

ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜNÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*

Fatma İNCE BALCI**

ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların algıladıkları içsellik, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla teorik kısımda henüz yeterince araştırılmayan algılanan içsellik statüsüne ve algılanan dışsallık statüsü ile arasındaki farklılığa değinilecek ardından örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisi açıklanacaktır. Araştırma bölümünde, algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenecektir. Ayrıca ikincil amaç, çalışanların demografik özellikleri itibarıyla araştırma değişkenleri arasındaki farklılıkları belirlemektir. Mersin’de Kamu ve Özel sektör çalışanları ile yapılan araştırma sonuçlarına göre algılanan içsellik statüsünün genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kavramlar: Algılanan içsellik statüsü, algılanan dışsallık statüsü, örgütsel vatandaşlık davranışı.

A RESEARCH OF THE EFFECT OF PERCEIVED INSIDER STATUS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

ABSTRACT

In this article, it was aimed to see the effect on organizational citizenship behaviour of the perceived insider status on the workers. For this aim the information will be given about the perceived insider status that hasn’t been examined enough, the difference from perceived outsider status will be mentioned and the connection between organizational citizenship behaviour will be told. In the research part, effects on organizational citizenship behaviour of perceived insider status will be examined. Additionally as the secondary aim is to determine the differences between the research changes and demographic features of workers. Organizational citizenship behaviour has been dealt with in five dimensions. According to result of the research in Mersin among public and private sector workers, it has been determined that perceived insider status has positive relation with organizational citizenship behaviour and perceived insider status effects on organizational citizenship behaviour in a positive way.

Keywords: Perceived Insider and Outsider Status, Organizational Citizenship Behaviour.

* Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.

** Öğr. Gör., Kapadokya MYO, Bankacılık ve Sigortacılık Programı.

Makalenin kabul tarihi: Ekim 2011.

GİRİŞ

İş ilişkilerinde insan kaynaklarının etkin yönetimi için çalışanın örgütte kendisini nasıl algıladığını ve bu algılamasının davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak gerekmektedir. Çalışanın kendine dair algılamasının temelinde çalışan örgüt ilişkisi yatmaktadır. Bu ilişkiye göre şekillenen birçok algılama bulunmaktadır, bunlardan biri de algılanan içsellik ve dışsallık statüsüdür. Yönetici ve iş arkadaşlarının da etkisiyle gelişen bu algılama, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak ya da tersi bir şekilde kendini örgüte ait değilmiş gibi algılamasıdır. Bu algılama çalışanların bazı tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

Algılamalardan etkilenen davranış türlerinden biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Biçimsel örgüt sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan ancak bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlar olarak tanımlanan kavramın etkilendiği algılamalardan biri de algılanan içsellik statüsüdür. Bu nedenle çalışandan beklenen davranışların ortaya çıkması için algılamaların bilinmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle kavramlarla ilgili teorik bilgi verilmiş ardından değişkenler arası ilişkiye değinilmiş ve son olarak yapılan araştırma sonucunda elde edilen istatistiksel sonuçlar ve bu sonuçlara dayanarak geliştirilen öneriler sunulmuştur. Ayrıca çalışmada, demografik değişkenler itibarıyla araştırma değişkenleri arasındaki farklılıklara da bakılmıştır.

I. TEORİK ÇERÇEVE

İş ilişkisi olan ortamlarda çalışanların örgütte kendilerini nasıl algıladıklarını bilmenin faydalı olacağı düşünülmektedir (Lussier, 2002: 42-43). Bu nedenle 1960'lardan bu yana çalışan örgüt ilişkisini açıklamaya yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Blau (1964) tarafından yapılan, çalışanların ödül beklentisinde olduğu ve temelinde ekonomik değişimin yattığı varsayımına dayanan *sosyal değişim teorisi* bu çalışmaların başında gelmektedir. Daha sonra bu bakış açısı geliştirilerek çalışanların kazanç sağlayacak yatırım araçları olduğu temeline dayanan *insan sermayesi teorisi* geliştirilmiştir (Ensher, 2001: 54). Bu temel teorilere dayanarak örgütsel davranış alanında Katz ve Kahn (1966), Miller ve Terborg (1979), McMillan ve Chavis (1986) tarafından ilk araştırmaları yapılan algılanan içsellik ve dışsallık statüsü konusu ilgi görmeye başlamıştır. Başlangıçta psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt uyumu, psikolojik sahiplik gibi konuları anlamak için ele alınan bu algılama daha sonra davranışlar üzerindeki pozitif etkisinden dolayı ayrı bir konu olarak hatta son yıllarda tutum ve davranışlar üzerindeki etkisinden dolayı aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Bu

nedenle araştırılmaya değer bulunan konu hakkında öncelikle teorik bilgi verilecektir.

A. ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜ KAVRAMI

Birey belirli bir örgüt içinde çalıştığından o grubun üyesi olmayı ve yöneticinin desteğini almayı önemsemekte ve grup dışında kalmanın engelleyici olacağını düşünmektedirler (Lapalme vd., 2009: 922). Bu düşünce örgüt ile arasındaki ilişkiye dair birçok algılama geliştirmesine sebep olmaktadır (Wang vd., 2010: 149). Bu algılamalar dinamik bir ortamda ve sürekli gelişen bir iletişim ağında geliştirildiği için zamana, mekâna (Cuyper vd. 2008: 30) ve hatta kişisel özelliklere göre değişebilmekte hatta bir boyuttan öbürüne geçebilmekte (Mullings, 1999: 340) ve bazen gerçek durumdan farklı olabilmektedir. Ancak çalışanın kendisine dair algılamaları örgütsel tutum ve davranışlarını anlamada potansiyel derinlik içerdiğinden çok kültürlülük, katılımcılık ve post-modernizm konularında olduğu gibi (Merriam vd., 2010: 405) anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bu şekilde Rousseau ve McLean (1993) tarafından oldukça önemli bulunan psikolojik sözleşme tarafları daha rahat anlaşılacak ve yönlendirilebilecektir.

Çalışan ile örgüt arasında geliştirilen önemli algılamalardan biri de içsellik statüsü algılamasıdır. Kişinin kendini örgüt içinde konumlandırmasına dair geliştirdiği içsellik statüsünü *belirli bir örgüt içinde çalışan bireyin kendisini grup içi yani örgütün bir parçası olarak algılaması* şeklinde tanımlamaktadır (Lapalme vd., 2009: 922). Kişisel gelişim, kimlik oluşturma ve kendini algılama gibi ihtiyaçları olan birey iş hayatında bu algılamaları oluştururken bazı kıyaslamalar yapmaktadır. Örgütle kendini kıyaslayarak *kimliğini tanımlarken kendini örgüt içinden, örgütle özdeş olarak görmesi ve bu şekilde kişisel alan yaratmasına* algılanan içsellik statüsü denmektedir (Chen ve Aryee, 2007: 2). İçsellik statüsü bu açıdan bakıldığında örgütsel üyeliğin getirdiği çalışanlar olmayı sağlayan ait olma, örgütsel kimlik, psikolojik sahiplenme ve üyelik gibi sosyoduygusal ihtiyaçları karşılayan ve kendini tanımlamada rol statüsü belirleyen bir algılamadır (Stamper vd., 2009: 319).

Örgüt ve çalışan arasındaki değişim ilişkisine bağlı olarak gelişen içsellik statüsüne sahip bireylerde destek algısının yüksek olacağı ve örgütün sağladığı eğitim ve terfi gibi imkânlardan faydalanarak işletmeye karşı olan pozitif tutumlarının artacağı düşünülmektedir (Buonocore, 2009: 4). Sosyal değişim teorisine göre karşılıklı olan bu ilişkilerde algılanan içsellik statüsünün oluşumu birey için de örgüt için de çeşitli faydalar sunmaktadır. İçsel statü algılayan çalışanların bilgiye daha kolay erişim, kritik sorular sorabilme, sözsüz ipuçlarını yakalayabilme, daha da önemlisi etrafta olup bitenlerle ilgili daha gerçekçi tahminler yürütebilme (Merriam vd., 2010: 411), işlem bilgisine ve davranış normlarına hakim olduklarından olayların merkezinde yer alabilme (Stamper ve Masterson, 2002: 879) gibi avantajları vardır.

Örgüt açısından bakıldığında öncelikle çalışanın davranışlarını anlamlandırabilmek için algıların anlaşılması gerektiği görülmektedir. İçsellik statüsü algısı çalışanın görev performansı, iş tatmini, ekstra rol davranışları gibi birçok pozitif davranışa ve tutuma neden olduğundan (Ackfeldt ve Coote, 2005: 152) işletmeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu katkılar algılanan içsellik statüsü ile diğer değişkenler arasındaki ilişki incelenirken detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Örgütlere olumlu etkileri olan içsellik statüsü algılaması uygun yöntemlerle geliştirilebilir. Öncelikle işe yeni başlayan bireyin beklenti ve algılamaları yönetici ve iş arkadaşlarının desteği ile içsellik statüsü yönünde etkilenebilir. Taraflar arasında psikolojik zıtlıklar oluşmadan proaktif davranarak çalışanın örgütün bir parçası gibi hissetmesi sağlanabilir (Stamper, 2002: 877). Bu algılama değişken olduğundan mevcut çalışanlarda da geliştirilebilir ya da bireyin işletmeye istenen düzeyde katkı sağlayabilmesi için en azından dışsal statü algılaması önlenebilir. Bunu yaparken dikkat edilmesi gereken üç araç vardır. Birincisi örgüt iklimi, adil ve farklılıkları önemseyen bir örgüt iklimi içsel statü algılaması için uygun olacaktır. İkincisi lider ya da yönetici, değerleri yönetebilen, karar alırken ve strateji belirlerken bu değerleri dikkate alabilen proaktif lider ya da yöneticiler faydalı olacaktır. Üçüncüsü uygulamalar, aidiyet duygusu geliştirmeye ve çalışanın kendisini örgüt için değerli olduğunu hissettirecek uygulamalar yapmak gerekmektedir (Shore vd., 2010: 8). Bu konulara dikkat edilirse oluşturulan içsel statü algılaması ile etkin yönetici-çalışan ilişkisi, performans artışı, işte kalma niyeti ve bireysel katkı sağlanabilecektir.

İçsel statü algılaması yaratmak için dikkat edilmesi gereken unsurlara bakıldığında yönetici ve iş arkadaşlarının kritik öneme sahip olduğu görülmektedir. Coyle-Shapiro (2002: 937) ve Shore (2007) göre bunun nedeni çalışanın faaliyetlerini yürütürken dahil olduğu örgüt adına hareket etmesi ve ayrıca işvereninde çalışanın performansını örgütün gidişatı olarak değerlendirmesidir (Lapalme vd., 2009: 923). Bu konuda bilinçli olan yönetici yalnızca tam zamanlı çalışanlar da değil, sözleşmeli ya da yarı zamanlı çalışanlar gibi işletmeye kısa süreli de olsa dâhil olan herkeste bu algılamayı yaratabilir ve böylece belirlenen hedeflere yönelik bireysel katkı sağlayabilir. Bu algılamanın bireyde olmadığı ya da tersi bir algılamının geliştiği durum bir sonraki konuda anlatılacaktır.

B. ALGILANAN DIŞSALLIK STATÜSÜ VE ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜNDEN FARKI

Dışsallık algılaması, Becker (1964) tarafından geliştirilen insan sermayesi teorisine dayandırılarak öncelikle yurtdışından gelen çalışanlarla ilgili olarak yapılan Atkinson (1984) ve Nelson (1985) gibi araştırmalarda yer bulmuştur. Çalışanı rekabet avantajı olarak gören bu araştırmalar bireyin katkısına önem verdiğinden daha sonra yapılan çalışmalarda içsel ve dışsal statüsü algılamasına

önem verilerek bu katkının ortaya çıkarılması üzerinde durulmuştur. Bu açıdan bakıldığında algılanan dışsallık statüsünü anlamak ve yönetmek stratejik değer yaratan bir araç olarak görülmektedir (Lapalme vd., 2009: 920).

Algılanan dışsallık statüsü, bireyin kendisini, örgütünü ve yöneticisini dikkate alarak yaptığı statü tanımlamasında *kendisine gruba ait olmayan bir kimlik belirlemesi* (Chen ve Aryee, 2007: 4) ve *organizasyonun bir parçası olarak hissetmemesi yani dışarıdan algılaması* (Shore vd., 2010: 4) olarak tanımlanmaktadır. Stassen'e (2011) göre bu algılamanın sebebi organizasyon içindeki farklı muamelelerin çalışana kendini gereksiz ya da gözden çıkarılabilir hissettirmesidir (Stassen ve Schlosser, 2011: 32). Çalışan olayların merkezinde olmadığından resmin tamamını görememekte ve ekibe yönelik aidiyet geliştirememektedir.

Bu algılama her zaman gözlemlenebilir sonuçlar vermediğinden çalışanın içinde bulunduğu duruma göre de değişebilir (Mullings, 1999: 341). Ancak çalışanın tutum ve davranışları hakkında ipuçları verdiğiinden (Buonocore, 2009: 4) araştırılmaya değer bulunmaktadır. Bu nedenle farklı açılardan yapılan birçok araştırmada dışsallık statüsünün nedeni olarak farklı değişkenler incelenmiştir. Dyne ve Ang (1998), Gilder (2003), Nashwall (2003) çalışanın tam zamanlı ya da geçici işçi olması gibi iş statüsüne göre dışsal statü algılaması oluşturduğunu incelemiştir. Ancak beklentinin aksine yarı zamanlı çalışanların yöneticileriyle ve diğer tam zamanlı çalışanlarla geliştirdikleri iyi ilişkiler neticesinde daha yüksek içsel statü algılamasına sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Lapalme vd., 2009: 921). Bu tür çalışanlar işin geleceğine dair tartışmalara fazla katılmadıklarından ve geçici de olsa sözleşmelerinin devam edeceğini bilmek sözleşme stresini kaldırdığından dışsal algılaması geliştirmemiş olabilecekleri düşünülmektedir (Clinton vd., 2011: 118).

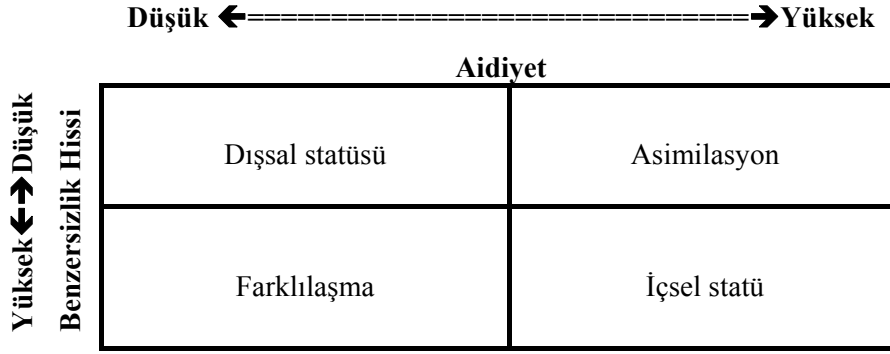
Organizasyonla çalışan arasındaki sözleşmede objektif olmamak çalışanın örgütü temsil etme arzusunu düşürmekte ve dışsallık statüsü algılamasına neden olabilmektedir. Bireyin kendisini dışsal olarak konumlandırması, güç ve temsil yeteneğine dair algılamasıyla da ilgilidir (Merriam vd. 2011: 411). Ayrıca aidiyet duygusunun zayıf olması ve kişinin kendini kıymetli ya da vazgeçilmez hissetmemesiyle birlikte bu duygulara sahip çalışanları görerek kendisini sınıflandırması da bu algıya neden olmaktadır (Shore vd., 2010: 4). Bireylerin kişisel özellikleri de bu algılamada etkilidir. Örneğin Larsen (2006) yaptığı araştırmada değişim odaklı bireylerin daha yüksek dışsal statü algısına sahip olduğunu ve bu nedenle farklı firmalarda iş hayatına devam etmek gibi kariyer planları yaptıklarını belirlemiştir (Larsen, 2006: 2). Eğer başka bir firmaya geçiş sağlanamazsa gönülsüz çalışanlar olarak iş hayatına devam edilmekte ya da takımın parçası olma ve destek hissetme arzusundan dolayı içsel hale gelmeye çalışılmaktadır.

Dışsallık statüsü algılamasının geçici de olsa şaşırtıcı avantajları bulunmaktadır. Çalışanların daha tarafsız olması, bu nedenle normalde verilmeyecek bilgilerin verilmesine yönelik güven duyulması ve davranışlara dair değerlendirmelerde belirli anlamlar çıkarmadan daha net olmayı sağlamaktadır (Mullings, 1999: 340). Ayrıca dışsal statü algılaması sahipleri belirli alt gruplara üye olarak değerlendirilmemekte ve içsel statü algılayanların sormaya çekindiği konularda konuşabilmektedirler (Merriam vd. , 2010: 411). Bu avantajlarına rağmen düşük verimlilik, düşük bağlılık, sapkın davranışlara yönelme (Lapalme, 2009: 932) ve gönüllü davranışlara karşı direniş (Wang vd., 2010: 153) gibi bireysel ve grup performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğundan içsel statü algılamasına dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Bu dönüşüm yöneticinin istenilen mesajları çalışanlara iletmesinde yarar sağlayacağı gibi kişilere yapılan eğitim ve kişisel gelişim yatırımlarının geri dönüşümünü artıracak ve bireylerin beklenen iş performansından daha fazla katkı sağlamasını içeren prososyal davranışlar sergilemesini sağlayacaktır.

Konuyu derinlemesine incelemek için algılanan içsellik ve dışsallık statüsüne dair geliştirilen tipolojilere de yer vermekte fayda bulunmaktadır. Bunlardan ilki kültürel bakış açısına göre 4 grupta ele alınmaktadır. Merriam vd. (2010) tarafından geliştirilen yaklaşım bireylerin kültürel odaklarına göre içsel ve dışsal statü algılaması geliştirdiği varsayımına dayanmaktadır. Bu varsayımına göre, kendi kültürüne odaklı içsel ve dışsal statü algılaması olan bireyler ve içinde bulundukları farklı kültüre göre içsel ve dışsal statü algılaması olan bireyler bu dört sınıfı oluşturmaktadır. Kültür bireylerin algılama şeklini etkilediğinden *yerel kültür-içsel statü* sahibi bireyler kendi değerlerine sahip bireyleri gruba dâhil etmekte, *yerel kültür-dışsal statü* sahibi bireyler yerel kültürü benimsemeyen farklı bireylerle iletişime geçmeyi tercih etmektedirler. *Mevcut kültür-içsel statü* sahibi bireyler içinde bulunduğu kültürle uyumlu davranışlar sergilemekteyken *mevcut kültür-dışsal statü* sahibi bireyler içinde bulundukları kültürden farklı bireylerle iletişime geçmeyi tercih etmektedirler (Merriam vd., 2010: 412).

Yapılan başka bir çalışmada aidiyet ve benzersizlik yani kıymetli hissetme durumu ile içsellik ve dışsallık statüsü gruplandırılmıştır.

Şekil 1. Algılanan İçsellik ve Dışsallık Tipolojisi (Shore vd., 2010: 5).



Şekilde de görüldüğü gibi çalışanın aidiyet ve benzersizlik hissinin yüksek ya da düşük olmasına göre dört durum bulunmaktadır (Shore vd., 2010: 5):

Dışsal statü: Kişinin kendini değerli ve içsel hissetmediği ancak kendisini bu şekilde hisseden çalışanların örgütte var olması nedeniyle onlarla kendisini kıyaslayarak daha da dışsal algıladığı durumdur.

Asimilasyon: Baskın kültür normlarına uyum sağlayarak grup içinden hissedilen; ancak, benzersizlik hissi düşük olan alandır. Çalışan kendini değerli hissetmemekle birlikte içinde bulunduğu örgütte dışsal olmayı da göze almaktadır.

İçsel statü: İşgörenin kendisini örgüt için vazgeçilmez hissettiği ve mevcut grupların içinde yer aldığı durumdur. Algılanan içsellik statüsünün tam anlamıyla geliştiği alandır.

Farklılaşma: Bireyin aidiyet hissi ve dolayısıyla içsel statü algılaması düşük olmasına rağmen uzmanlık alanı gereği işletme için vazgeçilmez olduğunu bildiği, ait olmakla değil işiyle ilgilendiği alandır.

Algılanan dışsallık statüsünün nasıl oluştuğu bilinirse bu algılamaya sahip olan işgörenin üretimi azaltacak davranışlar sergileme eğilimi önceden anlaşılabilir (Stamper ve Masterson (2002: 879). Ayrıca, örgütsel fonksiyonlarda ve amaçlara ulaşmada kritik olan yani örgüte faydalı olacağı düşünülen çalışanın, eğitim verilerek kişisel gelişimine katkı sağlanmasına benzer şekilde içsel statü algılaması yaratılarak gönüllü davranışlar sergilemesi de sağlanabilir.

Tüm bu algılamalar görevsel performans, motivasyon ve örgüte karşı sergilenen prososyal davranışlarda farklılık yaratmaktadır (DiPaola, 2005: 5). Bu davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışının da algılanan içsellik statüsünden etkilendiği düşünülerek sonraki bölümde bu davranış türüyle ilgili bilgi verilecektir.

C. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ve BOYUTLARI

Çalışan bulunduğu örgütte “tanımlanmış rol” olarak adlandırılan kendi görevlerini yerine getirdiği gibi etkileşimde bulunduğu diğer bireyler, grup ve organizasyona yönelik “ekstra rol” davranışları olarak adlandırılan gönüllü davranışlarda da bulunmaktadır (Kidder ve Parks 2001: 940). Biçimsel iş tanımlarında yer almayan bu tür pozitif davranışların geneline prososyal örgütsel davranışlar denilmektedir (Organ, 1990: 47) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) gönüllü olarak sergilenen bu davranış türleri arasında yer almaktadır.

Katz ve Kahn (1978)’e göre etkili örgüt fonksiyonları, işgörenin görevsel performansının yanında işin resmi gereklerini de aşan davranışları sergilemesiyle gerçekleşmektedir (Podsakoff vd., 1990: 705). ÖVD görev performansındaki gibi teknik destek sağlamasa bile mevcut yapıya sosyal ve psikolojik açıdan destek sağlamaktadır. Podsakoff ve MacKenzie (1997) ÖVD’nin bu görünüşünü “sürtünmeyi azaltan ve etkinliği artıran, örgütün sosyal makinesini yağlayıcı” olarak tanımlamaktadır (Diefendorff, 2002: 96–97). Ayrıca ÖVD görev olarak yapılan işlerle kıyaslandığında kişisel beceri ve inisiyatif gerektirmediğinden daha sağlıklı ve daha az zorlayıcıdır. İşgörene işiyle ilgili ne düşünmesi ve hissetmesi gerektiğine dair fikir vermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının merkez ögesi, karşılık beklentisi olmaksızın başkalarına yardım etmeyi içermektedir (Greenberg ve Baron, 1995: 418). Bu nedenle, işlem adaleti algısı yaratılması gerekmektedir (Dyne vd., 2000: 4). ÖVD kişi-örgüt uyumunu güçlendiren, müşteri memnuniyeti yaratan ve takım çalışmasını destekleyen bir davranış türüdür (Borman, 2004: 240).

1938’lerde Barnard’ın örgüt üyeleri arasında uyum ve yardımlaşma araştırmalarıyla gündeme gelen konu Smith, Organ ve Near (1983) tarafından açıkça tanımlanmıştır. *Çalışma arkadaşlarının mesleki rollerinde başarılı olabilmesi için sağduyulu davranışlar sergileme ve başkalarına yardım etme eğilimi* (Organ, 1990: 46) ya da *örgüte karşı ileri görev bilinci ve destek sergileme* olarak tanımlanmışlardır (Borman, 2004: 238). Başka bir tanıma göre “*biçimsel iş tanımlarında doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı birey davranışı*” şeklinde açıklanmaktadır (George ve Jones, 1996: 83). Bu şekilde tanımlanan kavram çeşitli örgütsel çıktılarının tetikleyicisi olarak düşünülmüş ve farklı açılardan incelenmiştir.

Özdevecioğlu (2003: 118) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında ÖVD kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir: Kişilikle olan ilgisi Organ (1990); Organ ve Lingl (1995) ve Penner vd. (1997) tarafından araştırılmış, adaletle olan ilişkisi Moorman (1993), Aquino (1995), Skarlicki ve Latham (1996), Podsakoff, Mackenzie ve Boomer (1996) tarafından araştırılmıştır. Motivasyon teorileri ile olan ilişkileri ise Kemery, Bedeian ve Zacur (1996), Tang ve İbrahim (1998) tarafından incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda

genellikle Organ (1988) tarafından yapılan beşli ÖVD sınıflandırması üzerinde durulmuştur (Koster ve Karin, 2005: 54). Bu çalışmada da temel alınacak beş ÖVD boyutu özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemdir (Organ ve Ryan, 1995: 782). Bu boyutlar Podsakoff vd. tarafından tespit edilen 30 davranış formunun 7 boyuta indirgenmesiyle (Podsakoff vd., 2000: 517) farklı bir gruplandırmayla da elde edilmektedir. Ancak Organ'ın (1988) beşli sınıflandırması daha özet bir model sunmaktadır.

Özgecilik: İşgörenlerin, çalışma arkadaşlarına ve yeni meslektaşlarına hiçbir ücret almaksızın yardım ederek onların performanslarını artırmaya yönelik davranışlarıdır (Moorman vd., 1993: 214). Bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını geliştirerek grup verimliliğine katkıda bulunmaktadır (Çetin, 2004: 19). İşte olmayan arkadaşlarıma yardım ederim, işe gelemeyeceksem önceden not bırakırım, iş dışı gereksiz zaman harcamam ve yöneticime işinde yardım ederim gibi ifadelerden oluşmaktadır (Smith, 1983: 658). Özgecilik, kısaca iş ilişkileri problemlerinde diğerlerine yardımcı olan kişilerin davranışlarını nitelendirmektedir (Diefendorff, 2002; 96). Diğer kişilere yönelik davranışları içermesine rağmen kişisel performansı cesaretlendirerek grup etkinliğini de artırmaktadır (DiPaola, 2005: 5).

Vicdanlılık: Vicdanlılık dakik, yüksek katılımcı ve beklentilerinin ötesine gidebilen kişileri nitelendirmektedir (Diefendorff, 2002; 96). İşgörenlerin olumsuz koşullarda bile işlerine zamanında gelmeye çalışmaları bu boyuta örnek verilebilir. Yani olması gerekenden daha fazlasını yapmayı ifade etmektedir (Moorman vd., 1993: 214). Bir başka örnek ise işgörenin bitirmesi gereken işi mesai saati bitse de yapmaya devam etmesidir (Çetin, 2004: 20). Vicdanlılık, hem kişisel hem de grupsal etkiyi artırmada destekleyici davranışlardan oluşmaktadır (DiPaola, 2005: 5).

Nezaket: Başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır (Moorman vd., 1993: 214). Bu nedenle, bu boyut problemleri önlemede önemli rol oynar ve zamanın yapıcı bir biçimde kullanılmasını kolaylaştırır (DiPaola, 2005: 5). Nezakete dayalı davranışlar, daha çok gelecek odaklı davranışlar olarak ifade edilmektedir. Diğerlerini düşünme biçimsel görevlerin ötesinde performans faaliyetleri ile ilişkiliyken, nezaket tabanlı bilgilendirme doğru ve uygun gelecekte olası problemlerin oluşmasını engelleyen davranışları kapsamaktadır (Çetin, 2004: 20). Nezaket tabanlı bilgilendirme kısaca bilgi ve tavsiyeler vererek diğerlerinin problem yaratmasını önleyen kişilerin davranışlarını nitelendirmektedir (Diefendorff, 2002; 96).

Sivil Erdem: Sivil erdem yani organizasyonun gelişimine destek verme, örgütü direkt ya da dolaylı olarak etkileyen olaylara karşı çalışanların komitelere hizmet etmesi ve buna benzer diğer işlemlere gönüllü olarak katılarak kendilerini bilgili kılmaları ve hazırlamalarıdır. Bu davranışlar, örgütlerin verimliliği-

nin artmasına katkıda bulunmaktadır (Çetin, 2004: 21). Sivil erdem, sorumlu bir şekilde organizasyondaki aktivitelere katılan kişilerin davranışlarını nitelemektedir (Diefendorff, 2002; 96). Organizasyona ilgiyi yükselten davranışları içermektedir (DiPaola, 2005: 5).

Centilmenlik: İşteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı içermektedir. Bu boyuta, işgörenler şikâyet etmeden birçok zahmet ve zorluklara katlanabilmesini örnek olarak verilebilir. Bu davranış biçimi, örgütteki olumlu çabalar üzerinde harcanan zamanı artırmakta ve olumsuzluklara karşı olumlu yaklaşımı tercih etmeyi içermektedir. Çalışanların işbirliği yapması konusunda bir yöneticinin daha az zaman ve enerji harcaması ve de işgörenlerin bir yönetici olmaksızın diğer işgörenlerle verimli olmasını sağlayan bir davranış boyutudur. Diğer bir açıdan bakıldığında, bu boyutun olmaması işgörenlerin örgüte karşı sadakat duygusunun azalmasına sebep olacaktır. (Çetin, 2004: 21) Centilmenlik kısaca gereksiz yere şikâyet etmeyen ya da küçük meseleleri büyütmeyen kişilerin davranışlarını nitelemektedir (Diefendorff, 2002; 96). Organizasyon için gerekli geliştirici çaba sarf etmeye yöneliktir (DiPaola, 2005: 5).

D. ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

ÖVD bireye ve işletmeye yönelik (Organ, 2009: 94) olabilmektedir. Algılanan içsellik statüsünün her iki davranış türünü pozitif etkilediği düşünülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda Allen (2000), Moorman ve Blakely (1995) bireysel farklılıkların ÖVD'yi ve algılanan içsellik statüsünü etkilediğini bulmuştur. Kim vd. (2009: 100) proaktif ve yaratıcı kişilerin içsellik statüsü algısının kariyer tatminini pozitif etkilediğini bulmuştur. Kişisel özelliklerin yanı sıra algılanan içsellik statüsünün öncülleri ve etkilediği davranışlar üzerinde de araştırmalar yapılmıştır. Chen vd. (2007) daha az gelenekselci olan çalışanlarda lider üye değişimi (LMX) uygulamalarına önem verilerek içsellik statüsü algılaması yaratılabileceğini, Stamper ve Masterson (2002: 879) içsel statü algılamasının ÖVD'nin özgecilik boyutunu pozitif yönde ve üretimden sapmayı negatif yönde etkilediğini bulmuştur. Chen (1995), Jiang ve Cheng (2003) farklı kültürlerde bu araştırmayı yaparak bu ilişkiyi desteklemiştir (Wang vd., 2010: 153).

Chen ve Aryee (2007: 1) yetkilendirmenin görevsel performansı, duygusal bağlılığı ve yaratıcı davranışları pozitif yönde etkileyeceğine dair yaptığı çalışmada aracı değişken olarak algılanan içsellik statüsü kullanılmış ve etkinin beklenen yönde olduğunu görmüştür. Eisenberg vd. (1986: 501) bu algılamının örgütsel destek algısını da pozitif etkileyeceğini bulmuştur.

Larsen (2006: 12) liderler üzerinde yaptığı araştırmada geçici ve tam zamanlı olanları karşılaştırmış ve geçici olanların işletmede kalabilmek için daha fazla içsel statü algılamasına sahip olduğunu belirlemiştir. Van Dyne ve Ang (1998) algılanan içsellik statüsüne sahip bireylerde bağlılık ve gönüllü davranış-

larda artış olduğunu bulurken (Stamper ve VanDyne, 2001: 517) Moorman ve Harland (2002: 171) algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü etkilediğini bulmuştur.

Buonocore (2009) çalışma şekli ile duygusal bağlılık ve iş tatmini üzerinde yaptığı araştırmada içsellik statüsü algılamasını aracı değişken olarak kullanmış ve duygusal bağlılığı ve iş tatminini pozitif etkilediğini bulmuştur (Buonocore, 2009: 8). Orr vd. (1989), Robinson vd. (1995) içsellik statüsü algılamasının ÖVD gibi ekstra rol davranışlarına yol açarken, sapkın davranışlardan kaçınmaya da sebep olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca rol davranışlarında da pozitif etkiler yarattığını tespit etmişlerdir.

Stassen (2011: 32) çalışanların performans kriterlerini ve görevlerini yerine getirirken, destek algısı, işlem ve kişiler arası adalet algısının, algılanan içsellik statüsü aracılığıyla işte kalma niyetini ve katkı algısını pozitif yönlü etkileyeceğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda içsellik statüsü algısının tüm bu değişkenlerle pozitif ilişki içinde olduğu ve insan kaynakları uygulamalarında psikolojik sözleşmenin başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi için kullanılabilirliği önerisi çıkmıştır. Mevcut çalışanın bilgi, beceri ve deneyimlerini yeni katılanlarla paylaşması, sağlanan desteğin anlamlı algılanması ve işten ayrılma niyetinin azaltılması için bu algılama önerilmektedir.

Wand vd. (2010: 154) yaptığı çalışmada LMX ve ÖVD ilişkisini incelerken içsellik statüsünü aracı değişken olarak kullanmış ve Hui, Lee ve Rousseau (2004) araştırmasına benzer şekilde pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Ancak bu ilişki yüksek derecede geleneksel olan Çinlilerde daha zayıf çıkmıştır. Benzer bir çalışma Farh, Hackett ve Liang (2007) algılanan örgütsel destek ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiş ve geleneklere daha az bağlı olan Çinlilerde ilişki daha kuvvetli çıkmıştır. Tüm bu çalışmalar temel alınarak araştırılmaya değer bulunan konu; bu çalışmada algılanan içsellik statüsünün, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları üzerindeki etkisini öğrenmek amacıyla ele alınacaktır.

II. ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜNÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli ve metodolojisi olmak üzere iki bölüm yer almaktadır. İlk bölümde amaç ve modelden bahsedildikten sonra ikinci bölümde evren ve örneklem, veri toplama yöntemleri, verilerinin analizi ve araştırmanın bulgularından bahsedilecektir. Bulgular kısmında öncelikle demografik özellikler ardından değişkenler arası korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilecektir. Araştırmanın diğer bulguları da sunularak bölüm tamamlanacaktır.

A. ARAŞTIRMANIN AMACI ve MODELİ

Araştırmanın amacı, algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için bir model ve altı hipotez geliştirilmiştir (Şekil 2).

1. Araştırmanın Hipotezleri:

Hipotez 1: Algılanan içsellik statüsü, ortalama örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü olarak etkiler.

Hipotez 2: Algılanan içsellik statüsü, ÖVD boyutlarından özgecilik pozitif yönlü olarak etkiler.

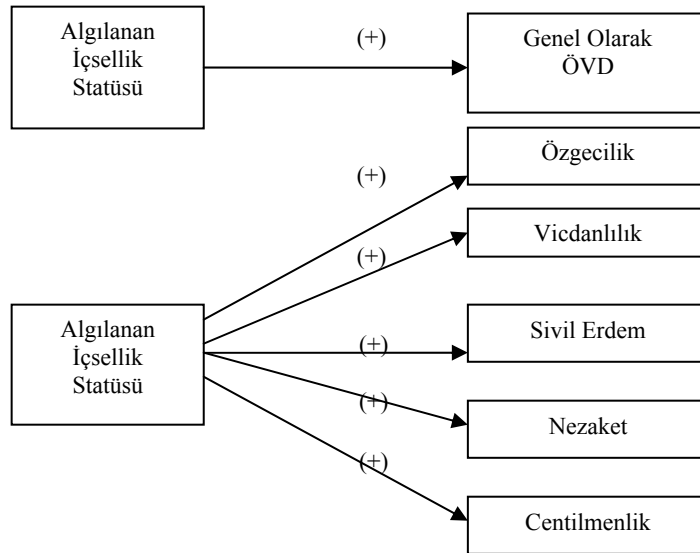
Hipotez 3: Algılanan içsellik statüsü, ÖVD boyutlarından vicdanlılık pozitif yönlü olarak etkiler.

Hipotez 4: Algılanan içsellik statüsü, ÖVD boyutlarından sivil erdemi pozitif yönlü olarak etkiler.

Hipotez 5: Algılanan içsellik statüsü, ÖVD boyutlarından nezaketi pozitif yönlü olarak etkiler.

Hipotez 6: Algılanan içsellik statüsü, ÖVD boyutlarından centilmenlik pozitif yönlü olarak etkiler.

Şekil 2. Araştırmanın Modeli



Araştırmada bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün öncelikle bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki daha sonrada örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

B. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1. Evren ve Örneklem

Araştırma Mersin’de bulunan kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan 200 anketin 120’sinden cevap alınabilmektedir. 5 anket formu geçersiz sayılmış ve toplam 115 kişiden alınan cevaplarla veriler elde edilmiştir. Bu araştırma tanımlayıcı bir özellik arz ettiğinden sonuçların bu örneklem üzerinden genellenemeyeceğinin belirtilmesi gerekmektedir.

2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya ilişkin veriler 25 ifadeli anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunda yer alan 15 ifade örgütsel vatandaşlık davranışı, 6 ifade algılanan içsellik statüsüne yöneliktir. Anket formunda ayrıca demografik özelliklere ilişkin sorular da bulunmaktadır.

Algılanan içsellik statüsünün ölçümünde Stamper and Masterson (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır (Stamper ve Masterson, 2002: 884). Ölçekte, “kendimi örgüt içinden hissederim ve organizasyonumun bir parçasıyım” gibi ifadeler kullanılmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum’u ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan Alfa değeri 0,821 olarak hesaplanmıştır bu değer kabul edilen değer üstünde yer aldığından ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarının ölçümünde Podsakoff ve Mackenzie, Coyle-Shapiro tarafından geliştirilen (Coyle-Shapiro, 2002: 936) Türkiye’de İşbaşı (2000: 366) ve Ertürk (2004:207) tarafından kullanılan ölçek uygulanmıştır. Ölçekte “İş yükü ağır olan arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum” veya “işle ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü mutlaka bilgilendiririm” gibi ifadeler kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan Alfa değeri 0,791 olarak hesaplanmıştır bu değer kabul edilen değer üstünde yer aldığından ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum’u ifade etmektedir.

3. Verilerin Analizi

Veriler istatistik programında analize tabi tutulmuştur, değişkenler arası kıyaslamalar için ANOVA, ilişkileri belirlemek için korelasyon, etkiyi belirlemek için basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularında öncelikle demografik bilgiler, ardından bu özelliklere dayanarak yapılan ANOVA sonuçları, son olarak da değişkenler arası korelasyon ve regresyon sonuçlarına yer verilecektir.

4. 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet, eğitim durumu, yaş aralığı ve çalışma süresi bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Kadın	30	26, 1	İlkokul	12	10, 4
Erkek	85	73, 9	Ortaokul	24	20, 9
			Lise	50	43, 5
Çalışma süresi			Önlisans-lisans	25	21, 7
0-1 yıl	17	14, 8	Lisansüstü	1	0, 9
1-5 yıl	44	38, 2			
6-10 yıl	34	29, 6	Yaş Aralığı		
11-15 yıl	9	7, 8	18-25	37	32,2
21 ve üstü	11	9, 6	26-40	58	50,4
			41-55	19	16,5
			56 ve üstü	1	0, 9
Toplam	115	100	Toplam	115	100

Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların çoğu (%73, 9) erkektir ve %38,2’si bir ile beş yıl arası deneyime sahipken bu oranı %29,6 ile altı ile on yıl arası deneyimliler izlemektedir. Katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında yarıya yakınının (%43,5) lise mezunu olduğu, %21,7’sinin ise önlisans ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Yaş aralığında ise katılımcıların yarısının (%50,4) 26 ile 40 yaş aralığında; geriye kalan çoğunluğun ise (%32,2), 18 ile 25 yaş arasında olduğu görülmektedir.

4. 2. Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Tablo 2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan İçsellik Statüsü	3, 29	1, 02
ÖVD	3, 65	0, 58
Özgecilik	3, 72	0, 76
Vicdanlılık	3, 29	0, 67
Sivil Erdem	3, 48	0, 84
Nezakət	3, 88	0, 85
Centilmenlik	3, 90	0, 78

Tablodan da görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarından en yükseği centilmenlik, ardından nezaket ve özgecilik gelmekte, sonrasında sivil erdem ve son olarak da vicdanlılık gelmektedir.

Tablo 3. Çalışma Süresi Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Çalışılan süre	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
ÖVD	0-1 Yıl	3, 76	0, 44	5,062	0,001
	1-5 Yıl	3, 38	0, 57		
	6-10 Yıl	3, 78	0, 58		
	11-15 Yıl	4, 06	0, 55		
	16-20Yıl	3, 86	0, 35		
Vicdanlılık	0-1 Yıl	3, 41	0, 43	2,342	0,059
	1-5 Yıl	3, 10	0, 69		
	6-10 Yıl	3, 51	0, 62		
	11-15 Yıl	3, 40	0, 52		
	16-20Yıl	3, 09	0, 95		
Sivil Erdem	0-1 Yıl	3, 37	0, 75	3,319	0,013
	1-5 Yıl	3, 21	0, 77		
	6-10 Yıl	3, 61	0, 82		
	11-15 Yıl	4, 11	0, 97		
	16-20Yıl	3, 80	0, 81		
Nezaket	0-1 Yıl	4, 21	0, 64	4,631	0,002
	1-5 Yıl	3, 56	0, 84		
	6-10 Yıl	3, 85	0, 93		
	11-15 Yıl	4, 55	0, 50		
	16-20Yıl	4, 24	0, 57		
Centilmenlik	0-1 Yıl	4, 00	0, 64	3,717	0,007
	1-5 Yıl	3, 59	0, 84		
	6-10 Yıl	4, 00	0, 76		
	11-15 Yıl	4, 46	0, 78		
	16-20Yıl	4, 21	0, 37		
Özgecilik	0-1 Yıl	3, 80	0, 50	2,661	0,036
	1-5 Yıl	3, 44	0, 80		
	6-10 Yıl	3, 93	0, 75		
	11-15 Yıl	3, 77	0, 74		
	16-20Yıl	4, 00	0, 73		

Çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların algılanan içsellik statüsü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tablo 3’de görülmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere çalışma süresi değişkenine göre bağımsız değişken ve alt boyutlarıyla birlikte bağımlı değişkende anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Yalnızca ÖVD’nin alt boyutu olan vicdanlılık değişkeninde çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Diğer değişkenlere bakıldığında en yüksek ortalamaların 11 ile 15 yıl arası çalışanlarda olduğu görülmektedir; ÖVD bu sürede 4,06, nezaket boyutu 4,55, centilmenlik boyutu 4,46, sivil erdem boyutu 4,11 olan en yüksek ortalamalarını bu süre içinde çalışanlarda almıştır. Bu ortalamaları özgecilik boyutunda 16 ile 20 yıl arası çalışanlar 4,00, vicdanlılık boyutunda 6 ile 10 yıl arası çalışanlar 3,51 ortalaması izlemektedir. Bu ortalamaları ikinci olarak en yüksek değerlere sahip 16 ile 20 yıl arası çalışanlar izlemektedir. ÖVD (3,86), nezaket boyutu (4,24), centilmenlik boyutu (4,21) ve sivil erdem boyutu (3,80) ortalamaları ile ikinci en yüksek değerleri bu çalışma grubunda almıştır. Buradan yola çıkarak çalışma süresi arttıkça ÖVD ve alt boyutlarını sergileme ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Katılımcıların yaşı değişken olarak temel alınarak bağımlı değişkende ve alt boyutlarında farklılaşma olup olmadığını anlamak için yapılan Anova testi sonucunda ($F=2,747$ $p=0,46$) anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre bağımlı değişkenlerde ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını anlamak için yapılan t testi sonuçları ($F=0,30$, $p=0,862$) anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Benzer bir şekilde eğitim seviyesi değişkenine göre bağımlı değişkende ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığına dair yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=1,050$, $p=0,385$) ortalamalar arasında anlamlı farklılık çıkmamıştır.

4. 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4 bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile bağımsız değişken algılanan içsellik statüsü arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Alg. İçs. St.	1						
2. ÖVD	0,375**	1					
3. Nezaket	0,342**	0,828**	1				
4. Özgecilik	0,354**	0,746**	0,597**	1			
5. Centilmenlik	0,311**	0,804**	0,703**	0,541**	1		
6. Sivil Erdem	0,268**	0,739**	0,444**	0,379**	0,439**	1	
7. Vicdanlılık	0,082	0,553**	0,246**	0,219*	0,241**	0,432**	1

**p<0, 01 *p<0, 05 (Alg. İçs. St.:Algılanan İçsellik Statüsü)

Tablodaki bulgulara göre Algılanan İçsellik statüsü ile;

- ÖVD arasında ($r=,375$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Nezaket boyutu arasında ($r=,342$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Centilmenlik boyutu arasında ($r=,311$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Sivil erdem boyutu arasında ($r=,268$, $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Vicdanlılık boyutu arasında ($r=,082$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Korelasyon matrisinde de görüldüğü gibi bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yalnızca örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan vicdanlılık ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum Hipotez 3'ün ret edildiği anlamına gelmektedir.

4. 4. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizleri Sonuçları

Korelasyon analizi sonucu modelde yer alan değişkenler arasında tespit edilen ilişkinin, etki derecesini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 5. Algılanan İçsellik Statüsünün ÖVD Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
Alg. İçs. St.	0,375	0,141	0,133	0,375	18,473	4,298	0,000

Bağımlı değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, $p<0, 01$

Tablo 5'ten de görüldüğü gibi bağımsız değişken algılanan içsellik statüsü, bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışını $p<0,01$ düzeyinde %13,3 oranında açıklamaktadır. Beta değerinin ($\beta=0,375$) pozitif olması aralarındaki ilişkinin korelasyon matrisinde de görüldüğü gibi pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Hipotez 1'in kabul edildiği ve algılanan içsellik statüsü arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı, bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 6. Algılanan İçsellik Statüsünün Özgecilik Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
Alg. İcs. St.	0,354	0,125	0,117	0,354	16,147	4,018	0,000

Bağımlı değişken: Özgecilik, $p<0,01$

Algılanan içsellik statüsünün özgecilik boyutu üzerinde $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde %11 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu anlamına gelmektedir ($\beta=0,354$). Modeldeki diğer değişkenler de dikkate alındığında algılanan içsellik statüsünün en fazla özgecilik boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Hipotez 2'in kabul edildiği ve algılanan içsellik statüsü arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan özgecilik davranışının arttığı, bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün bağımlı değişken özgecilik boyutunu pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 7: Algılanan İçsellik Statüsünün Sivil Erdem Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
Alg. İcs. St.	0,268	0,072	0,064	0,268	8,777	2,963	0,004

Bağımlı değişken: Sivil Erdem, $p<0,01$

Algılanan içsellik statüsünün sivil erdem boyutu üzerinde $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde %6 oranında etkili olduğu görülmektedir. Algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında en düşük sivil erdem boyutu üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Beta değerinin ($\beta=0,268$) pozitif olması aralarındaki ilişkinin doğrusal yönde olduğunu göstermektedir. Yani, algılanan içsellik statüsü arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem davranışının örgütte görülme sıklığı da artmaktadır. Bu nedenle Hipotez 4'in kabul edildiği bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün bağımlı değişken sivil erdem boyutunu pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 8. Algılanan İçsellik Statüsünün Nezaket Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
Alg. İçs. St.	0,342	0,117	0,109	0,342	14,997	3,873	0,000

Bağımlı değişken: Nezaket, $p < 0,01$

Algılanan içsellik statüsünün nezaket boyutunu açıklama oranı $p < 0,01$ oranında %10'dur, ilişkinin yönü pozitifdir ($\beta = 0,342$). Yani içsellik statüsü arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutu olan nezaket davranışlarının sergilenmesi de artmaktadır. Bu nedenle Hipotez 5'in kabul edildiği bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün bağımlı değişken nezaket boyutunu pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 9: Algılanan İçsellik Statüsünün Centilmenlik Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
Alg. İçs. St.	0,311	0,097	0,089	0,311	12,098	3,478	0,001

Bağımlı değişken: Centilmenlik, $p < 0,01$

Algılanan içsellik statüsünün centilmenlik boyutunu açıklama oranı %8'dir, aralarındaki ilişki pozitif yönlü yani doğrusaldır ($\beta = 0,311$, $p < 0,01$). Yani içsellik statüsü algılaması arttıkça örgütteki centilmenlik davranışları da artmaktadır. Bu nedenle Hipotez 6'nın kabul edildiği ve algılanan içsellik statüsü arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutunun arttığı, bağımsız değişken algılanan içsellik statüsünün bağımlı değişken centilmenlik boyutunu pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, öncelikle Türkiye'de henüz yeterince araştırılmayan algılanan içsellik statüsü hakkında teorik bilgi verilmiş ardından algılanan dışsallık statüsüyle arasındaki farka değinilmiş ve son olarak da ÖVD gibi gönüllü davranışlarla olan ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, bir model geliştirilmiş ve model çerçevesinde altı hipotez test edilmiştir. Modelde algılanan içsellik statüsü bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise özgecilik, centilmenlik, sivil erdem, vicdanlılık ve nezaket boyutlarıyla ele alınmış ve bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. ÖVD'nin boyutlarından özgecikle algılanan içsellik statüsü arasında %99 güvenirlik düzeyinde ($R = 0,354$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İlişki pozitif yönlüdür yani kendisini içsel statüde algılayan birey örgütte daha özgeci davranmaktadır. Bu durum kendisini örgütün bir parçası olarak hisseden bireylerin, çalışma arkadaşlarına ücret beklentisi olmadan yardım etme eğiliminde olacak-

ları şeklinde yorumlanabilir. Centilmenlik ile algılanan içsellik statüsü arasındaki ilişki ($R=0,311$) de pozitif yönlü ve anlamlıdır. Sivil erdem ($R=0,268$) ve nezaket ($R=0,342$) algılanan içsellik statüsünden pozitif yönde etkilenirken; vicdanlılıkla algılanan içsellik statüsü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Algılanan içsellik statüsü, örgütsel vatandaşlık davranışlarının % 13,3'ünü açıklamaktadır. Etkisi ise % 37,5'dir. Bu etki örgüte rekabet avantajı sağlayan, bağlılık yaratan, grupsal ve örgütsel performansı artıran ÖVD'nı ortaya çıkarmak için yöneticilerin ve örgüt kültürünün çalışanların içsel statü algılamasını kolaylaştırıcı ya da teşvik edici olduğu takdirde %37,5 oranında etkinlik sağlayabileceklerini göstermektedir.

Örgütlerde işgörenlerin örgütü, yöneticisi veya örgüt lideri tarafından içerideki gruba dâhil edilmesi birey üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Kendini örgütüne ait hissedenden veya liderine yakın hissedenden bireyler daha fazla gönüllü davranış sergileme eğilimine sahip olacaklardır. Sonuçlar bunu göstermektedir. Çalışmanın sonuçları, Stamper ve Masterson (2002)'un içsel statüsü algılamasının ÖVD'nin özgecilik boyutunu pozitif yönde etkilediği sonucuyla paralellik göstermektedir. Ayrıca Chen ve Aryee (2007) tarafından tespit edilen algılanan içsellik statüsü ve görevsel performans ilişkisi ile tutarlılık göstermektedir. Lapalme vd. (2009) tarafından belirtilen algılanan içsellik statüsünün pozitif çıktılara sahip olacağı iddiasını da desteklemektedir.

Araştırmada demografik özelliklerle ortalama ÖVD arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Çalışma süresi ile ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durumun, örgütlerde yer alan bireylerin örgütle aralarında duygusal bağlılık geliştirmesinden ve artık örgütü tanıdığı için kolay ulaşılamayan gerekli bilgileri elde edebildiği için olayların ve faaliyetlerin merkezinde yer alabilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Örgüte zarar veren davranışlardan kaçınmak ve çalışanın daha fazla katkı göstermesini sağlamak için algılanan dışsallık statüsü yaratan uygulamalardan kaçınılmalıdır. Örgüt için kritik öneme sahip işgörenlerin beklenen çabayı göstermesi için içsel statü algılaması sağlanmalıdır. Bu algılamayı oluşturabilmek ve ardından gelmesi beklenen prososyal davranışların ortaya çıkmasını sağlamak için yöneticilerin uygun yönetim tarzı ve örgüt iklimi oluşturmaları gerekmektedir.

Sonraki çalışmalar için farklı ölçeklerle, farklı örneklemeler üzerinde ve farklı bir modelle çalışılması önerilebilir. Bu çalışmanın tanımlayıcı bir çalışma olduğu da hatırlanmalıdır. Konu ile ilgili ayrıntılı ve derinlemesine çalışmalar yapılması şarttır. Algılanan içsellik konusu ile ilgili literatürde daha fazla sayıda çalışma yapıldıkça konu daha anlaşılır hale gelecektir.

KAYNAKÇA

- ACKFELDT, Anna-Lena and W. Leonard Coote; (2005), "A Study of Organizational Citizenship Behaviours In A Retail Setting", **Journal of Business Research**, 58, pp. 151–159.
- BORMAN, Walter C.; (2004), "The Concept of Organizational Citizenship", **Current Directions in Psychological Science**, 13(6), pp. 238–240.
- BUONOCORE, F. et al.; (2009), "Behavioural Consequences of Job Insecurity and Perceived Insider Status For Contingent Workers", **Papers of System Congress**, pp. 1–29, Internet Address: www.oa2009.it/papers/Buonocore_Metallo_Salvatore.pdf, Date of Access: 11.07.2011.
- CHEN, Zhen Xiong and Aryee, Samuel; (2007), "Delegation and employee work outcomes: The cultural context of mediating processes in China", **Academy of Management Journal**, 50(1), pp. 226–238.
- CLINTON, Michael et al.; (2011), "Expanding the Temporal Context of Research on Non-Permanent Work", **Career Development International**, 16 (2), pp. 114–139.
- COYLE-SHAPIRO, Jacqueline A. M.; (2002), "A Psychological Contract Perspective On Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Organizational Behavior**, 23, pp. 927–946.
- CUYPER, Nele De et al.; (2008), "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model", **International Journal of Management Reviews**, 10(1), pp. 25–51.
- ÇETİN, Ölçüm Münevver; (2004), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- DIEFENDORFF, M. James vd.; (2002), "Examining The Roles of Job Involvement And Work Centrality In Predicting Organizational Citizenship Behaviours and Job Performance", **Journal of Organizational Behaviour**, 23, pp. 93–108.
- DIPAOLA, F. Michael and Wayne K. HOY; (2005), "Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement High School Students", **Organizational Citizenship and Achievement**, pp. 1–23.
- DYNE, Van Linn et al.; (2000), "Collectivism, Propensity To Trust And Self-Esteem As Predictors Of Organizational Citizenship In A Non-Work Setting", **Journal of Organizational Behaviour**, 21(1), pp. 3–23.
- EISENBERGER Robert et al.; (1986), "Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, 71, pp. 500–507.

- ENSHER, A. Ellen et al.; (2001), "Effects of Perceived Discrimination On Job Satisfaction Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour, and Grievances", **Human Resource Development Quarterly**, 12(1), pp. 53–72.
- ERTÜRK, Alper, Cengiz YILMAZ and Adnan CEYLAN; (2004), "Promoting Organizational Citizenship Behaviors", **METU Studies in Development**, December 31, pp. 189–210.
- GEORGE, Jennifer M. and Gareth R. JONES; (1996), **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- GREENBERG, Jerald and Robert A. BARON; (1995), **Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work**, Harlow: Prentice Hall Int. Inc.
- İŞBAŞI Janset Özen; (2001), "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü", **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 1(1), pp. 51–73.
- KIDDER, L. Deburah and J. Mclean PARKS; (2001), "The Good Soldier; Who Is S(He)?", **Journal of Organizational Behaviour**, 22, pp. 939–959.
- KIM, Tae-Yeol et al.; (2009), "Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study", **Journal of Business Psychology**, 24, pp. 93–103.
- KOSTER, Ferry and Karin SANDERS; (2005), "Organizational Citizens or Reciprocal Relationships", **Personal Review**, pp. 51–76.
- LAPALME, Marie-Eve et al.; (2009), "Bringing the Outside In: Can "External" Workers Experience Insider Status?", **Journal of Organizational Behavior**, 30(9), pp. 919–940.
- LARSEN, Zara F.; (2006), "Change Leader Retention: Social Capital, Organizational Commitment, and Balancing Change Career Commitment", Unpublished PhD Thesis, Ohio: Case Western Reserve University, Quantitative Study for the Executive Doctor of Management Program.
- LUSSIER, Robert N.; (2002), **Human Relations in Organizations Applications and Skill Building**, New York: McGraw-Hill Irwin.
- MERRIAM, Sharan B. et al.; (2010), "Power and Positionality: Negotiating Insider/Outsider Status Within and Across Cultures", **International Journal of Lifelong Education**, 20(5), pp. 405–416.

- MOORMAN, Robert H. et al.; (1993), "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 6(3), pp. 209–225.
- MOORMAN, Robert H. and L. K. HARLAND; (2002), "Temporary Workers as Good Citizenship: Factors Influencing Their OCB Performance", **Journal of Business and Psychology**, 17, pp. 171–187.
- MULLINGS, Beverley; (1999), "Insider Or Outsider, Both or Neither: Some Dilemmas of Interviewing In a Cross-Cultural Setting", **Geoforum**, 30, pp. 337–350.
- ORGAN, Dennis W.; (1990), "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior", **Research In Organizational Behavior**, 12, pp. 43–72.
- ORGAN, Dennis W.; (2009), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", **Human Performance**, 10(2), pp. 85–97.
- ORGAN, Dennis W. and Katherine RYAN; (1995), "A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", **Personnel Psychology**, pp. 775–802
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 20, ss. 117–135.
- PODSAKOFF M. Philip, Dennis W. ORGAN and Jiin-Lih FARH; (1990), "Accounting For Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction", **Journal of Management**, 16(4), pp. 705–721.
- PODSAKOFF, Philip M. et al.; (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: Theoretical ve Empirical Literature and Suggestions for Future Research", **Journal of Management**, 26(13), pp. 513–563.
- SHORE, Lynn M. et al.; (2010), "Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research", **Journal of Management**, pp. 1–28.
- SMITH, C. A. et al.; (1983), "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents", **Journal of Applied Psychology**, 68, pp. 653–663.
- STAMPER, Christina L. et al.; (2009), "A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships Through the Lens of Social Exchange", **Management and Organization Review**, 5(3), pp. 303–328.

- STAMPER, Christina L. and Linn VAN DYNE; (2001), “Work Status and Organizational Citizenship Behavior: a Field Study of Restaurant Employees”, **Journal of Organizational Behavior**, 22, pp. 517–536.
- STAMPER, Christina L. and Suzanne S. MASTERSON; (2002), “Insider or Outsider? How Employee Perceptions of Insider Status Affect Their Work Behaviory”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, pp. 875–894.
- STASSEN, Marjorie Armstrong and Francine SCHLOSSER; (2011), “Perceived Organizational Membership and the Retention of Older Workers”, **Journal of Organizational Behavior**, 32, pp. 319–344.
- WANG, Lin et al.; (2010), “Leader-member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective from Perceived Insider Status and Chinese Traditionality”, **Frontiers Business Research China**, 4(1), pp. 148–169.