

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

*AN EMPIRICAL STUDY ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Öğr.gör. Mustafa TECİMEN

Çankırı Karatekin Üniversitesi, myo, truzim işletmeciliği, mustafatecimen@karatekin.edu.tr,
çankırı/tütkiye

Öğr.gör. Ash ÖZTÜRK

Çankırı Karatekin Üniversitesi, myo, büro yönetimi, asliozturk@karatekin.edu.tr; çankırı/tütkiye

ÖZ

Örgütlerde tutum, inanç, değer, davranış, algılamalar ve alışkanlıklar ile oluşan sisteme örgüt kültürü denir. Örgüt kültürü, işgörenlerin örgütte sergiledikleri tutum ve davranışlara yön verme konusunda önemli bir rol oynar. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, işgörenlerin görev tanımı dışındaki işleri, ücret, ödül gibi herhangi bir araç olmadan gönüllülük esası ile yürütmesidir. İşgörenlerin, katılım, sadakat, yardımseverlik, itaat, kendini geliştirme, takım çalışması, sorumluluk duygusunun gelişmesi, olumlu tutum geliştirme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri için, örgüt kültürünün bu davranışları sergilemeye elverişli olması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile işletmelerde oluşan örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan toplam 403 işgörene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu ve bu durumun örgütün verimliliğine olumlu katkı sağladığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt kültürü

ABSTRACT

Organizational attitudes, beliefs, values, behaviors, perceptions and habits are called organizational culture. Organizational culture plays an important role in directing the attitudes and behaviors of employees' towards organization. Organizational citizenship behavior refers to employees' extra-role behaviors which are voluntary and extend beyond their formal job descriptions. In order to exhibit organizational citizenship behaviors such as participation, loyalty, benevolence, obedience, self-improvement, teamwork, development of sense of responsibility, positive attitude development Organizational culture should be able to exhibit these behaviors.

The Basic aim of this study is to reveal the relationship between the organizational citizenship behaviors exhibited by employees and the organizational culture formed in enterprises. For this purpose, a questionnaire was applied to a total of 403 employees working in four and five star accommodation enterprises. As a result of the research, it has been found out that organizational culture influences on organizational citizenship behaviors and this contributes positively to organizational productivity.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organization Culture

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin amaçlarına ulaşmada etkinliği ve devamlılığı artırabilmesine yönelik olarak birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışma konularından biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. İşgörenlerin sahiplendiği ve ortak amaçlar için kendilerinden bir takım fedakârlıklar yapmaları istenmeden gönüllü olarak çeşitli faaliyetlerde buldukları bir örgüt, başarıyı yakalama yolunda önemli adımlar atmış demektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı da bu anlamda örgütün başarısı için çok önemli bir faktördür (İzğören, 2000: 204).

Örgüt kültürü, işletmede çalışan insanların birbirlerine ve işletmeleri de insanlara sınıksız şekilde bağlayan sosyal bir bağıdır. Sosyal işlevi olarak örgüt kültürü çalışanların tutum ve davranışlarına yön vermekte ve örgütte bulunan farklı birimlerin işleyişlerinin eşgüdümünde büyük ölçüde fayda sağlamaktadır (Chuang vd., 2004: 26).

Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların istedik davranışlar sergilemelerini sağlayan yerleşmiş davranışsal değişkenler mevcut iken, örgüt kültürü zayıf işletmelerde ise çalışanlar neyi nasıl yapmaları gerektiği konusunda belirsizlikler yaşarlar (Eren, 2008: 166). Bu sebeple güçlü bir kültür anlayışı olan örgütlerde çalışan davranışları da olumlu yönde etkilenmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışanların kendi istekleriyle gönüllü olarak yaptığı davranışlardır. Bunun yanı sıra kendi görevlerinin dışında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek ve onlarla iyi bir takım çalışması içinde olmaları da örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Böyle bir çalışma ortamı oluşması ve davranışların sergilenmesi için öncelikle örgütün kendine has bir kültürü ve iklimi olmalıdır. Bu davranışların nasıl bir örgüt kültüründe daha çok sergilendikleri ise işletmeler açısından merak konusudur.

İnsan gücü ve emeğin ön planda olduğu sektörlerde özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı çok önemli bir rol oynamaktadır. Emek yoğun bir özelliğe sahip olan turizm sektöründe insan gücü faktörü çok önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergileyen örgütler diğer örgütlere göre daha mutlu ve takım ruhunu daha iyi yakalamış örgütlerdir. Bu tip örgütler rakiplerine göre bir adım öndedir ve daha başarılıdırlar.

Bu çalışmada işletmelerde oluşan veya algılanan örgüt kültürünün işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde ne derece etkili olduğunu ortaya koymak amaçlanmaktadır.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürü, örgütlerdeki işgörenlerin tutum ve davranışları için yön veren ya da bağlayıcı niteliğe sahip, örgütün geçmişten bu güne oluşan yaşam süreci içerisinde meydana gelmiş bilişsel ve normatif uyum bilgileri olarak tanımlanabilir (Bakan vd., 2004). Özalp'e (2000) göre örgüt kültürü bir örgütte bulunan bireylerin davranışlarını ve dolayısıyla örgütün genel görüntüsünü devam ettiren normlar, davranışlar, değer, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir.

Denison ve Mishra (1995: 213-216), örgüt kültürü kavramını iki eksende oluşan bir tanımlama geliştirmişler ve böylece örgüt kültürüne ölçülebilir bir nitelik kazandırmışlardır. İlk eksen, bir örgütün dış çevresini oluşturan müşterilerin isteklerini dikkate alıp işletmeyi geliştirmektir. İkinci eksen de örgütün dış etmenlere ayak uydurabilmek için gerekli değişimlere yardımcı olan değişim ve esneklik kapasitesini tanımlamaktadır. Uyum, misyon, tutarlılık ve katılım şeklinde sıralanan bu dört temel boyut şu şekilde açıklanabilir (Akdoğan ve Oflazer Mirap, 2008: 8-9):

Uyum; İşletmeler, dış çevrelerinde oluşan durumlara ayak uydurabilmeli ve dengeli bir şekilde uyum sağlamalıdır. Çevresel olaylara uyum sağlama amacına yardımcı olacak stratejileri hayata geçirmek için, örgütün uyum yeteneği yüksek olmalıdır. Risk alırlar, tecrübelerinden öğrenirler ve farklılık oluşturma durumunda ön plana çıkmalıdırlar.

Misyon; Başarılı işletmeler amaçlarını, hedeflerini ve gelecek dönemlerde nasıl bir vizyon sahibi olacaklarını net bir şekilde belirlemişlerdir. Misyon, örgüte ve iş görenlere hedefleri ve amaçlarını görmelerine yardımcı olur. İyi bir misyonu olan işletmeler, ileride nerede olmak istedikleri ve belirlenen hedefe ulaşmak için bugün hayata geçirilmesi gereken davranışları açık bir biçimde belirler.

Tutarlılık; Örgüt, amaçlarına ulaşmak ve sorun gördüğü durumlarda kullanacağı ve dış etkenlerden oluşan riskler ve zamansız çıkan problemler karşısında güçlü durmalıdırlar. Tutarlı işletmeler herkes tarafından saygı görülen düşünce yapısına ve adaletli bir sisteme sahip örgütlerdir. Aynı olaylar karşısında aynı tepkileri veren tutarlı örgütsel sistemleri olan işletmelerdir.

Katılım; Rekabet durumunda zarar görmemek için güçlendirme ve takım çalışmasının olmasını ifade eder. Günümüzde başarıyı yakalayabilen örgütler; çalışanlarını güçlendiren, demokratik ve katılımcı yönetim

anlayışını uygulayan, örgüt yapısını işgörenler etrafında oluşturan ve insan gücü ve yeteneklerinin geliştirmesine yardımcı olan örgütlerdir.

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI (ÖVD)

Toplumsal vatandaşlık davranışı gereklerinden ilham alarak yönetim literatürüne kazandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), işgörenlerin ekstra bir ödül veya ücret almadan gönüllük esaslı, isteğe bağlı insan davranışlarıdır (Yperen ve Berg 1999: 378).

George'a göre ÖVD kişinin kendi rol davranışları ve iş nitelikleri dışında ekstra bir ödül beklemeden yaptığı davranışlardır (Kamer, 2010: 3).

Greenberg ve Baron'a göre ise ÖVD, bir iş görenin işletmenin belirlediği zorunlulukların ve görevlerin üstüne çıkarak daha fazlasını yapmasıdır (Özdevecioğlu, 2003: 118).

ÖVD'ları örgütün ödül ve ceza sisteminden etkilenmemektedir. Yani işgörenler, ekstra ödül veya cezaya maruz kalmaktan korunmak amacıyla ÖVD sergilememektedirler. Genelde örgütlerde ödüllendirme, işgörenlerin motive edilmesi ve örgüte bağlanması amaçlıdır. Bunu sağlamak içinde sözleşmelerde bulunan rollerin gereklerini yerine getirmeleri yeterlidir (Turnipseed, 2002: 2).

Graham'ın (1991: 249) klasik felsefe ve modern politik teori açısından yaptığı araştırmalarda, aktif vatandaşlık sendromu adıyla geçen inançlar ve davranışsal eğilimler belirlenmiştir. Bunlar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılımıdır.

Örgütsel itaat; belirlenmiş yapı ve zamana saygı duymayı, kural ve yönetmeliklerin gereğini kabul etmeyi ve bunları önemsemeyi içerir.

Örgütsel sadakat; bir bütün olarak topluma hizmet etmeyi ifade eder. Sadakat sahibi vatandaşlar toplumlarını savunma ve güçlendirme için istekli olarak ekstra çaba gösterir.

Örgütsel katılım; ise vatandaşları yasalara uygun ve kendi kontrolünü sağlayarak hızlı ve sorumlu şekilde katılmasını içerir.

Buna göre sorumlu vatandaşlar, toplumu etkileyen olumsuz durumlar hakkında kendilerini bilgilendirir ve diğer vatandaşlarla bu bilgilerini paylaşmak için gönüllülük gösterir.

Örgütün sosyal mekanizmasının bakıma alınması olarak tarif edilen ÖVD, çalışanların iş ortamındaki işgörenler ile beraber hak etme ve örgütü savunucu hareketlerde bulunmaları, örgütün gelişmesi için özgün fikirler bulmaları, örgüte daha faydalı olabilmek için kendilerini eğitmeleri, örgütün dış faktörlere karşı olumlu şekilde tanınması için pozitif tutum ve davranışlara önem verilmelidir. ÖVD'nin içinde, özveri, sahiplenme ve karşılıksız bir şeyler yapma durumları bulunmaktadır (Çelik, 2007: 86).

Sonuç olarak ÖVD; işgörenlerin gereksiz rol davranışları ile olumsuz davranışlardan kaçınmasını belirtir. İşgörenlerin korku ya da beklenti sebebiyle yaptığı davranışların ÖVD olarak kabul edilmesi yanlıştır. Bir iş görenin fazla mesaiye kalmasının terfi kararlarında etkili olmasının, çalışma hayatında işverenlerin denetim yaptığı zaman dilimlerinde arkadaşlarına yardımcı olmasının ÖVD olarak değerlendirilmesi yanlıştır. Sonuç olarak ÖVD örgüt için olumlu olup, tamamen gönüllülük esasına dayanan davranışlardır. Bu davranışın boyutları şunlardır.

Yardımsızlık; işgörenlerin belirli problemleri olduğunda ve yardıma ihtiyaç duyduklarında özgeci bireyler görev tanımlarının bir adım ilerisine giderek onlara yardım eder. Diğer yandan yardımsızlık boyutunda, işgörenler diğer iş görenlere yardım ederek onların performanslarını arttırmalarına katkı sağlarlar. Bir iş görenin, bir arkadaşının rahatsızlığı sebebiyle onun işini devralması davranışı bu duruma örnek olarak verilmektedir (Kidwell vd. 1997: 777).

Uzman kişilerin ya da üst düzey işgörenlerin hiç bir ücret talep etmeden yeni meslektaşlarına bilgi ve tecrübelerini paylaşması gibi davranışlar yardımsızlık davranışına örnek olarak verilebilir. Bu gibi davranışlar, insanların performanslarını iyileştirerek grup verimliliğine de katkıda bulunmaktadır (Şeşen, 2006: 61).

Centilmenlik; Organ'a (1988) göre centilmenlik, işgörenlerin örgüt içinde huzursuzluğa sebep olabilecek istenmeyen davranışlardan kaçınmalarını, işletmelerin iş akışı sırasında karşılaşılabilecek zorlukları aşmayı ve örgüt çalışanlarının birbirine kibar, saygılı, hoş görülü, yardımsız ve dostça davranmalarını ifade eder (İşbaşı, 2000: 29).

Örgütsel sadakat; bir iş görenin örgütün amaçlarını, değerlerini kabullenmesi ve bu değer ve amaçlara inanarak örgüte yarar sağlamak için gösterdiği çaba ve isteklilik derecesidir. Aynı zamanda örgüte kendi isteği ile bağlılık, örgüte karşı olumlu düşünce ve koruma, örgütsel amaçlara kendi isteği ile destek sağlama, yardımda ve katkıda bulunmaktır (Çelik, 2007: 137). Kısacası iyiliğin yaygınlaştırılması, örgütün korunması, örgütsel amaç ve hedeflerin savunulması, desteklenmesi ve aktarılması, örgütün dışarıdaki kişilere karşı yüceltilmesi, dış tehditlere karşı savunulması, korunması ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalınmasıdır (Dilek, 2005: 37).

Örgütsel itaat; ÖVD'nin boyutlarından birisi olan örgütsel itaat, işgörenlerin örgütteki kurallara uyması, bu kuralları önemsemesi ve yaygınlaştırmaya çabalaması yönündeki davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır.

Bireysel Gelişim; işgörenler iş alanlarında yeni araştırmalar yaparak yenilikleri takip ederek kendini devamlı geliştirerek örgüte yarar sağlamaktadır. Ancak, işgörenlerden bir bölümü kendilerini geliştirmek amacıyla zaman ve kaynak kullanma konusunda istekli davranırlarken, bir bölümü buna istekli davranmamakta ve gerek duymamaktadır. Bu durumda bireysel gelişim her ne kadar bazı araştırmacılar tarafından kabul edilmemiş olsa da, ÖVD'nin bir boyutu olarak görülmektedir (Çelik, 2007: 139).

4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Kurt'un (2011) yaptığı çalışmanın sonucu, araştırmanın gerçekleştiği kamu kurumunda, örgüt kültürü toplamının, örgütsel vatandaşlık davranışının toplamını etkilediğini göstermiştir. ÖVD boyutlarından olan diğerkâmlık ve nezaket tabanlı bilgilendirme boyutu, örgüt kültürü toplamı tarafından anlamlı olarak etkilenmediği; bununla birlikte örgüt kültürü boyutlarından olan örgütsel kimliğin örgütsel vatandaşlık davranışının hepsini bir arada etkileyen tek boyut olduğu saptanmıştır.

Erdem'in (2009) Türk Telekom AŞ'de yaptığı çalışmada örgüt kültürü ile ÖVD arasındaki olumlu yönde (% 27 oranında) bir ilişki olduğu görülmüştür. Türk Telekom'da örgütsel vatandaşlık davranışı daha az görülmektedir. Bunun nedeninin ilgili kuruluşun uzun yıllar devlet bünyesinde faaliyette bulunması ve yeni personel istihdam edilmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özelleştirme sonrasında işe başlayan genç personelin örgütsel vatandaşlık davranışı sonuçları incelendiğinde daha yüksek seviyelerde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Gök'ün (2007) yaptığı araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık olgusunun özellikle örgüt kültürü ile bağlantılı boyutlarıyla örgüt kültürünün belirtilen nitelikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt kültürünün teoride belirtilen boyutları (etkin örgüt kültürü, liderlik, örgütsel bağlılık ve paradigmatik uyum, etkin iletişim, bireysel tercihlerin ve özerkliğin önemsenmesi, destekleyici yaklaşım, örgütsel adalet ve katılımcı yaklaşım) ile ÖVD boyutlarında (özgeçilicilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik) ilişkin davranışların oluşmasında rol oynadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, örgütlerde yöneticilerin, işgörenlerden bekledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi için uygun örgüt kültürünün oluşturulmasına önem vermeleri gerektiği ortaya konmuştur.

Samancı (2006), yaptığı çalışmada okullardaki örgütsel iklim ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki davranışları incelemiştir. Örgüt içerisindeki iklim yapısı yani olumlu sosyal ilişkiler ÖVD'yi pozitif yönde etkilemektedir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin öğretmenleri yakından takibi de ÖVD'yi olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde yardımlaşma, olumlu sosyal ilişkiler, yönetimin destekleyici tavrı ve yakından teftişi, kıdem arttıkça, öğretmenlerde sorumluluk ve görevin kurallarına uyma davranışı arttıkça ÖVD sergileme eğilimi de artmaktadır.

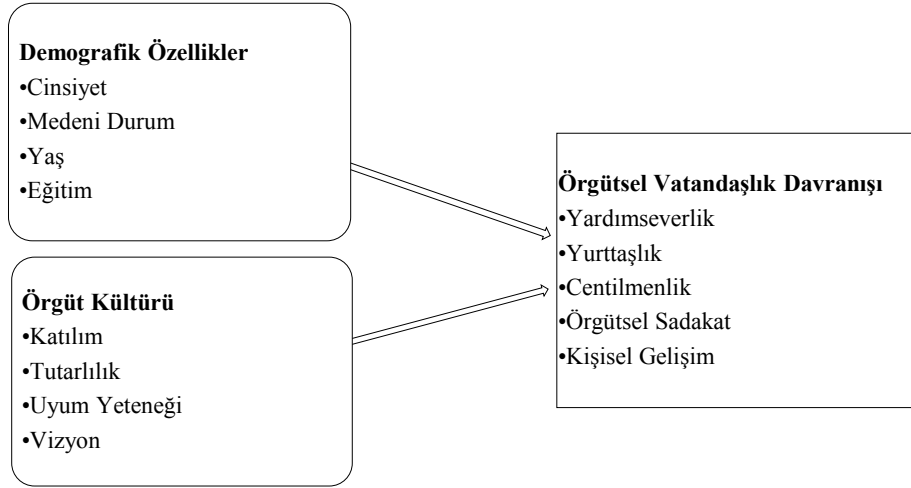
Di Paola ve Mendes da Costa Neves (2009) tarafından yapılan çalışmanın sonucundaysa Amerika ve Portekiz örneklerinde her iki kültürde de örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim örgütlerinin başarı düzeylerine etkisi olduğu ve örgütlerin liderleri tarafından desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca Portekiz'deki öğretmenlerin çok sık görev yeri değiştirmelerinin diğer paydaşlarla az paylaşım gerçekleştirmelerine sebep olduğu, bu durumda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Arlı'nın (2011) araştırmasında da öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının gösterdikleri ÖVD ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkmıştır.

McMurray'ın (2003), yaptığı araştırma sonucunda, örgüt kültürünün hangi yollarla değiştiği belirlenmiş ve örgüt iklimi ile iç içe olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen veriler, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün kesiştiğini göstermektedir. Ayrıca araştırmada, üniversitenin lider merkezli bir kültüre sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik'in (2007), yaptığı çalışma sonuçlarına göre, çalışanların göstermekte oldukları ÖVD seviyesinin % 98'inin yedi örgüt kültürü boyutu tarafından açıklandığı, örgüt kültürünün bireysel özerklik ile adalet boyutlarının ÖVD' yi en fazla etkilediği, örgütsel destek ve çatışmada hoşgörü boyutlarının ise en az etkilediği ortaya çıkmıştır. İpek (2012), çalışmasında, öğretmenlerin çalışmış oldukları okullara ilişkin ÖVD algılarının, hem kurumsal sorumluluk hem de kişisel sorumluluk boyutlarında örgüt kültürü ile yordanabildiği sonucuna ulaşmıştır.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de yer alan araştırma modeline göre; işgörenlerin demografik özellikleri belirlenerek ÖVD alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmiş, modelin ana boyutu olan örgüt kültürü ve ÖVD arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında ayrıca, örgüt kültürü alt boyutları ile ÖVD alt boyutları arasındaki ilişkilerde incelenmiştir.

5.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve ÖVD arasındaki ilişki olup olmadığı ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁ : Örgüt kültürü ile ÖVD arasında ilişki vardır.

H₂ : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

H₃ : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

H₄ : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅ : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

5.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel varsayımları şu şekilde ifade edilebilir:

- ✓ İşgörenlerin örgüt içerisinde en az bir kere vatandaşlık davranışı sergilediği varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada seçilen örneklemin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel sınırlılıkları şu şekilde ifade edilebilir:

- ✓ Araştırma, Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel çalışanları ile sınırlı tutulmuştur.
- ✓ Araştırmada, evreni ve örneklemini oluşturan kişilerin sayıca fazlalığı sebebiyle sadece anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır.

5.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Ankara şehrinde hizmet veren oteller 12 ay hizmet veren şehir otelleridir. Ankara'nın metropol yapısı düşünüldüğünde tüm evrene ulaşmak hem zaman anlamında hem maliyet anlamında zorlaşmaktadır. Bu nedenle basit tesadüfi örnekleme yoluna başvurulmuştur. Araştırmada ölçüm yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmış ve geri dönüşü sağlanan, kullanılabilir nitelikteki toplam 403 anket değerlendirilmiştir.

5.6. Örgüt Kültürü Ölçeği

Örgüt kültürünü ölçmek için Yahyagil (2004) tarafından uyarlanan örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiş, her bir ifadeye katılım durumu için, "1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum-ne katılmıyorum, 4:katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum" seçenekleri sunulmuş ve araştırma grubundan görüşlerine en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Tablo 1: Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,740	36

Güvenirlik katsayısı, 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar. Toplam 33 ifadeden oluşan örgüt kültürü ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu alfa değeri 0,740 bulunmuştur. Ural ve Kılıç'a (2013: 280) göre bu sonuç da ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu göstermektedir.

5.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği

İşgörenlerin ÖVD'nı ölçmek için 2006 yılında Türker'in derlemiş olduğu ve geçerliliği kabul edilmiş olan 33 ifadeden oluşan ölçek uygulanmıştır. Anket formu 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiş olup, her bir ifadeye verilecek cevaplar, "1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum-ne katılmıyorum, 4:katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum" şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,780	33

Toplam 33 ifadeden oluşan ÖVD ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu alfa değeri 0,780 olarak bulunduğu için ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS V20 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada örgüt kültürü ve ÖVD arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespiti amacıyla, verilerin parametrik test koşullarını sağlayıp veya sağlamama durumlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Sonrasında ilgili istatistiksel testler (/ t-testi / Korelasyon / One-Way Anova) yapılmıştır.

6. BULGULAR VE YORUMLAR

Örnekleme oluşturan 403 katılımcının demografik bilgileri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	n	%	
Cinsiyet	Erkek	245	60,8
	Kadın	158	39,2
	Toplam	403	100,0
Medeni Durum	Evli	173	42,9
	Bekâr	230	57,1
	Toplam	403	100,0
Yaş	20 yaş ve Altı	53	13,2
	21-30 yaş	244	60,5
	31-40 yaş	87	21,6
	41-50 yaş	19	4,7
	Toplam	403	100,0
Eğitim	İlköğretim	52	12,9
	Lise	167	41,4
	Ön Lisans	92	22,8
	Lisans	78	19,4
	Lisans Üstü	14	3,5
	Toplam	403	100,0

Araştırmaya katılanların % 60,8'i erkek, % 39,2'si kadındır. Araştırmaya katılanların %42,9'u evli, %57,1'i bekârdır. Katılımcıların %13,2 'si 20 yaş ve altı, %60,5'i 21-30 yaş arası, %21,6'sı 31-40 yaş arası, %4,7'si ise 41-50 yaş yaş aralığındaki çalışanlardır. Araştırmaya katılanların %12,9'u ilköğretim, %41,4'ü lise, %22,8'i ön lisans, %19,4'ü lisans ve % 3,5'i yüksek lisans mezunudur

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki Farklılıkları

		n	Ortalama	s.s.	t	p
Yardımseverlik	Erkek	245	3,8819	,46894	,635	,526
	Kadın	158	3,8512	,52619		
Yurttaşlık	Erkek	245	3,8799	,46973	,619	,536
	Kadın	158	3,8500	,52598		
Centilmenlik	Erkek	245	4,3806	,50284	13,301	,000
	Kadın	158	3,6962	,50660		
Örgütsel Sadakat	Erkek	245	4,0071	,68667	,012	,991
	Kadın	158	4,0063	,66291		
Kişisel Gelişim	Erkek	245	3,7673	,86866	,915	,360
	Kadın	158	3,6709	1,24540		

*p<0,05

Tablo 4'te yer alan araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri ile ÖVD alt boyutları arasındaki farklılıklar incelendiğinde centilmenlik boyutunda (p=0,000 <0,05) katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Ancak yardımseverlik, yurttaşlık, örgüte sadakat ve kişisel gelişim boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha fazla ÖVD sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki Farklılıkları

		n	Ortalama	s.s.	t	p
Yardımseverlik	Evli	173	3,9218	,57468	-,568	,025
	Bekâr	230	3,8198	,40998		
Yurttaşlık	Evli	173	3,9329	,57597	3,478	,032
	Bekâr	230	3,8217	,41327		
Centilmenlik	Evli	173	4,1647	,61500	-1,998	,131
	Bekâr	230	4,0728	,59508		
Örgütsel Sadakat	Evli	173	3,9408	,67430	-,052	,089
	Bekâr	230	4,0565	,67557		
Kişisel Gelişim	Evli	173	3,7139	1,26551	11,011	,792
	Bekâr	230	3,7413	,81734		

*p<0,05

Tablo 5'te yer alan, katılımcıların medeni durum değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki farklılıkları incelendiğinde centilmenlik, örgüte sadakat ve kişisel gelişim boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yardımseverlik (p=0,025 <0,05) ve yurttaşlık (p=0,032 <0,05) değeri medeni durum ile yurttaşlık ve yardımseverlik boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki Farklılıkları

		n	Ortalama	s.s.	F	p
Yardımseverlik	20 yaş ve Altı	53	3,7605	,25940	6,239	,000
	21-30 yaş	244	3,8619	,52562		
	31-40 yaş	87	4,0221	,48959		
	41 yaş ve üzeri	19	3,5709	,31437		
Yurttaşlık	20 yaş ve Altı	53	3,7645	,26984	6,321	,000
	21-30 yaş	244	3,8655	,51658		
	31-40 yaş	87	4,1001	,49015		
	41 yaş ve üzeri	19	3,5698	,32014		
Centilmenlik	20 yaş ve Altı	53	3,8113	,61999	19,586	,000
	21-30 yaş	244	4,1660	,59629		
	31-40 yaş	87	4,3046	,49183		
	41 yaş ve üzeri	19	3,3816	,22621		

Tablo 7 (Devamı): Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki Farklılıkları

Örgütsel Sadakat	20 yaş ve Altı	53	4,1415	,73463	1,745	,157
		21-30 yaş	244	4,0256		
	31-40 yaş	87	3,9052	,67368		
	41 yaş ve üzeri	19	3,8553	,55475		
Kişisel Gelişim	20 yaş ve Altı	53	3,6226	,83727	2,264	,081
	21-30 yaş	244	3,7920	1,12653		
	31-40 yaş	87	3,5402	,91727		
	41 yaş ve üzeri	19	4,0921	,48024		

*p<0,05

Tablo 6'da yer alan araştırmaya katılan çalışanların yaşları ile ÖVD alt boyutları arasındaki farklılıklar incelendiğinde yardımseverlik (p=0,000 <0,05), yurttaşlık (p=0,000 <0,05) ve centilmenlik (p=0,000 <0,05) anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Örgütsel sadakat boyutu (p=0,157 >0,05) ve kişisel gelişim boyutu (p=0,081 >0,05) için anlamlı farklılık göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki Farklılıkları

		n	Ortalama	s.s.	F	p
Yardım Severlik	İlköğretim	52	3,7500	,45237	2,637	,034
	Lise	167	3,9323	,48598		
	Ön Lisans	92	3,8286	,55530		
	Lisans	78	3,8205	,44521		
	Lisans Üstü	14	4,1044	,38356		
Yurttaşlık	İlköğretim	52	3,7498	,44986	2,649	,033
	Lise	167	3,9295	,47992		
	Ön Lisans	92	3,8358	,55495		
	Lisans	78	3,8111	,45014		
	Lisans Üstü	14	4,1188	,38265		
Centilmenlik	İlköğretim	52	3,7308	,52591	12,013	,000
	Lise	167	4,2784	,56931		
	Ön Lisans	92	3,9375	,67085		
	Lisans	78	4,1859	,50233		
	Lisans Üstü	14	4,2857	,46881		
Örgütsel Sadakat	İlköğretim	52	3,7596	,68771	4,093	,003
	Lise	167	3,9431	,68585		
	Ön Lisans	92	4,1793	,60937		
	Lisans	78	4,0801	,66020		
	Lisans Üstü	14	4,1429	,74495		
Kişisel Gelişim	İlköğretim	52	3,4279	,82298	3,861	,004
	Lise	167	3,6437	,84908		
	Ön Lisans	92	4,0163	1,46188		
	Lisans	78	3,8365	,85169		
	Lisans Üstü	14	3,3929	,78271		

*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile ÖVD alt boyutları arasında bütün alt boyutlarının P değeri p < 0,005 değerinden küçük olduğundan dolayı tüm boyutlarda anlamlı farklılığa ulaşılmıştır.

Tablo 9: Örgüt Kültürü ve ÖVD Arasındaki İlişki

	Örgüt Kültürü	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,389**				
Yardımseverlik		,441**	,296**	,447**	,316*
Yurttaşlık		,306**	,414**	,414**	,414**
Centilmenlik		,259**	,481**	,273**	,480**
Örgütsel Sadakat		,443**	,384**	,231**	,453
Kişisel Gelişim		,287**	,294**	,383**	,425**

Korelasyon katsayısının pozitif olması, bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğerinin de artması veya bir değişkene ilişkin verilerin azalması durumunda diğerinin de azalması anlamına gelir ve değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişki vardır şeklinde yorumlanır (Ural ve Kılıç, 2013: 243). Tablo 8'e göre örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında **,389**** korelasyon katsayısı ile pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgüt kültürü alt boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları incelendiğinde aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre '**H₁** : Örgüt kültürü ile ÖVD arasında ilişki vardır' hipotezi doğrulanarak kabul edilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılıkları

		n	Ortalama	s.s.	f	p
Cinsiyet	Erkek	245	4,0021	,39414	4,030	,000
	Kadın	158	3,8226	,49538		
Medeni Durum	Evli	173	3,9518	,53357	,787	,432
	Bekâr	230	3,9166	,36458		
Yaş	20 yaş ve Altı	53	3,8954	,28349	4,852	,003
	21-30 yaş	244	3,9511	,46027		
	31-40 yaş	87	3,9781	,47703		
	41 yaş ve üzeri	19	3,5726	,28870		
Eğitim	İlköğretim	52	3,6177	,47537	8,562	,000
	Lise	167	3,9603	,42140		
	Ön Lisans	92	3,9944	,43120		
	Lisans	78	3,9701	,41585		
	Lisans Üstü	14	4,1320	,39108		

*p<0,05

Tablo 9'da yer alan sonuçlara göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik değişkenler ve eğitim durumu arasındaki farklılıklar incelendiğinde cinsiyet (p=0,000 <0,05) yaş (p=0,003 <0,05) ve eğitim durumlarında (p=0,000 <0,05) anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Medeni durum değişkeni için ise (p=0,432 >0,05) anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre '**H₂** : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır', '**H₄** : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır' ve '**H₅** : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır' hipotezleri kabul edilirken, '**H₃** : İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır' hipotezi red edilmiştir.

Tablo 11: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç	Statistik
Hipotez 1	Örgüt kültürü ile ÖVD arasında ilişki vardır.	KABUL
Hipotez 2	İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık vardır.	KABUL
Hipotez 3	İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	RED
Hipotez 4	İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılık vardır.	KABUL
Hipotez 5	İşgörenlerin ÖVD düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	KABUL

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Son zamanlarda rekabet ortamında fark yaratabilmek için modern konaklama işletmeleri yatırımları fazlasıyla artmıştır. Turizm işletmelerinin fark yaratan en önemli bölümü olan insan kaynakları başta olmak üzere müşteri memnuniyetini sağlamak işletmenin sektörel başarısına büyük ölçüde katkı sağlayacaktır. Bu başarıya daha verimli çalışan ve işletmesi için ekstra rol davranışı sergileyen işgörenlerle ulaşmak daha kolaydır.

İpek'in (2012) çalışmasında öğretmenlerin hem örgüt kültürünün hem de ÖVD algılarının cinsiyete göre farklılaştığı gözlenmiştir. Mercan'ın (2006) yaptığı araştırmada ÖVD cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Dört boyutta da erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçları da literatürle benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada da erkek işgörenlerin kadın işgörelere nazaran daha çok ÖVD davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre medeni durum ve ÖVD arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ama yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Özellikle 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası diğer yaş gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergiledikleri görülmektedir. Özellikle yaş grubu ilerledikçe ÖVD azalmaktadır. Turizm sektörü yapısı gereği daha çok genç ve dinamik personel çalıştırmaya daha uygun bir sektördür. Personel seçimi yapmadan önce işin nitelikleri belirlenerek işin niteliklerine uygun yaş aralıklarında personel seçimi yapılabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin ÖVD ile eğitim düzeyi arasında da anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Sonuçlara göre eğitim düzeyi arttıkça ÖVD sergileme oranları da artmaktadır. Bu duruma önlem olarak işletmeler işgörenleri seçerken daha etkili bir eleme yapıp örgüte uygun işgörenleri seçmelidirler. Ayrıca işgörelere periyodik şekilde eğitim seminerleri vererek işgörelerin farkındalıklarını arttırmalıdır.

Bu çalışma, örgüt kültürü boyutlarının çalışanların gösterdikleri ÖVD üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İşgörelerin performanslarının zirvesi kabul edilen ÖVD, örgüt verimliliği ve karlılığı üzerinde etkili olur. İşletmelerin, yüksek ve acımasız rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmek için, diğer üretim faktörlerinden ziyade insan faktörünü en uygun şekilde kullanmaları gerekmektedir. Çalışanların moral ve iş memnuniyetlerini olumlu etkileyen, işgörelerin kararlara katılımını destekleyen, yeni şeyler denemeleri konusunda teşvik eden ve hataları hoş gören, iletişim kanallarını sürekli açık tutan ve toplum tarafından sevilen, saygı gören örgüt kimliğine sahip işletmelerde çalışanlar performanslarını kendi istekleri ile yükselteceklerdir.

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları dört farklı demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi) özellikleri ele alınarak irdelenmiştir. Daha birçok değişkenin ÖVD üzerine etkileri araştırılabilir. Bu sayede diğer örgütsel ortam değişkenlerinin de bir bütün olarak ele alınması bu davranışların daha geniş çerçevede açıklanması açısından önem taşımaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, sonuçların anlamlandırılırken kültürel faktörlerin etkisi de incelenebilir. İş yaşamına ilişkin kültürel değer ve uygulamalar yanında, içinde yaşanılan toplumun kendi özünde oluşan kültürel değerlerin de analiz edilmesi daha açıklayıcı bilgiler elde edilmesi adına literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A. ve Oflazer Mirap, S. (2008), Aile İşletmelerinde Örgüt Kültürü: Büyük Ölçekli Aile İşletmeleri İle Küçük Ölçekli Aile İşletmelerinin Örgüt Kültürü Açısından Kıyaslanmasına Yönelik Olarak Kayseri’de Bir Uygulama. 3. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, 18-19 Nisan, İstanbul: Golden Medya Matbaacılık, 3-18.

Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç., (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması, Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,7(6), 17-43.

Chuang, You-Ta, Church, Robin and Zikic, Jelena (2004). Organizational Culture, Group Diversity and Intra-Group Conflict. Team Performance Management, 10(1/2), 26-34.

Çelik, M. (2007). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Denison, Daniel R. and Mishra, Aneil K. (1995). Toward A Theory Of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science, 6(2), 204-223.

Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

DiPaola, Paula Maria Mendes da Costa Neves, (2009) "Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures", Journal of Educational Administration , Vol. 47 Issue: 4, pp.490-507,

Erdem, O. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2008), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Graham, J. W. (1991). An Essay On Organizational Citizenship Behavior. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4(4), 249-270.

Gök, E. E. (2007). Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18(3), 399-434.
- 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.
- İzğören, A. Ş. (2000) İş Yaşamında 100 Kanguru, Yönetim, Liderlik Ve İş Yaşamı. İstanbul: Academyplus Yayınevi.
- Kalkan, A. (2013). Algılanan Örgüt Kültürünün Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Kamer, M. (2010). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. and Bennett, N. (1997). Cohensiveness and Organizational Citizenship Behavior. Journal Of Management, 23(6), 775-793.
- Kurt, E. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- McMurray, A. J. (2003). The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Culture. Journal of American Academy of Business, 3(1), 1-2.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Organ, D.W. (1988). O.C.B.: The Good Soldier Syndrome. Lexington MA: Lexington Book.
- Özalp, İ., (2000). İşletme Yönetimi, Birlik Ofset, Eskişehir.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 117-135.
- Samancı, S. (2006). Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. Gazi Üniversitesi Öz Eğitim ve Bilim, 35(156), 142-159.
- Şeşen, H. (2006). Personelin Öğrenen Örgüt Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turnipseed, D. L. (2002). Exploring The Link Between Organization Citizenship Behavior And Personal Ethics. Journal of Business Research, 55(1).
- Türker, M. (2006). Çalışanların Rol Tanımlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yahyagil, M. Y. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, (47), 53-57
- Yperen, N. W. and Berg V. D. (1999). Towards A Better Understanding Of The Link Between Participation In Decision – Making And Organizational Citizenship Behaviour: A Multilevel Analysis. Journal Of Occupational and Organizational Psychology, 72(3), 378.