

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Aysun BOZER

Şef, Kırklareli Üniversitesi, Personel Daire Başkanlığı

aysunerdem86@hotmail.com | ORCID: 0000-0002-3236-4576

Aygül YANIK*

Doç. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

aygul.yanik@medeniyet.edu.tr | ORCID: 0000-0001-6736-0391, (*) Sorumlu yazar

Özet

Bu araştırma, üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Kırklareli Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ve idari personel ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, anket formu ile toplanmıştır. Verilerin analizi, SPSS 22.0 for Windows paket programında yapılmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini yüksek, iş performansı çok yüksek düzeyde bulunmuştur. Bazı demografik özelliklere göre, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı fark saptanmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, İş Performansı

Bilgilendirme: Bu araştırma, yazarlar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Etik Beyanı: Bu çalışma "Araştırma ve Yayın Etiği" değerlerine uygun olarak hazırlanmıştır.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF UNIVERSITY EMPLOYEES

Abstract

This research was conducted to determine the relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance of university employees. The research was carried out with the teaching staff and administrative staff of Kırklareli University. Data were collected by questionnaire form. Data were analyzed by SPSS 22.0 for Windows. Organizational citizenship behavior and job satisfaction of the participants were high and job performance was very high. According to some demographic characteristics, it was found a significant difference between the participants' organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance. As a result, it was found a positive correlation between the participants' organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Job Performance

Acknowledgement: This research was produced from the master thesis prepared by the authors.

Ethics Statement: This study has been prepared in accordance with the values of "Research and Publication Ethics".

Giriş

Çalışanların işlerini yaparken örgüt yararına biçimsel gerekliliklerin dışında gönüllü davranışlar göstermesi, işlerinden mutlu olması ve işlerini başarma derecesi, örgütsel başarı açısından önemlidir. Değişimin hız kazandığı iş ortamında, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iş tatmini (İT) ve iş performansı (İP) arasındaki ilişkinin farkında olmak ve örgüt yararı doğrultusunda bu üç yönetsel kavrama ilişkin algıların olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece, çalışanlar, örgütlerine daha fazla katkı sağlayabilirler. Araştırmada, öncelikle ÖVD, İT ve İP kavramsal olarak kısaca açıklandıktan sonra, katılımcıların demografik özellikleri, belirtilen değişkenlere ilişkin çalışanların algı düzeyleri, değişkenler arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği açıklanmıştır. Daha sonra elde edilen bulgular tartışılarak sonuç ve öneriler geliştirilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVD, bir bütün olarak örgütün etkinliğini arttıran, bireyin gönüllü çabası ve fazladan bir rol davranışı göstererek örgüt içindeki rolünün ya da formal iş tanımının gerektirdiği davranışların dışında davranışlarda bulunmasıdır. Organ, ÖVD'ni "iyi asker sendromu" olarak tanımlamaktadır (Çelik ve Çıra, 2013). ÖVD, örgütün amaçlarına hizmet eden, etik olması beklenen ve verimliliği artıran fazladan rol davranışlarıdır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007). Bir davranışın ÖVD kapsamında değerlendirilebilmesi için, iki özelliğinin olması gerekmektedir. İlki, davranışın etkililiği ve verimliliği artıran, örgüt amaçlarına fayda sağlayan yapıda olmasıdır. Diğeri ise, bu davranışın örgütün formal belgelerinde ödüllendirilebilir bir davranış olmaması, çalışanın kendi arzusuyla bu davranışta bulunmasıdır (Demirel ve Özçınar, 2009). Bu açıdan ÖVD, örgütün işleyişini geliştiren bütüncül davranışları içerir (Köse vd., 2003).

ÖVD ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Ancak, Türkiye'de genellikle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ÖVD'lerinin daha iyi ölçüleceği gerekçesiyle, Dennis Organ (1988) tarafından geliştirilen beş boyutlu yaklaşım araştırmalarda kullanılmaktadır. Özgecilik (diğergâmlık/yardımsızlık), vicdanlılık, nezaket, centilmenlik (sportmenlik) ve sivil erdem (vatandaşlık erdemi) olarak adlandırılan bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır (Köse vd., 2003; Basım ve Şeşen, 2006; Aslan, 2008; Demirel vd., 2011; Özyer vd., 2012; Tokel, 2017): **a) Özgecilik:** Çalışanın, yaşadığı sorunlarda veya üstlenmiş olduğu yükümlülüklerde diğer çalışanlara yardımcı olduğu, tümüyle gönüllülük esasına dayalı davranışlarıdır. Bu yaklaşım, kendinden fazla diğerlerini düşünme yaklaşımıdır. Örneğin, örgüte yeni katılanlara ve iş yükü ağır olanlara yardımcı olma, birbirlerine araç-gereçlerin kullanımı konusunda bilgi verme gibi. **b) Vicdanlılık:** Çalışma saatleri haricinde ücretsiz mesaiye kalma, işe erken gelme, işten geç ayrılma, uzun süren ve gereksiz molalardan kaçınma, toplantılara zamanında katılma, işlerini vaktinden önce tamamlama, örgütün kaynaklarını koruma ve yapıcı önerilerde bulunma gibi davranışlardır. Kısaca, çalışanın kendinden beklenenden daha fazlasını yapmasıdır. **c) Nezaket:** Bireylerin birbirine saygılı ve kibar olmasıdır. Örgütsel anlamda, diğerlerinin işlerini etkileyen eylemler yapmadan ya da kararlar almadan evvel onları bilgilendirmeye dayanan davranışları ve olumlu iletişimi ifade eder. Çalışanlar birbirleri ile etkileşimde olan işlerini yaparken yardımlaşmalarında ve bilgi paylaşımında bulduklarında hem kendi işlerini hem de arkadaşlarının işlerini kolaylaştırırlar. Böylece, çalışanlar örgütsel gelişimi destekleyici bir tutum sergilemiş olurlar. **d) Centilmenlik:** Bu yaklaşımı benimseyen birey, diğer bireylerin verdiği rahatsızlıktan şikayet etmediği gibi, işler istenilen şekilde gerçekleştirilemediğinde de olumlu tutumunu sürdüren, diğer bireyler ile düşünceleri farklı olsa bile sinirlenmeyen ve fedakar olan bireydir. Neredeyse bütün örgütlerde kaçınılmaz olarak zorluklar yaşanmaktadır. Centilmen birey, bu zorluklara istekli olarak katlanan ve küçük sıkıntıları büyütmeyi tercih etmeyen bireydir. **e) Sivil Erdem:** Örgütün gelişimini destekleyen bu yaklaşım, örgütün çıkarlarının ön planda tutulduğu, mesleki ve sosyal açıdan örgütün işlevlerine destek olma, örgüte istekli olarak bağlı olma ve örgütle yakın bir şekilde ilgilenme şeklindeki davranışları içerir. Bu bağlamda, çalışanların örgütle ilgili konularda tartışarak sorunlara yönelik yapıcı çözüm önerileri getirmesi ve alınan kararlara katılımları beklenir. Graham ve Van Dyne ise (2006), vatandaşlık erdeminin iki yönünü öne sürmektedirler. Örgüt tarafından düzenlenen toplantı ve faaliyetlere katılmak, duyuruları takip etmek ve örgüte faydası olan bilgi kaynaklarını takip etmek şeklindeki davranışlar bilgi edinme yönünü oluşturmaktadır. Olası sorunları veya iyileştirmeleri eleştirel bakış açısıyla ele alarak önerilerde bulunup, gerekli değişimlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak ise egzersiz etkisi yönünü meydana getirmektedir. Her iki yönün etkinliği, örgüt içi yönetici ve çalışanlar arasındaki uyum ile sağlanabilmektedir.

İnsan kaynağı, örgütlerin başarısındaki en önemli kaynaklardan biridir. Çalışanların başarılarına bağlı olarak örgütlerin etkililiği ve verimliliği de artmaktadır. Etkin ve fayda düzeyi yüksek çalışanlara sahip olmak için ise, onların tatminlerinin yüksek olması gerekmektedir (Akkoç vd., 2012). Çalışanların biçimsel rollerin ötesinde örgütlerinin yararına çalışmaları ve işlerinden tatmin olmalarının performanslarını etkilemesi doğaldır. ÖVD ile İT arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Acar, 2006), ÖVD'nin İP'nı olumlu etkilediği araştırmalarla belirlenmiştir (Bateman ve Organ, 1983; Borman ve Motowidlo, 1997; Çelik ve Çıra, 2013). Örneğin, yardımseverlik ile İT arasında güçlü bir ilişki bulunmuş iken, vicdanlılık ile İT arasında ters yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Yapılan çalışmalardan elde edilen farklı sonuçlara rağmen, halen İT, ÖVD'nı izlemek için en önemli yaklaşımlardan biri olarak kabul görmektedir (Acar, 2006).

1.2. İş Tatmini

İT, bireyin çalışma yaşamı ile uyumu sonucunda ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve bireyin işine karşı olumlu tutumu olarak tanımlanmaktadır. İT, işin sağladığı maddi olanaklar, birlikte çalışmaktan zevk alınan iş arkadaşları ve üretmekten doğan mutluluktur (Karcioğlu vd., 2009; Soysal ve Tan, 2013). İT, soyut bir kavram olduğundan tanımlamalarda çoğunlukla; işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi kavramlar kullanılmaktadır (Mert, 2010; Soysal ve Tan, 2013). İT en yaygın olarak iki açıdan değerlendirilmektedir; içsel tatmin, dışsal tatmin. İçsel tatmin; başarı, tanınma, takdir, sorumluluk, yetki, yeteneklerini kullanma, özgür olma, ahlaki değerler ve başkalarına yardım etme gibi nitelikleri içermektedir. Dışsal tatmin; örgüt politikası, denetlenme biçimi, yöneticiler, iş arkadaşları ve diğer çalışanlarla ilişkiler, yönetim tarzı, iş koşulları, ücret ve iş güvencesi gibi nitelikleri kapsamaktadır (Tokel, 2017). İT'ni etkileyen en önemli faktörlerden biri işin kendisidir. Çalışanlar, kendilerinden beklenen rollerin ve hedeflerin görev tanımlarında anlaşılır şekilde belirtilmiş olduğu işlerde çalışmayı isterler. İş tanımının net ve sınırlarının belirli olması, çalışanların görev ve sorumluluklarını anlamasına yardımcı olarak ne iş yapacağını bildiğinden tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İş tanımlamasının yapılmadığı, çalışanların rollerinin çatıştığı ve belirsizliğin olduğu durumlar ise iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Ayrıca işten tatminsizlik işten ayrılma niyetinin en önemli öncülü kabul edilmektedir (Tao vd., 2015).

1.3. İş Performansı

İP, belirli şartlar altında bir işin gereğinin yapılma düzeyi veya önceden belirlenmiş bir faaliyetin başarıma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Borman ve Motowidlo (1997) İP'nı, bağlamsal ve görev performansı şeklinde iki boyutta değerlendirmişlerdir. Görev performansı, işlerin çalışanlar tarafından olması gerektiği şekilde yapılmasını ifade eder. Bağlamsal performans ise, gönüllü olarak yapılan davranışları (diğerlerine yardım, örgütsel amaçları desteklemek gibi) içerir. İP, çalışanların görev ve sorumluluklarının ne derece etkili olarak yerine getirildiğini gösterir. Performansı yüksek çalışanlar, görev ve sorumluluklarını gereği gibi yaparak örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar. Bireyin performansı değişebilir özelliktedir ve etkiye açıktır (Büte, 2011). Örgütteki tüm çalışanların performanslarının toplamı, örgütün İP'nı belirler. Dolayısıyla örgütler çalışanlarının performansları ölçüsünde başarılı olabilirler. Performansı; çalışanların moral ve motivasyonu, örgütteki ödül ve ceza sistemi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yönetim şekli, çalışma arkadaşları ile fiziksel koşullar etkileyebilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008; Büte, 2011; Çelik ve Çıra, 2013). Shmailan (2016) çalışmasında, yüksek performans, iş tatmini ve işe bağlılığın örgütlerin başarısında önemli olduğunu göstermişlerdir. Hafeez ve Akbar ise (2015), çalışanların başarısı ile örgütün başarısının doğru orantılı olduğunu belirtmektedirler.

Üniversiteler, öğrencileri iş dünyasına hazırlayan en önemli eğitim ve öğretim kurumlarıdır. Bu sürecin başarılı olması için, üniversitelerde çalışan idari çalışanlar ile akademisyenlerin ÖVD, İT ve İP'lerinin belirlenmesi ve yetersizliklere yönelik geliştirme programlarının düzenlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu değişkenler arasındaki ilişki ve demografik özelliklere göre farklılıkları önemli olmaktadır. Bu araştırma, üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

2. Yöntem

Kesitsel ve tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin istatistiksel analizi aşağıda açıklanmıştır.

2.1. Hipotezler

Araştırmada, H1 temel hipotez olmak üzere aşağıda belirtilen hipotezler kurulmuş ve test edilmiştir.

H₁: Katılımcıların, ÖVD, İT ve İP alguları birbirinden farklı faktörlerle temsil edilir.

H₂: ÖVD, İTÖ ve İP arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların ÖVD demografik özelliklere göre farklılaşır.

H₄: Katılımcıların İT demografik özelliklere göre farklılaşır.

H₅: Katılımcıların İP demografik özelliklere göre farklılaşır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları ve idari personel ile gerçekleştirilmiştir. Devlete ait olan bu üniversite, Türkiye'nin Trakya bölgesinde hızla gelişen ve öğrenciler ile akademisyenler tarafından tercih edilen gelişmekte olan bir üniversite olması nedeniyle seçilmiştir. Personel biriminden edinilen bilgiye göre araştırma evreni 896 kişiden oluşmaktadır. Ancak geçici olarak çalışanlar çıkarıldıktan sonra örneklem sayısı, örneklem hesaplama programı ile hesaplanmış 254 bulunmuştur. Örneklem, rastgele örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Güven aralığı, 0,05 seçilmiştir. Araştırma için Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğünden izin alınmıştır. Daha sonra 18 yaşından büyük katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, toplu değerlendirme yapılacağı açıklanmış ve gönüllü katılım sağlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Katılımcılara 02.05.2015 - 30.07.2015 tarihleri arasında uygulanan anket formu; demografik bilgi formu, ÖVD ve İT ölçeklerinden oluşmuştur. ÖVD ölçeği, Konovsky ve Organ tarafından (1996) geliştirilmiş ve daha sonra Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. İT Ölçeği, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve Alanyalı (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. İP ölçeği ise, Okutan ve Tengilimoğlu (2002) tarafından geliştirilmiştir. Aşağıda yapılan analizler sonucunda, her üç ölçeğin de güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Ölçekler, araştırmalarda oldukça yaygın kullanılmasına ve güvenilir olmalarına rağmen yeniden Cronbach's Alfa (α) güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda; (1) "kesinlikle katılmıyorum" ve (5) "kesinlikle katılıyorum" şeklinde puanlanan likert tipi, 20 ifadeli genel ÖVD ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı 0,886 bulunmuştur. Ölçek ifadeleri arasında 0,214 ile 0,620 aralığında korelasyon bulunmaktadır. Bu ölçekte yer alan soruların homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Anova F:77,247, $p<0,001$). Ölçeğin orijinaline uygun şekilde alt faktörleri belirlemek için faktör yükü 0,4 alınarak Varimax düzeltilmeli faktör analizi uygulanmıştır. Bu uygulamadan önce verilerin faktör analitik modeli ile modellenip modellenemeyeceğine ilişkin ölçüt olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,889 bulunmuş olup, ifadelerin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Barlett's testi sonucunda ise, yüksek düzeyde anlamlı bulgu elde edilmiştir ($X^2=2371,255$ $p<0,001$). Özdeğeri 1'den büyük olan faktörler anlamlı seçilerek faktör sayısı belirlenmiş ve ölçekte 4 faktör bulunmuştur. Ancak binişik özellikte olduğundan 6 ve 15 numaralı ifadeler ölçekten çıkarılarak ve faktör yükü 0,4 alınarak Varimax düzeltilmeli faktör analizi yenilendiğinde; KMO değeri 0,894 bulunmuş ve ifadelerin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Barlett's testinde ise, yüksek düzeyde anlamlı sonuç elde edilmiştir ($X^2=2138,690$ $p<0,001$). Değişkenler arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. Sonuçta, ölçekte özdeğeri 1'den büyük olarak 4 faktör belirlenmiş, birinci faktörün toplam varyansın %24,943'ünü ve 4 faktörün birlikte %61,652'sini açıkladığı görülmüştür. Bu faktörler içerisinde yer alan ifadelere uygun olarak faktörler; yardımseverlik (3.,4.,5.,9.,10.,11.,12. ifadeler), vicdanlılık (7.,16.,17.,18.,19.,20. ifadeler), nezaket (8.,13.,14. ifadeler) ve centilmenlik (1.,2. ifadeler) şeklinde adlandırılmıştır. Faktör yükleri 0,543 ile 0,884 arasında bulunmuş ve alt faktörlerin güvenilirliği incelendiğinde yardımseverlik $\alpha=0,892$, vicdanlılık $\alpha=0,826$, nezaket $\alpha=0,647$ ve centilmenlik $\alpha=0,648$ olarak tespit edilmiştir.

İT ölçeğinde, "1" hiç memnun değilim ve "5" çok memnunum şeklinde puanlanan 20 ifade için yapılan güvenilirlik analizi ile Cronbach's Alfa katsayısı 0,813 bulunmuştur. İfadeler arasında 0,446 ile 0,745 aralığında korelasyon saptanmıştır. Ölçekte bulunan ifadeler homojen ve birbiri ile ilişkilidir (Anova F:15,628, $p<0,001$). Ölçeğe orijinaline uygun olarak alt faktörleri belirleyebilmek amacı ile faktör yükü 0,4

alınarak Varimax düzeltmeli faktör analizi uygulanmıştır. Bu uygulamanın öncesinde KMO değeri hesaplanmış ve 0,910 bulunmuş olup, ifadelerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu saptanmıştır. Barlett's testi sonucunda da yüksek düzeyde anlamlı sonuç elde edilmiştir ($X^2=2554,271$ $p<0,001$). Analiz sonucunda, özdeğeri 1'den büyük olan faktörler anlamlı kabul edilmiş ve 4 faktör bulunmuştur. Ancak binişik özelliğe olmasından dolayı 3, 9 ve 20 numaralı ifadeler ölçekten çıkarılmış ve Varimax düzeltmeli faktör analizi yenilendiğinde; KMO değeri 0,900 bulunmuş olup, ifadelerin faktör analizine uygunluğu belirlenmiştir. Barlett's testinde ise, yüksek düzeyde anlamlı sonuç elde edilmiştir ($X^2=2089,740$ $p<0,001$). Değişkenler arasında yüksek korelasyon bulunmaktadır. Buna göre, özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör bulunmuştur. Birinci faktör toplam varyansın %20,701'ini açıklarken 3 faktör birlikte %57,693'lük bir açıklayıcılığa sahiptir. Bu faktörler; dışsal iş tatmini (5., 6., 11., 12., 17., 18., 19. ifadeler), içsel iş tatmini (4.,10.,13.,14.,15.,16. ifadeler) ve işin kendisi (1., 2.,7., 8. ifadeler) şeklinde adlandırılmıştır. Faktör yükleri 0,509 ile 0,852 arasında bulunmuştur. Alt faktörlerin güvenilirliği incelendiğinde; dışsal iş tatmini $\alpha=0,869$, içsel iş tatmini $\alpha=0,814$ ve işin kendisi $\alpha=0,685$ olarak tespit edilmiştir.

İP ölçeğinde "çok fazla, çok, orta, az ve hiç" şeklindeki 9 ifade için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alfa katsayısı 0,868 bulunmuştur. İfadeler arasında 0,429 ile 0,688 aralığında korelasyon söz konusudur. Ölçekte bulunan ifadeler homojen ve birbiri ile ilişkilidir (Anova F:33,369, $p<0,001$). Ölçeğe orijinaline uygun olarak alt faktörleri belirleyebilmek amacı ile faktör yükü 0,4 alınarak Varimax düzeltmeli faktör analizi uygulanmıştır. Öncesinde verilerin faktör analitik modeli ile modellenip modellemeyeceğine ilişkin ölçüt olan KMO değeri 0,881 bulunmuş olup, ifadelerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu saptanmıştır. Barlett's testi sonucunda ise yüksek düzeyde anlamlı sonuç elde edilmiştir ($X^2=924,592$ $p<0,001$). Değişkenler arasında yüksek korelasyon bulunmaktadır. Ölçekte, özdeğeri 1'den büyük olan 2 faktör bulunmuştur. Birinci faktör toplam varyansın %34,222'sini açıklarken, 2 faktör birlikte %61,236'lık bir açıklayıcılığa sahiptir. Bu ölçekten çıkarılacak ifade bulunmamaktadır. Bu faktörler; işte yeterlilik ve uyum (1.,4., 5., 7., 8., 9. ifadeler), işi benimseme (2., 3., 6. ifadeler) şeklinde adlandırılmıştır. Faktör yükleri 0,608 ile 0,868 arasında bulunmuştur. Alt faktörlerin güvenilirliği incelendiğinde; işte yeterlilik ve uyum $\alpha=0,83$ ve işi benimseme $\alpha=0,812$ olarak belirlenmiştir.

2.4. Verilerin İstatiksel Analizi

Verilerin analizi; SPSS 22.0 for Windows paket programında %95 güven düzeyinde yapılmıştır. Veri toplama araçlarına uygulanan faktör analizleri sonucunda ÖVD, İT ve İP algısının 12 farklı faktör tarafından açıklandığı, genel ölçekler ve alt faktörlerin güvenilir olduğu saptanmıştır. Rastgele örneklem yöntemiyle 262 çalışana uygulanan anket formları incelenmiş ve hatalı doldurulan 8 anket çıkarıldıktan sonra, eksiksiz yanıtlanan 254 anket değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk analizleri ile normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p<0,05$). Bu nedenle, verilerin iki grup arasında karşılaştırılmasında Mann Whitney U, ikiden fazla grup arasında karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H istatistiksel analizleri kullanılmıştır. Farklılık çıkan gruplarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için, post hoc Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır. Yanılma olasılığı 0,05 seçilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki, Spearman korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Değişkenler sürekli bir dağılıma sahipler, ancak normal dağılım göstermiyorlarsa, iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için Spearman korelasyon katsayısı kullanılır (Büyüköztürk, 2011).

Araştırma için Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğünden izin alınmıştır. Daha sonra 18 yaşından büyük katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, toplu değerlendirme yapılacağı açıklanmış ve gönüllü katılım sağlanmıştır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya sadece Kırklareli Üniversitesinde çalışanlar dahil edilmiştir. Ancak, araştırmaya Üniversitede geçici olarak çalışanlar, gönüllü olarak katılmak istemeyenler ve hastalık izninde olan çalışanlar dahil edilmemiştir. Ayrıca, veriler çalışanların kendi iradelerine dayanmakta ve ölçekler ile sınırlıdır. Örneklem küçüktür ve araştırma bulguları, genellenemez.

3. Bulgular

3.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların çoğunluğu 30-39 yaş aralığında, %61,4'ü erkek, %60,6'sı evli, %63'ü 1-5 yıl kurum deneyimine sahip ve %52'si 1-5 yıl mesleki deneyime sahiptir. Ayrıca çalışanların %38,2'si öğretim elemanı ve % 61,8'i idari personeldir (Tablo 1).

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Erkek	156	61,4
	Kadın	98	38,6
Yaş	30 yaş altı	98	38,6
	30-39 yaş	113	44,5
	40 yaş ve üzeri	43	16,9
	Ort.±SS (Min.-Max.)	32,91±7,14 (20-62)	
Medeni durum	Evli	154	60,6
	Bekar	100	39,4
Eğitim	Lise ve dengi okul	21	8,2
	Ön Lisans	39	15,4
	Lisans	102	40,2
	Yüksek Lisans ve üstü	92	36,2
Mesleki deneyim süresi (yıl)	1'den az	11	4,3
	1-5	132	52,0
	6-10	56	22,0
	11 ve üstü	55	21,7
Kurumda çalışma süresi (yıl)	1'den az	31	12,2
	1-5	160	63,0
	6-10	50	19,7
	11 ve üstü	13	5,1
Çalıştığı birim	Rektörlük	95	37,4
	Fakülte	85	33,5
	Yüksekokul	60	23,6
	Diğer	14	5,5
Görev unvanı	Öğretim üyesi	28	11,0
	Öğretim görevlisi	29	11,4
	Araştırma görevlisi	33	13,0
	Yönetici	31	12,2
	İdari memur	98	38,6
	Yardımcı hizmetli	23	9,1
	Diğer	12	4,7
Öğretim elemanı durumu	Öğretim elemanı	97	38,2
	Öğretim elemanı değil	157	61,8

3.2. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İş Performansı Düzeyleri ve Aralarındaki İlişki

Değişkenler incelendiğinde; katılımcıların yardımseverlik puanı (4,38±0,59) çok yüksek, nezaket puanı (3,58±0,8) orta, vicdanlılık (3,72±0,65), centilmenlik (3,74±0,84) ve genel ÖVD puanları (3,95±0,49) yüksek düzeyde bulunmuştur. Yine katılımcıların dışsal İT (3,68±0,82), içsel İT (3,6±0,83), işin kendisi (3,85±0,69)

ve genel İT puanları (3,69±0,69) yüksek düzeyde belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların işte yeterlilik ve uyum (4,1±0,62), işi benimseme (4,16±0,89) ve genel İP puanlarının (4,12±0,64) çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan Spearman korelasyon analizinde, katılımcıların centilmenlik puanları ile İT puanları arasındaki ilişki dışındaki tüm ilişki puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). ÖVD, İT ve İP faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Faktörler		Yardımsverlik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Genel ÖVD	İşte Yeterlilik ve Uyum	İş Benimseme	Genel İPA
Dışsal iş tatmini	r	0,250*	0,442**	0,414**	0,114	0,455**	0,415**	0,523**	0,511**
	p	0,000	0,000	0,000	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000
İçsel iş tatmini	r	0,237*	0,442**	0,412**	0,071	0,439**	0,398**	0,484**	0,483**
	p	0,000	0,000	0,000	0,257	0,000	0,000	0,000	0,000
İşin kendisi	r	0,335**	0,466**	0,381**	0,122	0,490**	0,399**	0,440**	0,463**
	p	0,000	0,000	0,000	0,053	0,000	0,000	0,000	0,000
Genel İT	r	0,300**	0,511**	0,465**	0,114	0,521**	0,463**	0,562**	0,561**
	p	0,000	0,000	0,000	0,069	0,000	0,000	0,000	0,000
Yardımsverlik	r	1,000	0,424**	0,317*	0,434**	0,803**	0,347**	0,264**	0,347**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Vicdanlılık	r		1,000	0,486**	0,190*	0,799**	0,432**	0,377**	0,455**
	p			0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
Nezaket	r			1,000	0,130*	0,665**	0,381**	0,421**	0,443**
	p				0,038	0,000	0,000	0,000	0,000
Centilmenlik	r				1,000	0,510**	0,161*	0,052	0,129*
	p					0,000	0,010	0,406	0,040
Genel ÖVD	r					1,000	0,496**	0,422**	0,517**
	p						0,000	0,000	0,000
İşte Yeterlilik ve Uyum	r						1,000	0,606**	0,930**
	p							0,000	0,000
İş Benimseme	r							1,000	0,856**
	p								0,000

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

3.3. Demografik Özellikler Açısından Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresine göre, katılımcıların ÖVD açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05), yaş, eğitim, mesleki deneyim, kurum deneyimi, çalıştığı birim, unvan ve öğretim elemanı olmasına göre bazı değişkenler açısından anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). (Tablo 4). Yaşa göre, vicdanlılık, nezaket ve genel ÖVD puanları açısından anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). Fark bulunan bu değişkenler açısından; 40 ve üzeri yaş grubu katılımcıların puanları ile 30 yaş altı ve 30-39 yaş grubu katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,016). Eğitime göre, vicdanlılık ve nezaket puanları açısından anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Belirtilen faktör puanlarında; lise ve dengi okul mezunlarının puanları ile ön lisans ve lisans mezunlarının puanları arasında; yüksek lisans ve üstü mezunları ile lisans mezunlarının puanları arasındaki fark anlamlı belirlenmiştir (p=0,008). Mesleki deneyime göre, vicdanlılık, nezaket ve genel ÖVD puanları açısından anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Vicdanlılık, nezaket ve genel ÖVD puanlarında; meslek deneyimi 11 yıl ve üstü katılımcıların puanları ile meslek deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,008). Çalışılan birime göre, vicdanlılık ve nezaket puanları açısından anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Vicdanlılık puanlarında; çalışma yeri Rektörlük olan katılımcılar ile çalışma yeri Fakülte olan katılımcıların puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır (p<0,008). Nezaket puanlarında ise; çalışma yeri Rektörlük olan katılımcılar ile çalışma yeri yüksek okul olan katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,008).

Unvana göre, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik puanları açısından anlamlı fark belirlenmiştir ($p < 0,05$). Fark bulunan bu üç faktör açısından; öğretim üyesi katılımcıların puanları ile idari memur ve yardımcı hizmetli katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır ($p = 0,004$).

Tablo 4. Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Faktörler	Yardımsesverli k	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Genel ÖVD (Ort±SS)
Demografik Özellikler					
Cinsiyet					
Erkek	4,32±0,64	3,71±0,69	3,54±0,83	3,7±0,88	3,91±0,54
Kadın	4,46±0,49	3,74±0,59	3,65±0,73	3,81±0,78	4,01±0,42
MW-U, Z	-1,044	-0,026	-1,160	-0,881	-0,991
p	0,296	0,979	0,246	0,378	0,322
Yaş					
30 yaş altı	4,4±0,62	3,7±0,62	3,37±0,79	3,77±0,93	3,92±0,48
30-39 yaş	4,34±0,58	3,64±0,67	3,6±0,74	3,75±0,77	3,91±0,51
40 yaş ve üzeri	4,41±0,54	4±0,6	4,01±0,79	3,65±0,81	4,12±0,46
KW-H, X ²	0,583	10,068	18,370	0,738	6,796
p	0,747	0,007*	0,000*	0,691	0,033*
Medeni durum					
Evli	4,42±0,52	3,74±0,65	3,65±0,78	3,72±0,82	3,98±0,46
Bekar	4,31±0,68	3,7±0,65	3,48±0,81	3,78±0,87	3,9±0,54
MW-U, Z	-0,822	-0,911	-1,426	-0,606	
p	0,411	0,362	0,154	0,544	-1,409 0,159
Eğitim					
Lise ve dengi okul	4,36±0,39	3,54±0,5	4,06±0,73	3,69±0,84	3,98±0,31
Ön lisans	4,32±0,82	3,55±0,78	3,49±0,77	3,95±0,89	3,87±0,69
Lisans	4,4±0,53	3,67±0,6	3,35±0,79	3,81±0,81	3,91±0,43
Yüksek lisans ve üstü	4,38±0,57	3,89±0,65	3,76±0,74	3,59±0,84	4,02±0,5
KW-H, X ²	0,544	10,237	21,341	7,389	
p	0,909	0,017*	0,000*	0,060	2,094 0,553
Mesleki deneyim (yıl)					
1 yıldan az	4,55±0,56	4,02±0,8	3,64±0,8	3,77±1,01	4,12±0,52
1-5	4,35±0,64	3,66±0,61	3,46±0,8	3,79±0,87	3,91±0,5
6-10	4,31±0,49	3,53±0,64	3,43±0,68	3,72±0,81	3,83±0,46
11 ve üstü	4,48±0,56	4,01±0,62	4,01±0,78	3,65±0,79	4,14±0,47
KW-H, X ²	5,814	17,678	19,582	1,303	15,128
p	0,121	0,001*	0,000*	0,728	0,002*
Kurumda çalışma süresi (yıl)					
1 yıldan az	4,48±0,77	3,91±0,62	3,39±0,95	3,63±1,06	4,01±0,59
1-5	4,37±0,57	3,69±0,67	3,6±0,79	3,81±0,76	3,95±0,49
6-10	4,33±0,49	3,71±0,64	3,54±0,7	3,6±0,91	3,9±0,45
11 ve üstü	4,33±0,72	3,71±0,52	4±0,77	3,73±0,88	4,01±0,51
KW-H, X ²	4,579	2,818	4,637	1,576	2,753
p	0,205	0,421	0,200	0,665	0,431
Çalıştığı birim					
Rektörlük	4,36±0,64	3,59±0,57	3,4±0,77	3,83±0,76	3,87±0,46
Fakülte	4,42±0,54	3,89±0,73	3,67±0,84	3,79±0,85	4,04±0,52
Yüksekokul	4,31±0,53	3,69±0,55	3,71±0,71	3,53±0,86	3,92±0,42
Diğer	4,49±0,77	3,8±0,86	3,76±0,9	3,79±1,14	4,05±0,73
KW-H, X ²	4,461	8,099	9,146	5,879	
p	0,216	0,044*	0,027*	0,118	3,857 0,277
Görev unvanı					
Öğretim üyesi	4,4±0,52	4,08±0,67	3,95±0,74	3,59±0,78	4,12±0,48
Öğretim görevlisi	4,22±0,62	3,69±0,55	3,63±0,74	3,24±0,93	3,84±0,5
Araştırma görevlisi	4,41±0,54	3,73±0,72	3,61±0,75	3,83±0,81	3,98±0,49
Yönetici	4,53±0,53	3,92±0,55	3,66±0,76	3,76±0,88	4,08±0,47

İdari memur	4,35±0,66	3,64±0,66	3,4±0,78	3,87±0,81	3,89±0,54
Yardımcı hizmetli	4,29±0,45	3,59±0,57	4,03±0,72	3,67±0,86	3,96±0,38
Diğer	4,57±0,45	3,36±0,56	2,94±0,85	4,08±0,47	3,84±0,23
KW-H, X ²	8,354	17,899	25,277	16,286	9,602
p	0,213	0,006*	0,000*	0,012*	0,142
Öğretim elemanı					
Evet	4,37±0,56	3,84±0,65	3,71±0,73	3,58±0,84	3,99±0,48
Hayır	4,38±0,61	3,65±0,65	3,5±0,82	3,84±0,83	3,93±0,5
MW-U, Z	-0,423	-2,055	-1,880	-2,727	-0,619
p	0,672	0,040*	0,060	0,006*	0,536

Tabloda gösterilen (*) işareti; p<0.05 anlamındadır. Ayrıca (Ort±SS) ise Ortalama ve Standart Sapmadır.

3.4. Demografik Özellikler Açısından Katılımcıların İş Tatmini

Tıpkı katılımcıların ÖVD gibi İT, yaş, eğitim, mesleki deneyim, kurum deneyimi, çalıştığı birim, unvan ve öğretim elemanı olmasına göre bazı değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı fark göstermişken (p<0,05), diğer demografik özelliklere göre anlamlı fark göstermemiştir (p>0,05). (Tablo 5). Yaşa göre, işin kendisi faktörü açısından anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). 40 ve üzeri yaş grubu katılımcıların işin kendisi puanları ile diğer grupların puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,016). Eğitim düzeyi açısından, katılımcıların içsel İT, işin kendisi ve genel İT puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). İçsel İT puanlarında; yüksek lisans ve üstü mezunu katılımcıların puanları ile diğer grup katılımcılarının puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,008). İşin kendisi ve genel İT puanlarında; yüksek lisans ve üstü mezunu katılımcıların puanları ile ön lisans ve lisans mezunu katılımcılarının puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,008). Mesleki deneyim açısından, katılımcıların dışsal İT ve genel İT puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Dışsal İT ve genel İT puanlarında; meslek deneyimi 6-10 yıl olan katılımcıların puanları ile meslek deneyimi 11 yıl ve üstü katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlı saptanmıştır (p=0,008). Birim açısından, katılımcıların içsel İT ve genel İT puanları arasında anlamlı fark belirlenmiştir (p<0,05). İçsel İT puanlarında; Rektörlük çalışanlarının puanları ile Fakülte ve Yüksekokul çalışanlarının puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,008). Genel İT puanlarında; Rektörlük çalışanlarının puanları ile Yüksekokul çalışanlarının puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir (p=0,008). Unvan açısından, katılımcıların içsel İT, işin kendisi ve genel İT puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). İçsel İT puanlarında; öğretim üyesi katılımcıların puanları ile idari memur ve yardımcı hizmetli katılımcıların puanları arasında; öğretim görevlisi katılımcıların puanları ile idari memur ve yardımcı hizmetli katılımcıların puanları arasında; araştırma görevlisi katılımcıların puanları ile idari memur ve yardımcı hizmetli katılımcıların puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır (p=0,004). İşin kendisi puanlarında; idari memurların puanları ile öğretim üyesi ve öğretim görevlisi katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır (p=0,004). Genel İT puanlarında; idari memurların puanları ile öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve yönetici katılımcıların puanları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir (p=0,004). Öğretim elemanı olmaları açısından, katılımcıların içsel İT, işin kendisi ve genel İT puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 5. Demografik Özellikler Açısından İş Tatmini

Faktörler	Dışsal iş tatmini (Ort±SS)	İçsel iş tatmini (Ort±SS)	İşin kendisi (Ort±SS)	Genel İT (Ort±SS)
Demografik Özellikler				
Cinsiyet				
Erkek	3,65±0,85	3,58±0,84	3,84±0,73	3,67±0,72
Kadın	3,71±0,76	3,64±0,8	3,86±0,63	3,72±0,64
MW-U, Z	-0,259	-0,517	-0,237	-0,403
p	0,796	0,605	0,812	0,687
Yaş				
30 yaş altı	3,66±0,76	3,58±0,76	3,71±0,59	3,65±0,59
30-39 yaş	3,63±0,83	3,62±0,84	3,9±0,73	3,69±0,72
40 yaş ve üzeri	3,83±0,92	3,6±0,95	4,01±0,75	3,79±0,82
KW-H, X ²	3,770	0,358	11,615	3,572
p	0,152	0,836	0,003*	0,168
Medeni durum				
Evli	3,67±0,85	3,62±0,85	3,88±0,72	3,7±0,72

Bekar MW-U, Z p	3,69±0,77 -0,300 0,764	3,58±0,79 -0,608 0,543	3,79±0,65 -1,664 0,096	3,68±0,65 -1,006 0,315
Eğitim				
Lise ve dengi okul	3,61±0,85	3,35±0,74	3,79±0,62	3,56±0,66
Ön lisans	3,59±0,97	3,28±0,85	3,69±0,74	3,51±0,8
Lisans	3,61±0,85	3,37±0,82	3,73±0,72	3,55±0,71
Yüksek lisans ve üstü	3,8±0,68	4,06±0,62	4,06±0,6	3,95±0,54
KW-H, X ² p	1,414 0,702	48,072 0,000*	15,629 0,001*	20,943 0,000*
Mesleki deneyim (yıl)				
1 yıldan az	4,04±0,85	4,03±0,74	3,98±0,69	4,02±0,67
1-5	3,65±0,78	3,59±0,8	3,81±0,64	3,67±0,65
6-10	3,53±0,75	3,5±0,66	3,8±0,65	3,58±0,56
11 ve üstü	3,8±0,95	3,65±1,01	3,95±0,84	3,78±0,89
KW-H, X ² p	8,593 0,035*	5,863 0,118	4,560 0,207	8,809 0,032*
Kurumda çalışma süresi (yıl)				
1 yıldan az	3,85±0,73	3,88±0,62	3,76±0,66	3,84±0,57
1-5	3,64±0,83	3,58±0,85	3,83±0,68	3,66±0,72
6-10	3,67±0,76	3,5±0,74	3,96±0,61	3,68±0,55,
11 ve üstü	3,73±1,09	3,68±1,17	3,83±1,12	3,73±1,08
KW-H, X ² p	2,968 0,397	6,153 0,104	2,848 0,416	3,772 0,287
Çalıştığı birim				
Rektörlük	3,59±0,81	3,33±0,8	3,73±0,68	3,53±0,68
Fakülte	3,63±0,84	3,83±0,8	3,85±0,71	3,75±0,69
Yüksekokul	3,82±0,7	3,75±0,76	3,98±0,59	3,83±0,6
Diğer	3,91±1,14	3,49±0,93	3,98±0,94	3,78±0,99
KW-H, X ² p	4,850 0,183	21,838 0,000*	5,421 0,143	10,103 0,018*
Görev unvanı				
Öğretim üyesi	3,88±0,64	4,16±0,63	4,11±0,66	4,03±0,56
Öğretim görevlisi	3,76±0,7	4,09±0,57	4,14±0,57	3,97±0,54
Araştırma görevlisi	3,63±0,66	4,09±0,52	3,85±0,54	3,84±0,49
Yönetici	4±0,59	3,76±0,63	4,02±0,55	3,92±0,54
İdari memur	3,51±0,96	3,18±0,85	3,64±0,77	3,42±0,78
Yardımcı hizmetli	3,79±0,72	3,29±0,79	3,8±0,63	3,62±0,61
Diğer	3,43±0,99	3,42±0,64	3,85±0,71	3,52±0,67
KW-H, X ² p	10,576 0,102	67,748 0,000*	20,977 0,002*	31,387 0,000*
Öğretim elemanı				
Evet	3,78±0,67	4,09±0,57	4,04±0,59	3,95±0,52
Hayır	3,61±0,89	3,3±0,82	3,72±0,72	3,53±0,74
MW-U, Z p	-0,734 0,463	-7,599 0,000**	-3,563 0,000*	-4,659 0,000*

Tabloda gösterilen (*) işareti; p<0.05 anlamındadır. Ayrıca (Ort±SS) ise Ortalama ve Standart Sapmadır.

3.5. Demografik Özellikler Açısından Katılımcıların İş Performansı

İP açısından katılımcıların çalıştığı birim ve kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05), cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, mesleki deneyim, unvan ve öğretim elemanı olmasına göre bazı değişkenler açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). (Tablo 6). Cinsiyete göre, katılımcıların işte yeterlilik ve uyum puanları açısından anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). Yine katılımcıların genel İP ve alt faktör puanları açısından yaşa göre anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). İşte yeterlilik ve uyum puanlarında; yaşları 30-39 yaş katılımcıların puanları ile yaşları 40 yaş ve üzeri katılımcıların puanları arasında, işi benimseme ve genel İP puanlarında; yaşları 40 yaş ve üzeri katılımcıların puanları ile yaşları 30 yaş altı ve 30-39 yaş katılımcıların puanları arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (p=0,016). Medeni duruma göre, katılımcıların işi benimseme puanları açısından anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Eğitim düzeyi açısından ise, katılımcıların genel İP ve alt faktör puanları

açısından anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). İşte yeterlilik ve uyum ve genel İP puanlarında; lisans mezunu katılımcıların puanları ile lise ve dengi okul ve yüksek lisans ve üstü mezunu katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır ($p=0,008$). İş benimsenme puanlarında; yüksek lisans ve üstü mezunu katılımcıların puanları ile ön lisans ve lisans mezunu katılımcıların puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,008$). Mesleki deneyime göre, iş benimsenme ve genel İP puanları açısından anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). İş benimsenme ve genel İP puanlarında; meslek deneyimi 1 yıldan az olan katılımcıların puanları ile meslek deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların puanları arasında; meslek deneyimi 11 yıl ve üstü katılımcıların puanları ile meslek deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,008$). Kurumda çalışma süresi açısından, katılımcıların iş benimsenme ve genel İP puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). İş benimsenme ve genel İP puanlarında; kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların puanları ile kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üstü katılımcıların puanları arasındaki fark anlamlıdır ($p=0,008$). Unvana göre, katılımcıların iş benimsenme ve genel İP puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). İş benimsenme puanlarında; idari memur katılımcıların puanları ile öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, yönetici ve yardımcı hizmetli katılımcıların puanları arasında farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0,004$). Genel İP puanlarında; idari memur katılımcıların puanları ile öğretim görevlisi katılımcıların puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,004$). Öğretim elemanı olmalarına göre, katılımcıların genel İP ve alt faktör puanları açısından anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6. Demografik Özellikler Açısından İş Performansı

Faktörler	İşte yeterlilik ve uyum (Ort±SS)	İş benimsenme (Ort±SS)	Genel İP (Ort±SS)
Demografik Özellikler			
Cinsiyet			
Erkek	4,03±0,67	4,12±0,91	4,06±0,68
Kadın	4,23±0,53	4,22±0,86	4,23±0,55
MW-U, Z	-2,101	-0,626	-1,588
p	0,036*	0,531	0,112
Yaş			
30 yaş altı	4,02±0,62	4±0,9	4,01±0,61
30-39 yaş	4,1±0,65	4,14±0,93	4,12±0,69
40 yaş ve üzeri	4,3±0,51	4,6±0,58	4,4±0,5
KW-H, X ²	6,588	17,916	14,400
p	0,037*	0,000*	0,001*
Medeni durum			
Evli	4,13±0,62	4,26±0,84	4,17±0,62
Bekar	4,07±0,63	4,01±0,95	4,05±0,67
MW-U, Z	-0,717	-2,002	-1,417
p	0,474	0,045*	0,156
Eğitim			
Lise ve dengi okul	4,28±0,55	4,51±0,61	4,35±0,51
Ön lisans	4,06±0,66	3,93±0,96	4,01±0,67
Lisans	3,96±0,66	4,02±0,97	3,98±0,69
Yüksek lisans ve üstü	4,24±0,55	4,34±0,77	4,28±0,55
KW-H, X ²	13,591	12,254	14,643
p	0,004*	0,007*	0,002*
Mesleki deneyim (yıl)			
1 yıldan az	3,98±0,69	4,73±0,47	4,39±0,45
1-5	3,81±0,64	4,02±0,91	4,05±0,61
6-10	3,8±0,65	4,01±0,92	3,99±0,64
11 ve üstü	3,95±0,84	4,54±0,72	4,39±0,65
KW-H, X ²	4,560	26,639	22,805
p	0,207	0,000*	0,000*
Kurumda çalışma süresi (yıl)			
1 yıldan az	4,06±0,7	4,31±0,93	4,15±0,72
1-5	4,08±0,6	4,08±0,92	4,08±0,63
6-10	4,15±0,52	4,25±0,67	4,18±0,49
11 ve üstü	4,29±1,02	4,51±1,09	4,37±1,03
KW-H, X ²	5,437	8,731	8,425

p	0,142	0,033*	0,038*
Çalıştığı birim			
Rektörlük	3,98±0,67	3,97±0,97	3,98±0,7
Fakülte	4,15±0,61	4,25±0,88	4,19±0,61
Yüksekokul	4,22±0,52	4,32±0,71	4,25±0,51
Diğer	4,12±0,69	4,24±0,94	4,16±0,72
KW-H, X ²	4,733	7,152	6,344
p	0,192	0,067	0,096
Görev unvanı			
Öğretim üyesi	4,26±0,49	4,44±0,7	4,32±0,52
Öğretim görevlisi	4,25±0,61	4,48±0,7	4,33±0,55
Araştırma görevlisi	4,13±0,54	4,35±0,63	4,2±0,48
Yönetici	4,19±0,52	4,48±0,67	4,29±0,52
İdari memur	3,96±0,71	3,8±1	3,91±0,73
Yardımcı hizmetli	4,3±0,49	4,43±0,65	4,34±0,47
Diğer	3,9±0,63	3,81±1,13	3,87±0,75
KW-H, X ²	10,921	33,081	21,435
p	0,091	0,000*	0,002*
Öğretim elemanı			
Evet	4,19±0,59	4,38±0,73	4,25±0,58
Hayır	4,05±0,64	4,02±0,95	4,04±0,67
MW-U, Z	-1,753	-3,178	-2,594
p	0,080*	0,001*	0,009*

Tabloda gösterilen (*) işareti; p<0.05 anlamındadır. Ayrıca (Ort±SS) ise Ortalama ve Standart Sapmadır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışma yaşamı, bireyin örgüt ve işle ilgili edindiği çok sayıda deneyimin bir araya gelmesinden meydana gelmektedir. Çalışanlar, çalışma yaşamı boyunca sadece işe ilişkin bilgi ve yetenekleri açısından değil, yaşadığı sevinç, hüzün, kaygı gibi hisleri açısından da gelişim göstermektedir. Bireyin iş yaşamından kazandığı bu deneyimlerin tümü ya da sadece bir bölümü, işe ilişkin olumlu veya olumsuz bir davranış geliştirmesine sebep olmaktadır. Bu noktada, bireyin işi ve işyeri ile ilgili olumlu davranışlara sahip olması, İT'nin gelişmesini, İT'nin gelişmesi de iş performansının artmasını sağlamaktadır. Diğer bir ifade ile bireyin mevcut işyerinde üstlenmiş olduğu işten tatmin derecesi, işini daha iyi yapmasının ve iş performansının temel şartlarından biri olmaktadır.

Araştırmada katılımcıların yardımseverlik puanlarının çok yüksek, vicdanlılık ile centilmenlik ve genel ÖVD puanlarının yüksek, nezaket puanlarının orta; dışsal İT, içsel İT, işin kendisi ve genel İT puanlarının yüksek; işte yeterlilik ve uyum, işi benimseme ve genel İP puanlarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgular, araştırma yapılan üniversite açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. Oysa Milet ve Yanık'ın (2017) sağlık çalışanları ile yaptıkları araştırmada, çalışanların İT orta düzeyde bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet, eğitim, unvan gibi demografik özelliklere göre çalışanların İT'nin değiştiği belirlenmiştir. Öte yandan araştırmada ÖVD, İT ve İP genel ve alt faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bir faktörün puanı artarken diğer faktörlerin puanları artmakta, bir faktörün puanı düşerken diğer faktörlerin puanları da düşmektedir. Bu bulguyu, Bateman ve Organ (1983) ve Çelik ve Çıra (2013) araştırmaları desteklemektedir. Tokel'in (2017) araştırmasında ise, idari pozisyonlarda çalışanların ÖVD ile İT arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yine Yazıcıoğlu'nun (2010) araştırmasında, hem Türk hem de Kazak öğretmenlerin İT ile performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erdoğan ve Sökmen'in (2019) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, ÖVD'nin, İT üzerinde pozitif, anlamlı bir etkisinin bulunduğu ve ÖVD'nin örgütsel bağlılık ile İT ilişkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Podsakoff ve MacKenzie'nin araştırmalarında yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket ile İP arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Podsakoff vd., 2000). Katılımcıların işlerinden yüksek düzeyde tatmin olması, oldukça olumlu olarak değerlendirilebilir. Çünkü yüksek düzeyde bir İT, çalışanın işe ve örgüte yönelik tutumlarında olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Çelen vd. (2010) ve Eğinli (2009) araştırmalarında da benzer bulgular elde edilmiştir. Çalışanların İT arttığında performansları da artmaktadır, İT azaldıkça da performansları azalmaktadır (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Genel olarak literatürde İT ile İP arasında olumlu bir ilişki olduğuna dair çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir (Perera vd., 2014; Sani Supriyanto, 2013; Latif vd., 2013; Yazıcıoğlu, 2010; Gül vd., 2008; Ceylan ve Ulutürk,

2006; Janssen ve Van Yperen, 2004). Bu araştırmada da İT ile her iki performans faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların ÖVD, İT ve İP puanları açısından bazı demografik değişkenlere göre, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ÖVD açısından, 40 ve üzeri yaş grubun vicdanlılık, nezaket ve genel ÖVD'na ilişkin puanlarının 30 yaş altı ve 30-39 yaş gruplarından yüksek olması, çalışanların olgunlaştıka daha hoşgörölü ve sabırlı olması, çalışma arkadaşlarının sahip oldukları haklara saygı göstermesi gibi davranışları daha fazla göstermesine bağlanabilir. Yeşilyurt ve Koçak'ın (2014) araştırmasında da, yaşa göre katılımcıların ÖVD'nın anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Araştırmada, lise ve dengi okul mezunlarının vicdanlılık puanları diğer gruplardan düşük iken nezaket puanları yüksektir. Mesleki deneyimi 11 yıl ve üstü katılımcıların vicdanlılık, nezaket ve genel ÖVD puanları meslek deneyimi daha az olan katılımcılardan fazladır. Bu bulgular, eğitim ve mesleki deneyimin ÖVD açısından önemine işaret etmektedir. Rektörlükte alışanların vicdanlılık puanları Fakültede alışanlardan, Rektörlükte alışanların nezaket puanları Yüksekokulda çalışanlardan düşüktür. Rektörlükte alışanların daha fazla nezaket davranışı gösterdikleri söylenebilir. Öğretim üyelerinin vicdanlılık puanları idari memur ve yardımcı hizmetlilerden yüksektir. Öğretim üyelerinin üniversitenin olumlu imajına katkı sağlayacak faaliyetlere, araştırma ve projelere katılma ile üniversite içinde çıkan çatışmaların çözümlemesine aktif olarak yardımcı olma davranışlarının, idari memur ve yardımcı hizmetlilere göre daha fazla olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, bu bulgunun öğretim üyelerinin her türlü üst kademede yönetici olduklarından bu tür faaliyetlerde aktif rol almalarının doğal bir sonucu olduğu düşünölebilir. Ancak öğretim üyelerinin nezaket puanları idari memurlardan yüksek ve yardımcı hizmetlilerden düşüktür. Ayrıca öğretim üyesi katılımcıların centilmenlik puanları, idari memur ve yardımcı hizmetlilerden düşüktür. Bunlar, özellikle öğretim üyeleri açısından beklenen bulgular değildir. Bu durum öğretim üyelerinin Üniversiteyi yeterince benimsememeleri ile açıklanabilir. Yardımcı hizmetlilerin genelde fiziksel işlerde çalışmalarından ve görev yerlerindeki herkes ile muhatap olma durumlarından dolayı nezaket davranışlarının öğretim üyesi, idari memur ve diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca idari memurların izin alan arkadaşlarının işlerini yapma ve iş yoğunluğu fazla olan arkadaşına yardım etme eğiliminin öğretim görevlilerine göre daha fazla olduğu görölmektedir. Literatürde alışanlar üzerinde ÖVD ile ilgili farklı çalışmalar yapıldığı belirlenmiştir. Örneğin; ÖVD ile örgütsel bağlılık (Salihoğlu, 2013; Alpkan, Dilek ve Bozlağan, 2005; Taşlıyan vd., 2015; ekmecelioğlu ve Pelenk, 2015; Aslan, 2008), ÖVD ile örgütsel adalet (Poyraz vd., 2009; Yıldız, 2014, ÖVD ile örgütsel iletişim (Demirel vd., 2011) gibi. Bütün bunlar da, ÖVD'nın çalışanlar ve örgütler açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın aksine Yazıcıoğlu'da (2010) İT'nin cinsiyete göre farklılaştığını bulmuştur. Araştırmada, 40 ve üzeri yaş grubunun işin kendisi puanları 30 yaş altı ve 30-39 yaş grubundan yüksektir. Yüksek lisans/doktora/tıpta uzmanlık mezunlarının içsel İT, işin kendisi ve genel İT puanları, diğer gruplardan fazladır. Meslek deneyimi 6-10 yıl olan katılımcıların puanları, meslek deneyimi 11 yıl ve üstü katılımcılardan düşüktür. Bu bulgu bazı araştırmalarla desteklenmektedir (Yazıcıoğlu, 2010; Yeşilyurt ve Koçak, 2014). Araştırmada, Rektörlük alışanlarının içsel İT ve genel İT puanları, Fakülte ve Yüksekokulda çalışanlardan düşüktür. Öğretim üyesi katılımcıların içsel İT puanları, idari memur ve yardımcı hizmetlilerden yüksek, idari memurların işin kendisi puanları öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinden düşük, idari memurların genel İT puanları öğretim üyelerinden düşük, öğretim görevlilerinin genel İT puanları ise yöneticilerden yüksektir. Öğretim elemanlarının ilgili faktörler ve genel İT puanları, öğretim elemanı olmayanlardan yüksektir. Bu bulgular, öğretim elemanlarının toplumdaki saygınlık, aldıkları ücret, terfi gibi olanaklarının idari personele göre daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinin idari memurlara göre işin kendisinden, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi, sabit bir işe sahip olması olanakları nedeniyle daha fazla tatmin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan işin toplumda kabul gören bir statüye sahip olması, işte kişisel yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanabilme olanağı, işin beklentileri karşılaması, sevdikleri işi yapma gibi sebepler öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinin işin kendisinden tatminlerinin yüksek olmasına neden olarak gösterilebilir.

Araştırmada, İP açısından 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların işte yeterlilik ve uyum puanları, 30-39 yaş arasında olan katılımcılardan yüksektir. Yine 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların hem işi benimseme hem de genel İP puanları, 30 yaş altı ve 30-39 yaş katılımcılardan daha fazladır. Yaşı ilerleyen bireylerin insanı ilişkilere verdikleri önem de artmaktadır. Deneyimi de yüksek olan bu çalışanlar işle ilgili konularda işe yeni başlayan çalışanlara da yol gösterici konumundadır. Bu nedenle, birey hem çalışma arkadaşlarına hem de örgüte faydalı olduğunu hissederek işte kendini yeterli hissetmekte ve uyumlu çalışmaktadır. İşi benimseme açısından, bekar katılımcıların puanları evlilerden düşüktür. Bu durum, evli katılımcıların sorumluluk

duygularının daha fazla gelişmiş olmasıyla açıklanabilir. Öte yandan bekarların sorumluluk duygusunun yeterince gelişmediği ve dolayısıyla evlilere göre daha az işlerine odaklanabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğer değişkenler açısından evliler ve bekarların benzer şekilde davrandığı belirlenmiştir. Katılımcılardan lisans mezunlarının işte yeterlilik ve uyum puanları, lise ve dengi okul mezunları ile yüksek lisans ve üstü mezunlarından düşüktür. Yüksek lisans ve üstü mezunu katılımcıların işi benimseme puanları, ön lisans ve lisans mezunlarından yüksektir. Mesleki deneyimi 1 yıldan az ile 11 yıl ve üstü katılımcıların işi benimseme ve genel İP puanları, meslek deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcılardan yüksektir. Çalışanların iş hayatının ilk yılında işlerine olan sahiplenmelerinin en fazla olan dönem olduğu söylenebilir. İş benimsemenin mesleki deneyim ilerledikçe azaldığı görülmektedir. Ancak meslekteki çalışma süresi 11 yılı aştığında ise, yükselme imkanlarının artmasıyla beraber işi sahiplenmenin de artış gösterdiği şeklinde belirtilebilir.

Örgütte çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların işi benimseme ve genel İP puanları, 11 yıl ve üstü katılımcılardan daha düşüktür. Örgütte geçirilen süre, arkadaşlık ortamı, kendini kuruma ait hissetme gibi durumlar kurumda çalışma süresi arttıkça performansı da olumlu yönde etkilemektedir. Bu da çalışanın işi benimseme duygusunu yükselttiği ve iş arkadaşlarıyla uyum içinde çalıştığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca idari memurların işi benimseme puanları, diğer gruplardan daha düşüktür. İdari memurların genel İP, öğretim görevlilerinden daha düşüktür. Öğretim elemanlarının genel İP ve alt faktör puanları, diğerlerinden daha yüksektir. Bu bulgular, işe karşı isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, izin ve rapor alarak işten uzaklaşma isteğinin olması gibi sonuçlar doğurabileceği, bunun sonucunda da işi sahiplenerek benimseme davranışının oluşmayacağı sonucunu doğurabilir. Bu nedenle geliştirici önlemler alınması gerekir.

Araştırma bulguları, katılımcıların aynı birimde beraber çalıştıkları arkadaşları ve yöneticileri ile uyumlu oldukları, koordinasyon içinde ve etkili iletişimin kullanıldığı bir ortamda çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum, aynı zamanda hem performansı etkilemekte hem de işi sahiplenmeyi sağlamaktadır. Çalışanların ekip arkadaşlarıyla yardımlaşmalarının, işin gereğini yaparken koordineli ve sistemli olarak hareket etmelerinin kuruma faydasının yüksek olacağı söylenebilir. İşin gereğini zamanında ve tam olarak yapmak çalışanın performansının da yükselmesini sağlayacağından yöneticileri tarafından takdir toplayacağı ve bunun sonucunda da işine daha sıkı bağlanarak benimsemesinin artacağı söylenebilir. Ayrıca araştırmada, katılımcıların aldıkları ücretlerden memnun olup olmamalarının performanslarını etkilemediği görülmektedir. Ayrıca ücreti tatminsizlik nedeni olarak görmeyenlerin tatminsizlik nedeni olarak görenlerden işte yeterlilik gösterme, işe uyum sağlama ve işi benimsemelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ücret konusunda şikayetlerin giderilmesi ya da azaltılmasıyla ilgili tedbirlerin alınması katılımcıların İP'ni arttırılabilir. Aydemir ve Erdoğan'ın (2013) araştırmasında da, araştırmaya benzer bulgu elde edilmiştir. Ayrıca, işlerin denetlenme biçimi de performansını etkileyebilir. Özellikle hata ve yanlışlardan öğrenme yolu, bu konuda etkili olabilir. Çalışanların işle ilgili sosyal aktivitelerde bulunmaları, işin stresini üzerlerinden atmalarına yardımcı olacak ve iş motivasyonlarını arttırarak İT'ni yükseltecektir. Aynı meslekten, örgütten ya da sektörden olan benzer deneyimleri bulunan bireylerin bir araya gelerek sosyalleşmesi, hem iş hayatının yorgunluğunu ve stresini atmalarına hem de işleriyle ilgili sıkıntılarını paylaşarak ortak akıl geliştirmelerine yardımcı olabilir. Böylece sorunlara yönelik fikirler üretmeye yardımcı olunabileceği, bunun sonucunda da işinde kendini yeterli hisseden, meslektaşlarıyla daha uyumlu çalışan bireylerin varlığı söz konusu olabilir.

Katılımcıların ÖVD, İT ve İP algıları birbirinden bağımsız farklı faktörlerle temsil edilmektedir. Dahası katılımcıların ÖVD, İT ve İP arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca belirtilen değişkenler, bazı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları, H_1 ve H_2 hipotezlerini desteklemekte, H_3 , H_4 ve H_5 hipotezlerini kısmen desteklemektedir. Öte yandan, katılımcıların ÖVD faktörlerinden yardımseverlik puanları çok yüksek, vicdanlılık ve centilmenlik puanları yüksek ve nezaket puanları orta düzeyde; İT alt faktörlerinin puanları yüksek düzeyde; İP alt faktörlerinin puanları çok yüksek düzeydedir. Katılımcıların genel ÖVD ve İT puanlarının yüksek, genel İP puanlarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, olumlu olarak değerlendirilebilir. Yapılanma aşaması halen devam eden Üniversitenin ileriki yıllarda hem fiziki hem de insan kaynağı şartlarının çok daha iyi olacağı tahmin edilmektedir. Bu yönde sürekli olarak üniversiteye yeni mekanlar dahil edilmekte ve gerekli elemanlar istihdam edilmektedir. Dolayısıyla gelecek yıllarda bu üniversitede hem çalışanların hem de öğrencilerin ihtiyaçları giderilmiş olarak daha mutlu ve başarılı olacakları tahmin edilmektedir. Hizmet yoğun örgütler başta olmak üzere, örgütlerin çalışanların etkin, verimli ve kaliteli hizmet sunabilmeleri açısından ÖVD'ni önemsemeleri gerekmektedir. Bu tür davranışlar örgütü geliştiren bir davranış biçimi ve çalışanın kişisel

isteğine bağlı olarak gösterdiği davranışlar olduğundan desteklenmeli ve özendirilmelidir. Böylece, diğer çalışanlar da bu davranış biçimini benimser ve örgüte katkıları artar. Dolayısıyla, ilgili konularda teorik ve uygulamalı hizmet içi eğitim programları düzenlenmeli ve bu eğitimlere tüm çalışanların katılımı sağlanmalıdır.

Bu araştırmanın üniversite yöneticilerinin ÖVD, İT ve İP konusunda farkındalığını arttırması ve ilgili konularda pozitif yönlü davranış geliştirme stratejileri belirlemelerine katkı sağlaması beklenmektedir. Özellikle gelecek araştırmalarda her bir değişkenin idari ve akademik çalışanlarla ayrı ayrı daha kapsamlı olarak derinlemesine araştırılması ve birbirine etkisinin incelenerek değerlendirilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Alanyalı, L. K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 187319).
- Alpkan, İ., Dilek, A. ve Bozlağan, Ö. (2005). Liderlik tarzlarının güven ve adalet algısı yoluyla örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 4(1), 44-69.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioglu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: bir araştırma. *öneri dergisi*, 7(28), 47-57.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aydemir, P. ve Erdoğan, E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş Dergisi*, 13(2), 127-153.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Borman, W. ve Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personal selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı.13. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 31-37.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y.H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), 11-20.
- Çelen, Ö., Demir, C., Teke, A., Karadağ, M. ve Abuhanoğlu, H. (2010). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde görev yapan sağlık teknisyenlerinin/teknikerlerinin iş tatmini düzeyinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 143-154.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.

- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdoğan, F.B. ve Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 244-64.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik Bakış Dergisi*, (15), 1-11.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Graham, J.W., ve Van Dyne, L. (2006). Gathering information and exercising influence: two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 89-109.
- Hafeez, U. ve Akbar, W. (2015). Impact of training on employees performance (evidence from pharmaceutical companies in karachi, pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49-64.
- Janssen, O. ve Van Yperen, N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Karicioğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi — bir uygulama —. *Yönetim Dergisi*, 63, 59-76.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20, 1-19.
- Latif, M.S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A. ve Naeem, H. (2013). Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 166-171.
- Mert, İ. S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Milet, M. ve Yanık, A. (2017). Hastanelerde iş tatmini ve sağlık çalışanlarına karşı şiddet davranışları algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(48), 15-26.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Dönmez Orhan, D. (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 181-204.
- Özdevecioğlu, M. ve Akın, M. (2013). Yöneticilerin örgüt kültürü ve örgütlerarası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-131.
- Perera, G.D.N., Khatibi, A., Navaratna, N. ve Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 96-104.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 71-91.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.
- Sani Supriyanto, A. (2013). Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57-67.

- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 45-63.
- Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Tao, H., Ellenbecker, C. H., Wang, Y. Ve Li, Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2, 140-148.
- Taşlıyan, M., Harbalıoğlu, M. ve Hırlak, B. (2015). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (1), 313-334.
- Tokel, C.M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55, 243- 64.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(2), 199-210.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE

Aysun BOZER, Aygül YANIK

Extended Abstract

Introduction

Organizational citizenship behavior (OCB) is an individual's voluntary behaviors that are beneficial to the aims of the organization other than the formal job description. Job satisfaction (JS) means that an individual is happy with job and job experiences. Job performance (JP) indicates the degree of success of the job. Therefore, these three managerial concepts are important in terms of cooperation and greater contribution of employees to their organizations.

This research was conducted to determine the relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance levels of university employees and to evaluate these variables in terms of demographic characteristics.

Methodology

The study was carried out on administrative workers and academicians working in Kırklareli University was founded in 2007, Turkey. Kırklareli University, a state university was chosen because it is a university fast-growing and preferred by students and academics in the Thrace region of Turkey. The data were collected with a questionnaire. The questionnaire form was consisted of demographic information form, organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance scales. The research population consisted of administrative staff and academicians working at Kırklareli University. The sample size was determined by simple sampling method. Permission was obtained from the University Rectorate for the research. Then the participants were informed about the purpose of the research and voluntary participation was provided. Individuals who did not want to participate in the study and who were on sick were not included in the research. The questionnaire was applied to 262 workers between 02.05.2015 - 30.07.2015. A total of 254 questionnaires were evaluated, which were filled completely. The research is cross-sectional and descriptive. Analysis of data, SPSS 22.0 for Windows package program was analyzed with 95% confidence. Cronbach's Alpha reliability analysis of the scales was performed. As a result of this analysis; general organizational citizenship behavior scale was $\alpha=0.874$, general job satisfaction scale $\alpha=0.813$ and general job performance was $\alpha=0,868$. The scales were found to be reliable. It was determined that the data was not normally distributed. That is why, Mann Whitney U statistical analysis was used to compare the data between the two groups, and Kruskal Wallis H (post hoc Bonferroni corrected Mann Whitney U) statistical analyzes were used to compare the data between the three groups and more. The probability of error was set to 0.05. The research findings cannot be generalized because the sample is small.

Results

The majority of the participants were in the 30-39 age range, 61.4% were male, 60.6% were married, 63% had 1-5 years of institutional experience and 52% had 1-5 years of professional experience. In addition, 38.2% of the employees were academic staff and 61.8% was administrative staff. On the other hand, it was found to be unsatisfactory from the highest wage (40.9%) and the physical conditions of the workplace (38.2%). It was found participants' general organizational citizenship behavior (3.95 ± 0.49) and general job satisfaction (3.69 ± 0.69) were high and job performance (4.12 ± 0.64) was very high of participants. The results were pleasing. While there was not statistically significant difference in terms of gender, marital status and working time in the institution, organizational citizenship behavior of the participants ($p>0.05$), in terms of age, education, professional experience, institution experience, unit, title and teaching staff a significant difference was found ($p<0.05$). While there was a statistically significant difference in terms of job satisfaction of the participants like organizational citizenship behavior, age, education, professional experience, institution experience, unit, title and teaching staff ($p<0.05$), there was not a significant difference according to other demographic characteristics. ($p>0.05$). There was not statistically significant difference between the groups in terms of job performance in terms of working time of the unit and institution ($p>0.05$) but there was a statistically significant difference between the groups according to gender, age, marital status, education, professional experience, title and teaching staff ($p<0.05$). General

organizational citizenship behaviors of participants aged 40 and over were higher than other groups. The job satisfaction of the academic staff was found to be higher than the others.

Conclusion

Organizational citizenship behavior and job satisfaction of the participants were high and job performance was very high. According to some demographic characteristics, it was found a significant difference between the participants' organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance. As a result, it was determined a positive correlation between the participants' organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance. It is expected to increase awareness of university administrators on organizational citizenship behavior, job satisfaction and job performance and contribute to the development of positive behavioral strategies in these areas of the research. It is recommended to conduct more comprehensive researches on university administrative workers and academicians.