ORGAN, 1994, s. 471). Sorumluluk (özdenetim), toplantılara katılma, gelişmelerle ilgili bilgi toplama, mailleri okuma ve maillere cevap verme şeklinde gelişen ÖVD faktörlerinden erdemlilik (sivil erdem) faktörünün altında yatan kişisel bir nitelik olabilir tahmini üzerine yapılan uygulamalı çalışma sonuçlarına göre sorumluluk (özdenetim), erdemlilik (sivil erdem) ile önemli derecede ilişkili çıkmıştır. Aynı çalışmanın bir başka önemli sonucu da önceden tahmin edilememesine rağmen özdenetim (sorumluluk) ile yardımseverlik (özgecilik) arasında kuvvetli bir ilişki çıkmıştır (KONOVSKY-ORGAN, 1996, s. 255-261).

H₅: Sorumluluk (özdenetim) ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)- nezaket, vicdanlılık ve erdemlilik (sivil erdem) boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Barrick, Parks ve Mount yeniliklere açık olma boyutunu, “yaratıcı, kültürlü, meraklı, hayalgücü geniş, açık fikirli ve zeki” olarak tanımlamışlardır. Değişikliklere ve yeni şeyler öğrenmeye istekli olmak hem çalışanlara hem de örgüte faydalı olur. Yeniliklere açık olanlar her zaman analitik olma eğilimleri ve entelektüel merakları sayesinde örgütte doğabilecek problemleri henüz kendilerine direktif bile verilmeden çözebilecek kadar hızlıdır (MUSHONGA- TORRANCE, 2008, s. 189).

Yeniliklere açık olma (gelişime açık) faktörünün kavramsal içeriği yaratıcılık, meraklılık, yenilikçilik ve kendi kendini yönetebilme gibi davranışlarla yakın ilişkiyi destekler. Bu davranışlar görev ve duruma dayanarak performansı artırabilir. Çalışma öncesinde yeniliklere (gelişime) açık olanlar belirli bir gruptan çok genelde örgütün gelişimini destekleme davranışı sergilerler şeklinde üretilen tahmin çalışma sonrasında yapılan regresyon analizi sonucunda da desteklenmiştir (ELANAIN, 2007, s. 49). Graham örgütsel erdem (organizasyonun gelişimine destek verme) kavramını, organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma olarak ifade etmiştir. Ona göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir (KAYNAK, 2007, s. 33). Yeniliklere (gelişime) açıklık faktörünün tanımlayıcı özellikleri arasında yer alan meraklı, hayal gücü

kuvvetli, ilgileri geniş ve açık fikirli olma gibi sıfatlar yeniliklere (gelişime) açık olanların örgütsel erdem (organizasyonun gelişimine destek verme) davranışı sergileyeceğini gösterebilir.

H₆: Yeniliklere açıklık (gelişime açık) ile ÖVD boyutlarından erdemlilik (sivil erdem) boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Duygusal istikrarlığı olmayan yani nevrotik bireyler çeşitli araştırmalarda endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (SOMER ve diğerleri, 2002, s. 24). Kendini stresli hissedenden, işinden dolayı sınırları gerilen, sabahları dinç kalkmakta problem yaşayan, iş yerinde insanlarla uğraşmanın kendisini yıpratmış olduğunu düşünenlerin, sürekli şikayet ettikleri, iş ile ilgili geçici olumsuzluklara daha az tahammül edebildikleri görülmektedir (AY, 2007, s. 63).

Mount ve diğerleri (1998) duygusal denge faktörünü kişiler arası ilişkilerde performansın önemli bir tahminicisi olarak tanımlamıştır. Duygusal dengeliliğe sahip kişiler soğukkanlı ve stresle baş edebilen kişilerdir ve kişilerin bu özelliklerinin yüksek kalite iş ilişkileriyle sonuçlanması beklenir (ELANAIN, 2007, s. 49). Organ sportmenlik boyutunu çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları şeklinde ifade etmiştir. Organ'ın tanımından da yola çıkarak soğukkanlı ve stresle baş edebilen kişilerin sportmenlik boyutuna daha yakın kişiler olduğu tahmin edilebilir. Sorunları gereksiz yere büyütme, zamanın çoğunu işle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan vb. kaçınan kişinin buna benzer davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir (KAYNAK, 2007, s. 32). Dengeli, olaylarla başa çıkabilen, kolayca yılmayan, çok hassas olmayan, kolay etkilenmeyen kişilik özellikleri duygusal denge faktörünün alt boyut özellikleridir (KUBAT, 2007, s. 61). Bu özellikleri gösteren kişilerin sportmenlik boyutunu daha fazla göstermeleri beklenebilir.

H₇: Duygusal istikrarlılık ile ÖVD boyutlarından sportmenlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

32. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün etkinliğini, kaynakları daha verimli faaliyetlerde kullanılmak üzere serbest bırakarak, örgüt içi faaliyetlerin koordinesine yardım ederek ve bireylerin çevresel değişikliklere daha etkin bir şekilde uyum göstermelerini sağlayarak artırır. Yüksek seviyede ÖVD özellikle farklı disiplinleri içeren örgütler için oldukça değerlidir. Çünkü görevlerin karmaşık ve dinamik yapısı ve böyle bir çevrede çalışan takım çalışanlarının uzmanlaşmış bilgi ve deneyimleri bireysel davranışları tanımlamayı ve kontrol etmeyi güçleştirmektedir. ÖVD iş için gerekli olmaması nedeniyle biçimsel olarak ödüllendirilmeyen davranışlar olmasına rağmen, çalışanların iş ilişkilerinin davranışsal göstergesi olarak görülmesi sebebiyle önemlidir (ACAR, 2006, s. 12).

ÖVD'nin bilimsel araştırmalarda ilgi görmesinin nedeni, örgütsel etkililiğe katkıda bulunmasıdır. Örgütlerin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli olan işgören davranışlarının tüm boyutlarını resmi görev tanımları içerisinde belirlemesi zor olduğundan, ÖVD örgütün verimliliği için önemlidir. Bu nedenle, bir çok araştırmada, ÖVD'nin gösterilmesini cesaretlendiren bireysel ve örgütsel özellikler, liderlik davranışları ve ilgili diğer değişkenler araştırma konusu edilmiştir (SEZGİN, 2005, s. 321).

Yöneticilerin bazen “insanlar her şeyden önemlidir” dedikleri duyulmaktadır. Şüphesiz bu doğrudur ve belirli bir sosyal yapı içinde çalışmalarını sürdüren işletme için insan faktörü, diğer üretim faktörlerinden daha özel bir yere sahiptir. Çünkü, insan üretkendir, tükettendir, işletmenin örgütsel yapısını şekillendiren veya değiştiren etken durumundadır. İşletmenin sosyal çevresi denebilecek dış ortamla ilgilenilmese bile, insan faktörünün örgüt içi ilişkiler açısından özel bir yeri vardır. Bir işletmenin sosyal yapısı ne ölçüde düzenli ise, işletme o ölçüde dengeli ve sürekli olacaktır (ERDOĞAN, 1994, s. 262-263).

Yönetim işinin temelinde de yine “insanlarla birlikte çalışarak” amaçları gerçekleştirmek vardır. Yani yönetici, bir organizasyon yapısı içinde, insanları harekete geçirecek, belli şekillerde davranmalarını sağlayacak ve bu şekildeki ortak gayretlerle amaçlar gerçekleştirilecektir. Yöneticinin başarısı ve o organizasyondaki geleceği, bunu başarma derecesine bağlıdır. İnsanların davranışları söz konusu olunca, doğal olarak insanın sahip olduğu özellikler kadar (genetik özellikler), çocukluk ve yetişme

dönemlerindeki ortamlar ve özellikleri (aile-çevre-okul vs.), bu dönemlerde kazanılan davranış özellikleri, değer yargıları ve kısaca dünya görüşleri (olaylara bakış ve değerlendirme tarzları-paradigmalar olan) önemli hale gelmektedir. Bir insan bir işletme organizasyonunda çalışmaya başladığı zaman, esasen bu anlamda davranış kalıpları oluşmuş, dünya görüşü ve değer yargıları yerleşmiş, yaşam tarzı ve hedefleri belirlenmiş olarak başlamaktadır (KOÇEL, 2007, s. 381-382).

Bahsetmiş olduğumuz ÖVD'nin gösterilmesini cesaretlendiren bireysel ve örgütsel özellikler içerisinde kişilik özelliklerinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Kişilik, kişinin ve çevresindeki kişilerle ilişkisinin özelliğini yansıtan uyum yolları, savunma mekanizmaları ve davranış şekilleri olarak tanımlanabilir. Kişiliği belirleyen faktörler; dış görünüm, faaliyet alanındaki rolü, bireyin zeka, enerji, arzu, ahlak gibi potansiyel yetenekleri ve kişinin yaşadığı toplumsal ortamdan etkilendiği özellikler olarak sayılabilir. Birey sahip olduğu özelliklere dayanarak, kendini başkalarından ayırt eden öğeleri ortaya koyar. İşe başvuran adayların, kişilik açısından işe uygunluğunu araştırmak amacıyla çeşitli geliştirilmiş kişilik testleri uygulanmaktadır. Geçmişte kişilik testlerinin, bireyin işteki performansını tahmin edebilme gücü düşüktü. Ancak günümüzde, dikkatlice seçilmiş, işin gerekleri ile mantıklı bir bağlantısı olan kişilik testlerinin, bireyin işteki başarısı hakkında bir bilgi verebileceği kanıtlanmıştır (SABUNCUOĞLU, 2005, s. 103-104).

Anlatılanlar ışığında bu araştırmanın amacı yöneticilerce önemi göz ardı edilemeyecek “insan” faktörünün ayrılmaz parçası olan kişilik özelliklerinin, örgütün etkinliğini sağlaması nedeniyle işgörenlerden beklenen bir davranış şekli olan ÖVD'nin boyutlarına etkisini test etmektir. Böyle bir ilişki yapısının modellenmesi, örgütlere konuyu bilimsel bir yaklaşımla ele alarak, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının altında yatan kişilik özelliklerini anlama ve böylece uygun özelliklere sahip kişilerin istihdamlarının sağlanması konusunda başarılı politikalar üretme imkanı verecektir.

33. Araştırmanın Metodolojisi

330. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın sınırlılıkları doğrultusunda ana evren, Trabzon, Giresun ve Rize merkez ilçelerinde faaliyet göstermekte olan bankalardan oluşturulmuştur. Türkiye Bankalar Birliği internet sitesinden alınan bilgilere göre, Trabzon merkez ilçede 18, Giresun merkez ilçede 14 ve Rize merkez ilçede 14 banka bulunmaktadır. Toplamda bulunan bu 46 bankadan Trabzon merkez ilçede 15, Giresun merkez ilçede 5 ve Rize merkez ilçede 5 olmak üzere 25 tanesinde anket uygulaması yapmak mümkün olmuştur.

Çalışanların vatandaşlık davranışına ilişkin ölçeklerin kime uygulanması gerektiği konusu ile ilgili literatür araştırılmış ve bazı araştırmaların veri kaynakları incelenmiştir. Elde edilen bulgular amir değerlendirmeleri ile kişisel değerlendirmelerin geçerlik ve güvenilirlik yönünden birbirinden belirgin olarak farklı olmadığını ortaya koymaktadır. İncelen literatür ve bankalarda yönetici konumundaki kişilerin personelleri hakkında bir üçüncü kişiye bu şekilde bir değerlendirme yapmaya istekli olmamaları bizim de çalışmamızda veri kaynağı olarak kişilerin kendilerini kullanmamıza neden olmuştur.

Veri toplama aşamasında; örnekleme dahil edilen bankaların yöneticilerinden izinler alınarak, 250 çalışana anket formu dağıtılmıştır. Söz konusu personelin yoğun çalışma koşulları nedeni ile veri toplama aşaması üç ay sürmüştür ve 27 adet anket eksik ve/veya tutarsız doldurulmuştur. Bahsedilen kısıtlar çerçevesinde ;veri toplama aşaması sonucunda toplam, 223 adet çalışan ankete dahil edilmiştir.

331. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmanın en önemli aşamalarından biri de veri ve bilgi toplama yöntem ve aracının seçilmesidir. Sosyal konularda yapılan araştırmaların veri kaynağı insandır ve onlardan doğrudan bilgi alma yöntemlerinden biri de anket yöntemidir. Anket yöntemi, birinci elden yani birincil kaynaktan veri toplama biçimidir (ÖZDAMAR ve diğerleri, 1999, s. 81). Bu çalışmada da veri toplama aracı olarak, standart veri elde etme ve buna bağlı üstün veri analizi sunma özelliklerinden dolayı anket yöntemi kullanılmıştır (OKAN, 2008, s. 89).

Anket formunda üç grup soru yer almıştır. 1. grup cevaplayıcıların demografik ve ekonomik özelliklerini, 2. grup örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve 3. grup ise kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla kullanılmıştır. Cevaplayıcıların ÖVD ve kişilik özellikleri ile ilgili ifadelere katılma dereceleri 5’li likert ölçeği (5=Tamamen katılıyorum, 1=Tamamen katılmıyorum) ile ölçülmüştür. Bu ölçeğin kullanılmasındaki amaç belirli tutumların yoğunluğunu derecelendirmektir.

İşbaşı, Podsakoff ve MacKenzie’nin geliştirdikleri ÖVD ölçeği ile Moorman ve Blakely’nin geliştirdikleri ÖVD ölçeği arasında karşılaştırmalar yaptığı araştırmasının sonucunda önemli bulgular elde etmiştir. Yapılan analizler, Podsakoff ve MacKenzie’nin geliştirdikleri ölçekteki faktörlerin, vatandaşlık davranışı boyutlarını diğer ölçeğe göre daha iyi temsil ettiğini ortaya koymaktadır. Moorman ve Blakely’nin geliştirdikleri ölçekten farklı olarak değişik kültürlerde denenmiş ve uygun geçerlilik ve güvenilir iç tutarlılık değerlerine ulaşılmıştır. Bu nedenlerle bu çalışmada Podsakoff ve MacKenzie’nin Organ’ın boyutlarını temel alarak geliştirdikleri ölçeğin kullanılması uygun bulunmuştur (İŞBAŞI, 2000, s. 99). Anketin ikinci bölümünü oluşturan ÖVD boyutlarından diğerlerini düşünme boyutunu 6 , vicdanlılık boyutunu 7, nezaket boyutunu 9 sportmenlik boyutunu 4 ve erdemlilik (sivil erdem) boyutunu 8 soru temsil etmektedir.

Araştırma kapsamında cevaplayıcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Goldberg (1990) tarafından geliştirilmiş olan “Beş Faktör Kişilik Envanteri” değişkenleri kullanılmıştır. Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengelilik, gelişime açıklık şeklinde adlandırılan beş boyut, her biri için 10’ar soru olmak üzere toplam 50 soru ile temsil edilmektedir.

Araştırma öncesinde yapılan pilot çalışmada 35 çalışandan oluşan örnek kitleye her iki ölçekte uygulanmıştır. Güvenilirlikle ilgili olarak ÖVD ölçeği için Cronbach alpha değeri 0,83, kişilik özellikleri ölçeği için ise 0,70 bulunmuştur. Değerler yeterli görüldüğü için ölçeklerin araştırmaya uygun olduğu düşünülmüştür.

332. Verilerin Analizi ve Bulgular

3320. Faktör Analizi Sonuçları ve Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Faktör analizi, veriler arasındaki ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan bir çok değişkenli istatistiksel analiz türüdür. Faktör analizinin amacı esas olarak değişkenler arasındaki karşılıklı bağımlılığın kökenini araştırmaktır (KURTULUŞ, 2004, s. 397-398). İşbaşı, Podsakoff ve MacKenzie, Moorman ve Blakely'nin literatürde sıkça rastlanan ÖVD ölçeklerini karşılaştırdığı araştırmasının sonucunda Podsakoff ve MacKenzie'nin elde ettiği faktör yapısına uygun bir yapıya ulaşmıştır. Moorman ve Blakely'nin geliştirdikleri ölçeğe uygulanan faktör analizinde ise anlamlı bir faktör yapısına ulaşamamıştır. Bizim çalışmamızda da yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen dört faktörün, Organ'ın tanımladığı ve ölçeğin dayandırıldığı ÖVD boyutlarıyla yani yardımseverlik (özgecilik), nezaket, vicdanlılık, sportmenlik, erdemlilik (sivil erdem) boyutlarıyla tutarlı bir biçimde oluştuğu görülmektedir. Güvenilirlik analizinin varsayımları gereği ölçeğin toplanabilirlik özelliğini bozan ve faktör analizi sonucunda faktör yükleri .30'un altında olan sorular ölçekten çıkarılmıştır. Bu açıklamalar doğrultusunda sportmenlik boyutundan 1, vicdanlılık boyutundan 1 ve nezaket boyutundan 3 soru ölçekten çıkarılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişken seti 29 soru ile temsil edilmiştir. Oluşan dört faktör Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo : 4
Çalışmada Kullanılan ÖVD Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Sorular	Yardımsverlik-Nezaket	Erdemlilik	Vicdanlılık	Sportmenlik
soru 10	,833			
soru 23	,793			
soru 24	,790			
soru 12	,779			
soru 8	,767			
soru 26	,743			
soru 17	,732			
soru 14	,701			
soru 13	,660			
soru 16	,623			
soru 19	,468			
soru 34		,841		
soru 35		,834		
soru 39		,804		
soru 33		,771		
soru 41		,736		
soru 40		,730		
soru 38		,690		
soru 36		,689		
soru 31			,802	
soru 37			,755	
soru 32			,711	
soru 27			,695	
soru 21			,652	
soru 18			,528	
soru 30				,771
soru 20				,746
soru 29				,722
soru 22				,590
Faktör Öz Değeri	9,745	3,807	2,513	1,942
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	32,483	12,689	8,378	6,473
Açıklanan Toplam Varyans (%)	60,023			
Testler	Kaiser-Meyer-Olkin test (KMO): ,903 Bartlett's Test of Sphericity : 3881,821 (P= ,000)			
Cronbach Alfa (α) Katsayısı	,92	,85	,74	,93

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranının 0.5'in üzerinde olması gerekir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir (KALAYCI, 2006, s. 322). ÖVD davranışı ölçeği için bulduğumuz KMO: 0.90 değeri veri setimizin faktör analizi için yeterliliğinin mükemmel derecede olduğunu göstermektedir. Barlett testi, korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek korelasyonlar olduğu olasılığını test eder (KALAYCI, 2006, s. 322). Barlett testi için $P < 0,05$ örnek sayımızın yeterli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında cevaplayıcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla kullanılan Goldberg'in "Beş Faktör Kişilik Envanteri" de envantere konu olan beş faktöre (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık) uygun bir faktör yapısı göstermiştir. Ölçeğin toplanabilirlik özelliğini bozan ve faktör analizi sonucunda faktör yükleri .30'un altında olan 3 soru uyumluluk, 1 soru dışadönüklük, 1 soru gelişime açıklık ve 2 soru duygusal denge boyutlarından çıkarılmış ve kişilik özellikleri ölçeği 39 soru ile temsil edilmiştir. Oluşan beş faktör tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo: 5
Çalışmada Kullanılan Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Sorular	Sorumluluk	Gelişime açıklık	Duygusal denge	Uyumluluk	Dışadönüklük
soru 65	,787				
soru 66	,737				
soru 67	,735				
soru 63	,730				
soru 64	,725				
soru 68	,719				
soru 71	,684				
soru 69	,662				
soru 70	,650				
soru 62	,603				
soru 84		,860			
soru 88		,807			
soru 86		,794			
soru 85		,787			
soru 87		,766			
soru 83		,757			
soru 82		,700			
soru 91		,567			
soru 90		,438			
soru 76			,807		
soru 75			,755		
soru 77			,746		
soru 78			,682		
soru 79			,672		
soru 80			,663		
soru 81			,661		
soru 74			,660		
soru 53				,858	
soru 56				,809	
soru 54				,741	
soru 57				,709	
soru 60				,635	
soru 52				,606	
soru 58				,597	
soru 47					,802
soru 51					,769
soru 50					,720
soru 49					,705
soru 48					,705
Faktör Özdeğeri	8,712	4,975	4,301	3,012	1,754
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	22,337	12,757	11,028	7,724	4,498
Açıklanan Toplam Varyans (%)	58,346				
Testler	Kaiser-Meyer-Olkin test (KMO): ,831 Bartlett's Test of Sphericity: ,5216,169 (P= ,000)				
Cronbach Alfa (α) Katsayısı	,86	,91	,90	,87	,86

Kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan ölçeğinin KMO: 0.83 değeri veri setinin faktör analizi için çok iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett'in küresellik testinde $P < 0,05$ olması da yine örneğin yeterli olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik kavramı yapılan her ölçüm için gereklidir, çünkü güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derecede yansıttığını ifade eder. Güvenilirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil eder (KALAYCI, 2006, s. 403). Güvenilirlik kelimesinin bir diğer anlamı, elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmasıdır. İstatistiksel güvenilirlik, sonuçların şansa bağlı olmadığına işaret eder. Çıkan sonuçlar tesadüf eseri değildir (ŞENCAN, 2005, s. 16). Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir (KALAYCI, 2006, s. 403). Ölçüm araçlarının güvenilirliğini saptamak için çeşitli yöntemler mevcuttur. Güvenilirlik analizinde kullanılan modellerden biri olan Alfa (α) modeli yöntemi ile hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı, istatistik temelleri tutarlı ve tüm soruları dikkate alarak hesapladığından, genel güvenlik yapısını diğer katsayılara göre en iyi yansıtan katsayıdır (ÖZDAMAR, 2002, s. 662). Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları ve istatistikleri tablo 4 ve 5'te özetlenmiştir.

Tablo 4 ve 5'te yer alan istatistikler yorumlandığında, her iki ölçek için elde edilen Cronbach's alpha katsayılarının ideal değer olarak kabul edilen 0,70 düzeyinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için 0,91 ve kişilik özellikleri ölçeği için 0,90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alpha değerleri her iki ölçeğin alt boyutları için de yine 0,70 düzeyinin üzerindedir.

3321. Regresyon Analizi

Basit doğrusal regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (KALAYCI, 2006, s. 199).

Geliştirilen hipotezlerin testine yönelik analiz sürecinin ilk aşamasında kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Test edilen dört regresyon eşitliğinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmış ve beş kişilik özelliğinin bu boyutlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Tablo 6 kişilik özelliklerinin yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu üzerindeki etkisini test eden regresyon analizi sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo: 6

Yardımseverlik (Özgecilik)-Nezaket Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli

Bağımsız Değişkenler	Beta	SE	t	P
Sorumluluk	-,015	,060	-,279	,780
Yeniliğe açıklık	-,022	,058	-,397	,692
Duygusal denge	,033	,051	,625	,532
Uyumluluk	,673	,061	11,859	,000
Dışa dönüklük	,076	,045	1,283	,201
Adjusted R ²	,482			
F Model Değeri	42,064			,000

*Yardımseverlik (özgecilik)-Nezaket Bağımlı Değişkendir

Tablo 6’da özetlenen modelin F (42,064; P<0,05) istatistiği, modelin bütünsel anlamlılığına kanıt sağlamaktadır. Modelin %48 olarak hesaplanan açıklayıcılık gücü ise, yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutundaki değişimin %48’lik kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin beta katsayılarına ait t istatistikleri yorumlandığında kişilik özelliklerinden sadece uyumluluk ($\beta=0,67$, P<0,05) yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

H₁ hipotezinde dışadönüklük ($\beta=0,07$, P>0,05) ile yardımseverlik (özgecilik)-nezaket arasında pozitif ilişki olduğu ifade edilmiştir. Tablo 6’da oluşturulan regresyon modelinin ise böyle bir ilişkiyi desteklemediği görülmektedir. H₄ hipotezinde de uyumluluk ile yardımseverlik (özgecilik)-nezaket arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre de uyumluluk özelliğinin ($\beta=0,67$, P<0,05) yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Sorumluluk ($\beta=$ -

0,01, $P > 0,05$) ile yardımseverlik (özgecilik)-nezaket arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirten H_5 hipotezi, analiz sonuçlarına göre bu ilişki açısından desteklenmemiştir.

Tablo: 7

Vicdanlılık Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli

Bağımsız Değişkenler	Beta	SE	t	P
Sorumluluk	,527	,063	9,131	,000
Yeniliğe açıklık	,173	,060	2,838	,005
Duygusal denge	-,054	,053	-,925	,356
Uyumluluk	,152	,064	2,473	,014
Dışa dönüklük	-,216	,048	- 3,382	,001
Adjusted R ²	,389			
F Model Değeri	29,097			,000

*Vicdanlılık Bağımlı Değişkendir

Tablo 7’de özetlenen modelde de yine F (29,097; $P < 0,05$) değeri modelin bütünsel anlamlılığına kanıt sağlamaktadır. Modelin %39 olarak hesaplanan açıklayıcılık gücü ise, vicdanlılık boyutundaki değişimin %39’luk kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin beta katsayılarına ait t istatistikleri sonuçlarına göre, sorumluluk ($\beta=0,53$, $p < 0,05$), yeniliğe açıklık ($\beta=0,17$, $p < 0,05$) ve uyumluluk ($\beta=0,15$, $p < 0,05$) özellikleri vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahipken, dışadönüklük ($\beta= -0,22$, $p < 0,05$) özelliği, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H_1 hipotezinde dışadönüklük özelliği ile vicdanlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Analiz sonuçları da dışadönüklük özelliğinin ($\beta= -0,22$, $p < 0,05$), vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. H_5 de belirtilen sorumluluk ($\beta=0,53$, $p < 0,05$) ile vicdanlılık arasındaki pozitif ilişki kurulan model ile desteklenmiştir.

Tablo: 8
Sportmenlik Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli

Bağımsız Değişkenler	Beta	SE	t	P
Sorumluluk	,353	,082	5,656	,000
Yeniliğe açıklık	-,055	,079	-,829	,408
Duygusal denge	,302	,070	4,835	,000
Uyumluluk	,081	,084	1,212	,227
Dışa dönüklük	,147	,062	2,130	,034
Adjusted R ²	,287			
F Model Değeri	18,778			,000

*Sportmenlik Bağımlı Değişkendir

Tablo 8’de F (18,778, $P<0,05$) değeri anlamlı bulunduğu için modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklayıcılık gücü %29’dur. Sportmenlik boyutundaki (bağımlı değişken) %29’luk değişim modele dahil ettiğimiz kişilik özellikleri (bağımsız değişken) tarafından açıklanmaktadır. Tablo 8’den elde edilen sonuçlara göre, sorumluluk ($\beta=0,35$, $p<0,05$), duygusal denge ($\beta=0,30$, $p<0,05$) ve dışa dönüklük ($\beta=0,15$, $p<0,05$) özellikleri, sportmenlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

H₁ hipotezinde yer alan dışadönüklük ($\beta=0,15$, $p<0,05$) ile sportmenlik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ifadesini analiz sonuçları doğrular niteliktedir. H₄’de belirtilen uyumluluk ($\beta=0,08$, $P>0,05$) ile sportmenlik arasındaki pozitif ilişki ise analiz sonuçlarına göre desteklenmemiştir. Duygusal dengelik kişilik özelliği ($\beta=0,15$, $p<0,05$) ile sportmenlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki H₇ hipotezi analiz sonuçlarına göre desteklenmiştir.

Tablo: 9**Erdemlilik (Sivil Erdem) Boyutu ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli**

Bağımsız Değişkenler	Beta	SE	t	P
Sorumluluk	,086	,069	1,528	,128
Yeniliğe açıklık	,439	,066	7,366	,000
Duygusal denge	,039	,058	,698	,486
Uyumluluk	,362	,070	6,016	,000
Dışa dönüklük	-,027	,052	-,426	,670
Adjusted R ²	,417			
F Model Değeri	32,571			,000

*Erdemlilik (sivil erdem) Bağımlı Değişkendir

Tablo 9’da özetlenen modelin F (32,571; P<0,05) istatistiği modelin bütünsel anlamlılığına kanıt sağlamaktadır. Modelin %42 olarak hesaplanan açıklayıcılık gücü ise, erdemlilik (sivil erdem) boyutundaki değişimin %42’lik kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin beta katsayılarına ait t istatistikleri yorumlandığında kişilik özelliklerinden yeniliğe açıklık ($\beta=0,44$, $p<0,05$) ve uyumluluk ($\beta=0,36$, $p<0,05$) özelliklerinin erdemlilik (sivil erdem) boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

H₁ hipotezinde dışadönüklük özelliği ile erdemlilik (sivil erdem) boyutu arasında pozitif ilişki olduğunu ileri süren bir ifade bulunmaktadır ancak yapılan analiz sonuçlarına göre, dışadönüklük ($\beta= -0,02$, $P>0,05$) ile erdemlilik (sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. H₅ hipotezinde sorumluluk kişilik özelliği ($\beta=0,08$, $P>0,05$) ile erdemlilik (sivil erdem) arasında pozitif ilişki olduğu ifadesi için yapılan analiz sonuçlarına göre de iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Gelişime açıklık kişilik özelliği ($\beta=0,44$, $p<0,05$) ile erdemlilik (sivil erdem) boyutu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki H₆ hipotezi ise desteklenmiştir.

3322. Demografik Bulgular

ÖVD ve Kişilik Özellikleri anketleri uygulanırken çalışanlara ait bazı demografik özellikler de tespit edilmiştir. Bunlar ÖVD ve kişilik değerlemesi yapılan çalışanların cinsiyeti, yaşları, medeniyet ve eğitim durumları, kıdem yılı ve aylık ortalama gelirleridir.

Tablo: 10
Demografik Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cinsiyet				
Bay	114	51,1	51,1	51,1
Bayan	109	48,9	48,9	100,0
Yaş Grupları				
20-29	97	43,5	43,5	43,5
30-39	81	36,3	36,3	79,8
40-49	28	12,6	12,6	92,4
50-59	17	7,6	7,6	100,0
Medeniyet Durumu				
Evli	102	45,7	45,7	45,7
Bekar	110	49,3	49,3	95,1
Dul	11	4,8	4,8	100,0
Eğitim Durumu				
Ortaokul	1	,4	,4	,4
Lise	46	20,6	20,6	21,1
Üniversite	163	73,1	73,1	94,2
Yüksek Lisans	13	5,8	5,8	100,0
Kıdem Yılı				
5 ve daha az	127	57,0	57,0	57,0
6-11	55	24,7	24,7	81,6
12-17	13	5,8	5,8	87,4
18-23	20	9,0	9,0	96,4
24 ve daha fazla	8	3,6	3,6	100,0
Aylık Ortalama Gelir Dağılımı				
500 TL ve daha az	3	1,3	1,3	1,3
501-1000 TL	59	26,5	26,5	27,8
1001-1500 TL	98	43,9	43,9	71,7
1501-2000 TL	42	18,8	18,8	90,6
2001 ve daha fazla	21	9,4	9,4	100,0

Demografik özellikler açısından tamamen tesadüfen oluşturulan örnek kitlenin % 51,1'ini baylar, % 48,9'unu bayanlar oluşturmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak cinsiyet açısından hemen hemen eşit bir dağılım olduğu söylenebilir. Yaş grupları arasında en fazla kişi % 43,5'le 20-29 yaş arasında toplanmaktadır ve bu durumun son yıllarda insan kaynakları politikası olarak bankalarda emekliliğini dolduran personelin emekli edilerek yerlerine genç personelin alınması nedeniyle oluştuğu düşünülebilir. Medeniyet durumları açısından da örnek kitlenin % 45,7'sinin evli, % 49,3'ünün bekar olarak tespit edilmesi, bu

iki grupta bulunan kişi sayılarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Öğrenim durumuna bakıldığında örnek içerisinde % 73,1’le en fazla üniversite mezununun bulunması da yine bankaların insan kaynakları politikaları gereği üniversite mezunu çalıştırmaya gösterdikleri özenden kaynaklanmaktadır. Kıdem yılına göre en fazla kişi % 57 ile 5 ve daha az grubunda bulunmaktadır. Kıdem yılı ile ilgili ulaşılan veri yaş gruplarındaki dağılım göz önüne alındığında beklenen sonucu vermiştir. Aylık ortalama gelir açısından değerlendirildiğinde, örnek kitlenin % 43,9’unun 1001-1500TL arasında gelir elde etmekte olduğu görülmüştür bu veri de bize banka çalışanlarının büyük bir kısmının bu gelir grubunda yer aldığını göstermektedir.

3323. T Testi

T testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. T testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler. T testinde kritik nokta iki’dir. T testi her zaman iki farklı ortalamayı ya da değeri karşılaştırır (KALAYCI, 2006, s. 74).

Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, bağımsız iki örnek t testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Tablo 11 bay ve bayanların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasındaki t testi sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo : 11
Cinsiyet ile ÖVD Arasındaki İlişki (t testi)

	Ortalamalar		Levene'nin Varyans Homojenliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi		
			F	P	t	df	P
Erdemlilik (sivil erdem)	Bay	3,98	2,188	,141	2,286	221	,023
	Bayan	3,75					
Sportmenlik	Bay	3,93	,189	,665	,173	221	,863
	Bayan	3,91					
Yardımseverlik-nezaket	Bay	3,79	5,753	,017	-,744	206,146	,461
	Bayan	3,86					
Vicdanlılık	Bay	4,04	,333	,564	,067	221	,947
	Bayan	4,03					

Tablo 11’de özetlenen sonuçlar yorumlandığında, bay ve bayanlar arasında sadece erdemlilik (sivil erdem) boyutunda anlamlı düzeyde ($t=2,286$; $P<0,05$) farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde bu farklılığın bayların daha yüksek erdemlilik (sivil erdem) ortalamasına (3,98) sahip olmasından kaynaklandığı söylenebilir. H_2 : Kadın çalışanlarla ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu arasında, erkekler çalışanlarla ise erdemlilik (sivil erdem) ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır hipotezi baylar için desteklenirken bayanlar için desteklenmemiştir bu nedenle H_2 ’nin kısmen desteklendiği söylenebilir.

3324. Anova Analizi ve Post Hoc Testi

Tek yönlü ANOVA en basit varyans analizidir. İki tane değişken vardır. Bunlardan birisi kategorik özellik gösteren bağımsız değişkendir ve diğeri de metrik özellik gösteren bağımlı değişkendir. Bağımsız değişken içerisinde iki veya daha fazla grup olabilir. Tek yönlü ANOVA, bu gruplara göre, bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığını test eder (KALAYCI, 2006, s.132).

Post Hoc testi, varyans analizi sonucunda eğer gruplar arasında bir fark bulunmuşsa, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için oldukça önemlidir. ANOVA tablosu, grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını genel olarak söylemektedir. 3 grup da olsa, 10 grup da olsa, bütün grup ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını test eder. Sadece iki grup arasında farklılık olsa ve diğerleri arasında olmasa, ANOVA “gruplar arasında farklılık vardır” sonucunu bize verecektir. Fakat farklılığın nereden kaynaklandığını, hangi gruplar arasında olduğunun sonuçlarını ancak Post Hoc testleri ile öğrenebiliriz (KALAYCI, 2006, s. 135).

Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının kıdem yılına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA analizi yapılmıştır.

Tablo : 12
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Yardımseverlik (Özgecilik)-Nezaket” Boyutu Anova
Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	SD (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	8,456	4	2,114	4,524	,002
	Gruplar İçi	101,852	218	,467		
	Toplam	110,308	222			

Tablo 12’de kıdem yılı değişkeninin yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu üzerinde herhangi bir farklılığa neden olup olmadığı incelenmiştir. Anova analizi sonuçlarına göre, kıdem yılı farklılıklarının yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını test etmek için ilk adımda Levene’nin varyans homojenliği testi uygulanmış ve bu test sonuçlarına göre eşit varyans varsayımı altında Duncan yöntemi uygulanarak Post-Hoc testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 13’te özetlenmiştir.

Tablo : 13
Kıdem Yılı ve Yardımseverlik (Özgecilik)-Nezaket Boyutu Post Hoc Testi

Kıdem Yılı	N	Subset for alpha=.05	
	1	2	1
12-17	13	3,0769	
24’ten fazla	8		3,7727
6-11	55		3,8446
5’ten az	127		3,8726
18-23	20		4,0318
Sis.		1,000	,307

Tablo 13’de özetlenen sonuçlar kıdem yılı 12-17 olan çalışanların diğer çalışanlardan daha düşük bir yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan diğer 4 grubun yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo : 14
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Erdemlilik (Sivil Erdem)” Boyutu Anova Analizi
Sonuçları

		Kareler Toplamı	SD (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	3,251	4	,813	1,409	,232
	Gruplar İçi	125,715	218	,577		
	Toplam	128,966	222			

Tablo 14’de kıdem yılı değişkeninin erdemlilik (sivil erdem) boyutu üzerinde herhangi bir farklılığa neden olup olmadığı incelenmiştir. Anova analizi sonuçlarına göre, kıdem yılı farklılıkları erdemlilik (sivil erdem) boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

Tablo : 15
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Sportmenlik” Boyutu Anova Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	SD (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	2,091	4	,523	,767	,548
	Gruplar İçi	148,637	218	,682		
	Toplam	150,728	222			

Tablo 15’de kıdem yılı değişkeninin sportmenlik boyutu üzerinde herhangi bir farklılığa neden olup olmadığı incelenmiştir. Anova analizi sonuçlarına göre, kıdem yılı farklılıkları sportmenlik boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

Tablo : 16
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı “Vicdanlılık” Boyutu Anova Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	SD (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	2,204	4	,551	1,198	,313
	Gruplar İçi	100,244	218	,460		
	Toplam	102,448	222			

Tablo 16’da kıdem yılı değişkeninin vicdanlılık boyutu üzerinde herhangi bir farklılığa neden olup olmadığı incelenmiştir. Anova analizi sonuçlarına göre, kıdem farklılıkları vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

Yapılan ANOVA analizleri sonucunda H_3 : Kıdem yılı artışıyla ÖVD'nin tüm boyutları (yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, vicdanlılık, sportmenlik, erdemlilik) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır hipotezinin desteklenmediği görülmektedir. Sadece kıdem yılı 12-17 olan çalışanların diğer çalışanlardan daha düşük bir yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir ancak bu durumun kıdem süresinin artışıyla ilgisi yoktur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkilerini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık, duygusal denge kişilik özelliklerinin çalışanların örgüt içinde sergiledikleri yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve erdemlilik (sivil erdem) boyutlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışma kapsamında banka personeli üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve beş kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları analiz edilmiştir.

Araştırmada öncelikle ölçeklere faktör analizi ve güvenilirlik analizleri uygulanmış ve güvenilirlik analizinin varsayımları gereği ölçeğin toplanabilirlik özelliğini bozan ve faktör analizi sonucunda faktör yükleri .30'un altında olan sorular ölçeklerden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda yardımseverlik (özgecilik) ve nezaket boyutları aynı faktör içinde yer almıştır. Literatürden elde edilen izlenime göre, bu boyutların benzer anlamlar ifade ettiği söylenebilir. Literatürde bu iki boyut, özgecilik boyutunun kişilere bir sorun ortaya çıktıktan sonra yardım etmeyi, nezaket boyutunun ise herhangi bir sorunun çıkmasını engelleyecek şekilde veya en azından etkisini azaltacak şekilde yardım etmeyi ifade ettiğini belirtilerek birbirlerinden ayrılmıştır. İŞBAŞI'nın (2000) çalışmasında olduğu gibi bizim çalışmamızda da birleşen bu iki boyuta yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ismi verilerek tek boyut gibi düşünülmüştür. Her iki ölçek için elde edilen Cronbach's alpha katsayılarının ideal değer olarak kabul edilen 0,70 düzeyinin üzerinde olması ölçeklerin araştırma için ideal olduklarını göstermiştir.

Kurulan regresyon modelleri aracılığıyla dışadönüklük kişilik özelliğinin hangi boyutları etkilediği araştırılmış ve dışadönüklüğün sadece sportmenlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Pozitif duygusallık içinde olan dışadönükler, küçük sorunları dert etmez ve zamanlarını şikayet ederek geçirmezler bu da bize çıkan sonucun öngörülebilir bir bulgu olduğunu gösterir. Dışadönüklük ile vicdanlılık boyutu arasında ise anlamlı ancak negatif bir ilişki olduğu da bir başka önemli bulgudur.

Aktif hayatları nedeniyle dışadönüklerin dakiklik ve devamlılık konusunda vicdanlılık boyutu seviyesinde bir hassasiyet göstermeleri beklenemez dolayısıyla bulunan negatif ilişki de beklenen bir sonuçtur. Bu regresyon modelinden anlaşıldığı üzere “H₁: Dışadönüklük kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, sportmenlik ve erdemlilik (sivil erdem) boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından vicdanlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Kadın ve erkek açısından ÖVD boyutlarını sergileme konusunda farklılık olup olmadığını anlamak için uygulanan t testinde sadece bayların daha yüksek erdemlilik (sivil erdem) ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Verilerin analizinde çıkan sonuçlara göre, “H₂: Kadın çalışanlarla ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu arasında, erkekler çalışanlarla ise erdemlilik (sivil erdem) ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Cinsiyet faktörüyle ilgili ulaşılan sonuçlar, erkeklerin kendilerini geliştirmek için daha çok çabaladıkları, görevleri ile ilgili olarak daha çok rol aldıkları şeklinde de özetlenebilir.

Kıdem yılı ile tüm ÖVD boyutları arasında ilişki arayan ANOVA analizleri sonucunda kıdem yılının sadece yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ile ilişkili olduğu görülmüştür. “H₃: Kıdemi yılı artışıyla ÖVD'nin tüm boyutları (yardımseverlik-nezaket, vicdanlılık, sportmenlik, erdemlilik) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” hipotezinde belirtildiği gibi kıdem yılı artışıyla ÖVD boyutlarını sergileme arsında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki yoktur. Analiz sonuçları kıdem yılı 12-17 olan çalışanların diğer çalışanlardan daha düşük bir yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutu ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen sonuçlara göre ise uzun süre bir örgütte çalışan bireyler ortaya çıkan sorunlarla gerginliğe yol açmadan mücadele edebilmekte, örgüt için sorumluluk duyguları artmakta ve fazladan gönüllü görevler almaktadırlar. Kıdem yılı artışıyla bu davranışların artmakta olması, çıkan sonucun tesadüfi olarak ortaya çıktığı düşüncesine neden olmaktadır.

Çalışmada yapılan veri analizleri sonucunda uyumluluk kişilik özelliğinin yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, vicdanlılık ve erdemlilik (sivil erdem) boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece “H₄: Uyumluluk

(yumuşak başlılık) kişilik özelliği ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)- nezaket ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Hipotezde önerilmeyen uyumluluk-vicdanlılık ilişkisinin tesadüfi bir sonuç olduğu düşünülmektedir çünkü diğer çalışanlarla iyi anlaşan, sıcakkanlı yani uyumlu kişilerin olumsuz koşullarda bile işe devamlılık gösterme, görevlerini gerekenin üstünde bir dikkatle yerine getirme gibi konularda vicdanlılık boyutu düzeyinde hassas olmaları kadar olamamaları da mümkündür. Literatür taraması sırasında karşılaşılmayan bir başka bulgu da uyumluluk-erdemlilik (sivil erdem) arasındaki pozitif yönlü ilişki olmuştur. Erdemlilik (sivil erdem) tanımında yer alan ‘örgütteki değişimlere uyum gösterme’ kavramı ayrıntılı düşünüldüğünde uyumluluğun erdemlilik (sivil erdem) boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olması beklenilebilecek olan bir sonuçtur dolayısıyla bu ilişkinin hipotezde yer almış olması gereken bir öneri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada yapılan veri analizlerinden çıkan bir başka sonuç ise, sorumluluk kişilik özelliğinin vicdanlılık ve sportmenlik boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğudur ve bu sonuçtan “H₅: Sorumluluk (öz denetim) ile ÖVD boyutlarından yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, vicdanlılık ve erdemlilik (sivil erdem) boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezinde sadece sorumluluk-vicdanlılık ilişkisinin desteklendiği ve sorumluluğun erdemlilik (sivil erdem) ve yardımseverlik (özgecilik)-nezaket boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını görebiliriz. Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan ve beklenmeyen başka bir sonuçta sorumluluk özelliğinin sportmenlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olmasıdır. Başarı kazanma güdüsüne sahip, dikkatli, temkinli, sorumluluğun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikleri taşıyan sorumlu kişilerin ortaya çıkan olumsuz durumlarda sorunları daha az büyüten davranışlar sergileyebilmeleri beklenen bir durum değildir. Bu kişilerin kendilerine düşen görevleri eksiksiz yapmaya çalışan kişiler oldukları düşünüldüğünde mükemmeliyetçiliğe yakın bir ortam oluşmasını beklemeleri de kaçınılmazdır ve beklentileri nedeniyle küçük hataları bile görmezden gelememe olasılıkları da yüksektir.

Çalışmadan çıkan bir başka sonuç ise, gelişime açıklık kişilik özelliğinin erdemlilik (sivil erdem) ve vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olmasıdır. Bu sonuçlar “H₆: Yeniliklere açıklık (gelişime açık) ile ÖVD boyutlarından erdemlilik

(sivil erdem) boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Hipotez de yer almayan ancak analiz sonucunda ulaşılan bir başka sonuç ise, gelişime açıklık ile vicdanlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu yönündedir. Kurallar konusunda esnek, deneyimlere karşı ilgili, hayal güçleri güçlü, öğrenmeye meraklı ve açık görüşlü olan gelişime açık kişilerin işe devamlılık, dakiklik, dinlenme zamanlarını etkin kullanma, görevin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içeren vicdanlılık boyutunu sergilemeleri kadar sergilememeleri de beklenebilecek bir sonuçtur dolayısıyla bu yönde çıkan sonucun anlamlı olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

Duygusal açıdan dengeli ve yaşam doyumları yüksek olan kişilerin sorunlarla gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etmeleri ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanmaları daha önce konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi beklenen bir durumdur. Bu doğrultuda oluşturulan “H₇: Duygusal istikrarlılık ile ÖVD boyutlarından sportmenlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada sadece tek sektörün örnek olarak seçilmesi sonuçların o sektöre özgü olmasına neden olabilir. Seçilen sektörde özel banka – kamu bankası ayrımının göz ardı edilmiş olması da yine bir başka kısıt olarak düşünülebilir. Veri kaynağı olarak amir, çalışma arkadaşı ve kişinin kendisi olmak üzere üç kaynağın kullanılması ideal olan bir durumdur ancak çeşitli nedenlerle sadece kişinin kendisinden bilgi alınabilmiştir. Tüm bu kısıtlar değerlendirildiğinde bundan sonra yapılacak çalışmaların daha geniş kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bir çok sektörün çalışmaya dahil edilmesi gibi önerilerde bulunulabilir böylece sonuçlar açısından da genellenebilirlik sağlanmış olur. Ayrıca ÖVD’yi etkileyen özellikle örgütsel vizyon, karara katılım, stres, çatışma gibi literatürde ÖVD ile ilişkisi sıkça aranmayan faktörlerden bir veya bir kaçını eklenerek ilişki aranmasına ve karşılaştırmalar yapılmasına ağırlık verilebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Kitaplar

- ÇETİN, Münevver : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Nr.688, Ankara, 2004.
- ERDOĞAN, İlhan : İşletmelerde Davranış, 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Nr.498, İstanbul, 1994.
- EREN, Erol : Yönetim ve Organizasyon, 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Nr.401, İstanbul, 1998.
- FEIST, Jess
FEIST, Gregory J. : Theories of Personality, Sixth Edition, The McGraw-Hill Companies, Singapore, 2006.
- GÜNEY, Salih : Davranış Bilimleri, 3 Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Nr.178, Ankara, 2006.
- KALAYCI, Şeref : SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.
- KOPTAGEL, Günsel : Davranış Bilimleri, 4. Baskı, Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul, 2001.
- KÖKNEL, Özcan : Kişilik, 15. Basım, Akdeniz Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- KURTULUŞ, Kemal : Pazarlama Araştırmaları, 7. Baskı, Literatür Yayınları, İstanbul, 2004.

- MORRIS, Charles G. : Psikolojiyi Anlamak, Çev: Adnan ERKUŞ ve diğeri, 1. Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları Nr. 23, Ankara, 2002.
- ÖZDAMAR, Kazım ve diğeri : Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1999.
- ÖZKALP, Enver ve diğeri : Davranış Bilimlerine Giriş, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2003.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat : İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Alfa Aktüel Basım Yayım, Bursa, 2005.
- ŞİLAH, Mehmet : Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- ŞENCAN, Hüner : Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- ŞİMŞEK, Şerif M. : Yönetim ve Organizasyon, 7. Baskı, Günay Ofset, Konya, 2002.
- ŞİMŞEK, Şerif M.
AKGEMCİ, Tahir
ÇELİK, Adnan : Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 3. Baskı, Yaşar Ofset, Ankara, 2003.

TÜRKEL, Asuman : İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri ile Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama, Marmara Üniversitesi İİBF Yayınları Nr.394, İstanbul, 1992.

USAL, Alparslan

KUŞLUVAN, Zeynep : Davranış Bilimleri, 5. Basım, Meta Basım Matbaacılık, İzmir, 2006.

ÜNLÜ, Sezen

: Psikoloji, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Nr.710, Eskişehir, 2001.

YANBASTI, Gülgün

: Kişilik Kuramları, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990.

ZEL, Uğur

: Kişilik ve Liderlik, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.

b. Makale ve Bildiriler

ACAR, Zafer A.

: “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7(1) (2006), ss.1-14.

AKTAN, Coşkun Can

: “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Erdemlilik (sivil erdem), Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, **Mercek Dergisi**, (Ekim 2006), ss. 1-13.

ARSLANTAŞ, Cüneyt

PEKDEMİR, Işıl

: “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 7, Sayı: 1 (2007), s.261-286.

- ASLAN, Şebnem : “Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda Çalışma Yılı ve Ücret Değişkenlerinin Rolü”, **Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt. 6, Sayı: 1 (2009), ss.256-275.
- BASIM, Nejat H.
ŞEŞEN, Harun : “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 61, Sayı: 4 (2006), ss.83-102.
- BATEMAN, Thomas S.
ORGAN, Dennis W. : “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, **Academy of Management Journal**, Vol. 26, No. 4 (December 1983), pp.587-595.
- BATIGÜN, Ayşegül
ŞAHİN, Nesrin H. : “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 17 (1) (2006), ss.32-45.
- BHATNAGAR, Jyatsna
SANDHU, Sheetal : “Psychological Empowerment Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in ‘it’ Managers: A Talent Retention Tool”, **Indian Journal of Industrial Relations**, Volume 40, Number: 4 (2005), pp.449-465.
- BOLINO, Mark C. : “Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?”, **Academy of Management Review**, Vol. 24, No. 1 (1999), pp.82-98.

- BULUÇ, Bekir : “Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 6(4) (2008), ss.571-602.
- CHIEN, Min-Huei : “An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Employee’s Personality and Organizational Citizenship Behaviors”, **The Journal of American Academy of Business**, 5(1/2) (September 2004), pp.428-431.
- DEWETT, Todd
DENISI, Angelo S. : “What Motivates Organizational Citizenship Behaviours? Exploring the Role of Regulatory Focus Theory”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 16(3) (2007), pp.241-260.
- ELANAIN, Hossan M.
Abu : “The Five Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates”, **Sam Advanced Management Journal**, (2007), pp.47-57.
- ERASLAN, Levent : “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”, **Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi**, 1(1) (2004), ss. 1-32.
- ERDEM, Ramazan : “Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2(2) (2007), ss. 63-79.
- ERGÜL, Hüseyin Fazlı : “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 4, Sayı: 14 (Güz 2005), ss.67-79.

FARH, Jing-Lih

ZHONG, Chen-Bo

ORGAN, Dennis W. : “Organizational Citizenship Behavior in the People’s Republic of China”, **Organization Science**, Vol. 15, No. 2 (March-April 2004), pp.241-253.

FARH, Jing-Lih

PODSAKOFF, Philip M.

ORGAN, Dennis W : “Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction”, **Journal of Management**, Vol, 16, No. 4 (1990), pp.705-721.

FARRELL, Sara K.

FINKELSTEIN, Lisa M. : “Organizational Citizenship Behavior and Gender: Expectations and Attributions for Performance”, **North American Journal of Psychology**, Vol. 9, No. 1 (2007), pp.81-96.

GÜRBÜZ, Sait

YÜKSEL, Murad

: “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(2) (2008), ss.174-190.

GOLDBERG, Lewis R.

: “An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure”. **Journal of Personality and Social Psychology**, 59 (6) (December 1990), pp. 1216-1229.

GOLDBERG, Lewis R.

: “The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure”, **Psychological Assessment**, Vol. 4, No. 1 (1992), pp.26-42.

JUDGE, Timothy A.

HELLER, Daniel

MOUNT, Michael K. : “Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 87, No. 3 (June 2002), pp.530-541.

KARABEY, Canan Nur

İŞCAN, Ömer Faruk

: “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt. 21, Sayı: 2 (2007), ss.231-241.

KONOVSKY, M.

ORGAN, D.

: “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 17 (1996), pp.253-266.

LEPINE, Jeffrey A.

EREZ, Amir

JOHNSON, Diane E.

: “The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 87, No.1 (2002), pp.52-65.

LIN, Chien-Peng

HUNG, Wei-Ting

CHIU, Chou-Kong

: “Being Good Citizens: Understanding a Mediating Mechanism of Organizational Commitment and Social Network Ties in OCBs”, **Journal of Business Ethics**, 81 (Springer 2007), pp.561-578.

MOORMAN, Robert H.

NIEHOFF, Brian P.

ORGAN, Dennis W. : “Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol. 6, N0. 3 (1993), pp.209-225.

MUSHONGA, Shingirayi

M.

TORRANCE, Christopher

G. : “Assessing The Relationship Between Followership and The Big Five Factor Model of Personality”, **Review of Business Research**, Volume 8, Number 6 (2008), pp.185-193.

NEUMAN, George A.

KICKUL, Jill R. : “Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality”, **Journal of Business and Psychology**, Vol. 13, No. 2 (Winter 1998), pp.263-279.

NIGG, Joel T ve diğ erleri : “Big Five Dimensions and ADHD Symptoms: Links Between Personality Traits and Clinical Symptombs”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 83, No. 2 (2002), pp.451-469.

ORGAN, Dennis W. : “Personality and Organizational Citizenship Behavior”, **Journal of Management**, Vol. 20, No. 2 (1994), pp.465-478.

ORGAN, Dennis W.

LINGL, Andreas : “Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior”, **The Journal of Social Psychology**, 135 (3) (1995), pp.339-350.

ÖZDEVECİOĞLU,

Mahmut : “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 19 (Temmuz-Aralık 2002), ss.115-134.

PENNER, Louis A.

MIDILLI, Alison R.

KEGELMEYER, Jill : “Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior”, **Human Performance**, 10(2) (1997), pp.111-131.

PODSAKOFF, Philip M

ve diğerleri

: “Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, **Journal of Management**, Vol, 26, No. 3 (2000), pp.513-563.

PURNOVA, Radostina K.

BONO, Jayce E.

DZIEWECZYNSKI,

Jessica

: “Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance”, **Human Performance**, 19(1) (2006), pp.1-22.

- SEZGİN, Feridun : “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt. 25, Sayı: 1 (2005), ss.317-339.
- SOMER, Oya
KORKMAZ, Mediha
TATAR, Arkun : “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 17 (49) (2002), ss.21-33.
- TAN, Hwee Hoon
TAN, Min Li : “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors”, **The Journal of Psychology**, 142 (1) (2008), pp.89-108.
- TAŞÇI, Deniz
EROĞLU, Erhan : “Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, **Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Dergisi**. Sayı: 17 (2007), ss.533-546.
- UÇAR, Gümran : “Yöneticilerin Değer Yargıları”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 9 (2005), ss.178-196.
- YALÇIN, Azmi
İPLİK, Fatma Nur : “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt. 14, Sayı: 1 (2005), ss.395-412.

c. Tezler

- AY, Bilgen : Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2007.
- ÇELİK, Mazlum : Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2007.
- DENİZ, Aksu : Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2007.
- GÜRKAN, Çetin : Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2006.
- GÜVEN, Murat : Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- İŞBAŞI, Janset : Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2000.

- KAYNAK, Selma : Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2007.
- KENTSU, Jülide : Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- KUBAT, Umut : İmalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007.
- MERCAN, Mustafa : Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2006.
- OKAN, Tarhan : Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi ve Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2008.
- SAĞLAM, Emine : Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- SAMANCI, Gülden : Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2007.

- SAMANCI, Sevinç : Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2006.
- TOPALOĞLU, Gülşah : Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2005.
- TOY, Sevgi : Mühendislik ve Hukuk Fakülteleri Öğrencilerinin İletişim Becerileri Açısından Karşılaştırılması ve İletişim Becerileriyle Bazı Değişkenler Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.
- TÜRKER, Mine : Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- YÜCEL, Gül Funda : Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2006.

d. İnternet Kaynakları

- EGAN, Vincent : “The Big Five: Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness and Conscientiousness As An Organizational Scheme for Thinking about Agression and Violence”, <http://www.le.ac.uk/pc/cap/ve2/pdfs/ffm-aggression.doc> (24 Mayıs 2009).

- KESAL, Ercan : “A Diyen B Demeli”, http://www.ercankesal.com/word_master/001.doc (Nisan 2009).
- SOLMUŞ, Tarık : “İnsan Kaynakları Profesyonelleri Açısından Seçim Mülakatları ve Mülakat Yanlılıkları”, <http://www.psihipnoz.com/files/secimmulakat.pdf> (Nisan 2009).
- SOLMUŞ, Tarık : <http://www.kariyerakademi.net/articles/details.kariyerid=388> (14 Nisan 2009).
- SOYSAL, Abdullah : “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf> (24 Mayıs 2009).
- <http://www.kisiliktesti.com/zero/zero.asp?bakim=model> (14 Nisan 2009).
- <http://www.dbe-online.com/V2/makale8.asp> (14 Nisan 2009).

EKLER

Ek 1.

Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ve KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bilimsel nitelikli bir araştırmanın veri setini oluşturacak olan sonuçların güvenilirliği, tamamen verdiğiniz yanıtın içtenliğine bağlıdır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirileceğinden lütfen adınızı yazmayınız. Katılımınızdan dolayı Őimdiden teşekkür ederiz.

1.Cinsiyetiniz ()Bay ()Bayan

2.Yaşımız ()10-19 ()20-29 ()30-39 ()40-49 ()50-59 ()60-69

3.Medeni Durumunuz ()Evlili ()Bekar ()Dul

4.Öğrenim Durumunuz: ()İlkokul ()Ortaokul ()Lise ()Üniversite ()Yüksek Lisans

5.Bu Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz? ()5 ve daha az ()6-11 yıl ()12-17 yıl ()18-23 yıl
()24 ve daha fazla

6.Kurumdaki Göreviniz:

7.Aylık Ortalama Geliriniz: ()500 TL ve daha az ()501-1000 TL ()1001-1500 TL ()1501-2000 TL
()2001TL ve daha fazla

AŞAĞIDAKİ SORULARI SİZE EN UYGUN OLAN ŞEKİLDE CEVAPLAYINIZ**(1-Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Yorumsuz, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum)**

	Aşağıdaki ifade edilen yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz,belirtiniz.	1	2	3	4	5
8.	İş yükü ağır olan arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum.	0	0	0	0	0
9.	İş arkadaşlarımla haklarını çiğnemem.	0	0	0	0	0
10.	Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	0	0	0	0	0
11.	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm.	0	0	0	0	0
12.	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunmayan arkadaşlarımla yerini alarak onlara yardımcı olurum.	0	0	0	0	0
13.	İş arkadaşlarımla,işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri yönünde cesaretlendiririm.	0	0	0	0	0
14.	Fikirlerini hiçbir zaman dile getirmeyen arkadaşlarımla konuşmaları için cesaretlendiririm.	0	0	0	0	0
15.	Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım,onlara danışırım.	0	0	0	0	0
16.	İlkelerimden ödün verme pahasına da olsa, iş arkadaşlarımla işleri ile ilgili problemlerin çözümünde yardımcı olurum.	0	0	0	0	0
17.	İş arkadaşlarımla izin almak istediklerinde onların yerini alabilecek şekilde kendi iş programımı düzenlerim.	0	0	0	0	0
18.	İşe gelmemek için geçerli sebepim olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparım.	0	0	0	0	0
19.	Birlikte yaptığımız işleri nasıl geliştirebileceğimize ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarımla sürekli iletişim halindeyimdir.	0	0	0	0	0
20.	Zamanımın çoğunu işimle ilgili önemsiz sorunlardan yakınlık geçiririm.	0	0	0	0	0
21.	Çay,kahve ve yemek aralarını asla uzatmam.	0	0	0	0	0
22.	Pireyi deve yaparım.	0	0	0	0	0
23.	İşe yeni başlayan kişilerin kendilerini yabancı hissetmemeleri için mümkün olan her şeyi yaparım.	0	0	0	0	0
24.	Yorucu bir iş yaparken veya bir sorunum varken bile iş arkadaşlarımla içten bir ilgi ve nezaket gösteririm.	0	0	0	0	0
25.	Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda,diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim.	0	0	0	0	0
26.	İş arkadaşlarımla,fikirlerini ve önerilerini açıklamaları yönünde motive ederim.	0	0	0	0	0
27.	Görevlerimi çok az hatayla tamamlarım.	0	0	0	0	0
28.	Görevlerimi gerekenin üzerinde bir dikkat sarfederek yaparım.	0	0	0	0	0
29.	Sürekli işimden ayrılmak istediğimden bahsederim.	0	0	0	0	0
30.	Her zaman işteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederim.	0	0	0	0	0
31.	Her zaman dakikimdir.	0	0	0	0	0
32.	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	0	0	0	0	0
33.	Kurumdaki değişimleri yakından izler ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynarım.	0	0	0	0	0
34.	Kurumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	0	0	0	0	0
35.	Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	0	0	0	0	0
36.	Kurumdaki gelişmelere rahatlıkla ayak uydururum.	0	0	0	0	0
37.	İşlerimi her zaman zamanında tamamlarım.	0	0	0	0	0
38.	Kurumu eleştiren çalışanlara karşı savunurum	0	0	0	0	0
39.	Kurumun ilişkisi olabilecek herkese kurumun hizmetlerinin reklamını yaparım.	0	0	0	0	0
40.	Kurum dışındaki kişiler kurumu eleştirdiklerinde kurumu savunurum.	0	0	0	0	0
41.	Kurumu dışarıda gururla temsil ederim.	0	0	0	0	0

AŞAĞIDAKİ SORULARI SİZE EN UYGUN OLAN ŞEKİLDE CEVAPLAYINIZ**(1-Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Yorumsuz, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum)**

	Aşağıdaki ifade edilen yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz,belirtiniz.	1	2	3	4	5
42.	Lokal,misafirlik gibi arkadaş toplantılarını severim.	0	0	0	0	0
43.	Toplum içerisinde kendimi çok rahat hissederim.	0	0	0	0	0
44.	Sohbetleri hep ben başlatırım.	0	0	0	0	0
45.	Arkadaş toplantılarında çok sayıda farklı insanla sohbet ederim.	0	0	0	0	0
46.	Dikkat çekmekten rahatsız olmam.	0	0	0	0	0
47.	Konuşmayı çok fazla sevmem.	0	0	0	0	0
48.	Geri planda olmayı tercih ederim.	0	0	0	0	0
49.	Çevremdekilerle çok az şey paylaşıyorum.	0	0	0	0	0
50.	Dikkat çekici olmaktan hoşlanmam.	0	0	0	0	0
51.	Yabancıların arasında fazla konuşmam.	0	0	0	0	0
52.	Çevremdeki insanlarla ilgilenirim.	0	0	0	0	0
53.	Başkalarının dertlerini,sıkıntılarını paylaşıyorum.	0	0	0	0	0
54.	Yufka yürekli bir insanım.	0	0	0	0	0
55.	Çevremdeki insanlara zaman ayırırım.	0	0	0	0	0
56.	Başkalarının duygularını,sıkıntılarını anlarım.	0	0	0	0	0
57.	İnsanlar benim yanımda kendilerini rahat hisseder.	0	0	0	0	0
58.	Başkalarını çok fazla önemsemem.	0	0	0	0	0
59.	Çoğu kez çevremdekileri azarlarım.	0	0	0	0	0
60.	Başkalarının problemleriyle ilgilenmem.	0	0	0	0	0
61.	Başkaları için çok az endişelenirim.	0	0	0	0	0
62.	Her zaman tedbirliyimdir.	0	0	0	0	0
63.	Detaylara dikkat ederim.	0	0	0	0	0
64.	Sorumluluk almamı severim.	0	0	0	0	0
65.	Düzeni,düzenli olmayı severim.	0	0	0	0	0
66.	Programlı çalışırım.	0	0	0	0	0
67.	İşimde titizimdir.	0	0	0	0	0
68.	Çok dağınık bir insanım.	0	0	0	0	0
69.	Becerikli bir insan değilim.	0	0	0	0	0
70.	Genellikle aldığım şeyleri yerine koymayı unuturum.	0	0	0	0	0
71.	Çoğu kez işime özen göstermem.	0	0	0	0	0
72.	Çoğu zaman mutluyumdur.	0	0	0	0	0
73.	Nadiren üzgün olurum.	0	0	0	0	0
74.	Kolay strese girerim.	0	0	0	0	0
75.	Hemen her şeye üzülürüm.	0	0	0	0	0
76.	Çok çabuk telaşlanırım.	0	0	0	0	0
77.	Olaylar beni çok derinden etkiler.çabucak yıkılırım.	0	0	0	0	0
78.	Ruh halimi çok şey etkiler.	0	0	0	0	0
79.	Ruh hali çok sık değişen biriyim.	0	0	0	0	0
80.	Çok kolay sinirlenirim.	0	0	0	0	0
81.	Sık sık üzülürüm	0	0	0	0	0
82.	Zengin bir kelime dağarcığım var.	0	0	0	0	0
83.	Zengin bir hayal gücüm var.	0	0	0	0	0
84.	Mükemmel fikirlerim var.	0	0	0	0	0
85.	Olayları anlayıp kavramada hızlıyım.	0	0	0	0	0
86.	Kültürlü bir insanım.	0	0	0	0	0
87.	Kusurları,eksiklikleri görebilirim.	0	0	0	0	0
88.	Yeni ve orijinal fikirlerle dolu bir insanım.	0	0	0	0	0
89.	Soyut kavramları anlamada güçlük çekerim.	0	0	0	0	0
90.	Soyut kavramlarla ilgilenmem.	0	0	0	0	0
91.	Zengin bir hayal gücüne sahip değilim.	0	0	0	0	0

*Anket soruları sona ermiştir,**Lütfen, tüm bölümleri eksiksiz olarak yanıtladığınızdan emin olunuz....**Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgi için Teşekkür ederiz...*

ÖZGEÇMİŞ

11.08.1981 tarihinde Giresun'da doğan Bahar DEDE ilk ve orta okulu Giresun'da tamamladı ve 1999 yılında Giresun Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nden mezun oldu. 2000 yılında başladığı Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümündeki lisans eğitimini 2005 yılında tamamladı. 2006 Şubat'ta uzman yardımcısı olarak Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Trabzon Bölge Müdürlüğü'nde çalışmaya başladı ve aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yüksek Lisans Programına kabul edildi.

İngilizce bilen DEDE, bekar olup, halen TÜİK uzman yardımcısı olarak Trabzon Bölge Müdürlüğü'nde çalışmaktadır.