

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE ANALİZİ

THE ANALYSIS OF THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF ACADEMICIANS WORKING AT EASTERN ANATOLIA REGION OF TURKEY WITH THE STRUCTURAL EQUALITY MODEL

Doç.Dr. Bilgin ŞENEL

Munzur Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Tunceli/Türkiye

Orhan NAKIŞ

Munzur Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Tunceli/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1107>

Reference : Şenel, B. & Nakış, O. (2018). "Doğu Anadolu Bölgesinde Çalışan Akademisyenlerin Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi", International Social Sciences Studies Journal, 4(27): 6154-6164

ÖZ

Bulduğumuz çağdaki rekabet ortamındaki hızlı gelişme ve değişimler, örgütleri bir yandan en iyi insan kaynaklarına nasıl ulaşabileceği üzerine çalışırken, diğer yandan da örgütlerin ellerindeki mevcut işgücü imkanlarından azami ölçüde yararlanmaya yönelmektedir. Özellikle ister kamu isterse özel işletmeler, çalışma ortamının düzenlenmesi, çalışma saatleri ve ücretleri, performans çalışmaları, gibi daha birçok konu üzerine farklı yöntemler bulmak için zaman harcamaktadır. Bu noktada bu çalışmada ise, Türkiye’de bulunan 206 üniversite içinde Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin buldukları üniversitelerdeki örgüt kültürünün, örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkileri araştırılmıştır. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış olup, elde edilen veriler Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, oluşturulan yapısal eşit modeli incelendiğinde akademisyenlerin örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık, Yapısal Eşitlik Modeli

ABSTRACT

The rapid development and changes in the competitive environment in our age lead the organizations to work on how best to achieve the best human resources, on the other hand, to make maximum use of the existing labor force available to organizations. In particular, public or private enterprises are spending time trying to find different methods on many topics such as organizing the work environment, working hours and fees, performance studies. In this study, the effects of the academicians working in the Eastern Anatolia Region on the organizational citizenship behaviors of the organizational culture in the universities were investigated. In this study, the survey method was used as data collection method and the obtained data were evaluated with Structural Equation Model. As a result of the study, it is seen that there is a negative meaningful relationship between the organizational culture and the organizational citizenship behavior of academicians.

Key Words: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Structural Equation Model

1.GİRİŞ

Günümüze yaşanan ve daha önceleri yaşanan ekonomik krizlerde ayakta kalabilmek için işletme refleksleri incelendiğinde, eskiden olduğu gibi ilk işten çıkarmalar yerine tasarruf tedbirleri olmuştur. Artık işletmelerdeki entelektüel sermayenin en önemli faktörü olan çalışanlarından vazgeçmeye en son çare olarak bakmaya başlamışlardır. Hızla değişen günümüz acımasız rekabetinde işletmelerin ayakta kalabilmesi ve daha iyi günlere ulaşabilmesi için yetişmiş personeli elde tutulmasının temel anahtarı insan kaynakları olmuştur.

Dünyadaki hızlı gelişmeler ve bu gelişmelerin yaratmış olduğu olumsuz ekonomik etkiler, işletmelerin örgüt yapısı ve kültüründe de değişimlere neden olmuştur. Örgütlerin yapısını şekillendiren, değiştiren, teknolojiyi oluşturan ve kullananın insan faktörü olduğu düşünüldüğünde, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmelerinde, çevresel faktörlere cevap verebilen, kendilerine güvenen ve sahip olduğu bilgiyi paylaşmaktan korkmayan iş görenlere daha çok ihtiyaç duyduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Acaray vd., 2015: 139). Bu kapsamda en iyi yatırım, örgütleri gelecek kuşaklara taşıyacak olan insana yapılan yatırımdır. Dolayısıyla örgütlerin günümüz küreselleşme dünyasında, “iş odaklı” değil “insan odaklı” bir yönetim anlayışı olan insan kaynakları yönetimini benimsedikleri kaçınılmaz bir hal almıştır. Böylece, insan odaklı bir yönetim anlayışı ile yönetilen kurumlarda çalışanların iş tatminlerini de olumlu yönde etkilemesi kaçınılmazdır (Asa vd, 2012;40). En önemlisi işletmede insan odaklı bir yönetimin sağlayacağı mutlu çalışanlar çevrede işletmeler açısından olumlu bir intiba sağlarken, diğer yandan müşterilerce güvenilir işletme sınıfında değerlendirileceklerdir (Şenel, 2011;139).

Bir başka söylemle örgütlerin verimli ve başarılı olabilmesi, örgütteki insan kaynağının diğer bir ifadeyle işgücü kapasitesinin verimli olması ve başarılı sonuçlar üretmesiyle çok yakından ilgilidir. Örgütlerin verimliliğine ve başarısına etki eden birçok faktörden bahsedilebilir. Ancak bu faktörler arasında, örgütlerin sahip oldukları kültür ve çalışanların gösterdikleri vatandaşlık davranışları her zaman ön planda olmuştur (Avcı, 2015: 5374). Diğer yandan, işletmelerin gerçekleştirdiği örgütsel etkililik ve verimliliği arttırmaya yönelik çalışmaların verimli olabilmesi için, çalışanların biçimsel iş tanımlarının dışında, gönüllülük esasına dayalı davranışlar sergilemelerini gerektirmektedir (Kurt, 2011: 1). İşletmelerin yeni yönetim anlayışları, modern örgütsel davranış yaklaşımları ve çağdaş teknolojiler ortaya çıksa da bu değişimleri kurumun bünyesinde gerçekleştirecek olanlar, her zaman o kurumun kendi çalışanları olacaktır. Buradan da anlaşılacağı üzere, işletmenin amaçları ile örgütün işletmeye olan bağlılığını kurmakta köprü görevi olan örgüt kültürünün değişimi içselleştirebilecek yapıda olması gerekmektedir. Örgüt kültürü iş yapma yöntem ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği artırır. Kişinin ve örgütün kültürü, değerleri arasındaki uyum; yüksek iş verimi, daha fazla müşteri tatmini ve daha fazla firma başarısı getirir. Ayrıca örgüt kültürü, örgüt üyelerinin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını tatmin ederek onların örgütle bütünleşmelerini, örgütün amaçlarını benimsemelerini ve dolayısıyla da etkin ve verimli çalışmasını sağlar.

Gerçekleştirilen bu çalışmada, yapılan literatür araştırmasında, Türkiye’de Kamu Sektörü üzerine birçok araştırmanın olduğu görülmüştür (Öktem ve Kocaoğlu, 2012; Yavuz, 2010; Şenel vd, 2013; Şenel, 2018). Fakat, Kalkınma hamlelerinde çoğu zaman geri planda düşünülen Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma görülmemiş olması bu çalışmanın önemini bir kat artıracığı düşünülmüştür. Bu doğrultuda, bu çalışma, Türkiye’de Doğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan akademisyenlerin örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini tespit etmek ve örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin olup olmadığı, eğer etkisi varsa bu etkinin hangi yönlü olduğu ve ne derece olduğu Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Örgütün doğmasında, gelişmesinde, yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı birbirleri ile yakından ilişkili olan iki kavramdır. Örgüt kültürü, organizasyonların çalışma biçiminden, ücret yönetim biçimine, iş görenlerine olan tavırlarına kadar birçok olguyu içermektedir. Peters ve Waterman (1995: 24) göre örgüt kültürünü; “baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışana sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı” olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürünün üyelerce anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif yönde önemli katkılar sağlamaktadır. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgüte bağlılığını geliştirir ve çalışanların davranışlarının tutarlılığını artırır.

Örgütlerin verimliliğine ve başarısına etki eden en önemli faktörlerden biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD); “örgütün biçimsel sistemince açıkça bir şekilde belirtilmeyen ya da resmi ödül sistemince açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün verimliliğini artıran, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar” olarak tanımlamıştır (İşbaşı, 2000: 4). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel başarıya yol açan örgütsel davranış anahtarlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak, örgütün etkinliğine ve verimliliğine olan bu önemli katkısı sebebiyle, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesine katılımı sağlamak ve artırmak, yönetici performansının da bir göstergesi olarak üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde kolektif örgüt kültürünün pozitif etkisinin olduğu gözlenirken (Ueda, 2001), bürokratik örgüt kültürünün bu davranışlar üzerindeki etkisinin negatif olduğu (Stamper ve Van Dyne, 2001) belirlenmiştir. Bu konuda yurtiçinde yapılan sınırlı araştırmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü arasında ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin, Çelik (2007) tarafından yapılan araştırmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algılarından kestirilebildiği, bir başka ifadeyle çalışanların örgütsel kültür algılarının örgütsel vatandaşlık algılarını belirlediği gözlenmiştir. Benzer şekilde, Sezgin (2009b) tarafından yapılan araştırmada da örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kültürün örgütü diğerlerinden farklı kılarak üyelerine kimlik duygusu kazandırmadaki önemi göz önüne alındığında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmeye yönelik algılarında pozitif yönlü bir etki yaratacağı düşünülebilir. Çalışanlar arasında ortak bir anlayış, dil, düşünce ve değerler sisteminin yerleşmesi ve kabul görmesinde örgüt kültürünün oynadığı rol kadar, bu değerlerin yaygınlık kazanması ve kazanılmış davranış haline gelmesinde örgütsel vatandaşlık davranışının da bir o kadar önemli olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık algılarını güçlendiren işletme kültürünün yapılandırılması ve benimsenmesinden yöneticiler birinci derecede sorumludur.

3. ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ

3.1. Araştırmanın Konusu Ve Amacı

Araştırmanın konusu; Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile analizinin bir alan araştırmasıyla belirlenmesidir. Çalışmanın amacı, akademisyenlerin örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini tespit etmek ve örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin olup olmadığı, eğer etkisi varsa bu etkinin yönlü ve ne derece olduğunun belirlenmesidir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile sınırlıdır. Araştırmanın, Türkiye genelindeki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin tamamına ulaşmanın güç olması, çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle yalnızca Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere uygulanması, verilerin anketi cevaplayan katılımcıların kişisel algılamalarına dayanması sebebiyle araştırma belirli sınırlılıkları taşımaktadır. Bu sınırlılıklar; araştırmada kullanılan değişkenler, zamanla değişiklik gösterebilir niteliktedir. Bu nedenle araştırmadan elde edilen sonuçlar yalnızca araştırmanın uygulandığı zaman dilimi için geçerlidir. Anket uygulaması sadece Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini sadece akademisyenlerin oluşturması bulguların genellebilirliği açısından en önemli kısıttır. Anketle toplanan sayısal verilerin geçerlilik ve güvenilirliği, veri toplamada kullanılan bu tekniğin (anket) özellikleri ile sınırlıdır. Anket soruları herkesin çalışma hayatında karşılaşılabileceği genel durumları yansıtan, sorulardır ve bireylerin algılarını da içermektedir. Katılımcılar anketleri cevaplandırırken soruların sorulmasına neden olan durumları yaşamamış, ya da yaşadığı halde, gerçeklerden uzak, toplumca kabul gören cevapları vermek istemiş olabilir. Uygulanan ölçeklerin katılımcıların bireysel algılarından etkilenebileceğini göz ardı etmemek gerekir. Bu durum da anketin sınırlılıkları arasında düşünülebilir.

3.3. Araştırma Yöntemi

Çalışma, Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan ilişkisini belirlemeyi amaçlaması bakımından ilişkisel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişkenin aralarındaki değişim düzeyini

belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmadır. Araştırmada, Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının belirlenebilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Örgüt kültürünün belirlenebilmesi için Türkçeye uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılan Padsakof ve MacKenzei (1990) tarafından hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, risk üstlenmeyi teşvik, örgütsel yapı, örgütsel kimlik, bireysel özerklik, örgütsel destek, örgütsel adalet ve çatışmada hoşgörü olmak üzere toplam 7 boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının belirlenebilmesi için, Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999)'ın ve daha sonra Basım ve Şeşen (2006)'ın, çalışmasından elde edilen Türkçeye uyarladıkları, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan (diğerkâmlık, sivil erdem, sportmenlik, nezaket ve vicdanlılık) ve 19 maddeden oluşmaktadır. Her iki ölçek, 5'li likert tipinde hazırlanmış olup kodlamalar "1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum" şeklinde oluşturulmuştur.

3.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada, evrenin tamamı yerine zaman, maliyet ve mesafe gibi unsurlar dikkate alınarak örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Evreni temsil düzeyine sahip örneklem seçiminde olasılıklı örnekleme yöntemlerinden tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Buna göre araştırmaya veri elde etmek amacıyla 286 anket dağıtılmış, bunlardan 228 tanesi geri dönmüş ve geri dönenlerden sadece 213 tanesi araştırmaya dâhil edilmiştir. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan 9 kişiye ve işaretlemleri alt ya da üst değerlerde toplanan 6 kişiye ait veriler analizden çıkarılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada ölçülmek istenen temel hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada bir ana hipotez ve ona ait beş alt hipotez test edilmektedir.

H0a: Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına üzerinde anlamlı etkisi YOKTUR.

H1a: Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına üzerinde anlamlı etkisi VARDIR.

H0b: Örgüt kültürü boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı etkisi YOKTUR.

H1b: Örgüt kültürü boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı etkisi VARDIR.

3.6. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 25.0 ve LISREL 9.2 paket programları ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde öncelikle frekans analizi, betimleyici istatistik, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizinde SPSS 25.0 programı, AFA (Açıklayıcı Faktör Analizi) ve DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) parametrelerinin ve modelin uygunluğunun test edilmesinde ise LISREL 9.2 YEM) paket programı kullanılmıştır. YEM'in kullanılmasıyla hem genel model hakkında istatistiksel bulgulara ulaşılmış hem de değişkenler arasındaki etkileşimi daha bütünsel bir şekilde test etmek olanağı sağlanabilmiştir. Verilerin analizi sürecinde betimsel istatistiklerle birlikte ilişki istatistiklerinden yararlanılmıştır. Betimsel verilerin yorumlanmasında yüzde, frekans, standart sapma ve ortalama değerleri kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Özellikler

Anket formunun ilk bölümünde sorulan, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara verilen cevaplar sonucunda, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin demografik bilgilerine ait bulgular ve bunların yorumları aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 1. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans(n)	Yüzde (%)
Kadın	63	29,6
Erkek	150	70,4
Toplam	213	100

Tablo 1’te göre araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri durumları sorulduğunda, 63 kişi (%29,6) kadın, 150 kişi (%70,4) ise erkek olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evli	137	64,3
Bekar	76	35,7
Toplam	213	100

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları tablo 2’de özetlenmiştir. Buna göre ankete katılanlardan 137 (%64,3) kişi evli iken, 76 (%35,7) kişinin ise bekar oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans(n)	Yüzde (%)
25 yaş ve altı	9	4,2
26-35 yaş	112	52,6
36-45 yaş	66	31,0
46 yaş ve zeri	26	12,2
Toplam	213	100

Araştırmanın rneklem grubunda yer alan 213 akademisyenin %4,2’si 25 yaş ve altı aralığında, %52,6’sı 26-35 yaş aralığında, %31’i 40-49 yaş aralığında ve %12,2’si ise 46 yaş ve üstü aralığında yer almaktadır.

Tablo 4. Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
Lisans	11	5,2
Yüksek Lisans	71	33,3
Doktora	131	61,5
Toplam	213	100

Ankete katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları tablo 4’de özetlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 213 akademisyenden 11 (%5,2) kişi Lisans mezunu, 71 (%33,3) kişi Yüksek Lisans mezunu iken 131 (%61,5) kişinin ise Doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Akademisyenlerin nvanlarına Göre Dağılımları

Akademik Unvan	Frekans(n)	Yüzde (%)
Profesör	12	5,6
Doğent	21	9,9
Dr. Öğretim yesi	57	26,8
Öğretim Görevlisi	41	19,2
Araştırma Görevlisi	75	35,2
Uzman	4	1,9
Okutman	3	1,4
Toplam	213	100,0

Araştırmaya katılan 213 akademisyenin %5,6’ı Profesör, %9,9’u Doğent, %26,8’i Dr. Öğr. Üyesi (Yardımcı Doğent), %19,2’si ğretim Görevlisi, %35,2’si Araştırma Görevlisi, %1,9’u Uzman ve %1,4’ ise Okutman’dır.

Tablo 6. Akademisyenlerin Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımları

Mesleki Tecrübe	Frekans(n)	Yüzde (%)
5 yıl ve daha az	76	35,7
6-10 yıl arası	74	34,7
11-15 yıl arası	23	10,8
16-20 yıl arası	16	7,5
21 yıl ve zeri	24	11,3
Toplam	213	100,0

Yukarıdaki tabloya göre araştırmaya katılan akademisyenlerin %35,7’sinin 5 yıl ve daha az, %34,7’sinin 6-10 yıl arasında, %10,8’inin 11-15 yıl arasında, %7,5’ini 16-20 yıl arasında ve %11,3’nn ise 21 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Akademisyenlerin Aylık Gelirlerine Göre Dağılımları

Aylık Gelir	Frekans(n)	Yüzde (%)
2500-3500 TL	6	2,8
3501-4500 TL	56	26,3
4501-5500 TL	70	32,9
5501-6500 TL	48	22,5
6501 TL ve üzeri	33	15,5
Toplam	213	100,0

Akademisyenlerin aylık gelirlerine yönelik dağılımları dikkate alındığında, %2,8'inin 2500-3500 TL ücret aldığı, %26,3'ünün 3501-4500 TL arası ücret aldığı, %32,9'unun 4501-5500 TL arası ücret aldığı, %22,5'inin 5501-6500 TL arası ücret aldığı, %15,5'inin ise 6501 TL ve üzeri gelir elde ettikleri görülmektedir.

Tablo 8. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Üniversite ve İllere Göre Dağılımları

Görev Yapılan İl	Frekans(n)	Yüzde (%)
Munzur Üniversitesi (Tunceli)	86	40,4
Fırat Üniversitesi (Elazığ)	37	17,4
Atatürk Üniversitesi (Erzurum)	9	4,2
Erzincan Üniversitesi	6	2,8
Bingöl Üniversitesi	14	6,6
Ardahan Üniversitesi	20	9,4
İnönü Üniversitesi (Malatya)	12	5,6
Muş Alparslan Üniversitesi	8	3,8
Kars Kafkas Üniversitesi	7	3,3
Yüzüncü Yıl Üniversitesi (Van)	6	2,8
Hakkâri Üniversitesi	5	2,3
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	3	1,4
Toplam	213	100,0

4.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Örgüt kültürü ölçeğine ait güvenilirlik analizi tablo 9'da ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait güvenilirlik analizi ise tablo15'te gösterilmiştir.

Tablo9. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Örgüt Kültürü Ölçeği	,909	26

Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde bulunan değer (0,909) $0,60 < R < 1,00$ aralığında olduğundan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Örgüt Kültürü Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Risk Üstlenmeyi Teşvik	,666	5
Örgütsel Yapı	,093	5
Örgütsel Kimlik	,0751	4
Bireysel Özerklik	,549	4
Örgütsel Destek	,706	3
Örgütsel Adalet	,793	3
Çatışmada Hoşgörü	,687	2

Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bütün alt boyutlar için ($0,60 < R < 1,00$) ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,870	19

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde bulunan değer (0,870) $0,60 < R < 1,00$ aralığında olduğundan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Diğergamlık	,734	5
Vicdanlılık	,604	3
Nezakat	,825	3
Centilmenenlik	,633	4
Sivil erdem	,766	4
Toplam	,870	19

4.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bütün alt boyutlar için ($0,60 < R < 1,00$) ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Faktör analizi için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi kullanılmıştır. Bu test, faktör analizi yapmak için örneklemin yeterli olup olmadığını göstermektedir. Bartlett Küresellik testi ise değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olup olmadığını göstermektedir. Verilerin faktör analizine uygun olması için KMO'nun 0,60'dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Koşar, 2014: 64).

Örgüt kültürü ölçeğinde her ifadenin ortak varyans (communalities) değerleri ölçülmüş ve değeri 0,5' in çok altında olan örgüt kültürü ölçeğinden 1., 10. ve 18. ifadeler çıkartılarak kalan ifadeler üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 14. Örgüt Kültürü Ölçeği KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,924
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2465,619
	df	253
	Sig.	,000

Örgüt kültürü ölçeği için örneklem yeterlilik ölçüsü olan Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) değerinin 0,924 $> 0,60$ üzerinde olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde her ifadenin ortak varyans (communalities) değerleri ölçülmüş ve değeri 0,5' in çok altında olan örgütsel vatandaşlık ölçeğinden 2., 3., 5., 8. ve 11. ifadeler çıkartılarak kalan ifadeler üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 15. ÖVD Ölçeği KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,853
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1669,450
	df	171
	Sig.	,000

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için örneklem yeterlilik ölçüsü olan Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) değerinin 0,853 $> 0,60$ üzerinde olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

4.4. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Analizler ve Bulgular

4.4.1. Örgüt kültürü doğrulayıcı faktör analizi

Gerçekleştirilen DFA analizinde gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t-değerleri manidardır. Ölçme modelinin uyum indeksleri incelendiğinde ise, Örgüt Kültürü ölçme modelinin X^2 değerine ($X^2/df=2,6845$) ilişkin P değerinin manidar olduğu ($P < 0,01$) görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda ölçme modelinin doğrulandığını ifade etmek mümkün olmakla birlikte ek kanıtlar açısından diğer uyum indeksleri aşağıdaki tablo 16 da ifade edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgüt kültürü ölçme modelinin doğrulandığı ifade edilebilir.

Tablo16. Örgüt Kültürü Boyutları Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Sonuçları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modelinin Sonuçları	DFA Sonuçları
X^2	$0 < X^2 < 2df$	$2df < X^2 < 3df$	$298 < 400,88 < 447$	Kabul Edilebilir Uyum
P değeri	$0,05 < p < 1,00$	$0,01 < p < 0,05$	$p < 0,000$	Kabul
X^2/df	$0,05 < X^2/df < 2,00$	$2 < X^2/df < 3$	2,68456376	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA	0<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,969	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,95≤NFI≤1	0,90≤NFI≤0,95	0,874	Kötü Uyum
NNFI	0,97≤NNFI≤1	0,95≤NNFI≤0,97	0,897	Kötü Uyum
CFI	0,97≤CFI≤1	0,95≤CFI≤0,97	0,872	Kötü Uyum
IFI	0,95≤IFI≤1	0,90≤IFI≤0,95	0,875	Kötü Uyum
SRMR	0<SRMR<0,05	0,05<SRMR<0,10	0,0604	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,95≤GFI≤1	0,90≤GFI≤0,95	0,893	Kötü Uyum
AGFI	0,90≤AGFI≤1	0,85≤AGFI≤0,90	0,839	Kötü Uyum

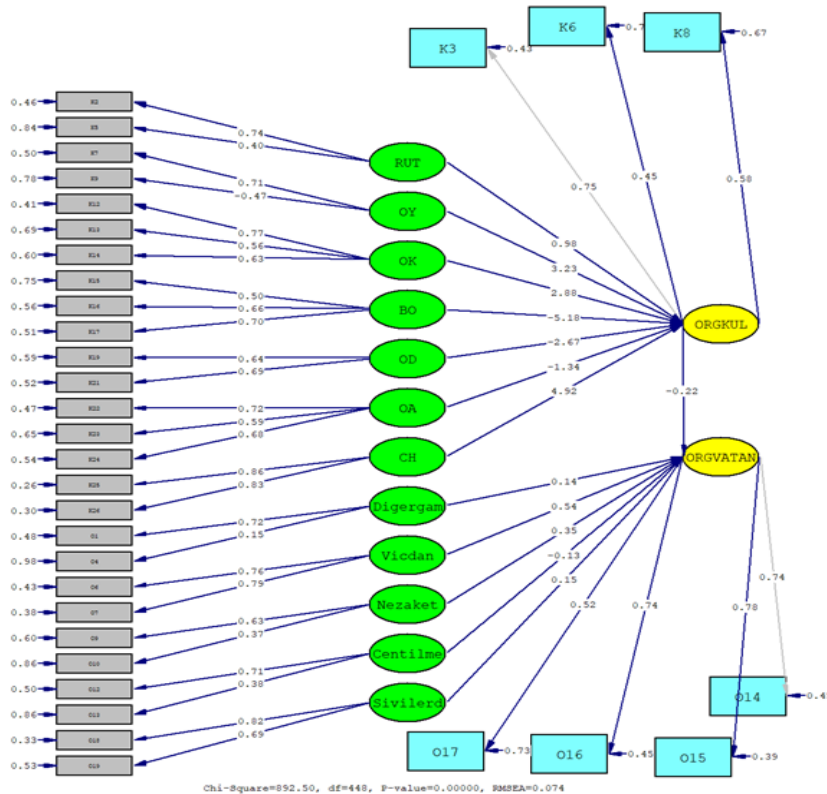
4.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Boyutları (Dışsal) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Gerçekleştirilen DFA analizinde gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t-değerleri manidardır. Ölçme modelinin uyum indeksleri incelendiğinde ise, Örgüt Vatandaşlık Davranışı ölçme modelinin X^2 değerine ($X^2/df=2,9223$) ilişkin P değerinin manidar olduğu ($P<0,05$) görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda ölçme modelinin doğrulandığını ifade etmek mümkün olmakla birlikte ek kanıtlar açısından diğer uyum indeksleri aşağıdaki Tablo 17 de ifade edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgüt kültürü ölçme modelinin doğrulandığı ifade edilebilir.

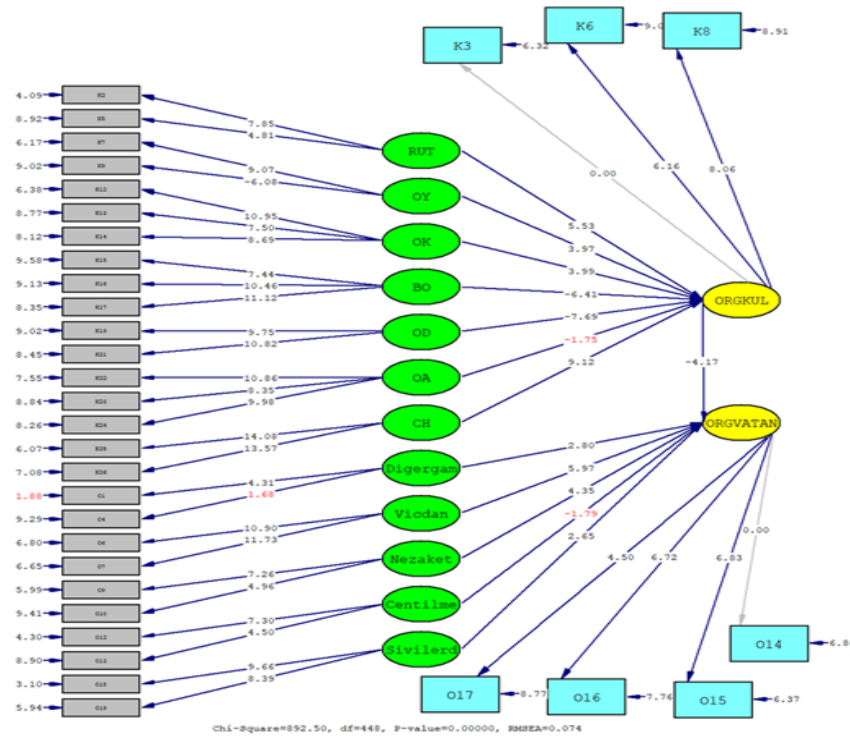
Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı DFA Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modelinin Sonuçları	DFA Sonuçları
X^2	$0<X^2<2df$	$2df<X^2<3df$	$68<99,36<102$	Kabul Edilebilir Uyum
P değeri	$0,05<p<1,00$	$0,01<p<0,05$	$p<0,000$	Kabul
X^2/df	$0,05<X^2/df<2,00$	$2<X^2/df<3$	2,92235294	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0<RMSEA<0,05$	$0,05<RMSEA<0,10$	0,10	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0,95\leq NFI\leq 1$	$0,90\leq NFI\leq 0,95$	0,896	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$0,97\leq NNFI\leq 1$	$0,95\leq NNFI\leq 0,97$	0,882	Kötü Uyum
CFI	$0,95\leq CFI\leq 1$	$0,90\leq CFI\leq 0,95$	0,927	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$0,95\leq IFI\leq 1$	$0,90\leq IFI\leq 0,95$	0,929	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0<SRMR<0,05$	$0,05<SRMR<0,10$	0,0535	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,95\leq GFI\leq 1$	$0,90\leq GFI\leq 0,95$	0,918	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$0,90\leq AGFI\leq 1$	$0,85\leq AGFI\leq 0,90$	0,850	Kabul Edilebilir Uyum

4.4.3. Yapısal Eşitlik Modelinde Kuramsal Model



Şekil 1. Kuramsal Modele İlişkin Yol Şeması



Şekil 2. Kuramsal Modele İlişkin T-Değeri Şeması

Gerçekleştirilen analizde bazı dışsal değişkenler hem örgüt kültürü hemde örgütsel vatandaşlık davranışı içinde toplam 7 soru dâhil edilmemiştir. Bunlar örgüt kültürü için K1, K10, K18, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı için O2, O3, O5, O8, O11 sorularıdır. Bu soruların analizden çıkarılmasının nedeni Şekil 2’de görüldüğü üzere gerek ölçme modelleri ve gerekse yapısal model için Örgütsel Adalet ve Nezaket değişkenleri hariç tüm t-değerleri manidardır.

Tablo 18. Kuramsal Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modelinin Sonuçları	DFA Sonuçları
X ²	0<X ² <2df	2df<X ² <3df	0<892,50<896	İyi Uyum
P değeri	0,05<p<1,00	0,01<p<0,05	p<0,000	Kabul
X ² /df	0,05<X ² /df<2,00	2<X ² /df<3	1,9922	İyi Uyum
RMSEA	0<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,074	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,95≤NFI≤1	0,90≤NFI≤0,95	0,725	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	0,97≤NNFI≤1	0,95≤NNFI≤0,97	0,793	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,95≤CFI≤1	0,90≤CFI≤0,95	0,835	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,95≤IFI≤1	0,90≤IFI≤0,95	0,841	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0<SRMR<0,05	0,05<SRMR<0,10	0,0832	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,95≤GFI≤1	0,90≤GFI≤0,95	0,776	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,90≤AGFI≤1	0,85≤AGFI≤0,90	0,702	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 19. Kuramsal Yapısal Eşitlik Modeli

ORG VATAN	-0,217.ORGKUL	+0,138.Digergam	+0,540.Vicdan	+0,347.Nezaket	-0,131.Centilmen	+0,152.Sivilerd
Errorvar:0,248	R ² =0,752					
Standerr	0,0520	0,0494	0,0905	0,0797	0,0733	0,0573
z-values	-4,170	2,803	5,975	4,348	-1,789	2,649
P-values	0,000	0,005	0,000	0,000	0,074	0,008

Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında (Tablo 19) negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kuramsal model doğrultusunda örgütsel kültürü ve alt boyutları incelendiğinde ise (Tablo 20) Bireysel Özerklik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet boyutunun Örgütsel Kültürü negatif yönlü etkilediği anlaşılmıştır. Negatif yönlü etkileyen boyutlardan etki derecesi en yüksek boyutun ise Bireysel Özerklik Boyutunun olduğu görülmüştür. Diğer yandan ise, Risk Üstlenmeyi Teşvik, Örgütsel Yapı, Örgütsel Kimlik ve Çatışmada Hoşgörü boyutları

pozitif yönlü etkisi olduğu anlaşılmıştır. Pozitif yönlü etkileyen boyutlardan en yüksek değeri ise, Çatışmada Hoşgörü boyutunun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20. Örgütsel Kültür Yapısal Eşitlik Denklemi

ORGKUL=	0,980.RUT	+3,231.OY	+2,882.OK	-5,181.BO	-2,666.OD	-1,345.OA	+4,916.CH
Errorvar=0,605	R ² =0,395						
Standerr	0,177	0,814	0,722	0,808	0,347	0,767	0,539
z-Values	5,526	3,968	3,992	-6,409	-7,694	-1,752	9,115
P-Values	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,080	0,000

5. SONUÇ

Araştırmaya konu olan akademisyenlerin, örgüt kültürü düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri ve etkilerini görmek için oluşturulan yapısal eşit modeli incelendiğinde akademisyenlerin örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu noktada, akademisyenlerin verdiği cevapların değerlendirildiği bu çalışmada, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemesini beklenen üniversitelerin örgüt kültürünün oluşturulamamış olduğunu söylemekte bir yanlış olamayacaktır.

Bunun nedenleri incelendiğinde, olmaması gereken veya yapılan fakat yeterli olmayan birçok neden karşımıza çıkacaktır. Bunlardan ilki ve örgüt kültürünün oluşmasında en önemli faktör olan kurumsallaşamamak olacaktır. Kısaca kurumsallaşamamak terimi ile bahis, her yönetici değişiminde yönetimin ve işleyişin değişiyor olmasıdır. Aslında, Üniversitelerde kurumsallaşmanın önemi, üniversitenin (Rektör, Rektör Yardımcıları, Dekanlar ve kritik öneme haiz personel vb.) kişilerden ve onların “kendi becerilerine bağlı icra yöntemlerinden” bağımsız hale gelmesi ve sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bu, Üniversitelerin önemli noktalarında insanın olmayacağı değil, fakat onlar olmadığında veya değiştiğinde, aksama yaşanmadan her şeyin kaldığı yerden devam edebilmesi anlamına gelir. Bu devamlılık, üniversitelerde örgüt kültürünü oluşturulmasında en önemli adım olacaktır. Böylece örgüt kültürü, örgüt içinde çalışanların yapmaları gereken şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda çalışanlara yol gösterecek bir anahtar olacaktır. Diğer yandan, araştırmanın gerçekleştiği devlet üniversiteleri olması ve özel üniversitelerdeki gibi yönetim tarzlarının farklı oluşu, öğrenci farklılıkları ve çalışanların farklılıkları gibi faktörlerde üniversitelerin kültürlerini de farklılaştıracağı da unutulmamalıdır. Kısaca, üniversitelerinin değerlendirilmelerinde bu iki (Özel ve Devlet) unsurun ayrımının dikkate alınması gereklidir (Asa, 2012; 55).

Sonuç olarak Doğu Anadolu Bölgemizde bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada, yaşanan değişimlerin, hali hazırda kurumsallaşamamaları nedeni ile sancılı olduğu ve bununda akademisyenlerin bireysel düşüncelerini sağlamıştır.

KAYNAKÇA

Acaray, A., Çekmecelioğlu, H. ve Akturan, A. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 3(32), 139-157.

Asa, Y., Gümüştekin, G., Şenel, B., Şenel, M., (2012), The Evaluation Of Job Satisfaction Via Topsis Method: A Research In The District Birth Registration Offices Of Izmir. *Journal Of Knowledge & Human Resource Management (JKHRM)* - Volume 4, Issue 7 (2012), pp. 40-56.

Avcı, A., (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi Ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 12-2, Sayı: 24, 2015-2, s.11-26.

Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık; Bir Uygulama, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

İşbaşı, J.Ö. (2000). 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.

Kurt, E. (2011) “Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

- Öktem, M, K., Kacaoğlu, B, U., (2012). Kamu Kurumlarında Örgüt Geliştirme Üzerine Bir Çalışma. H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 30, Sayı:2, s.111-136.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 510-560.
- Peters, T. J. ve Waterman Jr., R. H. (1982). *In Search Of Excellence*. Harper & Row Publishers. New York.
- Sezgin, F. (2009b). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651.
- M. Şenel (2011). An Approach to Measuring Brand Loyalty in The Turkish Automotive Sector. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 137-154 pp. ISSN 1301-3386
- Şenel, B., Şenel, M., Gümüştekin, G, E., (2013). Kamu Sektöründe Çalışanların Duygusal Zekalarının Tükenmişliklerine Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:34.
- Şenel, M.,(2018). Türkiye’de Geri Dönüştürülebilen Hurda Demir Çelik İthalatının, Çevreye Ve Sektörün Rekabet Gücüne Katkısı. *Social Sciences Studies Journal*, 4(7), s. 1438-1451.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini Ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara’da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Stamper, A. L., & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517-536.
- Ueda, Y. (2011). Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1-14.
- Vey, M. A. ve Campbell, J. P. (2004), “In-role or Extra-role Organizational Citizenship Behavior: Which are we Measuring?”, *Human Performance*, Vol. 17, No: 1, pp. 119-135.
- Williams, S. ve Shiaw, W. T. (1999), “Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions”, *The Journal of Psychology*, Vol. 133, No: 6, pp. 656-668.
- Yavuz, E., (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), s. 302-312.