

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ HAYATINDA MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN VE ÖZ YETERLİLİĞİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
SÜLEYMAN ASLANGİRİ**

GAZİANTEP - 2019

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ HAYATINDA MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN VE ÖZ YETERLİLİĞİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
SÜLEYMAN ASLANGİRİ**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. TUBA BÜYÜKBEŞE**

GAZİANTEP - 2019



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Süleyman ASLANGİRİ tarafından hazırlanan "İş Hayatında Mükemmeliyetçiliğin Ve Öz Yeterliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi" başlıklı tez, 14 / 10 /2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> <u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Jüri Başkanı Tez Danışmanı	Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Filiz ÇAYIRAĞASI Gaziantep Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatmagül BİLGİNER ÖZSAATCI Hasan Kalyoncu Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İş Hayatında Mükemmeliyetçiliğin Ve Öz Yeterliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 14.10.2019

SÜLEYMAN ASLANGİRİ



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında İstanbul ili temel alınarak 18 yaş üstü çalışan bireylere yöneltilen online anket formu ile iş hayatında mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlığa etkisi incelenmek istenmiştir.

Tez konusunun belirlenmesinde ve çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında ilgi ve desteğini eksik etmeden, bilgi ve tecrübelerini paylaşan, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren Sayın Hocam Doç. Dr. Tuba Büyükbeşe'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Hayatımın her anında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen çok sevdiğim kıymetli eşim Zeynep Aslangiri'ye, varlığıyla herşeyime yeten can param kızlarım Sumeyye Sare ve Zeynep Buse'ye, sevgiyi, saygıyı, mutluluğunun gerçek değerini öğreterek beni yetiştiren canım anneme, babama ve ablam Aynur Aslangiri' ye çok teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırmada, iş hayatinde mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin, örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde iş hayatinde bulunan ve 18 yaş üzeri gönüllü bireyler oluşturmuştur. Araştırmada nitel yöntem kullanılmış olup veriler anket aracılığı ile toplanmış, SPSS 23 programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile yılmama düzeyi arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında öz yeterlilik ve mükemmeliyetçilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, öz yeterlilik, örgütsel vatandaşlık.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of perfectionism and self-efficacy on organizational citizenship behavior in business life. The sample of the study consisted of volunteers over the age of 18 who are in business life in Istanbul. Qualitative method was used in the study and the data were collected by questionnaire and analyzed in SPSS 23 program. As a result of the study, a significant negative relationship was found between the general level of organizational citizenship and the level of onset, while a positive and significant relationship was found between the general level of organizational citizenship and the level of resilience. In addition, self-efficacy and perfectionism dimensions had a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: Perfectionism, self-efficiency, organizational citizenship,

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	1
1.1.2. Alt Problemler.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Tanımlar.....	3
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI.....	4
2.1.Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	4
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri.....	6
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler.....	8
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	9
2.4.1. Özgecilik / Diğergamlık.....	11
2.4.2. Vicdanlılık.....	13
2.4.3. Nezaket.....	14
2.4.4. Centilmenlik.....	15
2.4.5. Sivil Erdem.....	16
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	24
MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN KAVRAMSAL BOYUTU	24
3.1. Mükemmeliyetçiliğin Tanımları	24
3.2. Mükemmeliyetçiliğin Nedenleri	25
3.3. Mükemmeliyetçilik Kuramları	26
3.3.1. Psikanalitik Kuram.....	26
3.3.2. Karen Horney.....	27
3.3.3. Alfred Adler Bireysel Psikoloji	28
3.3.4. Albert Ellis Akılcı Duygusal Terapi	29
3.3.5. Aaron Beck Bilişsel Davranışçı Kuram	30
3.3.6. Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı	31
3.4. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları	32
3.4.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik ve Ölçümleri	32
3.4.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik ve Ölçümleri	33
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	38
ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI VE KAPSAMI	38
4.1. Öz yeterlilik ile ilgili Tanımlar	38
4.2. Öz Yeterlilik Kaynakları	41
4.2.1. Deneyimler (Ustalık Tecrübesi).....	41
4.2.2. Dolaylı Deneyimler.....	42
4.2.3. Sözel İkna.....	43
4.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum	43
4.3. Öz Yeterlilik Boyutları	44
4.3.1. Başlama Alt Boyutu.....	44
4.3.2. Yılmama Alt Boyutu.....	45
4.3.3. Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu	45
4.4. Öz Yeterliliğin Önemi	45
4.5. Öz Yeterliliğin Birey Üzerine Etkisi	46
4.5.1. Bilişsel Sürece Etkisi	47
4.5.2. Motivasyonel Sürece Etki	47
4.5.3. Duyuşsal Sürece Etkisi	48
4.5.4. Seçim Sürecine Etkisi	49

4.6. Öz Yeterlilik İnanç Türleri	51
4.6.1. Duruma Özel Öz Yeterlilik	51
4.6.2. Genel Öz Yeterlilik	52
4.7. Literatür İncelemesi	53
BEŞİNCİ BÖLÜM	55
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	55
5.1. Araştırmanın Türü	55
5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	55
5.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	55
5.4. Araştırmanın Varsayımları	56
5.6. Veri Toplama Araçları	56
5.7. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	64
ALTINCI BÖLÜM	65
BULGULAR VE YORUM	65
6.1. Demografik Bilgilere İlişkin Dağılım	65
6.2. Regresyon Analizi	77
YEDİNCİ BÖLÜM	82
SONUÇ VE ÖNERİLER	82
7.1. Sonuç	82
7.2. Öneriler	85
KAYNAKÇA	87
EKLER	100
Ek-1. Anket Formu	100

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımları.....	5
Tablo 2. Çeşitli Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutları	10
Tablo 3. Batı Literatüründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	11
Tablo 4. Organ ve Ryan (1995) ile Podsakoff vd., (2000) Tarafından Yapılan Meta Analizlerde Ele Alınan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Öncülleri	19
Tablo 5. Öz Yeterlilikleri Düşük Ve Yüksek Kişilerin Özellikleri	50
Tablo 6. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri.....	56
Tablo 7. Mükemmeliyetçilik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
Tablo 8. Öz Yeterlilik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	60
Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	62
Tablo 10. Demografik Bilgilere İlişkin Dağılım	65
Tablo 11. Katılımcı Bireylerin ve Ailelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım	66
Tablo 12. Katılımcı Bireylerin İş Hayatlarına Yönelik İfadelerin Dağılımı	67
Tablo 13. Çalışmadaki Ölçek Ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi	68
Tablo 14. Çalışmadaki Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları.....	69
Tablo 15. Mükemmeliyetçilik, Öz yeterlilik ve Örgütsel Vatandaş Davranışları Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	71
Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	73
Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Mükemmeliyetçilik Düzeyleri Arasında İlişki	75
Tablo 18. Örgütsel Davranış Genel Düzeyine Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi	78
Tablo 19. Örgütsel Davranış Genel Düzeyine Öz Yeterlilik Alt Boyutlarının Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi	80
Tablo 20. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Öz-Yeterlilik İnancı Mekanizması.....	40
Şekil 2. Mükemmeliyetçilik Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	59
Şekil 3. Öz Yeterlilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	61
Şekil 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	63
Şekil 5. Araştırma Modeli	64



KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DAS	: Disfonksiyonel Tutumlar Ölçeği
ED	: Yeme Bozuklukları Envanteri
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
IFI	: Artırmalı Uyum İndeksi
PS	: Mükemmellikçilik Ölçeği
RMSEA	: Kestirim Hatası Kareler Ortalamasının Karekökü
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Mükemmeliyetçilik ve Öz Yeterlilik Düzeylerine etkisi konu alınmıştır. Yapılan literatür taramasında Mükemmeliyetçiliğin ve Öz Yeterliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinin konu alındığı çalışmaların kısıtlı olduğu söylemek mümkündür. Çalışmada mükemmeliyetçilik ve öz yeterlilik düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin olup olmadığı bu çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Mükemmeliyetçilik ve Öz Yeterliliğin Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerin de etkisi var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

Bu araştırma'nın problemleri ve alt problemi aşağıda ki gibidir:

1. Mükemmeliyetçilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi var mıdır?
 - 1a. Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerin de etkisi var mıdır?
 - 1b. Diğer İnsanlara Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerin de etkisi var mıdır?
 - 1c. Toplum Tarafından Yöneltilen Mükemmeliyetçilik düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerin de etkisi var mıdır?
2. Öz Yeterlilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerin de etkisi var mıdır?
 - 2a. Başlama düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerin de etkisi var mıdır?
 - 2b. Yılmama düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerin de etkisi var mıdır?
 - 2c. Sürdürme çabası (Israr) düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, iş hayatın da mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin, örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin saptanması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Mükemmeliyetçilik genlerden ve çevreden etkilenmektedir. Ancak hangi genlerin ya da hangi ortamların bu etkiye neden olduğu konusunda literatürde ki bilgilerin sınırlı olduğu görülmektedir. Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğunun zararlı mükemmeliyetçiliğin nelere sebep olduğuna odaklandığı görülürken; nelerin mükemmeliyetçiliğe neden olduğu konusuna pek girilmediği dikkat çekmektedir. Kişilerin belirtmiş olduğu mükemmeliyetçilik seviyeleriyle hayatlarında bulunan diğer insanların kendilerinden ne denli mükemmeliyet beklediği konusunda algıladıkları baskının arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum kişinin mükemmeliyetçi düzeyi ölçüsünde diğer insanların ondan beklediği mükemmelliği ne denli hissettiğini aktarır (Shafran, Egan, Wade, 2017: 51-52).

Araştırmada önemli olan bir diğer konu ise; öz yeterlilik. Öz yeterlilik, belli bir amaca ulaşabilme algısı, yargısı ve düşüncesi ile ilgilenmektedir. Düşük öz yeterliliği olan kişilerin öz güvenlerinin de düşük olduğu görülebildiği gibi; kişisel başarı ve gelişimleriyle ilgili düşüncelerinin de daha kötümser olduğu görülebilmektedir. Bunun karşısında, öz yeterlilik algısı yüksek olan kişiler, farklı türlerdeki çevresel ihtiyaçlarla başa çıkma konusunda kendi yeteneklerine güvenmektedir, daha zor işler yapmayı seçmekte ve hedeflere ulaşmada durumunda kişisel motivasyonlarını artırmada daha iyi oldukları görülmektedir (Aksoy ve Diken, 2009: 711).

İş hayatında mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelendiği bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı kavramsal olarak önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumun biçimsel ödül sistemini net, doğrudan ifade edilemeyen ve bir bütün şeklinde bakıldığında kurumun etkin olarak işleyişine katkılar sağlayan ve çalışanların gönüllü bir şekilde sergilediği birey davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (Ünüvar, 2006: 11). Pozitif (olumlu) iş davranışlarının daha çok iş yükü için gönüllü bir şekilde çalışabilmesi, zamanın etkili kullanılması ve nezaket gibi davranışları kapsamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları bu tarz pozitif etki oluşturabilecek ve yöneticinin çalışanlardan beklediği davranışların üstünde davranış modelini ifade etmektedir (Karabay, 2014: 284).

İş hayatında mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi konusunda yapılan araştırmaların kısıtlı olduğunu belirtmek gerekir. Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklı değişkenlerle incelendiği görülmektedir. Ancak mükemmeliyetçilik ve öz yeterlilik değişkenlerin kullanıldığı araştırma sayısının kısıtlı olması söz konusudur. Bu anlamda yapılan bu çalışmanın önemli ve spesifik bir araştırma olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel vatandaşlık davranışına mükemmeliyetçilik ve öz yeterlilik düzeylerinin etkisinin olup olmadığı bu çalışmanın temel konusu olarak belirlenmiştir. Bu anlamda bu çalışma hem çalışanlar hem de kurumlar için önem arz etmektedir.

1.4. Tanımlar

Mükemmeliyetçilik: Ulaşılan sonuçların her daim daha iyisini hedeflemektir (Üstün ve Akdağ, 2016: 127).

Öz-yeterlilik: Bireylerin ileride karşılaşılabileceği zor durumların üstesinden gelme konusunda ne kadar başarılı olabileceği konusunda kendi hakkındaki yargısı ve inancını ifade etmektedir (Yardımcı ve Başbakkal, 2010: 322).

Örgütsel Vatandaşlık : Biçimsel ödül sistemini doğrudan, açıkça dikkate almadan ve bütünsel bir şekilde örgütsel işlevlerin verimli yada etkili olarak yürütülmesine yardımcı olan, isteğe bağlı birey davranışlarıdır (Özyer, Orhan, 2012: 182).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Vatandaşlık kavramı bir yurttaki doğarak büyümek yada yaşamış olmak, bir yurt'un insanı olmak, bir yurt da bağlı bulunmak gibi anlamlara gelmektedir. Burada söz konusu olan bağlı olma durumunun kişinin yurttaki topluluğun bir üyesi olması, onlara uyum sağlaması, sorumluluk alarak; kaliteli katkı sağlaması olarak ifade edilir (İrmiş ve Gök, 2007: 7). Türkçe sözlüğünde vatandaşlık kavramı, kişilerle devletin arasın da anayasa ve yasalar ile tanıtılmış olan karşılıklı hak, ödevlere dayalı bağ şeklinde ifade edilmiştir (Yücel ve Kaynak , 2007 : 685). Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışları ele alınmıştır.

2.1.Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Vatandaşlık, vatandaşlık faaliyetinin sınıflandırmasına destek veren Birleşik Devletlerin ordusu için geliştirildiği görülen askeri etki modelinin ardından ortaya çıkmıştır. Bu model de askeri etki'nin yalnızca atama işlerinin başarılı olarak yapılmasından ziyade fazlasını ifade ettiği varsayılmaktadır. Bu model de görevlerin yerine getirilmesinin dışında işlerin gerekli kısımları ve teknik yeterlilik öğelerini kapsar (Kaya, 2013: 276).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramınının 1982 yılında ilk defa, Organ ve Bateman ile beraber 42'ci Ulusal Yönetim Konferasında bildiri şeklinde sunarak, 1983'de makale olarak yayımladıkları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" başlıklı çalışma da ve 1983'te de Smith, Organ, Near'ın beraber yayımladıkları "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" başlığındaki makale de bir kavram şeklinde ortaya çıkmıştır. Örgütsel Vatandaşlık davranışının, biçimsel ödül sistemi'ni doğrudan ve açıkça dikkate almadan, bütünsel bir şekilde kurumsal işlemlerin verimli ve etkili olarak yürütülmesine yardımcı olan, isteğe bağlı birey davranışları olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu tanım da geçen isteğe bağlı ifadesinde, her hangi bir emire dayanmaksızın, iş tanımında geçen biçimsel rollerin ötesinde, bireyin kendi rızası ve tercihiyle sergilediği tutumları niteleyebilmek için kullandığı belirtilmektedir, o halde örgütsel vatandaşlık davranışları'nın kurumun biçimsel ödül sistemine doğru'dan bağlı değildir (Özyer, 2012 : 182). Aşağıdaki tabloda literatürde sıklıkla kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı tanımları ve yazarları verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımları

Yazar(lar)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Organ (1988)	İyi Asker Davranışı
Organ (1990)	Çalışanların herhangi bir yaptırım ya da teşvik olmadan sergiledikleri davranışlar ve resmi olmayan katkılarıdır.
Moorman (1991) ; Niehoff ve Moorman (1993) ; Köse, Kartal ve Kayalı (2003)	Resmi ödül veya ceza sistemiyle ilişkili olmadan, çalışanlar tarafından gönüllü olarak yapılan ve örgütün etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır.
Van Dyne, Graham, Dienesch (1994)	Sergilendiğin de ödülün beklenmediği ve sergilenmediğin de cezai yaptırımın olmadığı davranışlardır.
Podsakoff, Ahearne, MacKenzie (1997;) Farh, Zhong, Organ (2004)	İşletme faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlayan davranışlardır.
Organ (1997); Lepine, Erez, Johnson (2002); Ahmadi, Forouzandeh, Kahreh (2010)	Çalışanların karşılık beklemeden yaptığı, resmi rol gereklerinin dışında kalan ve örgüte yarar sağlayan davranışlardır.
Demirci ve Atalay (2010)	Çalışanın örgütle yaptığı psikolojik sözleşme sonucunda kişisel bir seçim olarak sergilediği davranıştır.

Kaynak: Sanioğlu, 2016: 16

Kaynaklarda örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili birçok tanım yapılmıştır ancak genel anlamda kabul edilen tanımlama Organ'a aittir. Ona göre; bireylerin çalışma ortamında daha önceden belirlenmiş olan iş tanımlamaları ve standartlardan farklı, bireylerin isteği kapsamında, gönüllük esasına dayanan sergilenen ve kurumun verimlilik ve etkin çalışmasına yarar sağlayacak kişisel seviyelerde sergilenen davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Yapılan bu tanımlama kapsamında bireysel düzeyde sergilenen davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilmesi için bireyler tarafından sergilenecek olan davranışların, iş tanımı veya herhangi bir belgede cezalandırılan veya ödüllendirilen davranışlar şeklinde tanımlanmama durumu ve örgütsel etkinlik ve verimliliği artıran, kurumsal amaçlar çerçevesinde fayda sağlayan özelliğinin olması gerekir (Demirel ve Özçınar, 2009:131).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri

Yukarıda ki tanımlardan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmaları yapan yazarların belli özellikleri olduğunu saptadıkları görülmüştür. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı genel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralanabilir (Serinkan ve Erdiş, 2014):

1. İş tanımının bir parçası olmamalıdır.
2. Ödül ya da ceza korkusu nedeni ile yapılabilecek davranışları ifade etmez.
3. Yapılan eğitimlerle geliştirilemezler. Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların kurum ile arasında oluşturduğu bir gönül bağının ve kişilikleri sonucu olarak değerlendirilmelidir.
4. Örgütsel vatandaşlık davranışı iş tanımında yazılı davranışlar olmamakla beraber şekilsel olarak ödüllendirilmemektedirler.
5. Bireyin isteğine bağlı olarak sergilenen davranışların bütünüdür. Kurum yöneticilerinin taleplerini yerine getirme yada verilen işleri bütün anlamıyla yapma, sadece çalışanların iş akitlerini sürdürmesine fırsat sağlamaktadır.
6. Kurumun işleyişi için önem arz etmektedir. Örgütsel Vatandaşlık davranışları, kurumun verimliliğine ve çalışanların huzuruna katkılarından dolayı kurumun sürecine katkı sağlamaktadır.
7. Sınırlarının öznel olduğu görülmektedir. Zaman içinde çalışanların üzerindeki yükleri artarak işleriyle ilgili her şeyin sorumluluk sınırlarına girdiğini söylemek mümkündür.
8. İnsancıl değerleri ifade eder. Toplumlar tarafından geliştirilen ve birbirinden farklı ahlak kurallarını ve yardımlaşma davranışlarından oluşmaktadır. İnsanlar , bu davranışlarını 2 nedenden dolayı uygulayamamaktadır. Birincisi günah yapmaktan kaçma, Allah'ın azabından korunmak ve toplum tarafından kınanmamaktır. Diğeri ise; insanların bunları içselleştirmiş olmalarıdır. Kısaca her hangi korku yada beklenti içinde olmamaktır. Yalnızca vicdanen rahat bir inancın gereğini yapmak, öz malının bir parçasını başkalarıyla paylaşmasıdır. Bu davranışların toplumun bir bütünü haline gelen kurumlara taşınması; korkuya dayanmayan, insanları inanç ve değerleri nedeniyle gösterdikleri davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, esasen kurumun üyesi olan çalışanların gönüllü katılımlarıyla, kuruma üye olanların beklenen tutumların ötesini belirtmesi bakımından, örgütsel performansı, kurum başarısında ivme göstermesini sağlar (Köprülü, 2011 : 11). Son

dönemlerde yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları, aşağıdaki şekilde iki bölüme ayrılmıştır:

- Aktif – Olumlu Katkı ve Eylemler: Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumsal sistemlerde aktif rol alarak katkı sağlama biçimin de kendini göstermektedir. Bu anlamda örgütsel sistemde değer oluşturma şeklinde oluşan, örgütsel vatandaşlık davranışları şeklinde, kişilerin örgütsel hayatta aktif biçimde yer alarak daha fazla çalışkan ve yaratıcı oldukları görülmüştür (Demirtaş, 2016 : 26).
- Pasif – İhmalkarlık Davranışı: Bu anlamda Örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal sisteme zararı dokunabilecek durumda he çeşit davranışlardan öte durulmasını belirtir. İhmalkarlık olarak ifade edilen, bu kapsamdaki örgütsel vatandaşlık davranışı, benzer süreçte kimseye zarar vermeme için aktif olmamayı içermektedir. Bu nedenle pasif / ihmalkarlık davranışlarındaki asıl amaç kuruma katkı sağlamak değildir, ilk başta kuruma negatif yönde zarar veren davranışlarda bulunmamaktır (Demirtaş, 2016: 26).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alanları çalışan ve örgüt hedefli şeklinde ikiye ayrılarak değerlendirilmektedir. Bunlar aşağıda açıklamalarda özetlenmiştir (Kapla,2011:27):

Örgüt hedefli davranışlar: Kurum tutumlu davranışlar; kurum içinde çalışanların birimlerine duygusal açıdan bağımlılık duymaları, kurumun devamlılığını sağlayabilmek için gerekli görülen her türlü özverili davranışta bulunmalarını kapsamaktadır.

Çalışan hedefli davranışlar: Kurum çalışanlarının birbirlerine iş ile ilgili hiç bir menfaat gözetmeksizin yardımda bulunmaları, işte bulunmayan iş arkadaşlarının görev ve sorumluluklarını gönüllü bir şekilde üstlenmeleri, diğer çalışan kişilere etki yapacak çalışmalar yapmaksızın çalışanları konuyla ilgili bilgilendirmelerini kapsamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları davranış tarzlarına göre 2 ayrı türde değerlendirilmektedir. Bunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Serinkan ve Erdiş , 2014 : 82):

Olumlu aktif davranışlar: Kurum çalışanlarının kurumun çıkarları kapsamında çalışmalarla gönüllü davranışlarda bulunmaları ve rollerinden fazla işleri gönüllülük esasına göre yerine getirmesini ifade eder.

Olumlu sakinme davranışları: Kurum içinde oluşan problemleri büyütmemek ya da görmezden gelip; bireylerin uyumlu bir iş ortamının oluşmasını sağlamak, kendine sunulan tüm malzemenin israf edilmemesini sağlamak ve kurumun verimliliğine katkı sağlamaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer türlerini aşağıdaki açıklanan gibi açıklamak mümkündür (Kaplan, 2011).

Sahte vatandaşlık davranışı: kurum çalışanlarının çeşitli amaçlarla iş sahiplerine yakın olmaları, sadece iş sahiplerinin görebileceği durumlarda ve zamanlarda artı işler yapma ve iş sahiplerinin kişisel işleri ile ilgili olmalarıdır.

Karşı vatandaşlık davranışları: Kurum içinde çalışanların zaman zaman kurum bakımından olumsuz sonuçlar oluşturabilecek davranışları gönüllü olarak yapmalarıdır.

Oluşuz yardımlaşma davranışları: Kurum çalışanlarının örgütle çatışması durumunda olduğu konuları, beraber kuruma karşı yardımlaşma ve dayanışma içinde olmalarıdır.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yakın ilişki içinde bulunan ve kurum çalışanlarının vatandaşlık davranışlarının nedenlerinin tanımlanmasına yardım eden çeşitli teoriler vardır. Bazılarının sosyal alış veriş, eşitlik, lider / üye değişim ve bekleyiş teorileri olarak sıralanmıştır (Keleş ve Pelit, 2009; Kaplan, 2011; Özcan, 2011):

Sosyal Alışveriş Teorisi: İstihdam ilişkilerinin anlamının temelinde olduğu görülen sosyal mübadele teorisi, özellikle sosyal bilimler disiplininde yaygın olarak kullanılır. Sosyal mübadele ile ilgili çeşitli bakış açılarının olmasının yanında, bu teori hayatta kalabilmek için insani ilişkilerin gerekli olduğunu ve bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve devamlı birbirleri ile iletişim kurduklarını temele almıştır (Mimaroglu, 2008: 34).

Eşitlik Teorisi: Bu teori temelde Adams'a dayanmaktadır. Adaletle ilgili sunulan çalışmaların özünde bulunan teorilerden biri de eşitlik teorisi kavramının örgütsel adalet kavramı çatısında değerlendirilmesidir. Çalışanların adalet ile ilgili algılarının performansları üzerinde ciddi etkileri olduğu ve çalışanların motivasyonu konusunda da önemli değere sahip olduğu görülmektedir (Eroglu, 2000:123). Çalışanlar kendi algıladıkları emekleri ve vermiş olduklarını emeklerin karşısında algıladıkları sonucu diğer çalışanlar ile karşılaştırırlar ve kendilerine eşit davranılmasını isterler (Bolat vd.,2008: 198).

Lider-Üye Mübadele Teorisi: Kurum içindeki çalışanlarla yöneticiler devamlı etkileşim halindedirler. Çalışanların yöneticilerle ilişkilerini değerlendirmeleri ve memnuniyet seviyelerini belirleyen faktörler bulunmaktadır. Bunları; ilişkinin niceliği, üstlerin çalışan astlarını kontrol etmeye yönelik davranışları ile lider / üye değişimi olarak sıralamak mümkündür (Kaplan, 2011: 23). Lider üye etkileşimi, liderlik süreci ile sürecin sonuçlarının arasındaki ilişkiyi teftiş eden teorilerden biridir (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2007 : 288). Lider üye etkileşimi kapsamında etki kavramında “sevgi” yada “duygusal etkileşim” biçimin de yer almaktadır. Bunun temel nedeni etkinin lider ile üyenin birbirlerini karşılıklı etkilemesini ifade edışıdır (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014: 38).

Beklenti Teorisi: Bu teori kişilerin farklı davranışlarından hangisini seçeceğini ne şekilde belirleyeceğini belirlenmesi esasına dayanmaktadır. Teori temelde, motivasyonun bir şeyi ne denli fazla istendiğini, bunu elde etmek için ne kadar beklendiğini ifade eder (Moorhead ve Griffin , 1995 :109) :

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranış kavramının üzerinde çalışan araştırmacıların, örgütsel vatandaşlık davranış boyutları konusundaki bulgulardan hareketle farklı boyutlar belirmişler; ancak farklı isimlerde yapılan gruplandırmaların esasen benzer veya aynı davranışları kapsadıkları boyutların çoğunlukla birbirleri ile örtüşükleri görülür (Demiröz, 2014: 24).

Tablo 2. Çeşitli Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Organ (1988, 1990)	Graham (1991)	George-Brief (1992)	MoormanBlakely (1995)	Podsakoff vd., (2000)
Diğerlerini düşünme Nezaket tabanlı bilgilendirme		Çalışma arkadaşlarına yardım	Kişilerarası Yardımlaşma	Yardım etme
Destekleme Barışı Koruma		Diğer bireylerle yardımlaşma	Kurumsal sadakat	Sportmenlik
Gönüllülük ve Centilmenlik	Örgütsel Sadakat	İyi niyetin Yayılması		Örgütsel Sadakat
İleri görev bilinci	Örgütsel İtaat			Örgütsel Uyum
Örgütün gelişimine destek verme		Yapıcı önerilerde bulunma	Personel çalışkanlığı Bireysel inisiyatif	Bireysel İnişiyatif
		Örgütü Koruma Kendini Geliştirme		Sivil Erdem Kendini Geliştirme

Kaynak: Acar, 2006: 6

Aşağıdaki tabloda örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının Batı kaynaklarında bulunan tanımlar ve bu tanımları kullanan araştırmacılar aktarılmıştır:

Tablo 3. Batı Literatüründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Boyut	Tanım	Kaynak
Özgecilik	Örgütle ilgili bir görev ya da problem için belirli bir kişiye yardım etme ile ilgili isteğe bağlı davranışlardır.	Smith vd., 1983; Organ, 1998; Podsakoff vd., 1990; Van Dyne ve LePine, 1998; Graham, 1989; Moorman ve Blakely, 1995
Vicdanlılık	Katılım, kural ve düzenlemelere uyma gibi örgütün asgari rol gereklerinin ötesine geçen isteğe bağlı çalışan davranışlardır.	Smith vd., 1983; Organ, 1988; Podsakoff vd., 1990; Van Dyne ve LePine, 1998; Graham, 1989; Moorman ve Blakely, 1995
Centilmenlik	İşgörenin, ideal koşullardan daha düşük olan durumları tolere etmesi, eksiklikleri büyütmeden bulunduğu koşullardan şikayet etmemesi olarak tanımlanmaktadır.	Organ, 1988; Podsakoff vd., 1990
Nezaket	İşle ilgili problemleri henüz oluşmadan işgörenin gönüllü olarak önleyici davranışlardır.	Organ, 1988; Podsakoff vd., 1990
Sivil Erdem	Örgütsel yaşama sorumlu bir şekilde katılım sağlama, dahil olma veya ilgili olma şeklindeki davranışlardır.	Organ, 1988; Podsakoff vd., 1990
İşlevsel Katılım	Diğerlerinden çok kendisine odaklanan katkı sağlayıcı katılımdır ancak yine de örgütün etkinliğine katkısı olan davranışlardır.	Van Dyne vd., 1994;
Savunucu Katılım	Bir örgütte diğerlerine yönelik olan ve toplantılarda sessiz kalan insanları konuşmaya teşvik etme ve iş arkadaşlarının kendilerini düşünmesine yardımcı olma gibi tartışmaya istekli olma eğilimliliğini yansıtan davranışlardır	Van Dyne vd., 1994; Graham, 1989; Moorman ve Blakely, 1995
Sadakat	Bir örgüte bağlılık duymak ve onun çıkarlarını desteklemek şeklinde ifade edilir.	Graham, 1989; Van Dyne vd., 1994; Moorman ve Blakely, 1995
Konuşma / Söz alma	Sadece eleştirmek yerine yapıcı ifadeleri vurgulayan teşvik edici davranışlar.	Van Dyne vd., 1995; Van Dyne ve LePine, 1998

Kaynak: Büyükarslan, 2016: 16

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı kaynaklarda en fazla geçen özgecilik / diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olarak aktarılmıştır:

2.4.1. Özgecilik / Diğergamlık

Özgecilik, sorumluluk üstlenmek, yardım etmek ve bağışta bulunmak gibi birçok olumlu sosyal davranışları kapsamaktadır. Özgecilik, herhangi bir şekilde ödül beklentisi olmadan bir yardım etme davranışını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, kişiler kendine bir çıkar sağlayacağı düşüncesi ile bir bağış yaparlarsa ya da birilerini etkileme, gösteriş yapmak için para yardımı yaparlarsa, gerçek anlamda bir özgeci davranış sergilemiş olmazlar. Kuşkusuz, bunların halen başkalarının faydasına bir davranış olduğu gerçeği değişmez ancak

özgeci davranış da değillerdir. Özgeci davranışla başkalarına yardımcı olan ya da yardım etmeyi hedefleyen davranışlar arasındaki fark, yardım edilen kişiler için önemli olmayabilmektedir, ancak yardım edecek kişinin niyetidir. Macaulay ve Berkewitz'in yaptığı özgecilik tanımı: "bu kapsam içinde yardım etme, paylaşma, cömertlik, sosyal haksızlığı ve eşitsizliği azaltma çabası gibi birçok davranış biçimi bulunmaktadır" şeklindedir ancak özgecilik ile olumlu sosyal davranış aynı şeyi ifade etmektedir. Piliavin ve Charning (1990), kişilerin kendi ihtiyaç ve isteklerinden ziyade, diğerlerinin ihtiyaçlarının karşılanma yönelimli değerler, davranışlar ve tercihlerin tümünü özgecilik şeklinde isimlendirilmektedir (Ümmet, Ekşi, Otrar, 2013: 303).

Özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli boyutu şeklinde kabul edilmiştir (Gündüz ve Keleş, 2009: 590). Özgeciliğin, diğer kişilere yönelik yardım davranışlarını içermektedir. Genel uyum da işleri herhangi biri için değildir iş öyle gerektirdiğinden doğru ve tam yapmak şeklinde ifade edilmektedir. Bu durumda kurum çalışanlarının davranışları zorunlu minimum standartların da çok ötesindedir ve çalışanlar, istekli bir şekilde kendisinden beklenenin ötesine geçmektedir (Jahangir, Akbaş, Begüm, 2006: 25).

Özgecilik içeriğinde değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışının aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kulaklıoğlu, 2009: 24):

- Herhangi bir nedenden dolayı işe geç gelen çalışanın görevini üstlenme,
- Sorumluluk altında olan işlerden fırsat bulduğu zamanlarda diğer çalışanlara yardım etme,
- Verilen işlerin üstesinden gelme konusunda sıkıntısı olan mesai arkadaşlarına yardımcı olmak,
- Kuruma yeni başlayan çalışanların oryantasyon sorununu çözme konusunda yardım etmek,
- Kurumu geliştirme amaçlı fikirlerin üretilmesi şeklinde örneklendirilebilmektedir.

Bu davranışların, kurumda yaşanan kişiler arası çatışmaların önlenmesi ve ya azalmasını sağlayıp, örgütsel koordinasyonun artmasına yardımcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kurumun menfaatine yönelik davranışları ifade etmektedir (Çetin, 2011: 30).

2.4.2. Vicdanlılık

Kurum üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışlarının dışında bir davranış göstermeye gönüllü olmalarıdır. Kurum üyelerinin kötü hava koşullarında bile örgüte zamanında gelmeye çabalamaları, kahve ve çay molaları ve yemek aralarını dikkatle kullanmaları, toplantılara düzenli bir şekilde katılmaları bu davranışlar örnek olarak gösterilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170).

Vicdanlılık, çalışanların belirli bir kişinin yararına değil de tüm kurumun yararına olan, sergiledikleri rol fazlası davranışlardır. Özgecilekle benzer özelliği olduğu savunulan vicdanlılık davranışıyla aralarındaki tek farklılığın kişisel olmadığı görülmektedir. Kısacası vicdanlılık boyutu kurum içerisindeki diğer kişilerden öte kurumun bizzat kendisini hedef alan davranışları içermektedir (Altay, 2011: 15). Bireylerin kendisinden beklenen minimum rol davranışlarının dışında gönüllü tutumlarla görevlerini üstlenmesini ifade etmektedir. İş yerine vaktinde gelmek, çalışma zamanını etkin kullanmak, iş yerinde belirlenen kurallara itaat etmek gibi davranışların, burada değerlendirildiği görülmektedir (Avcı, 2015: 14).

Ayrıca, kişilerin görevi veya organizasyon performansının iyileştirilmesinde, ek sorumluluklar alabilmek için gönüllü olmak ve kurumdaki diğer kişilerin aynı şeyleri yapmalarını teşvik etmek gibi davranışların da vicdanlılık davranışlarına örnek olarak verildiği görülmektedir. Bu davranışların, çalışanların kendini bütün görevlerin dışında ve üzerinde görmesinden kaynaklanır (Mahmutoğlu, 2017: 50).

Farklı araştırmalarda vicdanlılıkla özgecilek davranışlarının birbirlerine benzer kavramlar olduğu görülmektedir ve aynı boyutta incelenmektedir. Bu iki kavramın arasında görülen benzerlik ilişkisinin temelinde ikisinde de yardım etme davranışları vardır. Özgecilek boyutundaki yardım etme davranışlarının bireylere karşı sergilendiği görülürken; vicdanlılık boyutunda yardım etme davranışları kurumun tümünü kapsadığı görülmektedir. Özgecilek boyutunda sergilenen davranışların kişiler arasındaki bağı güçlendirmekte ve arkadaşlara yardım eden çalışanların, tatmin olma hissini yaşayabilecekleri söylenebilmektedir. Dolayısıyla da yardım eden çalışanlara da katkı sağladığını söylemek mümkündür (İnandı ve Büyüközkan, 2013: 1536).

2.4.3. Nezaket

Bu boyut bir sorunun önlenmesinde bir başkasına yardım etme olarak jest niteliği taşıyan bütün davranışları içermektedir. Örneğin bir olaydan etkilenecek kişileri daha önceden korumaya çalışma, iş programı konusunda daha önceden dikkat edilmesi gereken durumları bilmesini sağlayabilmek bu davranışlara örnek gösterilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170).

Nezaket boyutunda, sözleşmenin sorumlulukları gereği birbirleri ile etkileşim halinde olan çalışanların, yapmış oldukları iş ya da aldıkları kararlar konusunda birbirlerini bilgilendirmeleri gibi olumlu davranışları kapsamaktadır. Nezaket boyutunda tanımlandığı görülen davranışlarda, öngörülen sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi ya da o sorunların etkilerinin azaltılması amacıyla daha önceden somut adımlar atmayı gerektirir (Organ, 1997: 94).

Nezaket boyutunun ölçülmesinde kullanılan davranışları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Mete, 2018: 79):

- Başkalarına problem yaratmaktan kaçınmaya çalışmaktadır.
- Kendi davranışlarının etkilerini değerlendirmektedir.
- Kendi karar ve eylemlerinden etkilenebilecek diğer insanlara danışmaktadır.
- Önemli eylemlerde bulunmadan önce bilgilendirmektedir.

Özgecilik ve nezaket boyutlarının benzerlik gösterdiğini de belirtmek gerekir. Bu davranışların özgecilik davranışlarından farkı sorunların ortaya çıkmasını engelleyebilmek için ortaya konulmasıdır. Alınacak bir kararlardan etkilenebilecek kişilerin daha önceden haberdar olması, onların öneri ve görüşlerinin alınması, bu konularla ilgili diğer çalışanları bilgilendirmek, çalışma arkadaşlarının hak ve ayrıcalıklara karşı saygı göstermek, genel konularda hatırlatmalar yapmak ve danışma davranışlarını gösterebilmek bu boyutta değerlendirilen davranışlardır (Demirci, 2018: 65). Özgecilik boyutunun sorunlar ortaya çıkmasının ardından sergilenen davranışların nezaket boyutunun problemlerin ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermektedir. Örgütsel etkinlikler için nezaket davranışları önleyici tedbir şeklinde düşünülebilmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 246).

2.4.4. Centilmenlik

İş süreci ve gereklerinin sebep olduğu zorlama, rahatsızlık ve ek çabalara karşı duyarlı olmak, iş ve diğer çalışanlarla ilgili şikayetçi olmamak, olumsuz gelişmelere karşı pozitif tutum ve eğilimleri korumak, farklı düşüncelere sahip olanlara tahammül etmek, grup çalışmalarına katılımda istekli davranmak gibi davranışları kapsamaktadır. Çalışanların kurum içi çıkabilecek gerginliklerden kaçınmaya çalışmaları bu anlamda değerlendirilecek davranış ve tutumlara örnek olarak vermek mümkündür (Demirel, Özçınar, 2011: 38).

Centilmenlik davranışlarını Organ (1988) bireylerin iş ortamındaki olumsuzluklardan sızlanmadan tolere etmesi şeklinde ifade etmiştir. Bu davranışlar çalışanların hem aralarında hem de işverenleriyle aralarında oluşabilecek negatif durumlardan şikayet etmeden olumlu tutum göstermelerini tarif etmektedir (Kalkın, Erdem, Tikici, 2015:128).

Çalışanların olayların negatif taraflarına odaklanarak, sürekli şikayet etmemeleri; buna karşın olumsuzlukları olduğu için büyük görmeyerek, hoşgörü ile yaklaşmaları gerekmektedir. Bu tarz çalışanların dayanıklı, çabuk pes etmeyen, tuttuğunu koparan ve güçlü karaktere sahip olan kişiler olduğunu belirtmek gerekir. Bu nedenle centilmenlik alt boyutunda açıklanabilen çalışanların ayakları yere sağlam basmalı, kendisine güvenmeli, her çeşit sorunla baş edebilen kişiler olmalıdır Ayrıca bu kişiler kurum yönetiminin de tercih ettiği kişiler olduğu görülmektedir (Samancı, 2017: 23-24).

Bu davranış biçiminin, kurumdaki olumlu çabaların üzerinde harcanan zamanı arttırdığını söylemek mümkündür. Çalışanların sürekli şikayet ettiği, bardağın dolu tarafından ziyade boş taraflarını görerek; işinde hep olumsuz olaylara dikkat eden, en küçük sorunu dahi kolayca büyüten çalışanların olduğu bir kurum yapısında pozitif bir ikliminin olması imkansızdır. Bu nedenle centilmenlik, bir yöneticinin çalışanların arasında işbirliğini gerçekleştirebilmek için daha az enerji ve zaman harcaması ve yönetici olmadan diğer çalışanlar ile verimli olarak beraber çalışabilmelerini sağlayan bir davranışı ifade etmektedir (Basım ve Şeşen, 2006).

Kurum yönetimi, centilmenlik boyutu yüksek olan elemanların çalıştırmaları kurumun geleceği için hayati önemi vardır. Kayıpların minimize olmasını sağlayan, verimliliği yükselten ve performansın artmasına neden olan bu boyutla kurum içinde meydana gelmesi muhtemel karışıklıkların, performans düşüklüğü, etkinsizliği, para ve zaman kaybının önüne geçilebilmektedir (Samancı, 2017: 24).

2.4.5. Sivil Erdem

Sivil erdem, kurumun bir vatandaşıymış gibi sergilenen davranışları, kuruma bir bütün şeklinde makro düzeyde bağlılığı ya da ilgiyi ifade etmektedir. Yönetime aktif bir şekilde katılma isteğinin, toplantılara katılma, kurumun hangi stratejiyi takip etmesinin gerektiği ile ilgili görüşlerini ifade etme, fırsat ve tehditler için çevreyi izleme gibi davranışlara örnek olarak verilebilir. Ayrıca kapıların kilitlenmesi, yangın tehlikeleri ve şüpheli faaliyetlerin bildirilmesi ve kurumun bulunduğu fiziki ortam ile ilgili güvenlik tedbirlerin alınması da sivil erdem davranışları içinde sayılmaktadır. Bu davranışların, çalışanların kendini bir kurumun sadece maaşlı bir çalışanı olarak değil vatandaşı şeklinde de algılamasının doğal sonucu olarak gelişen davranışlardır (Mahmutoğlu, 2017: 53).

Podsakoff vd. (2000: 525) sivil erdem boyutu tanımını; “...bir kişinin, tıpkı vatandaşların bir ülkeye mensup olmaları ve bundan doğan sorumlulukları kabul etmeleri gibi, daha büyük bir bütünün parçası olduğunu kabul etmesi” şeklinde ifade etmiştir. Sivil erdem ölçümü için kullanılan kalemleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Mete, 2018: 81):

- Şirket içerisindeki gelişmelerden haberdar olmak
- Şirket ile ilgili toplantılara iştirak ederek katılım göstermek
- İşlerin daha iyi işlenmesini sağlamak için önerilerde bulmak

Sivil erdem boyutunun çalışanların savundukları, benimsedikleri ve destekledikleri mantıklı politikaları vurguladığı görülmektedir. Bu boyut ideal ve fikirler ile ilgili bir ses çıkarma ve konuşma davranışlarıdır. Çalışanların; benimsediği ve desteklediği politikalara sahip çıkmaları, bireysel ve örgütsel problemlere ilişkin görüş bildirmeleri, iddialı düşünceler ortaya koymaları ve eleştirileri uygun olarak değerlendirmelerini de içermektedir (Çankır, 2017: 199).

Örgütsel hayata en üst düzeylerde ve aktif katılımları ifade eder. Kuruma ilgi ve bağlılığın en üst düzeyde olduğu durumu yansıtır. Yönetime gönüllü bir şekilde katılarak problemlerin çözümlenmesi için aktif katkı sağlamak, kurumun izlemesi gereken strateji ile ilgili görüş bildirmek; kurum için tehdit oluşturan unsurları fırsata dönüştürme eylemlerine gönüllü destek olmak; örgüte fayda sağlayacak uygulama ve eylemlerde bulunmak gibi davranışları bu boyut kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Kurumun çevresinde oluşan değişimlere duyarlı olmak ve pozitif yönlü tepki geliştirmek; bilgi elde etmek ve bu

bilgiyi iş arkadaşlarıyla paylaşmaya istekli davranmak gibi gönüllülük esasına dayanan tavırlar da bu anlamda değerlendirilmektedir (Demirel, Seçkin, Özçınar, 2011: 38).

Özetle örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını vicdanlılık, özgecilik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olarak değerlendirilmiştir. Bu boyutlardan nezaket ve özgecilik bireylere yöneliktir; vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem ise kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını kapsar. Özgecilik, çalışanın, iş ortamında doğrudan iş arkadaşlarına veya müşterilere yardımcı olabilmek için gerçekleştirdiği gönüllü davranışları ifade etmektedir. Nezaket davranışı özgecilik davranışına benzer olarak yardım etme davranışlarını içermektedir ancak özgeciliğe reaktif yardım etme durumunun söz konusu olduğu görülürken; nezaket davranışında proaktif yardım etme davranışının söz konusu olduğu görülmektedir.

Nezaket davranışının temelinde ileride yaşanabilecek sorunların önlenmesine yönelik davranışlar olduğu görülmektedir. Kuruma yönelik örgütsel davranışlardan biri olduğu görülen vicdanlılık davranışı da çalışanların iş disipliniyle ilgilidir. Çalışanların mesai saatlerinin bitmesinin karşısında gönüllü bir şekilde mesaiye kalmaları ve mesai ücreti olmasa da işlerini bitirebilmek için fazladan çalışmaları gibi davranışların vicdanlılık davranışına örnek olarak verildiği görülmektedir. Sivil erdem davranışı ise, çalışanların örgütün verimlilik ve etkinliğini artıracak ve devamlılığını sağlayabilecek proaktif önerilerde bulunmak gibi davranışları içeren kuruma yönelik örgütsel davranış boyutunu kapsamaktadır. Centilmenlik davranışı, çalışanların dayanıklılığıyla ilgilidir ve çalışanların zor koşullarda dahi şikayet etmeksizin görevini yerine getirmesi, kurumdan kaynaklı sorunları çözmeye istekli davranması gibi davranışları ifade etmektedir.

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Günümüzde kurumların daha etkin olabilmeleri için çalışanlarından en üst seviyede istifade etmeye çalıştıkları görülmektedir. Biçimsel rollerin dışında sergilendiği görülen çalışan davranışlarının kurumun başarısına katkı sağlaması, üzerinde önemle durulması gereken bir durumdur (Köse, Kartal, Kayalı, 2003: 16). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlerde gelişiminin sağlanabilmesi için öncelikli olarak yardımlaşmanın esas olduğu ve çalışanların birbirlerine güven duydukları bir iş ortamının tesis edilmesi gerekir. Bu ortamın oluşturulabilmesi için kurum çalışanlarına öncelikli olarak yöneticilerin gerek işin devamlılığı gerekse de ileriki dönemlerde elde edebilecekleri kazanımları konusunda motive eden bilgiler verilmesi gerekir. Örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel olarak ödüllendirilmeyen

davranışlar olmasının karşısında çalışanların iş ilişkilerinin davranışsal göstergesi olarak görülmesi nedeniyle önem taşımaktadır. Öyle ki kurumun mevcut çalışanları çalışma ikliminden rahatsız olmaları ya da aralarına yeni katılan çalışanları kendileri için tehdit olarak görmeleri halinde örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına giren davranışları göstermeyeceklerdir. Aksi olarak iş arkadaşlarını destekleyeceklerdir, yeni görevleri öğrenmeleri konusunda yardım edeceklerdir. Ayrıca örgütün faydasına yapılacak olan işler için gönüllü olacaklardır ve yeni katılanları işe uyum sağlamasını kolaylaştıracaktır (Acar, 2006: 12).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumun sosyal olarak aktif işlevselliğini kolaylaştırmakta ve desteklemektedir bu da performansta artışa yol açmaktadır. Böylelikle yönetsel fonksiyonların devamlı kontrol odaklı yapmış olduğu kaynak tahsisinden kaynaklı israfında önüne geçilmesini sağlayacaktır. İnsan ve madde kaynaklarının verimli ve etkin kullanımı ve kurumun amaçlarını gerçekleştirmesi konusunda, ayrıca genel örgüt başarısına kadar birçok yararlı sonuçlar oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan ve yöneticilerin iş verimliliklerini arttırmakla birlikte kurum ruhu yaratarak, örgütsel bağlılıkla beraber, yardımlaşma ve örgüt içi sosyalizasyona kaynaklık eden masrafsız bir sosyal işlev fonksiyonu da icra etmektedir (Mercan, 2006).

Podsakoff vd. (2000: 526) örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler ile ilgili bütün araştırmaları bir araya getirmişler ve yeniden incelemişlerdir. Yapılan ampirik çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen dört temel kategori belirlenmiştir. Bunlar; kişisel faktörler, görevle ilgili ve örgütsel faktörler ile liderlik davranışlarıdır (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, Blume, 2000: 526).

- Bireysel faktörler; ruhsal değişkenler, rol algıları, iş tutumları, demografik özelliklerle çalışanların kişisel yetenek farklılıklarını ifade etmektedir.
- Görev ile ilgili faktörler; görev geri beslemesi, görevde rutinleşme ve görevden tatmin olmayı tarif etmektedir.
- Örgütsel faktörler; örgütün esnekliği, biçimselliği, algılanan örgütsel destekle danışma desteği ve grup birlikteliği ifade etmektedir.
- Liderlik davranışları, dönüşümcü liderlik, vizyon belirleme, yüksek performans beklentisi, destekleyici liderlik başlıkları kapsamında incelenmiştir. Bu faktörlerin sadece bir bölümü örgütsel vatandaşlık davranışları belirgin şekilde etkiler.

Tablo 4. Organ ve Ryan (1995) ile Podsakoff vd., (2000) Tarafından Yapılan Meta Analizlerde Ele Alınan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Öncülleri

Organ ve Ryan (1995)	Podsakoff vd., (2000)
<p>İş Tatmini</p> <p>Adalet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dağıtımsal Adalet • Prosedürel Adalet • Etkileşimsel Adalet <p>Örgütsel Bağlılık</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duygusal Bağlılık • Devam Bağlılığı <p>Lider Desteği</p> <p>Vicdanlılık</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vicdanlılık • Başarma İhtiyacı • Başarma Çabası <p>Uyumluluk</p> <p>Olumsuz Duygulanım</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nörotiklik • Anksiyete • Sabırsızlık • Sinirlilik • Duygusal İstikrarsızlık <p>Olumlu Duygulanım</p> <p>Görev Süresi</p> <p>Cinsiyet</p>	<p>Birey/İşgören Özellikleri</p> <ul style="list-style-type: none"> • İş gören Tutumları • Tatmin / Adalet / Örgütsel Bağlılık / Duygusal Bağlılık / Devam Bağlılığı / Lidere Güvenme • Eğilimsel Değişkenler • Vicdanlılık / Uyumluluk / Olumlu Duygulanım / Olumsuz Duygulanım • İş gören Rol Ağları • Rol Belirsizliği / Rol Çatışması • Demografik Değişkenler • Görev Süresi / Cinsiyet • İş gören Yetenekleri ve Bireysel Farklılıklar Yetenek/Deneyim/Eğitim/Bilgi • Mesleki Yönelim • Bağımsızlık İhtiyacı - Ödüle Kayıtsızlık <p>İşle İlgili Özellikler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Görev Geribildirimi • İş Rutinleşmesi • Doğası Gereği Tatmin Edici İş <p>Örgütsel Özellikler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Biçimselleştirme • Örgütsel Kararlılık • Danışma / Personel Desteği • Kohezif (uyumlu) Grup • Liderden Bağımsız Ödüller • Liderle Mekansal Mesafe • Algılanan Örgütsel Destek <p>Liderlik Davranışları</p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Öz’ Dönüşümsel Liderlik • Vizyon Oluşturma • Uygun Model Sunma • Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik etme • Yüksek Performans Beklentileri • Entelektüel Uyarım - Koşullu Ödül ve Ceza Davranışı • Koşullu olmayan Ödül ve Ceza Davranışı • Lider Rolünün Açıklığı • Liderlik Prosedürlerinin Özellikleri • Destekleyici Lider Davranışları • Lider-Üye Değişimi (LMX)

Kaynak: Büyükarıslan, 2016: 27

İş tatmini ile örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi konusunda yapılan bir kamu kurumunda araştırmasına göre, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmekle beraber kapsama dahil edilmeyen başka faktörlerin de örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet de örgütsel vatandaşlık davranışlarının doğrudan açıklayamamıştır. Ancak iş tatminiyle örgütsel adaletin arasında yüksek korelasyon görülmüş, örgütsel adaletin

iş tatminini arttırdığı örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisinin kabulünü gerektirir. Sonuçta bu iki faktörün örgütsel vatandaşlık davranışları için önemli olduğu görülmüştür (Gürbüz, 2008: 70).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla kişilik özelliklerinin arasındaki ilişkilere bakıldığında; kişilik boyutlarında görülen uyumluluk ve sorumluluğun üzerinde durulması, araştırmaların bu iki boyuta odaklandığı, diğer boyutlar ile ilgili çok az araştırma yapıldığı ve yapıldığında da anlamlı ilişkiler bulunamadığını görülmüştür. Yapılan araştırmalara bakıldığında, kişilik özellikleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki en güçlü ilişkinin sorumluluk davranışları sonucunda kurulduğu görülmüştür (Phipps vd., 2015: 190).

Podsakoff vd. (2000: 531) örgüt ile ilgili özelliklerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla iş tutumlarına göre sınırlı olarak etkilediğini saptamışlardır. Kendi yapmış oldukları kategorizasyonda; örgütsel esneklik, personel desteği ve danışma ile kurumun biçimselliği örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili bulunamamıştır. Bunun karşısında, kurum özelliklerinden biri şeklinde nitelendirilen grup bağlılığı örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutlarıyla pozitif olarak ilişkilidir.

Kişiyle kurum arasındaki uyumun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi olduğu görülmektedir. Kişilerin kurumun hedef, amaç ve değerleriyle kendi değer ve hedeflerini özdeş görmesi şeklinde ifade edilen örgüt ve kişi uyumunun çalışanları pozitif davranışlara yönlendireceği düşünülmektedir. Örgüt ve kişi uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutlarında yer alan davranışlarla doğrudan pozitif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür (Akbaş, 2001, 75).

Kendini örgüte adayan, bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanlar örgüt içinde daha kalıcı ve daha kaliteli üretim gerçekleştirerek, kurumun başarı potansiyellerine farklı açılardan katkı sağlamıştır. Dolaylı olarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt içinde kurum kültürü haline gelerek yaygınlık göstermesi kurumda daha iyi bir iş ortamı oluşturarak, düşük işgücü devri, çalışan bağlılığı ve nihai verimlilikle sonuçlanacağı görülmüştür (Gürbüz, 2006: 57).

Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performans ya da örgütsel başarıya katkı sağlamaktadır. Bunların yanında aşağıdaki durumlar önem taşımaktadır (Karaman ve Aylan, 2012: 44):

- Örgütsel vatandaşlık davranışları kurumu çalışanlar bakımından daha cazip bir duruma getirmektedir. Örgüt, en iyi olanları etkilemekte kendine çekmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel başarının sürdürülebilirliğini arttırmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün devamlılığını sağlayan uygulamalarda harcanılan enerji ve zamandan tasarruf ettirmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, yardımlaşmayı sağladığından için çalışanların arasında işle ilgili sıkıntıların oluşmasını azaltıcı veya önleyici etki göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların görev tanımlarını üst seviyeye çıkartmaktadır (vicdanlılık).
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumun pozitif yönlerini ön plana çıkarmaktadır (centilmenlik).
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, sorun teşkil oluşturabilecek davranışların oluşmasını önlemektedir (nezaket).
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, bağlılık ve korumacı tutum geliştirdiği için kurumu dış tehditlerden korumaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumda itaatin ve görev prosedürlerinin içselleşmesine neden olmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireysel teşebbüsü ve performansı arttırmakta, ek sorumluluk alınmasına teşvik etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yapılan bütün araştırmalar bu kavramın kurum performansına yapmış olduğu pozitif etkileri mantıksal nedenlere dayandırarak tanımlamışlardır. Sadece bu konuyla ilgili araştırma yapanların bazıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlerin eksikliği nedeniyle de açığa çıkabileceğini belirtmişlerdir (Karaman, Aylan, 2012: 45).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt üzerinde görülen olumlu sonuçlarından birinin de işten ayrılma niyetleriyle ilgilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların daha az işten ayrılma niyeti gösterdikleri görülmüştür. Dahası, kurumun örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenen birimlerinde bir bütün şeklinde işten ayrılma niyetleri ve işe devamsızlıklarda azalmalar görülmüştür (Podsakoff vd., 2009: 130).

İşten ayrılma niyetiyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin pozitif iş tutumlarının aracılık rolüyle de ilgili olduğunu söylemek gerekir. Bir çalışan kurumla ilgili olumlu tutumlara sahip olduğu görülürse hem örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecektir,

hem de o kurumdan ayrılmak istemeyecektir. Bunun yanında, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sayesinde diğer çalışanlar ile kurulan sosyal ağ ve ilişkilerin de işten ayrılma niyetini etkilemesi beklenmektedir. Çalışanların işten ayrılmamaları öncelikli olarak yeni işgücü bulmak ve onların eğitimleri gibi maliyetleri de ortadan kaldıracaktır. Bunların yanında tecrübeli çalışanların işte kalması kuruma faydalı olacaktır. Bu durum da örgütün etkinliğinin artmasını sağlayacaktır (Koys, 2001: 104).

Yöneticiler farklı nedenlerle örgütsel vatandaşlık davranışlarının performans değerlendirmelerinde bir kriter şeklinde değerlendirdikleri görülmüştür. Örneğin yöneticilerin, örgütsel vatandaşlık davranışının kurum için pozitif etkisinin olduğunu düşünmeleri durumunda adil olabilmek için, bu davranışı sergileyen çalışanların performanslarını yüksek şekilde değerlendireceklerdir. Şayet yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel performansı etkilediğini düşünmeleri durumunda bu davranışı sergileyen çalışanların performansını yüksek olarak değerlendireceklerdir. Yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların iş tanımlarının arasında yer almadığını görürlerse çalışanların içsel davranışı olarak değerlendirirlerse bu davranışları performans değerlendirmelerinde açısından göz önüne alacaklardır. Bunun yanında objektif değerlendirme kriterleri ortaya konulamadığı için yöneticileri yanılsıza sevk edebileceğini de unutmamak gerekir. Bunun yanı sıra eğer örgütsel vatandaşlık davranışı yöneticilerin performans değerlendirmelerinde önemli kriter olarak göz önüne alınacak olursa bu durumda çalışanlara tahsis edilecek ödüllere de yansımaktadır (Demirci, 2018: 79).

Örgütsel vatandaşlık davranışları kurumun cazibesini arttırıp; nitelikli iş gücü içerisinde barındırma ve kişileri kendisine çekmeyle verimliliğin artmasına vesile olduğu görülen, örgütsel bağlılığı artıran ve üyelerinin kendisini kurumun bir üyesi olarak ne kadar hissettiğinin somut davranışsal bir ifadesidir (Aşkın, Ayan, Arslan, 2014).

Örgütsel vatandaşlık duygusu hem çalışanlara hem de kuruma bir değer olarak kazandırıldığı zaman, süreç çift taraflı sinerjik bir etki yaratıp; günümüzdeki yoğun rekabet ortamında müşteri ihtiyaç ve isteklerinin daha yakından tatmini ile kişisel, örgütsel ve toplumsal çıktılarının gerek niceliği gerekse niteliğinin de bir artışa sebep olacaktır. Cohen ve Vigoda (2000: 603), örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel başarıya katkılarını aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların ve örgütün verimliliğini arttırmaktadır.

- Kurumun üstün yetenekli çalışanlarını elinde tutmasını sağlamakta ve kurumun yeni çalışanları cezbetme yeteneğini kuvvetlendirmektedir.
- Kurum performansına devamlılık kazandırmaktadır.
- Kurum içerisindeki grup, ekip ve kişiler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olmaktadır.
- Kurumun bulunduğu çevredeki dönüşüm ve değişimlere daha iyi uyum sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Bunların yanında örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemek çalışanlar bakımından önemli katkılar sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı neticesinde ortaya çıkan performans çalışanların performans değerlendirmelerinde, ücret ve terfi uygulamalarında dolaylı bir şekilde dikkate alınmaktadır. Yöneticilerin, çalışanların vatandaşlık davranışı gösterebilmeleri için herhangi bir güç ya da yaptırım kullanmasa da, bazı insan kaynakları uygulamalarında dolaysız veya dolaylı olarak vatandaşlık davranışını dikkate almaları ve bu davranışları ödüllendirmeleri gerekmektedir (Chompookum ve Derr, 2004: 406).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN KAVRAMSAL BOYUTU

Günümüzde birçok insanın genel olarak karşılaştığı performanslarını geliştirme talepleri, bireylerin doğmasıyla birlikte başlayarak; gelişim süreçlerine paralel olarak geliştirilmeye devam edilmektedir. Bu gelişim süreci içerisinde bireyler okul, ev ve iş gibi yaşadıkları çevre şartlarına uygun olan standartlar belirlenmektedir. Bu öğrenme ve tecrübeleri insanlara performanslarını geliştirme konusunda bir kazanım sağlamakla beraber, eğer içinde yaşadıkları çevre mükemmeliyetçi ve aşırı talepkar ise bu kişilerde olumsuz gelişimlere neden olacaktır. Bu bölümde mükemmeliyetçilik kavramı ele alınmıştır.

3.1. Mükemmeliyetçiliğin Tanımları

Etimolojik anlamda mükemmel kelimesinin anlamı Arapçada bulunan “kml” kökünden türetilmiş olan “eksiksiz ve kemale erdirilmiş olan” anlamına gelen “mukammal” sözcüğünden gelmiştir. Mukammal sözcüğü, “tam ve olgun olmak, mükemmellik” anlamını taşıyan “kamal” kelimesinin kamala fiilinden oluşturulan tamamlayıcısı şeklinde açıklanmaktadır (Etimolojiturkce, 2019). Türk Dil Kurumu (TDK) mükemmeliyetçilik kavramını “mükemmeliyetçi olma durumu” şeklinde tanımlanmıştır. Mükemmeliyetçi “mükemmel olma yolunda aşırı titiz davranan ve aşırı çaba sarf eden kimse” şeklinde ifade edilmiştir (TDK, 2019).

Mükemmeliyetçilik ulaşılan sonuçların her daim daha iyisini hedeflemek olarak tarif edilebilir. Mükemmeliyetçilik kavramının amacından dolayı her zaman kendisini geliştiren ve değiştiren bir anlam ifade ettiğini söylemek mümkündür (Üstün ve Akdağ, 2016: 127). Mükemmeliyetçilik, bireylerin üzerinde bir baskıya neden olabilecek, kendisi veya çevresi için ulaşılmaması zor yüksek standartlar belirleyerek kendisiyle ilgili algılarını bu standartlara göre belirlediği amaçlar üzerinden değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle mükemmeliyetçi kişilerde bulunan üç önemli özelliği şöyle sıralamak mümkündür (Özçiçek, 2014: 34);

1. Kişinin kendine veya çevresine ulaşılmaması güç standartlar belirleyip bu standartlara ulaşmak için çabalanması.
2. Benlik değerinin belirlenen katı standartlarla başarılar üzerinden belirleme durumu.

3. Belirlenmiş olan standartlar neticesinde kişiler başarısız olsa bu standartlara bağlı kalmakta ve kendisini bunların üzerinden değerlendirme konusuna ısrarcı olmak.

Mükemmeliyetçilik tanımları incelendiğinde Fried (1956)'un mükemmeliyetçiliği yüksek başarı konusunda katı isteklerin belirlendiği abartılan süper egonun fonksiyonu olarak, Adler (1956) da doğuştan gelen sağlıklı ve sağlıklı olarak iki boyuttan oluşabilen, yaşamın sürdürülme çabası şeklinde tarif ettikleri görülmektedir (Burger, 2006: 152).

Mükemmeliyetçilik bireylerin mevcut durumlarından ya da başkalarının standartlarından daha yüksekte bir performans talep etmesi olarak tanımlanmaktadır. Mükemmeliyetçiliğin temeli çocukluk dönemlerinde atılmaktadır. Özellikle de güvensiz ve hassas bir çocuk mükemmeliyetçiliğin karşısında savunmasız kalabilmektedir (Hollender, 1965'den aktaran Alim, 2018: 2).

3.2. Mükemmeliyetçiliğin Nedenleri

Mükemmeliyetçi insanların kusursuzluğa ulaşmadıkları zaman diğer insanların onu eleştireceğine inandıkları görülmektedir. Ancak bu bağlantılardan hareketle, yüksek düzeyde mükemmeliyetçi olan kişilerin çevrelerindeki herkesin kendileri ile aynı standarda sahip olduğuna inanıp inanmamaları veya yüksek standartlara sahip insanlarla görüşmenin kişide mükemmeliyetçiliğe sebep olup olmadığını sorgulamaları söz konusudur (Shafran vd., 2017: 51-52).

Mükemmeliyetçiliğin oluşmasında hem psikolojik hem de biyolojik etmenlerin olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Altıntaş, 2015: 32):

- **Biyolojik Etkiler:** Genlerin kişilik özelliklerine katkısının yüzde kırk civarında olduğu, yüzde altmışınca, deneyim ve öğrenme gibi diğer faktörlere dayandığı bazı araştırmalarda belirtilmiştir.
- **Psikolojik Etmenler:** Mükemmeliyetçiliği anlama konusunda tecrübe ve öğrenme konularını incelemenin yararlı olabileceğini söylemek mümkündür.

Mükemmeliyetçiliği öğrenmenin bazı yöntemleri bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Altıntaş, 2015: 34-35):

- **Ödüle Teşvik:** Yüksek standartlarda yaşamak genel olarak toplum tarafından ödüllendirilmektedir. Okulda başarı elde etmek, yüksek not alıp ebeveyn ve öğretmenlerin takdirini kazanma ve daha iyi yerlere gelmeyi sağlamak.

- Ceza: Davranışın etkilendiği öğrenilen deneyimlerdir. Cezalandırma negatif sonuçlara ve istenilmeyen davranışlara neden olmaktadır. İnsanın kendisine karşı özeleştirisi cezalandırma yöntemlerinden sadece biridir. Şayet bireylerin en küçük hataları nedeniyle aşırı derecede cezalandırılması söz konusu ise, hata yapmama konusunda katı inançlar geliştirebilmektedirler.
- Örnek Almak: Kendini aşırı mükemmeliyetçi olarak tanımlayan kişilerin çoğu aşırı mükemmeliyetçi kişilerin arasında yetişmektedirler. Böylelikle bu tarz bireylerin, diğer aile üyelerini, özellikle anne, baba ve kardeşleri gözlemleyerek mükemmeliyetçi davranış ve inançlar geliştirebilmektedirler.
- Bilgi ve Emir: İnsanların davranış biçimlerini öğrenme konusunda, medyayı bilgi kaynağı olarak kullandıkları görülmektedir. Ayrıca diğer insanları da kaynak olarak kullanabilmektedirler. Emir konusunda ise ebeveyn tutumlarının önemli bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

3.3. Mükemmeliyetçilik Kuramları

3.3.1. Psikanalitik Kuram

Freud, psikoseksüel gelişim kuramını oral, anal, fallik, gizil ve genital şeklinde beş evreden oluşturmuştur. Bu dönemden anal dönem evresi mükemmeliyetçilikle ilgili olduğu belirtilir. Örneğin ailenin çocuğuna tuvalet eğitimi verdiği dönemde anne ve babanın sert ve hoşgörüsüz tutum sergilemesi halinde çocuğun kişiliğinde mükemmeliyetçilik takıntısı gelişebilir (Ayhan, 2007: 4).

Freud'un yapısal kuramında kişiliğin; id, ego ve süper ego'dan oluştuğu belirtilir. İd, kişideki ilkel benliktir ve bilinçdışı dürtülerin bulunduğu yerdir. Ayrıca kişinin bu güçlerinden haberi olmadığı görülmektedir. İd'in haz ilkesi kapsamında hareket ettiğini belirtmek gerekir. Ego gerçeklik ilkesi ile işler. Egonun göreviyse yapmak istedikleriyle yapması ve yapmaması gerekenler arasındaki çatışmanın uzlaşmasına yardımcı olur. Süper ego vicdan şeklinde tarif edilmektedir (Sayar ve Dinç, 2018: 99).

Freud'un ebeveynler ile özdeşleşme dönemi şeklinde aktardığı "ödipal dönem", yapısal kişilik kuramında belirtilen süper egonun geliştiği döneme rastlar. Kişilik id ve egonun ardından gelişen son dönemi olan süper ego sisteminin, çocuğa ebeveynler tarafından uygulanan ödül ve cezalarla pekiştirilen, toplum idealler ve geleneksel değerlerin içsel temsilcisi olarak görülmektedir. Kişiliğin ahlaki ve vicdani yönü olmasıyla beraber

gerçeklikten ziyade kusursuzluğa ve ideale ulaşmak istemektedir. Süper egonun temel işlevi, içten gelen ancak toplum tarafından hoş karşılanmayan dürtülerin bastırılması, egoyu gerçekçi hedeflerin yerine ahlaki hedeflere yönelmeye inandırıp kusursuz olmak için çabalama şeklinde ifade edilmektedir (Gençtan, 2017: 51).

Mükemmeliyetçiliğe psikanalitik bakış açısı ile değerlendirenlerin arasında ismi geçen Karen Horney mükemmeliyetçi bireylerin, kişiliğini ideal benlik kalıbına sokmayı amaçladığını ve bu amaca ulaşabilmek için neler yapacağı, neler olacağı, neler hissedeceği, neleri bilmesi gerektiği gibi durumlar ile ilgili oluşturduğu tabuların kullanıldığını belirtmiştir. Kişilerin kullandığı bu tabulardan hareketle, Horney için mükemmeliyetçilik “zorunluluğun zulmü” olmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2013). Aşağıda bu konuya daha ayrıntılı yer verilmiştir.

3.3.2. Karen Horney

Psikanalizde ilk kadın psikolog olan Horney, çevreden gelen etkilerin kişilik gelişimi için önemli olduğunu belirtmektedir. Libido ile içgüdü kavramlarını reddetmiştir. İnsanlarda bulunan temel eğilimlerin doyum ve güven arzuları olduğunun altını çizer. Bu arzularla sosyal ilişki örneklerinin kişiliği şekillendirdiğini belirtmiştir (Mete, 2006: 32). Ayrıca insanların sevmek ve bağımsız olma gibi isteklerinin yanında çevresindekilere güç kazanma eğilimi sergilediğini ve bu eğilimlerde denge sağlanması durumunda sağlıklı bir kişiliğin olabileceğini söylemiştir. Birey, sevgi dolu, güvenli, saygılı, samimi ve hoşgörülü bir atmosferde büyümesi durumunda hayatı süresince çatışmalardan kaçınabilecek ya da bunları çözümlenebilecek güce sahip olacaktır (Ödemiş, 2011: 71).

Horney (1975) mükemmeliyetçiliği bireylerin kendisine yabancılaşmasına patolojik anlamda uyum sağlaması olarak ifade etmiştir. Kısaca mükemmeliyetçiliği, kusursuz olmak ve eleştirilerin karşısında korunmaya yönelik nevrotik ihtiyaç olarak görmüştür. Mükemmeliyetçi olan insanlar, dakik, aşırı düzenli, uygun kelimeleri kullanmaya çalışan, uygun kravat ya da ayakkabıyı giymesi gerektiğini düşünen insanlardır. Bunların davranışsal mükemmelliğin bir ifadesi olması, nevrotik bireyleri başka bir araca yönlendirmiştir. Başkalarının da bu mükemmeliyete ulaşabilmeleri için ısrarcı davranışları ve mükemmeliyete ulaşamadıkları zaman küçümsemeleri söz konusudur. Bu bir anlamda aşağılamanın dışı yansıma durumudur (Şirin, 2011: 10).

Horney (1950) insanlara karşı durma eğilimi gösteren saldırgan tipin kendine yönelik ideal imgesinin; güçlü olan, her durumda yenilmez, diğer insanlara göre daha zeki ve gerçekçi olduğu yönünde geliştiğini belirtmektedir. Başka bir deyişle benlik imgesi, kişinin gerçekte ne olduğu, ideal benlik bireyin istediği benini, özsaygı da bireyin ne olduğuyla ne olmayı istediği arasındaki farklara ilişkin bireyin duygularını göstermektedir. Benlik imgesi, kişinin sahip olduğu fiziksel ve zihinsel özelliklerinin farkında olmasını ifade etmektedir (Hakan, 2011: 2).

Horney (1996) mükemmeliyetçiliği olması gerekenlerle ilgili bir diktatörlük şeklinde tarif etmiştir. Mükemmeliyetçi olan kişilerin bu savunmalarının kendisine karşı yabancılaşmaktan korunduklarını belirtmiştir. Mükemmeliyetçiliği kişilerin öz benlik saygısının düşük olmasından kaynaklandığı ve başkalarının karşısında abartılı standartlar belirleyip başkalarının da onun gibi olmalarını arzuladıkları ve bu standartlara ulaşamayanlarla eğlenerek alay etmeleri söz konusudur. Horney'in bu düşünceleriyle mükemmeliyetçiliğin tamamen olumsuz yönlerinin altını çizdiğini söylemek gerekir (Aluç, 2013: 41).

3.3.3 Alfred Adler Bireysel Psikoloji

Alfred Adler, bireysel psikolojinin kurucusudur. İnsanların doğuştan getirdiği ve hayatını sürdürürken amaçladığı şeylere yönelen sorumlu, yaratıcı ve zaman içinde olgunlaşan şekliyle bireyi değerlendirmiştir. Kişinin yaşamını zorlaştıran esas duygunun aşağılık kompleksi olduğunu savunmuştur. Bu kuram kapsamında belli bir konuda yaşanan yenilgi duygusunu bir başka konu üzerinden kazanılan zaferle dengelemek mümkündür. Bireylerin doğuştan veya çevresinden gelen bazı kusurlarla aşırı ilgili olması sebebiyle aşağılık kompleksine girmesi ve bu sebeple esasen hep kendinde mevcut olan yaratıcı gücün kullanılmamasından söz eden Adler, kuram içinde bireyin kaçınıcı çocuk olduğunun öneminde de bahsetmiştir. Adler, aşırı mükemmeliyetçiliğin kişideki bu aşağılık kompleksinden kurtulmak için gösterdiği çabadan başka bir şey olmadığını belirtmiştir. Ancak bu çabadan kurtulabilmek için kişinin bir alanda uzmanlaşması o konuda aşırı takıntılı olması farklı değerlendirilmelidir. (Corsini ve Wedding, 2012: 133)

Adler, güvensizlik, aşağılık ve yetersizlik gibi duyguların yaşamda bir hedefin saptanması ve biçimlendirilmesi için önemli olduğunu belirtir. Hayatın daha ilk dönemlerinde ön plana çıkma, anne ve babasının ilgisini çekme, onları buna zorlama özelliği kendisini açığa vurmaktadır. Bu tarz davranışlar, insanlarda saygınlık elde etme eğiliminin ilk belirtileri olarak görülmüştür. Üstünlük hedefini etkileyen önemli etkenlerden birinin de toplumsallık

duygusunun boyutları arasında değerlendirilmiştir (Adler, 2017: 98). Adler (1964) mükemmeliyetçiliği insan tabiatında mevcut olan olumlu ya da olumsuz formatta olabilecek bir özellik şeklinde ifade etmiştir. Ancak bu özelliğin bazı kişiler için sorun oluşturması ve işlevsiz türünün kişilerarası ilişkileri etkilemesi söz konusudur (Başsayın 2018: 11).

Adler (1968) çoğu insanın yaşamın ilk dönemlerinde ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için çevresine ihtiyacı olduğunu ve bu durumun bireylerde yetersizlik duygusuna neden olduğunu belirtmiştir. Birey, hayatı süresince yetersizlik duygusundan kurtulma çabasını üstün olma duygusu şeklinde tanımlamaktadır. Bunun yanında insanların gelişimi için bu çabanın muhakkak bulunması gerektiğini belirtir (Gençtan, 2017). Mükemmeliyetçilik kavramını üstünlük duygusunun bir sonucu olarak gören Adler, mükemmeliyetçiliğin bireylerin gelişmesine katkı sağlayabileceğini de söylemiştir (Kıral, 2012).

Olumlu veya olumsuz mükemmeliyetçilerin arasında görülen yaşam tarzı farklılıklarının esas kaynağı bireylerin çevrelerinden almış oldukları anlayışlar ile doğum sırasının önemli belirleyici olduğunun altını çizen Adler, konuyla ilgili dört tip belirtmiştir; “ilk doğan, ortanca, en küçük ve tek çocuk”. İlk doğanların mükemmellik için fazla çaba sarf etmeleri ve büyüklerini memnun etme ihtiyacı duymaları söz konusudur. İlk çocukların otoriteye saygılı davrandıklarını ve kuralların gerekliliğine inandıklarını belirtmiştir. Ortanca çocukların kendilerini ilk çocuk ve ortanca çocuk arasında sıkışmış hissetmektedirler. En küçük çocuk ailenin bebeği olarak görülmektedir. En küçük çocuğun birçok rakibi bulunmaktadır ancak genellikle onları yenmektedir. Tek çocuksa ilgi merkezinde olmaya alışık tavırlar sergilemektedir. Bununla birlikte ebeveynlik endişeleri içerisinde yaşamaktadırlar (Kırdök, 2004).

3.3.4. Albert Ellis Akılcı Duygusal Terapi

Ellis'in (1977), mükemmeliyetçilik kavramını mantık dışı inançlar kategorisinde değerlendirmiştir. Mükemmeliyetçi inançlar kapsamında bireylerin kendilerini değerli hissedebilmeleri için her bakımdan hiç hata yapmayan, tam anlamıyla yeterli olduğu düşüncesini taşıyan ve her şeyin üstesinden geldiğini düşünen bir birey olmaları olarak değerlendirilmektedir. Bu tarz bireylerin yapmayı istediği her durumda bir zorunluluk bulunmaktadır. Başaramadığı isteklerle ulaşamadıklarının karşısında kendisini engellenmiş gibi hissetmektedirler. “Ya hep ya hiç” düşüncesinin bireyde hakim olduğu görülmektedir. Bireyler var olan özellik, nitelik ve yeteneklerini değerlendirip; yaşamdan keyif alarak

yaşamayı işlevsel olarak görürken, mükemmeliyetçi olan kişilerin kendi değerlerini mantıksız ve işlevsel olmayan bir durum ortaya çıkardıkları görülmektedir (Kırdök, 2004: 19-20).

Ellis (1962) kuramı kapsamında mükemmeliyetçilik kavramının, bireylerde duygusal anlamda problemlerin ortaya çıkmasına sebep olarak düşünmesi ve akılcı olmayan inançlar başlığında değerlendirilmiştir. Her sorunun mükemmel bir çözümü olduğu ve bu çözüm bulunmaz ise felaketlerin yaşanacağını aktaran bir düşüncenin akılcı olmaması ve başarısızlık ile sonuçlanarak panik ve kaygıya sebep olması söz konusudur. Mükemmeliyetçiliği, temel anlamda akılcı olmayan bir inanç şeklinde gören Ellis'in mükemmeliyetçi kişilerin "her yerde mükemmel olmalıyım" şeklinde mükemmel performansı aşırı derecede önemseyen yapıları sebebiyle kendilerini yenilgiye uğradıklarını belirttiği görülmektedir. Bunun yanında "herkes tarafından sevilmeliyim" şeklinde zorunluluk başlığında değerlendirdiği mükemmeliyetçi inançların, duygusal rahatsızlıklara neden olduğunu da savunmuştur (Dinç, 1999).

Ellis (2002) "akılcı duygusal davranış terapisi" modelinde mükemmeliyetçilik durumunu olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu modelde kişilerin yaşamış oldukları sorunlarda kendi düşünce yapılarının etkili olduğundan bahsetmektedir. Sorunların temelinde bireyin geliştirmiş olduğu mantıksız düşünce ve inançlar yer almaktadır. Başkalarının sevmesi ve onaylanma ihtiyacının, tamamen yetenekli ve başarılı olmanın zorunluluk şeklinde algılanması, yanlış durumlarda cezalandırma gibi inançların Ellis (2002)'in sıraladığı yanlış inançlar arasında yer almaktadır. Bunların yanı sıra, her sorunun mükemmel ve bir tane çözümü olduğu ve bu çözümün bulunamaması halinde sonucun felaket olacağı da mantıksız inançların arasında bulunmaktadır. Bu sebeplerle Ellis'in, mükemmeliyetçiliğe mantıksız inançlar yaklaşımı kapsamında ele aldığı ve olumsuz yönüne odaklandığı görülmektedir (Oran, 2008).

3.3.5. Aaron Beck Bilişsel Davranışçı Kuram

Beck (2001), mükemmeliyetçilik kavramını bilişsel modele dayanarak açıklamıştır. O, mükemmeliyetçiliği, kişisel beklenti ve kişilerarası dinamiklerle, mükemmeliyetçi tutumlar şeklinde adlandırılan bilişsel tarz ünitesinde kabul etmiştir. Mükemmeliyetçi tutumlar; kendisini değerlendirme, acımasızca özeleştiri yapma, başarıya odaklı bir benlik değeri oluşturma, yoğun kişilerarası duyarlılık ve gerçekçi olmayan standartların koyulması şeklinde ifade edilen özelliklerle karakterize edilmiştir.

Beck, Brown, Steer ve Weissman (1991) yapmış oldukları araştırmalarda, mükemmeliyetçiliği başarıya bağımlılık, gerçek dışı ve aşırı sonuçların gerekli görüldüğüyle ilgili toplumsal endişeler, meli-malı şeklinde ifade edilen zorunluluk eylemleriyle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte bu ölçüm aracında bulunan işlevsiz tutumların, mükemmeliyetçilik durumunun bilişsel temelini oluşturduğu da belirtmişlerdir (İşler, 2018: 16).

Bilişsel davranışçı kuramında mükemmeliyetçilerin yaşadığı problem, mükemmel olmak ile ilgili kendilerine karşı olumsuz düşünceler ve bunlara göre hareket etmeleri olarak kabul edildiğinden bireylerin mükemmel olma yolunda daha çok mücadele etmeye başlamaktadırlar ve beklentilerinden daha azının onları tatmin etmediği görülmektedir (Beck, 1976'dan aktaran Alim, 2018: 2).

Beck (2001) mükemmeliyetçilik temelinde görülen bilişsel hatalara nedeni bilişsel çarpıtmalardan bahsetmektedir. Bu çarpıtmalardan birinin, yapılan bütün işlerde hatasız olma diğeri de yapılan işlerde tamamen başarısız olduğunu düşünme ve durumu yalnızca iki şekilde değerlendirmeyi kapsayan yukarıda da bahsi geçen “Ya Hep Ya Hiç” düşüncesi olarak aktarılmaktadır. Bir diğeri “Aşırı Genelleme”dir ve yaşanılan küçük bir başarısızlığın kişilerde mükemmeliyetçi düşünceye uymadığı için aşırı genellemeye gidilerek algılanmaktadır. Olayların olumlu taraflarının göz ardı edilip olumsuz taraflarına odaklanılması olarak da geçen “Zihinsel Süzgeç” ise, mükemmel ulaşmak için engel bir durumun olması mükemmeliyetçi kişilerde sıklıkla rastlanmaktadır. “Olumluyu Yok Saymak Abartma veya Küçültme” düşüncesi; olumlu olanları yok sayılıp sadece olumsuz taraflara odaklanılmayı ifade etmektedir. Mükemmeliyetçi olan kişilerde, “Etiketleme ve Yanlış Etiketleme” düşüncesinin varlığı; performansları mükemmel olmadığı zamanlarda kendilerini tam anlamıyla başarısız olarak görmeleri olarak kendini göstermektedir (Beck, 2001)

3.3.6. Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura kişiliğin, davranış, düşünce ve çevreden gelen etkilerle şekillendiğini belirtmektedir. İster ceza ve ödüllere doğrudan yaşantılarla olsun isterse gözlemleyerek öğrenme yoluyla olsun insan davranışlarının çevrelerinde bazı değişikliklere sebep olduğu görülmektedir. Çevredeki değişikliklerin öncelikle insanların düşünme biçimlerini ardından da davranışlarını etkilemektedir. Bandura'nın bu karşılıklı etkilenmeyi “karşılıklı belirleyicilik” şeklinde adlandırdığı görülmektedir. Karşılıklı belirleyicilik modelinde bir bireyin davranışları hem bireysel faktörleri ve sosyal çevreyi etkilemekte hem de bireysel

faktör ve sosyal çevreden etkilenmektedir (Yıldızoğlu, 2013: 78-79). Ona göre öğrenme edimsel ya da tepkisel koşullanma ile sınırlı kalmamaktadır. Öğrenmelerin büyük bölümü gözlem yöntemiyle dolaylı olarak gerçekleşmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2013: 216).

Bandura öğrenmenin başka insanların yaptıklarının gözlemlenerek, okunarak ya da duyularak meydana geldiğini ve bu tarz öğrenmenin model alınması gözleyerek öğrenme şeklinde ifade edilmektedir. Pekiştirme durumunun davranışın öğrenilmesi konusunda önemli bir yerinin olduğunu belirten Bandura, davranışların birçoğunun yalnızca cezalandırma ve pekiştirme gibi yavaş süreçler ile öğrenilemeyecek kadar karmaşık olduğunu da ifade etmiştir. Burada ödüllendirilecek olan davranışın belirlenme durumu ve izlenerek öğrenilecek davranışların altında, kişilerin bilişsel değerlendirmelerinin yattığı da belirtilmelidir (Burger, 2006: 30). Bireyler neyin pekiştirildiğini fark etmektedirler ve aynı biçimde davranırlarsa aynı ödülün tekrar geleceğini umduğu için dış uyarıcıların da davranışı değiştirebilmesi söz konusudur (Shultz ve Shultz, 2007: 75).

3.4. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları

Mükemmeliyetçilik konusunda yapılan çalışmaların iki noktada toplandığı görülmektedir. Bunlardan ilki, mükemmeliyetçiliği tek boyutlu olarak değerlendirildiği çalışmalardır (Burns, 1980'den aktaran Eryılmaz ve Kara, 2016: 15). Bir diğeri ise mükemmeliyetçiliği, çok boyutlu bir yapı olarak değerlendiren çalışmalardır. Başka bir ifadeyle araştırmacılar, mükemmeliyetçiliği bazı belirgin ve birbiriyle ilişkili bileşenlerden oluştuğunu belirtmişlerdir (Hewitt ve Flett, 1991: 100).

3.4.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik ve Ölçümleri

Mükemmeliyetçilikle ilgili yapılan çalışmaların ilk başladığı dönemlerde, mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu ve negatif bir özellik şeklinde ele alındığı görülmektedir. Mükemmeliyetçiliği ilk ifade edenler arasında yerini alan Hollender “kendisi ya da bir başkası için olması gerektiğinden yüksek standartlar koyma” şeklinde tarif etmiştir. Ardından Burns'ın mükemmeliyetçi insanları, “imkansız amaçlar doğrultusunda sürekli olarak çabalayan, kendi değerini verimliliği ve başarıma derecesi ile tanımlayan bireyler” olarak ifade etmiştir. Mükemmeliyetçiliğin olumsuz tarafına odaklandığı görülen Patch, mükemmeliyetçi olan kişilerin yüksek performans gösterme eğilimi sergilediklerini belirtmiştir. Mükemmeliyetçi insanların, başarısızlıklarını aşırı genelledikleri, başarılarını minimize ettikleri görülmektedir. Sonuç itibariyle kendilerini başarısız olarak değerlendirdikleri görülmektedir (İmprachim, 2016: 9).

Görüldüğü gibi mükemmeliyetçilik kavramı ilk başlarda tek boyutlu kavramsallaştırılmıştır. Mükemmeliyetçilik konusunda yapılan çalışmalar, mükemmeliyetçiliğin patolojik görünümü ile ilgilenen klinisyenler tarafından yürütülmüştür. Mükemmeliyetçiliğin formal tanımlanmasının olmamasının yanında, klinik ile ilgili bir kavram şeklinde mükemmeliyetçiliğin genel kullanımı ve kelime tanımlamalarını temel alarak oluşturulduğu görülmektedir. Bu sebeple mükemmeliyetçiliğin çeşitli psikolojik rahatsızlığın temelinde olan bir değişken şeklinde kavramsallaştırılması söz konusudur. Bununla beraber son dönemlerde araştırmacı ve teorisyenler iki farklı mükemmeliyetçilik formunu ileri sürmüşlerdir. İlki duygusal strese neden olan uyumsuz form, ikincisi tehlikesiz ve belki faydalı da olabilen uyumlu form şeklinde isimlendirilmiştir (Salı, 2010: 39).

Mükemmeliyetçiliği tek boyutlu değerlendiren ölçümlerden her birinin kısmen de olsa farklı vurgulara sahip olduğu görülmektedir (Frost vd., 1990). Mükemmeliyetçilik, “İrrasyonel Düşünceler Testi (IBT: Jones, 1968), Disfonksiyonel Tutumlar Ölçeği (DAS: Weisman ve Beck, 1978), ve Yeme Bozuklukları Envanterinde olan Kişisel Standartlar Ölçeği (EDI: Garner, Olmstead ve Polivy 1983)” gibi mevcut ölçüm araçları ile ölçülmüştür. Bu ölçeklerden Jones’un (1968) “İrrasyonel Düşünceler Testi”, sadece bir insanın ne dereceye kadar aşırı yüksek amaçlar belirleyeceğini değerlendirmiştir. Ardından DAS Burns (1980) tarafından değiştirilmiştir ve “Mükemmeliyetçilik Ölçeği (PS)” geliştirilmiştir (Kutlesa, 2002: 8).

Mükemmeliyetçilik Ölçeği, öz yönlendirmeli tutum odaklı 10 maddeden oluşturulmuştur. Burns’un geliştirdiği ölçekte aşırı yüksek standart takımının değerlendirilmesinin yanında başarısız olma korkusunun mükemmeliyetçilik ölçümünde önemli yeri olduğu vurgulanmıştır. Garner vd., (1983) “Yeme Bozuklukları Envanterinde (EDI)” yer alan “Kişisel Standartlar Ölçeği”nde de yüksek bireysel standartlarla ebeveyn beklentileri dikkat çekmektedir. İlk kaynaklarda mükemmeliyetçiliği ölçen ölçümlerin bulunmasının yanında bu ölçümlerin, mükemmeliyetçiliği tutarlı olarak ölçme ve mükemmeliyetçiliğin herhangi bir kuramını etkileme konusunda yetersiz kaldığı görülmüştür (Sapmaz, 2006: 17).

3.4.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik ve Ölçümleri

Mükemmeliyetçilik kavramının çok boyutlu yapı olarak ele alınması, kategorik ya da boyutsal bir yaklaşım ile değerlendirilmesi ve uyumun bozulmasına neden olan yönlerinin

yanı sıra nispeten uyumlu yönlerinin de olma durumu önemli gelişmeler arasındadır (Baş, 2010: 129).

Rice ve Preusser (2002), mükemmeliyetçiliği ölçebilmek için geliştirilen ölçeklerin yetişkinlere yönelik uygulandığını ve mükemmeliyetçiliğin işlevsel olmayan özelliklerine odaklandığını belirtmişlerdir. Mükemmeliyetçilik ile ilgili Flett vd.(2001) ve Frost vd. (1990) tarafından geliştirilen yaygın bir şekilde kullanılan iki çok boyutlu ölçeğin ikisinde de mükemmeliyetçiliğin uyumu bozucu bir şekilde değerlendirilen özellikleri vurgulama eğilimi göstermektedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik kavramıysa, mükemmel için çabalamada olumlu özelliklerle uyumlu sonuçlar ile bağlantılı olduğu iddia edilmiştir (Stoeber ve Rambow, 2007).

Frost vd. (1990) mükemmeliyetçiliği altı boyuta ayırmışlardır (aktaran Sayışman, 2018: 21):

1. Hatalara aşırı dikkat etmek: Bu düşünceye sahip kişilerin, hata yapmanın başarısızlık ile aynı anlamı taşıdığı ve hata yapmanın önemli olduğunu inancını taşıdığı görülmektedir. Hataların karşısında aşırı dikkatli olma, diğer insanların yargılama kaygısıyla sosyal anksiyeteye sebep olabildiğini de belirtmek gerekir.
2. Yüksek kişisel standartlar: Bireylerin kendi için imkansız şeyler isteme ve bunlara ulaşma çabasını ifade etmektedir. Kendine yüksek standartlar koyduğu görülen bu bireylerin büyük başarılarla ulaşıp olsalar bile amaçlarına ulaşamadığı zamanlarda stres yaşadıkları görülmektedir.
3. Kendi davranışlarından şüphe duymak: Birey bir işi yaparken işini doğru ve tam anlamıyla yapmadığı hissine kapılma ve davranışlarından mükemmeliyetçilik açısından şüphe duyma eğilimi göstermektedir. Bu tarz mükemmeliyetçi kişilerin kendilerinden şüphe duydukları, yaptıkları işleri yeniden en baştan ve tekrar tekrar kontrol etme ihtiyacı duydukları görülmektedir.
4. Düzen ihtiyacı: Özellikle temizlik konusunda aşırılığı ifade etmektedir. Düzenli olmaya düşkün olan kişiler zamanlarının çoğunu düzenlemeyle harcadıklarından i esas önemli işlerini bitiremedikleri görülmektedir. Düzenli olma iyi bir şey olmasının karşısında aşırıya kaçmamak gerekir.
5. Ebeveyn beklentileri: Ebeveynlerin beklentilerinin dışsal bir baskı şeklinde görülmesini ifade etmektedir. Ebeveyn beklentilerinin mükemmeliyetçilik konusunda diğer boyutlardan daha önemli olduğunu da belirtmek gerekir.

6. Aşırı ebeveyn eleştirisi: Hataların karşısında aşırı eleştirel yaklaşan ebeveynlerle bunu hisseden bireylerin bu durumdan kaynaklı olarak mükemmeliyetçilik eğilimi sergileyebilmektedirler. Ebeveyn eleştirileri kaygıya ve bu da sosyal anksiyete de neden olabilmektedir.

Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği kendisine yönelik, başkalarına yönelik ve sosyal odaklı olarak üç kısımda incelemiş ve mükemmeliyetçiliği çok boyutlu değerlendirmişlerdir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik; kişilerin kendisine yönelik ve ulaşılması zor boyutlarda olan standartlar belirlemesi olarak görülürken; başkasına yönelik mükemmeliyetçilikte, kişilerin başkaları için yüksek standartlar belirleme ve başkalarının bunlara uymasını beklenir. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik kişilerin, başkalarının kendinden ulaşılması zor şeyler beklediği konusunda bir inancın olması şeklinde tarif edilmektedir. Bu üç boyutu daha ayrıntılı olarak ele almak gerekirse (Getir, 2015: 22-23):

1. Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik: Yaşanan herhangi başarısızlık karşısında kendilerine yükleme yapmaktadırlar. Bu başarısızlığın sebebini kendilerinde aramaktadırlar. Bu bireylerin kendi belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmaya çalıştıklarını da belirtmek gerekir (Eryılmaz ve Kara, 2016: 15). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, bireylerin kendilerine aşırı yüksek olan standartlar belirlemeleri ve kendini katı olarak değerlendirmeyi kapsamaktadır. Bu çerçevede, dikkat çeken bir motivasyon olduğunu söylemek mümkündür. Bu motivasyon, öncelikle bireylerin mükemmel ulaşma konusundaki çabalarını yansıtmaktadır.
2. Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçiliğin önemli diğer boyutu, diğerlerinin yetenekleri konusunda geliştirilen beklenti ve inançlardan oluşmaktadır. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarının gerçekdışı standartlara sahip olması ve diğerlerinin performansının değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, öz eleştiri ve kendini cezalandırmaya neden olurken, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarını suçlama, güven eksikliği ve başkalarına karşı düşmanlık duygusuna sebep olabilmektedir (Getir, 2015: 23). Başkaları için kendi belirledikleri amaç ve hedeflere başkalarının ulaşmalarını istemektedirler. Herhangi bir başarısızlığın karşısında, yüklemelerini dışsal olarak yapmaktadırlar. Başka bir ifadeyle başarısızlığın sebeplerini başkalarında aramaktadırlar (Eryılmaz ve Kara, 2016: 15).

3. Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçilik: Diğerlerinin standart ve beklentilerine ulaşma ihtiyacı mükemmeliyetçiliğin son boyutu olarak değerlendirilmektedir. Başkalarının belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere ulaşmaya çalışmaktadırlar. Amaçlara ulaşamadıklarında başarısızlık sebeplerini kendilerine yüklemektedirler (Eryılmaz ve Kara, 2016: 15). Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik, diğerlerinin bireyler için gerçek dışı standartlara sahip olması ve mükemmel olabilmeleri için baskı kurduğu şeklindeki bireyin inancı ve diğer insanlar tarafından onaylanmak için bu standartların sağlanmasının gerektiğine olan inancı kapsamaktadır. Bunun neticesinde yüksek düzeyli sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğe sahip olan bireyler olumsuz değerlendirilme korkusu sergileyebilmektedirler.

Hewitt ve Flett (1991) “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ile gerçekleştirdikleri çalışmada, kendisine ve başkalarına yönelik, başkaları tarafından belirlendiği görülen tek kutuplu depresyonla ilgisini incelemişlerdir. Kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin depresyon ile doğru orantıda olabileceği ve depresif olan kişilerin kaygılı ve diğer kişilerden daha yüksek mükemmeliyetçi oldukları tespit edilmiştir.

Günümüzde birçok araştırmacının mükemmeliyetçiliğin hem olumlu hem de olumsuz iki yönünün olduğunu belirttiği görülmektedir. Hamachek, mükemmeliyetçilik yaklaşımında, nevrotik ve normal mükemmeliyetçilik şeklinde iki boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Burada normal mükemmeliyetçiler zor olan bir şeyler ile meşgul olmaktan memnun olduklarını, nevrotik mükemmeliyetçilerin ise asla başarılarının yeterli olduğunu hissedemediklerinden çabalarının sonucunda memnuniyetsiz olduklarını açıklamıştır. Hamachek, normal mükemmeliyetçiliği başarı ve kendini gerçekleştirmede önemli bir unsur olarak görmüş ve patolojik olmadığını savunmuştur (Schuler 2000: 186).

Mükemmeliyetçilikle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar araştırıldığında yerli yazında bu konuda çalışmaya rastlanmamış, yabancı literatürde ise Beauregard'in (2012) Örgütsel Vatandaşlık Davranışını açıklamada sosyal değişime alternatif bir açıklama olarak kişiliği incelemek ve kişiliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinde cinsiyetin rolünü araştırmak amacıyla, İngiltere'deki 223 kamu çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada; uyumlu mükemmeliyetçilik, öz yeterlik ve cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve önemli etkileri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kişilik özellikleri bireylerin davranışları üzerinde etkilidir. Performans ve etkili çalışma alışkanlıkları için yüksek kişisel standartlara sahip bir bireyin, işin sosyal ve psikolojik bağlamını korumak ve geliştirmek için iş rolünün görevle ilgili gereksinimlerinin üzerinde ve ötesine geçmeyi gerektiren davranışlarda bulunma olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle, uyumlu mükemmeliyetçiliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarının performansı üzerinde olumlu bir etki yapması beklenmektedir (Beauregard, 2012). Uyumlu mükemmeliyetçiliğin doğasındaki var olma çabası ve sebat; örgütün hizmetlerini ve amaçlarını tanıtmasına yardımcı olmak, örgütteki gelişmeleri yakından takip etmek ve zorunlu olmayan toplantılara katılmak gibi etkin örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesine katkıda bulunabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, uyumsuz mükemmeliyetçilikten de etkilenebilir. Uyumsuz mükemmeliyetçilikle bağlantılı özeleştirici ve erteleme eğilimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı kalıplarını olumsuz yönde etkilemesi muhtemeldir. Örneğin, ertelemeye yatkın çalışanların, organizasyonla ilgili profesyonel bilgilerden haberdar olmaları veya iş arkadaşlarına yardım etmek için fazladan zaman ayırma olasılıkları yoktur. Özel olarak kendi performanslarını eleştirenlerin ve kendi eylemlerinden şüphe duyanların, kuruluşun hizmetlerini başkalarına aktif olarak tanıtmak veya devam etmek için kendilerini ileri sürdüklerini bildirme olasılıkları daha düşük olabilir (Beauregard, 2012).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI VE KAPSAMI

Öz yeterlik olgusu bilişsel algılama faktörlerindedir ve insan davranışlarının üzerinde etkisi vardır. Daha sağlıklı olabilmek, yüksek başarı ve sosyal bütünleşmeyle güçlü kişisel yeterlilik duygusu arasındaki ilişki olduğunu bir anlamda ortaya çıkaran bu kavram; fiziksel ve zihinsel sağlık, okul başarısı, psikolojik bozukluklar ve kariyer seçimi gibi çeşitli alanda da kullanılmaktadır. Bu kuramda, bireyin hayatının kontrolünü eline alabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmek için daha aktif davranabilmesi için sonuca ulaşabileceğine karşı inancı önem taşımaktadır (Yardımcı ve Başbakkal, 2011: 20).

4.1. Öz yeterlilik ile ilgili Tanımlar

Albert Bandura'nın ilk defa 1977'de geliştirdiği ve insanların davranışları üzerinde önemli etkisinin olduğu görülen öz yeterlilik kavramı, Sosyal Öğrenme Teorisi kapsamında temel kavramlarından biri olarak değerlendirilmiştir (Yığıtbaş ve Yetkin, 2003: 5; Yıldırım ve İlhan, 2010: 305). İngilizce bir kavram olan "Self-efficacy", Türkçe'deki karşılığı kaynaklarda öz yeterlik, öz etkililik ve yetkinlik beklentisi şeklinde çevrilmiştir. Aynı kavramlar şeklinde düşünülmektedir ancak Bandura'nın öz yeterlilik kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Özyürek, 2002: 510).

Bandura'ya (1986) göre, bireyin belirli bir performansı gösterebilmesi için gereken etkinlikleri organize ederek başarılı bir şekilde yapma kapasitesiyle ilgili kendi yargısı öz-yeterliliği ifade etmektedir. Bu tanıma göre öz-yeterlik, kişinin ilerideki muhtemel durumlarda başarılı olabildiği konusunda ne ölçüde üstesinden gelebileceği konusunda geliştirdiği inancı tarif etmektedir. Öz-yeterliğe, teknik anlamda "algılanan öz-yeterlik" şeklinde de kaynaklarda geçmektedir (aktaran Senemoğlu, 2012: 231).

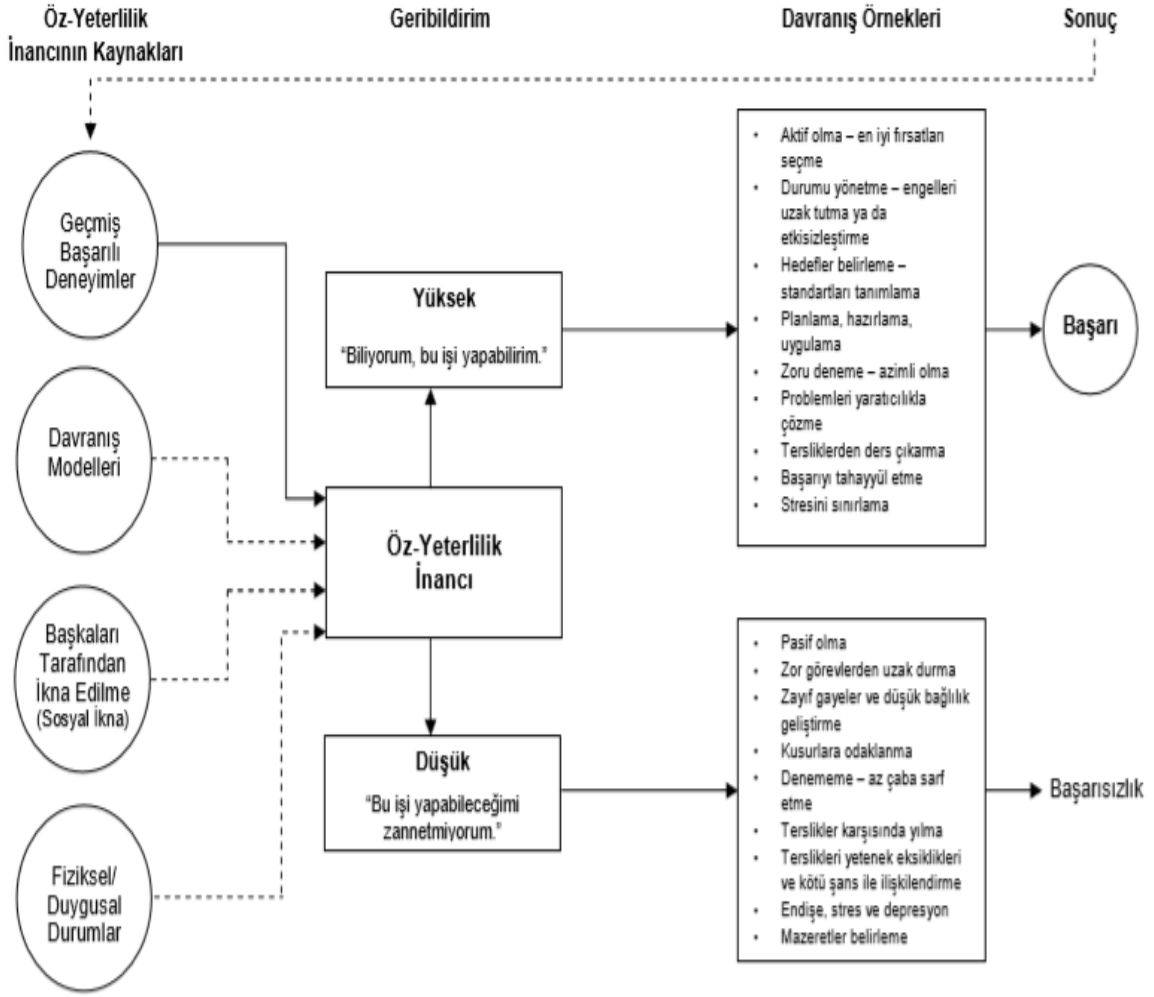
Öz-yeterlilik, bireylerin ileride karşılaşabileceği zor durumların üstesinden gelme konusunda ne kadar başarılı olabileceği konusunda kendi hakkındaki yargısı ve inancını ifade etmektedir (Yardımcı ve Başbakkal, 2010: 322). Başka bir deyişle öz yeterlilik, muhtemel durumları yönetebilmek için gereken eylem planlarının organize edilmesi ve yürütülmesi için kişinin kabiliyetlerine inanmasıdır (Bandura, 1995: 2).

Algılanan öz yeterlilik; bireylerin belirlenmiş olan performans türlerini elde edebilmek için gereken, eylem planlarının düzenlenmesi ve yürütülmesi için kendi yetenekleri

hususundaki yargılardır. Kişilerin belirlenen seviyelerde performans düzeylerini üretilmesine yönelik yaşamlarını etkileyen olayların üzerinde etki yapan yetenekleri konusundaki inançlardır (Bandura, 1994: 71). Ayrıca kazanımların meydana çıkarılabilmesi için gereken eylem planlarının organize edilmesi ve yürütülmesi için bireyin yeteneklerine karşı inancına işaret etmektedir (Bandura, 1994: 3).

Öz yeterlilik, kişinin belirli bir performansı gösterebilmesi için gereken etkinlikleri organize ederek, başarılı yapma kapasitesidir. Bandura'nın yaptığı tanımlarda yeteneklerden bahsettiği görülürken kelime olarak "capability" sözcüklerini kullanmıştır. Bunun "ability" şeklinde kullanılmaması mevcut yetenek düzeylerinin yerine potansiyel yetenek düzeylerinin kastedilmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Durmaz ve Ören, 2017: 111).

Öz yeterlilik algısı yüksek olanlar; görev ihtiyaçlarını ve sorunların subjektif ya da tehdit şeklinde kontrol edilemeyen olaylar olarak yorumlanmasının yanında, fırsat olarak görülmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda öz yeterlilik algı düzeylerinin artması; kişilerin stresli olaylar ile yüzleşebilmesini sağlama konusunda da etkin olduğu gibi, çabalamadaki etkinlik düzeylerini de arttırabilmektedir (Aksoy ve Diken, 2009: 711; Pekmezci, 2010). Aşağıdaki şekilde öz-yeterlilik inancı mekanizması verilmiştir.



Şekil 1. Öz-Yeterlilik İnancı Mekanizması

Kaynak: Kreitner, 2001: 143

Şekil 1’de de görüldüğü gibi bireyin geçmiş deneyimleriyle öz-yeterlilik inançlarının arasında önemli ve başka kaynaklara nazaran daha etkin bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi diğer öz-yeterlilik inancı kaynaklarından daha farklı olarak düz bir çizgiyle gösterilmiştir. Bununla birlikte sonuçta kazanılan başarı veya başarısızlık şeklinde geri bildirim olarak geçmiş tecrübelerle kaynak teşkil etmektedir. Bu açıdan öz-yeterlilik inancı kavramı, sonuçları etkileyen ve ortaya çıkan sonuçlardan etkilenen dinamik yapıya sahip bir kavramdır.

Öz yeterlilik çeşitli disiplinlerde ve ortamlarda test edilmiştir ve farklı alanlardan bulgular ile desteklenmiştir. Öz yeterlilik fobiler; girişkenlik, depresyon, sigara içme davranışları, atletik ve sağlık performansı gibi birçok klinik sorunların odak noktasına

dönüştürmüştür (İsrael, 2007: 37). Bu bağlamda birçok kavramla beraber incelenmiştir ve kavramların üzerindeki etkisi de araştırmaların konusu olmuştur.

Özetle öz-yeterlilik inancı, bireylerin seçimlerini, hedef ve amaçlarını ve hangi hareketlerini sergileyeceklerini, ne denli çaba sarf edeceklerini, engellere karşı ne denli direneceklerini, olumsuz durumlar ile karşılaştıklarında kendilerini ne kadar süre içinde toparlayabileceklerini, stres ve kaygı miktarlarını, sonuç olarak nihai başarılarının etkilendiği bir faktör olarak ifade edilmektedir (Türkmen, 2009: 25).

4.2. Öz Yeterlilik Kaynakları

Öz-yeterlilik inancı temelde dört kaynak çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Bunları; temel belirleyici faktör olan geçmişte gerçekleştirilen başarılı tecrübeler, başkalarının başarılarını gözleme ve karşılaştırma yöntemiyle elde edilen gözleme dayalı tecrübeler, sözel ikna ve benzeri sosyal etkileşimlerle kişilerin yeteneklilikleri konusunda temel yargılarını oluşturan duygusal ve fizyolojik durumlardır. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

4.2.1. Deneyimler (Ustalık Tecrübesi)

Öz yeterlilik algısında, ustalık tecrübesi şeklinde de isimlendirilen, bireylerin gereken davranışları sergileyebilmesi konusunda etkin olan, başarısız ve başarılı “kişisel geçmiş deneyimler en önemli kaynaklardır. Başarılı tecrübeler öz yeterlilik algısını güçlendirdiği görülürken, özellikle de üst üste gelen başarısızlık deneyimlerinin de öz yeterlilik inancını zayıflattığı görülmektedir (Karademir, 2010: 2036).

Ustalık tecrübesinin öz-yeterlilik inancının en etkin kaynağı olarak görmek mümkündür (Öztürk, 2008: 15). Ustalık tecrübelerinin en etkin öz-yeterlilik bilgi kaynağı olması doğrudan bireysel tecrübelerle dayanması ve başarımın sıklıkla kişinin kendi beceri ve çabalarına atfedilmesi olabileceğini düşünmek mümkündür. Ustalık tecrübelerinin diğer modellerden daha güçlü olduğunu ve daha genel yeterlilik inançları ürettiğini söylemek mümkündür (Bandura, 1998: 53- 54).

Bireylerin geçmişe ait tecrübelerinin öz yeterlilik algılarının değiştirilmesi bazı etkenlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Baltacı, 2008):

- Kişinin bireysel yeterlilikleri ile ilgili kapasitesini daha önceden tespit edebilmesine,
- Kişinin harcadığı çaba miktarlarına,

- Kişinin görevin zorluk derecelerini algılayabilmesine,
- Kişinin dışarıdan alacağı yardımların miktarlarına,
- Kişinin üstlendiği görevleri yerine getirirken içerisinde bulunduğu şartlara,
- Kişinin geçici yaşadığı başarısız ve başarılı deneyimlere,
- Kişinin yaşadığı tecrübelerini hafızasında tutabilmesi ve gerektiği zaman başarılı deneyimleri yeniden oluşturabilmesine.

Kişiler bazı eylem ve görevleri yerine getirmektedirler. Bu eylem ve görevlerin sonuçlarını değerlendirmekte, değerlendirme sonuçlarından faydalanılarak bir sonraki eylem ve görevleri yerine getirebilme hususunda yeterlik inancı geliştirmektedirler ve geliştirdikleri inançlara uygun olarak davranmaktadırlar (Kurbanoglu, 2004: 145). Bandura, eğer bireyler sadece kolay başarılar elde etmişlerse başarısızlık durumlarında kolayca cesaretlerini kaybedebilirler. Kendisini hemen toparlayan, esnek ve iyileşen bir öz yeterlilik düşüncesini geliştirmek, kararlarından vazgeçmeyen bir çaba ile engelleri aşma tecrübesini gerektirmektedir (Bandura, 2009: 181).

4.2.2. Dolaylı Deneyimler

Öz yeterlilik algısındaki önemli bilgi kaynaklarından biri de, başkalarının başarılı deneyimlerinin gözlemlenerek olumlu, başarısız deneyimlerin gözlemlenerek olumsuz etkilerin olduğu dolaylı deneyimler veya başkalarının deneyimleridir. Bu kaynakta görülen en güçlü etkinin; gözlemci ile gözlemleyen arasında farklı özellikler bakımından benzerlik olması durumunda, sosyal karşılaştırma yöntemiyle gözlemci olan kişinin “o yapabiliyor ise ben de yapabilirim” şeklinde bir davranış geliştirmesidir. Gözlemci ile gözlenen arasındaki benzerliğin çok olması, öz yeterlilik algısının gücünü de artırmaktadır. Bunun yanında gözlenen bireylerin çaba göstermelerinin karşısında başarısızlıklarına tanıklık etme durumu kişinin öz yeterlilik inancını zayıflatabilmektedir. Kişinin gözlemde bulunduğu kişinin kendinden farklı olduğunu düşünmesi durumunda, gözlenen kişinin başarısız ve başarılı tecrübelerini bireylerin üzerindeki etkilerinin fazla olmayabileceğini de belirtmek gerekir (Basım vd., 2009; Yıldırım ve İlhan, 2010: 305; Uğur, 2010).

Çeşitli özellikler bakımından kendilerine benzeyen kişilerin başarılarını görme, bireyde ben de yapabilirim ve/veya başarabilirim duygusunun yaratılarak başarılı olabilecekleri inancı gelişebilirken, kişinin çabalarının karşısında başarısızlığa uğradığını görme, kendi başarı kapasitesi hususunda şüpheye düşme dolayısıyla da öz yeterlilikleri ve çabalarının zayıflamasına sebep olabilmektedir (Kurbanoglu, 2004: 140).

4.2.3. Sözel İkna

Bireylerin başaracağı veya başaramayacağı konusundaki teşvikler, öğütler ve nasihatler farklı derecede öz-yeterlilik inancını etkilemesi söz konusudur (Akar, 2008: 186). Burada sözel iknanın başarı için yeterli ölçüde zor denemelere imkan sağlayarak özyeterliliği arttırmakta, bireysel yeterlik duygusu ve becerilerinin gelişimini desteklemektedir. Kişilere hedeflerine ulaşabilmeleri için gereken yeteneklere sahip oldukları hususunda telkinlerde bulunmak etkili ve önemlidir. Diğer bir ifadeyle kişilerin gerçekleştireceği faaliyetlerle ilgili çevreden alınacak yapıcı eleştirilerle bu bakımdan çevreden gelen sözlü desteklerin öz yeterlilik inancını artıracığı ve böylece bireyin daha fazla gayret göstereceğini söylemek mümkündür. Öz yeterlilik inancının oluşumunda ikna eden kişilerin güvenilir olması ve ikna ettiği konuda sahip olduğu bilgisinin ikna sürecini etkilediği için ikna eden kişinin önemi büyüktür (Baltacı, 2008: 30).

Sözel ikna, bireyin çevresinde bulunan bireyler tarafından nelerde başarılı olabileceği konusunda telkin yöntemiyle öz yeterlilik inancı oluşturulmaktadır. Çevresel desteğin artması bireyde olumlu etkiler oluşturacaktır, kişinin yeteneklerini fark etmesi ya da yetenekli olabileceği konusunda ikna edilmesini sağlayacaktır.

Kişilerin öz-yeterlilik inancının toplumdaki diğer kişilerden aldıkları sosyal mesajların sonucunda oluşurup; geliştiğini, olumlu telkinin kişileri teşvik ettiği görülürken, olumsuz telkinin öz inancı zayıflattığı görülmüştür (Tarakçı, 2009: 28; Pajares, 2005: 348). Olumlu teşviklerin abartılı olması durumunda, birey kendini olduğundan daha iyi görebilecek ve doğru yargılamalarda bulunamayacağından daha çok risk alıp başarısızlık ihtimalini de artıracaktır. Diğer yandan teşviklerin olumsuz olması durumunda bireyin bir işe başlamada kararsız davranması ya da kolaylıkla pes etmesi söz konusu olacaktır. Bu sebeple bireylerin doğru öz-yeterlilik inançları geliştirmeleri için çevreden yapılacak olan teşviklerin gerçeği yansıtması önemlidir (Say, 2005: 20).

4.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum

Bireylerin yaşamış oldukları kaygı ya da stres düzeyleri yaşam döngüsünde karşılına çıkan zorlukların karşısında öz yeterlik algısını etkileyen önemli faktörlerdir. Psikolojik problemler yaşayan kişilerin bir işi başarma hususunda öz yeterlik inançlarının olumlu ruh haline sahip olan bireylere nazaran oldukça düşük olduğu görülmektedir (Coşkun, 2018: 11).

Olumlu ruh hali ve duygu, öz yeterlilik inancını güçlendirmekteyken, umutsuz ve olumsuz duygular da öz yeterlilik inancını azaltmaktadır. Stres ve heyecanı daha çok artmaktadır, sonuçta kişinin performansları üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır (Bandura, 2009: 180). Bir sınavdan önce kalp atış hızı artan bir öğrencinin, fizyolojik bu tepkinin aşırı sınav kaygısından kaynaklandığı, aşırı sınav stresi de sınav olunacak konuda yetersizlikten kaynaklandığı düşünüldüğünde, konuyla ilgili öz yeterlilik inancının düşmesi örnek olarak verilebilir. Bunun yanında öğrencinin aynı fizyolojik tepkiyi sınava yetişebilmek için koşmasına bağlaması durumunda öz yeterliliğinin etkilenmeyeceğini söylemek mümkündür (Kotaman, 2008: 115).

4.3. Öz Yeterlilik Boyutları

Öz yeterlilik boyutları başlama alt, yılmama ve sürdürme çabası (ısrar) olarak üçe ayrılmaktadır.

4.3.1. Başlama Alt Boyutu

Başlama alt boyutunun maddeleri aşağıda sıralanmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 305):

- Eğer bir iş karmaşık görünüyorsa birey onu denemeye bile girişmez.
- Birey zorluklarla yüz yüze olmaktan kaçınır.
- Birey, hayatta karşılaşacağı sorunlarla baş edebileceğini düşünmez.
- Birey, kendisine zor gelen yeni şeyleri öğrenmek istemez.
- Birey, belirlediği önemli hedeflere ulaşmada kendini başarılı görmez.
- Birey yeni bir şey deneme girişiminde ilk başta bir başarısızlık yaşarsa sonrasında devam etmez.
- Birey, ani gelen sorunlar ile başa çıkmayacağını düşünür.
- Birey, genellikle her işi yarım bırakır.
- Genellikle bireyler işe gerektiği zamanda başlayamazlar.

4.3.2. Yılmama Alt Boyutu

Yılmama alt boyutunun maddeleri aşağıda sıralanmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 305):

- Birey kendisine güvenir.
- Başarısızlık, bireyi kamçılayan bir unsur olur.
- Birey bir işi ilk seferde yapamazsa tekrardan dener.
- Birey bazen yeteneklerine güvenmeyebilir.

4.3.3. Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu

Sürdürme çabası (ısrar) alt boyutunun maddeleri aşağıda sıralanmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 305):

- Birey, hoşuna gitmeyen bir şey yapmak durumunda kaldığında onu bitirinceye kadar kendini zorlar.
- Birey, yapmaya karar verdiği işe hemen girişir.
- Birey, bir şeyi planlarken onu gerçekleştirebileceğinden emindir.

4.4. Öz Yeterliliğin Önemi

Yeterlilik inancının önemiyle ilgili bazı nedenlerin öne sürüldüğü görülmektedir. Bunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Dural, 2018: 27-28):

- Öz-yeterlilik inancının, gelecekteki planları, geçmişte yapılan ve bilişsel yetenek düzeylerinden daha iyi kapsadığı araştırmalar ile gösterilmesi,
- Öz-yeterliliğin yükselmesinin performansı da yükseltmesi ve en önemlisi, öz-yeterlilik becerisinin değiştirilebilmesi,
- Öz-yeterlilik inançlarının, çabaların üzerinde varlığını korumaktadır. Bireylerin iyi performanslar gösterebileceğine karşı olan inanç, eylemler için gayreti, sorunlar ile yüz yüze geldiğinde eylemin sürekliliği için oluşturulması gereken kararlılık ile sorunlara karşı ne denli hızlı toparlanacağını ortaya çıkardığının altını çizmektedir. Özet olarak, öz-yeterlilik inancının yükselmesi durumunda, kararlılık ve gayret de

yükselecektir. Başarısızlığın ardından toparlanma sürecinin de o denli hızlı olacağını söylemek mümkündür.

Öz yeterlilik insanların hissettiklerini, düşündüklerini ve davranışları konusundaki farklılıkları göstermektedir. Öz yeterliliği yüksek olan kişilerin kendileri için koyduğu hedefler de yüksek olmaktadır ve bu durumun üstüne gittikleri görülmektedir. Bir atılım yaptıklarında, yüksek öz yeterlilik sahibi olan kişiler daha çok çaba sarf etmektedirler ve öz yeterliliği düşük olanlara nazaran dayanıklı olmaktadırlar. Kişilerin öz yeterliliği ne denli yüksek olur ise, gelecek dönemde zorlu görevlerin karşısında özellikle meydan okumada daha istekli olmaktadırlar. Yüksek öz yeterlilik duygusunun, insanların, zorlu durumları seçmesi, çevrelerini keşfetmesi ya da yeni çevreler oluşturması gibi durumlara da yardımcı olmaktadır. Bu durum kişinin içindeki tüm taleplere cevap verebilmek için kendisine yetebilme inancını oluşturmasını sağlamaktadır. Bu da başarılı bir davranış kapsamında içsel öz niteliği ve ileriye dönük bakış açısının gelişimine yardım eder (Bandura, 2000: 213). Bu açıklamalardan hareketle öz yeterliliğinin bir insanın hayatında önemli olduğu net bir şekilde görülmektedir.

4.5. Öz Yeterliliğin Birey Üzerine Etkisi

Öz yeterlilik yargılarının literatürde üç temel ölçeğin üzerinden değerlendirildiği görülmektedir (Arseven, 2016: 67-68):

Öz yeterlilik düzeyi: Kişinin belirli bir işi yaptığı zaman karşılaştığını düşündüğü güçlüğü derecesini ifade etmektedir (zor, orta ve kolay gibi). Aşağıdaki sorulara cevap bulmaya çalışılmaktadır:

- Dersler ne kadar zor? Sınavlar zor mu kolay mı?

Öz yeterlilik gücü: Kişinin zor durumla karşılaştığında başarılı performans sergileme hususunda göstermiş olduğu inanç miktarını ifade etmektedir. Aşağıdaki sorulara cevap bulmaya çalışılmaktadır:

- İşyerlerinde üstün başarı göstereceğine ne kadar inanıyor? Başarı merdivenlerini tırmanabileceğine ne kadar inanıyor?

Öz yeterliliğin genellenebilirliği: Beklentilerin çeşitli durumlara ne derece genellenebileceğini göstermektedir. Aşağıdaki soruya cevap bulmaya çalışılmaktadır:

- Öğrendiklerimin işime yarayacağından ne derece eminim?

Öz yeterliliğin birey üzerindeki etkilerini aşağıdaki başlıklarda özetlemek mümkündür:

4.5.1.Bilişsel Sürece Etkisi

Öz yeterlik algısı, bilişsel süreçlerde bir anlamda anahtar güdüleyici bir rol üstlenmiştir (Çetin, 2008). Bandura'ya göre öz yeterlik algısı, insan davranışları ve davranış değişikliklerinin temelindeki belirleyicilerinden biridir. Bireylerin becerileri konusunda kendi inançlarının, yalnızca davranışlarını değil, düşünme süreçleri ile güdüsünü de etkilediğini görülmüştür (Erol ve Temizer, 2016: 712). Bu inanç bilişsel süreci birçok açıdan etkilemektedir. Çoğu insan davranışları, amaçlı bir şekilde önemli amaçları somutlaştıran öngörü tarafından düzenlenmektedir. Bireysel hedef belirleme konusunda kişilerin kendi yeteneklerini öz yeterlilik inançlarından etkilenip, öz yeterlilik inancını yüksek tutan bireylerin daha yüksek amaçlar belirlemesinde, öz yeterlilik inancı yetersiz bireylerinse hedeflerini belirleme konusunda güçlük çekmeleri ve bu hedeflerini gerçekleştirme aşamasında başarısız olmalarına sebep olmaktadır. Birçok eylem planı ilk başta düşünce olarak oluşturulmaktadır. İnsanların kendi yeterliliklerine dair inançlarını gerçekleştirecek eylemlerin senaryosunu oluşturarak tekrar deneyerek şekillendirmektedir (Bandura, 1993: 128).

Öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan insanların, bilişsel kaynakları zengin olan çevrelerini idare etme konusunda daha etkin oldukları görülmektedir. Bunun yanında bu insanların, performansları konusunda da olumlu olarak yönlendirebilen başarı senaryolarını düşünerek canlandırabilmektedirler. Kendi öz yeterliliği konusunda şüphelenen insanlar da, kötüye gitmesine neden olabilecek bazı şeyler üzerinde durup, performanslarını negatif olarak etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgulamaktadır (Bandura, 1993: 128). Kendilerinin yeterliliğinden şüphelenen insanlar değerlendirilirken, risklerin üzerinde durmaktan öte, peşinden gidilecek olanakların üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu kişiler hayatlarını şekillendirirken, ileriye yönelik bakış açılarını temel almaktadırlar (Bandura, 1999: 37).

4.5.2.Motivasyonel Sürece Etki

Öz yeterlilik inancının motivasyonun öz düzenlenmesi konusunda da anahtar rol oynamaktadır. Birçok insan motivasyonu bilişsel anlamda oluşturmaktadır. İnsanların sağduyuları aracılığıyla eylemlerine yön verdikleri ve kendilerini motive ettikleri görülmektedir. Neler yapabilecekleri ile ilgili inançlar edinmekte, ilerideki eylemlerin muhtemel sonuçlarını tahmin edebilmekte, değerli bir geleceğinin olabilmesi için hedefler

belirlemede ve hedeflere ulaşabilmek için plan yapmaktadırlar. Oluşturulan çeşitli teoriler çerçevesinde bilişsel motivasyonun üç çeşidi vardır. Bunları; “nedensel yüklemeler, sonuç beklentileri ve farkında olunan amaçlar”dır. Öz yeterlilik inancının bunların her birini ayrı ayrı etkilediğini de belirtmek gerekir (Uysal, 2016: 19).

Bir işle ilgili yeterlilik inancının kişilerin güdülenme düzeyiyle paralel olduğu görülmektedir. Bireyler hedeflerine ulaşabilmek için alıştırmalar yaparak motive olmaktadır. Davranışı sergileyen ve yapabileceğini kendine kanıtlayan kişinin öz yeterlilik algısının bu durumdan olumlu etkilenmesi söz konusudur. Bunun ardından öz-yeterlilik bireyler için davranışları başlatan, devamlılığı sağlayan ve güdülenmeyi ve performansın arttıran ve sergilenmesine yardımcı olan bir rol oynamaktadır (Koçer, 2014: 39).

Öz yeterlilik inancının nedensel nitelikleri etkilediğini de belirtmek gerekir. Kendisine saygısı olan insanların başarısızlıklarını kendi yetersizliklerine bağlaması etkin sonuçlara ulaşmayı sağlamaktayken, başarısızlıklarını zayıf olan yeteneklerine bağlaması da sonuç alma konusunda yetersiz olmasına sebep olmaktadır (Bussey ve Bandura, 1999: 680). Bu anlamda nedensel davranışların performansı, motivasyonu ve duygusal tepkileri ciddi oranda öz yeterlilik inancı aracılığıyla etkilemektedir (Bandura, 1994: 75). Motivasyonun kesin sonuçları ve bu sonuçlara değer verecek olan davranış beklentileri tarafından düzenlenmektedir. Ancak insanların eylemlerin muhtemel sonuçları konusundaki inançlarının yanında neler yapabilecekleriyle ilgili inançlara göre davranmaktadırlar. Sonuç beklentisinde motivasyonun üzerine etkisinin öz yeterlilik inancı tarafından yönetildiğini söylemek mümkündür. Öylece beklentilerin karşılanması karşısında duyulan öz yeterlilik inancının beklentilerin karşılanmasında motivasyonun güçlülüğünü de beraberinde getirir (Bandura, 1993: 129).

4.5.3. Duyuşsal Sürece Etkisi

Öz-yeterlilik algısı bireylerin duygusal süreçlerinden de etkilenmektedir. Kişilerin olaylara yönelik istenmeyen duygular hissetmeleri öz yeterlik gelişimlerini olumsuz olarak etkilerken olumlu duygular hissetmeleri öz yeterlilik algısını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Arseven, 2016: 67).

İnsanların kendi kapasitesine karşı inancı, tehdit eden ve zor durumlarda ne denli depresyon ve stres yaşayacağını ve motivasyon düzeylerini de etkilemektedir. Öz yeterlilik inancının, stres yaratabilen ve kaygı uyandırabilen etmenlerin kontrol altına alınmasında da

önemli bir rolü vardır. İnsan bunalımlarını tehdit eden düşünceler yöntemiyle bilişsel olarak yaratılmaktadır. Tehditleri kapsayan ve olumsuz durumların yönetilebileceğine ve üstesinden gelebileceğine inancı olan insanların daha az sıkıntılı ve endişeli olduğu görülmektedir. Yüksek anksiyetenin kontrol altına alınabildiğini düşünen insanların, devamlı başa çıkma eksikliklerinin üzerinde durdukları, çevrelerini birçok bakımdan tehlike dolu gördükleri, nadir olaylar konusunda endişeli oldukları ve muhtemel riskleri abarttıkları görülmektedir (Bandura, 1993: 130).

Yüksek öz yeterliliği olan insanlar tehdit unsuru olan çevreyi tehlikesiz durumlara dönüştürerek hareket etmekte ve stres ve anksiyeteyi böylelikle azalmaktadırlar. Güçlü öz yeterlilik duygusu olan cesur insanların, stres ve anksiyetesi artıran sorunlarla mücadele ettikleri, çevrelerindeki ile sevgi ve başarılarını paylaştıkları görülmektedir. Düşük yeterlilik duygusu olan insanların, tehdit şeklinde algıladıkları zor görevlerden kaçınmaktadırlar, istekleri düşük olmakta ve takip etmeyi seçtikleri amaçlara çok bağlı olmadıkları görülmektedir. Ayrıca baskı altında olduğu zaman başarılı olmanın yolunu aramak yerine, öz şüpheleri içerisinde kaybolmuşlardır. Zorluklarla karşılaştıklarında engellere, başarısızlığın negatif sonuçlarına ve kendi bireysel yetersizliklerine takılmaktadırlar. Başarısızlık, kendilerine karşı inançlarını kaybetmelerine neden olmakta ve engellerin karşısında hemen yılarlar veya vazgeçerler. Başarısızlıkların ardından yeterlilik duygularının yeniden iyileştirme konusunda yavaş davranırlar, kolaylıkla bunalıma ve stres girmektedirler (Uysal, 2016: 20).

4.5.4.Seçim Sürecine Etkisi

İnsanların kendi çevresini seçip; ortamını kurarak hayatları üzerindeki etkilerin bazılarını kullanabildikleri görülmektedir. Bireyler kısmi olarak çevrenin bir ürünü ve parçasıdır. Böylelikle öz yeterlilik inancının kişilerin seçmiş oldukları aktivite ve çevre çeşitlerini etkileyerek hayatlarına şekil vermelerini sağlanmaktadır. İnsanların başa çıkamayacağını düşündüğü aktivite ve durumdan kaçındıkları görülmektedir. Ancak kendi tecrübe ve yeteneklerini değerlendirip; zorlu aktivite ve seçilmiş durumları kolayca üstlenmektedirler. İnsanlar hayatlarını belirleyen seçimler yapmakta farklı ilgilerini, yeteneklerini ve sosyal ağlarını geliştirmektedirler. Kişinin tercihini etkileyen herhangi bir durum kişisel gelişimi de derinden etkilemektedir. Bunun sebebi de belirli değerlerin, yetenek ve ilginin sürmesi ve gelişebilmesi seçilmiş çevrenin etkisi ile mümkündür. Öz yeterlilik

inancının, kariyer seçimleri ve sürdürmesini etkileyip kişilerin gelişim yönünün belirlenmesinde derin etkisi vardır (Bandura, 1999: 160; Bandura, 1994: 78).

Tablo 5. Öz Yeterlilikleri Düşük Ve Yüksek Kişilerin Özellikleri

Yüksek Öz Yeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri	Düşük Öz Yeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri
<p>Zorluklarla karşılaştıkları ve kendi hayatlarını tehdit eden olaylardan uzak durmak yerine, olayların üstesinden gelecek şekilde, yeteneklerini kullanarak meydan okurlar. Kendilerine olan güvenleri yüksek olup karmaşık olaylarla baş edebilirler. Etkili bir bakış açısına sahiptirler. Sahip oldukları etkili bakış açısı onlara kişisel başarıyı getirir. Evde, okulda ve meslekte başarılı olurlar. Bu durum aynı zamanda iş stresini azaltır ve depresyona yol açabilecek duygusal hasarlara karşı savunma dirençlerini artırır. Öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler zorlayıcı amaçlar belirlerler ve amaçlara ulaşmak için çabalarlar ve kararlılıkla yol alırlar. Başarısızlıklar karşısında pes etmezler. Cesaret ve inançları gelişmiştir. Her türlü sorunu çözmeye uğraşırlar. Başarısızlığın sebebini yetersiz çaba ya da eksik bilgi ve beceriye bağlarlar. Bu durum sonraki hareketlerinde güven duygusunu kaybetmemelerine yol açar.</p>	<p>Kişisel tehdit olarak gördükleri zor görevleri almaktan çekinirler. Olaylar karşısında motivasyonlarını sağlayacak güçlü amaçları yoktur ve karar vermede güçlük çekerler. Bu nedenle olaylarla baş edemezler. Kişisel yetersizlikleri ve karşılaştıkları engelleri, yollarına devam etmemek için neden olarak öne sürerler. Devamlı olumsuz bakış açısı geliştirirler. İlk denemelerinde başarısız olduklarında ya da kendilerini zorlayan olumsuz koşullarda çaba göstermekten kaçınırlar ve hemen pes ederler. Yetersiz performansı eksik yetenek olarak gördükleri için moral çöküntüsünden kolaylıkla sıyrılamazlar. Umutsuzluk ve mutsuzluk içindedirler, çabucak stres altına ve depresyona girebilirler.</p>

Kaynak: Uysal, 2016: 23

Özetle öz yeterliliğin insan hayatının hemen hemen her yerinde çok önemli bir yeri vardır. Birey bir işe başlayacağında öncelikli olarak o işi başarıp başaramayacağını düşünmektedir. Bu düşünce ve davranışlarla birlikte performans da doğrudan etkilenmektedir. Bu nedenle bir işe başlayabilmek ve başarılı olarak devam ettirebilmesi için öncelikle o iş ile ilgili öz yeterlilik inancının yüksek olması gerekmektedir.

4.6. Öz Yeterlilik İnanç Türleri

Öz yeterlilik kavramı, Bandura tarafından ortaya ilk atıldığında, verilen belli bir iş, faaliyet, görev ya da alanı ilgilendirdiği görülen “duruma özel bireysel yeteneklerle ilgili inanç ve algılar” şeklinde kavramlaştırılarak bugüne getirilmiştir (Gözüm ve Aksayan, 1999; Pekmezci, 2010; Işık, 2001). Bandura (1982:122) bireylerin genel öz yeterlilik algısının duruma özel öz yeterlilik algısına katkı sağladığını ifade etmektedir. Sherer et al. (1982)’nin herhangi bir alan, görev, iş ya da duruma özel olmayan bir genel öz yeterlilik ölçeği geliştirmiştir ve öz yeterlilik kavramının genel boyutu da önem kazanmıştır. Bu kapsamda öz yeterlilik inanç türleri iki başlıkta incelenmektedir (Uyanıker, 2014: 10-12):

4.6.1. Duruma Özel Öz Yeterlilik

Bandura (1997), öz yeterliliği, bireylerin belli davranışları sergileme ve öğrenme yeteneği olmaları konusunda bireysel inançları gösterdiğini ve duruma özel olduğunu belirtmiştir. Duruma özel öz yeterlilik, verilen bir görev, iş, faaliyet veya alanı etkileyen kişisel yeterlilik ile ilgili inanç ve algıları kapsar (Gözüm ve Aksayan, 1999). Ayrıca yetenekli olmaktan öte kişilerin kendi kaynaklarına güvenmesi anlamında da kullanılan öz yeterlilik, belirli aktivite alanlarında farklılıklar gösteren yetenek yargılamalarının ölçülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Aksoy ve Diken, 2009). Buna göre, Bandura’nın öz yeterlilik kavramının belli bir duruma özel olarak ele alınması gerektiğini savunduğunu belirtmektedir. Benzer olarak Pajares and Miller (1994) ile Pajares and Graham (1999) genel öz yeterlilikten öte özel bir alana ya da göreve yönelik öz yeterliliğin üzerinde yoğunlaşmanın uygun olduğunu ifade etmişlerdir (Çapri ve Kan, 2006).

Duruma özel öz yeterlilikle genel öz yeterliliğin birbirlerinden farklı yapıları vardır, ancak bireylerin genel öz yeterlilik algısının duruma özel beklentisine katkı sağlamaktadır (Gözüm ve Aksayan, 1999). Kişinin öz yeterlilik algı düzeyleri durum ve davranışlara göre değişkenlik gösterebilir. Hysong ve Quinones (1997), Stajkovic ve Luthans (1998) ile Judge ve Bono (2001) tarafından yapıldığı çalışmalarda; duruma özel öz yeterliliğin iş performansı ile ilişkili olduğunu görülmektedir. Buna göre, verilen bir görev, iş, faaliyet ya da alanlarla ilgili

duruma özel öz yeterliliği yüksek olduğu görülen bireylerin iş performanslarının da yüksek olması beklenmektedir (Uyaniker, 2014: 11).

4.6.2. Genel Öz Yeterlilik

Bandura belli bir duruma özel şeklinde kavramlaştırdığı öz yeterliliği, Sherer vd. (1982) genel çerçevede değerlendirmişler; belli bir duruma (görev, iş, faaliyet) özel olmayan genel öz yeterlik ölçeğini geliştirmişlerdir. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'ni geliştirdiği görülen Sherer vd. (1982), genel öz yeterlilik algısının ölçülmesinde üç alanın üzerine odaklanmışlardır. Bunlar (Pekmezci, 2010);

- “Başlangıç davranışındaki isteklilik,
- Davranışın tamamlanmasına yönelik çabanın artırılmasındaki isteklilik,
- Zorluklarla (engellerle) mücadeledeki ısrarlı tutum.”

“Bireyin çeşitli durumlar altında sergilediği yeteneklerine ilişkin algısı” şeklinde tanımlanabilen genel öz yeterlilik; belli durumlara özel olmayan ve hayatın farklı alanlarında genelleştirme şeklinde kullanılabilen inanç düzeyini ifade etmektedir (Doğruöz, 2008; Işık, 2001). Buna karşın genel öz yeterliliği, duruma özel öz yeterlilikten geçmektedir. Duruma özel kazanılan öz yeterlilik algısının, bir alandan bir diğerine aktarılabilirdiği görülmüştür. Böylelikle genel bir öz yeterlilik algısının oluşturulması sağlanmaktadır (Pekmezci, 2010).

Çeşitli konularda edinilen öz yeterlilik algılarının bileşkesi olarak kabul edilen genel öz yeterlilik; duruma özel öz yeterliliğe nazaran geçici etkilerin karşısında daha dirençlidir. Öyle ki genel öz yeterliliğin önceliği; bazı görev alanlarında başarı ve başarısızlıkları da kapsayan geçmiş hayat deneyimlerinin birikimi olarak görülmektedir. Genel öz yeterliliğin, duruma özel öz yeterliliğin faaliyet alanında olan deneyimleri kapsadığı için bu iki öz yeterlilik çeşidinin hedef belirleme ve performansın üzerinde benzer etkileri oluşturduğu görülmektedir (Doğruöz, 2008).

Öz yeterlilik algısı, bu kuramı ilk defa ortaya atan Bandura (1995) tarafından “kişinin, kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar, öz yeterlilik algısının, birçok acıdan bireyin davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Öz yeterlilik inancının gelecekteki performansı, önceki performanstan ve genel bilişsel yetenek düzeyinden daha iyi yordadığı çeşitli araştırma bulgularıyla gösterilmiştir. Bandura (1977), yılan fobisi olan insanlar üzerinde yaptığı deneyler sonucunda, bu insanların öz yeterlilik algılarını kullanarak başarılı şekilde

performanslarını tahmin edebildiklerini ortaya koymuştur. Bandura (2000; 2002) yüksek öz yeterliliğe sahip insanların, eylemleri sonucunda güzel sonuçlar beklerlerken; öz yeterliliği düşük olanların, eylemlerinin başarısız olacağı beklentisi içerisinde olduklarını belirtmektedir. Kuramsal olarak öz yeterliliği yüksek bireylerin, gerek motivasyon seviyeleri itibariyle gerekse problem çözme yeterlilikleri açısından; öz yeterliliği düşük olanlardan daha nitelikli davranışlar sergileyecekleri düşünülebilir (Bandura 2000; 2002)

İş özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi konusunda konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanlar üzerinde araştırma yapan Todd ve Kent (2006) yardım etme, sportmenlik ve diğerkamılıkla tanımladıkları örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların öz yeterlikleri arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu; isteki otonomi, isin belirginliği ve iş rutinliği ile birlikte ele alındığında dahi öz yeterliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı yordama gücü bulunduğunu belirtmişlerdir(Todd ve Kent 2006).

4.7. Literatür İncelemesi

Ahearne (2000) yaptığı çalışmada, çalışanların öz yeterlilik algılarıyla vatandaşlık davranışlarından centilmenlik, yardım etme ve sivil erdem davranışlarının arasında aynı yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bogler ve Somech (2004) yeterlilikle vatandaşlık davranışlarının arasında güçlü ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Wat ve Shaffer (2005), öz yeterlilikle vatandaşlık davranışları boyutlarından centilmenlik ve vicdanlılık davranışlarının arasında aynı yönlü ilişkilerin olduğu belirtilmiştir.

Dussault (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışmıştır. Sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin kişisel öğretimle ilgili öz yeterliliklerinin vatandaşlık davranışlarından nezaket, diğerkamılık, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları ile genel öğretim öz yeterliliklerininse centilmenlik davranışıyla aynı yönlü ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Ay (2007) öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini incelenmiştir. Çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğretmenlerin öz-yeterlikleri arasındaki ilişki; örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öz-yeterlikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bunun

yanında Yücel ve Taşçı (2008)'nin çalışmasında öz yeterlilik algısının bütün örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığı saptanmıştır.

Sarıkaya (2018) çalışmasında, müzik öğretmeni adaylarının eğitim sürecini olumsuz yönde etkileyen performans kaygı düzeyleri incelenmiş ve bu kaygı düzeyleri, öğrencilerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkiler bakımından yorumlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrenciler arasında müzik performans kaygı düzeyleri ile mükemmeliyetçilik ve öz-yeterlik inançları bakımından anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin, öğrencileri performans kaygısına karşı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebileceği ve öz-yeterlik inancının yüksek olmasının müzik performans kaygılarını önlemede önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Türü

Bu çalışma nicel verilere dayalı tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde halen var olan bir durumu olduğu şekliyle değiştirmeden betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır.

5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma İstanbul ilinde yaşayan 18 yaş üzerinde çalışan bireylere online veri toplamaya aracı ile 15.01.2019/15.03.2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini; İstanbul ilinde yaşayan ve iş hayatında bulunan 18 yaş üzerinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerden oluşturmaktadır. Örneklem için evren sayısının bilinmemesi durumunda örneklem büyüklüğünü belirlemede kullanılan aşağıdaki tablo yardımıyla minimum 384 birey hedeflenmiştir ve çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmaya gönüllü olan 409 birey üzerinden yapılmıştır.

Tablo 6. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50

5.4.Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan bireylerin kendilerine yöneltilen sorulara samimi cevaplar verdikleri, örneklemin evreni temsil ettiği, katılımcı bireylerin sorulara cevap verecek yeterlilikte oldukları varsayımları altında yapılmıştır.

5.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırmanın sadece İstanbul ilinde çalışan bireyler üzerinde yapılması ve sektör ayrımının olmaması araştırmanın başlıca sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

5.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma doğrultusunda veri toplama aracı olarak online anket kullanılmıştır:

Birinci bölümde, katılımcı bireylerin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla yazar tarafından oluşturulmuş çoktan seçmeli 10 soru yer almaktadır.

İkinci bölümünde, “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” yer almaktadır. “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” Hewitt ve Flett (1991) tarafından yetişkinlerin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik hazırlanan ölçek, her birinde on beş madde bulunan "kendine yönelik (self-oriented) mükemmeliyetçilik", "diğerlerine yönelik (otheroriented) mükemmeliyetçilik" ve "toplum tarafından dayatılan (socially prescribed) mükemmeliyetçilik" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Maddeler yedili likert tipi bir ölçekle (1=kesinlikle katılıyorum, 7=kesinlikle katılmıyorum) puanlanmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu, kişinin kendisine yönelik yüksek standartları ve kendi davranışlarını eleştirel değerlendirmeyi ölçmektedir. Bu ölçek alt boyutlarından alınabilecek puanlar 15 ile 105 arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan ise 45 ile 305 arasında değişmekte ve yüksek puan mükemmeliyetçi kişilik özelliğine işaret etmektedir (Oral, 1999).

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ilk olarak Oral (1999) tarafından yapılmıştır. Oral yapmış olduğu çalışmasında, Faktör analizi sonucunda üç faktörün toplam varyansın % 37.5'ini açıkladığını tespit etmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için .91 "diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için .80 "toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için ise .73 olarak bulmuştur. Alt ölçeklerin madde toplam korelasyon katsayıları ise "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için, 20 ile .75 arasında, "diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için .22 ile .60 "toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik" alt ölçeği için .31 ile .52 arasında bulmuştur.

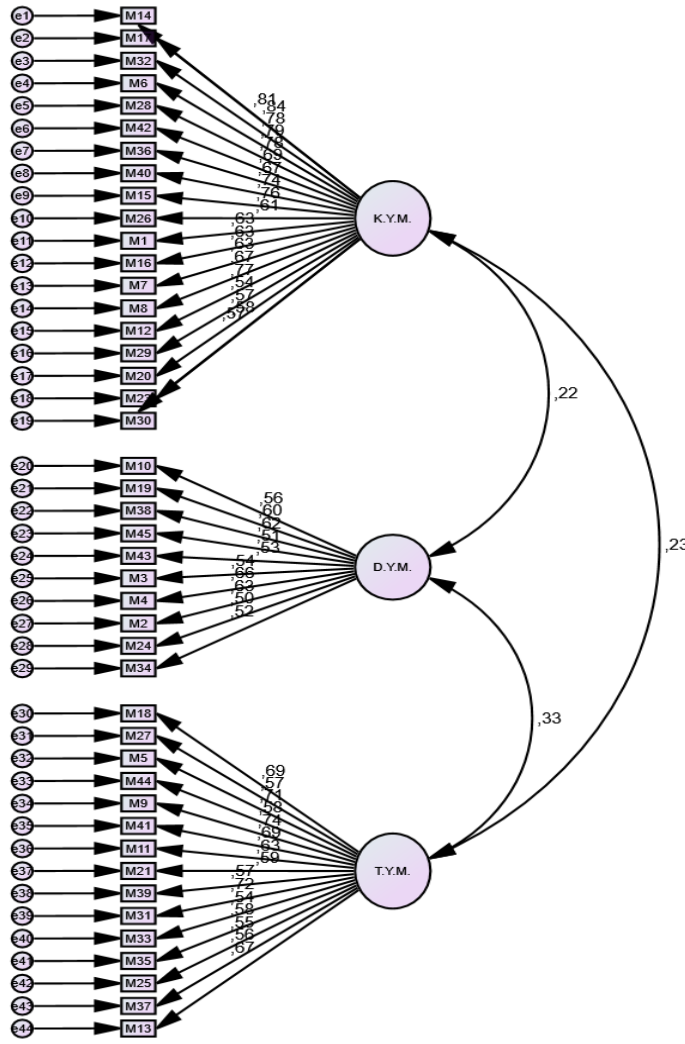
Daha sonra 2001 yılında Dinç tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında benzer sonuçlar elde edilmiştir (Akt. Büyükbayraktar, 2011)

Yapılan olan bu çalışmada Oral'ın (1999) yapmış olduğu çalışmasında elde etmiş olduğu ve geçerlilik ve güvenilirliğini test ettiği yapı kullanılacaktır. Yapılan bu çalışmada ayrıca toplanan veriden hareketle Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Mükemmeliyetçilik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmeliyetçilik Ölçeği Değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,699
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,962
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,936
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,975
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,942
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,955
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	0,951
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,072

Mükemmeliyetçilik Ölçeğinde katılımcılardan elde edilen veri setine uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda modelin uyum istatistikleri ve modifikasyon indeksi sonuçları verilmiştir. Uyum indeksleri, modelin veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğini göstermektedir. Tablo 1’de yer alan değerleri incelendiğinde, χ^2/sd (1,699), AGFI (0,962) (Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi), CFI (0,975) (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve RFI (0,955) değerlerinin mükemmel uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilirken, GFI (0,936) (Uyum İyiliği İndeksi), NFI (0,942) (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), IFI (0,951) (Artırmalı Uyum İndeksi) ve RMSEA (0,072)(Kestirim Hatası Kareler Ortalamasının Karekökü) değerlerinin kabul edilebilir uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği indeksleri sonucunda ortaya çıkan modelimizin geçerli olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2. Mükemmeliyetçilik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Üçüncü bölümde, Yıldırım ve İlhan (2014) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin yapıldığı “Öz Yeterlilik” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Özgün formunda 23 madde yer almaktadır. Ölçek Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. İlk formunda 14 dereceli olan ölçek yine Sherer ve arkadaşları tarafından 5’li likert derecesine çevrilmiştir. Özgün formu 2 faktörlü bir yapıdır. Birinci faktöre yüklenen maddeler özgül bir davranış alanına işaret etmediği için bu faktöre “Genel Özyeterlilik” başlığının uygun görüldüğü belirtilmiştir. Sosyal Özyeterlilik faktörü ise sosyal durumlardaki yeterlilik beklentilerini yansıtmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik analizinde Yıldırım ve İlhan (2014) yapmış oldukları çalışmada 3 faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Birinci faktörün özdeğeri 4,150, açıkladığı varyans %20,2, ikinci faktörün öz değeri 1,786, açıkladığı varyans %11,9 ve üçüncü faktörün özdeğeri 1,114 ve açıkladığı varyans %9,5 olarak bulmuşlardır. Bu faktörler

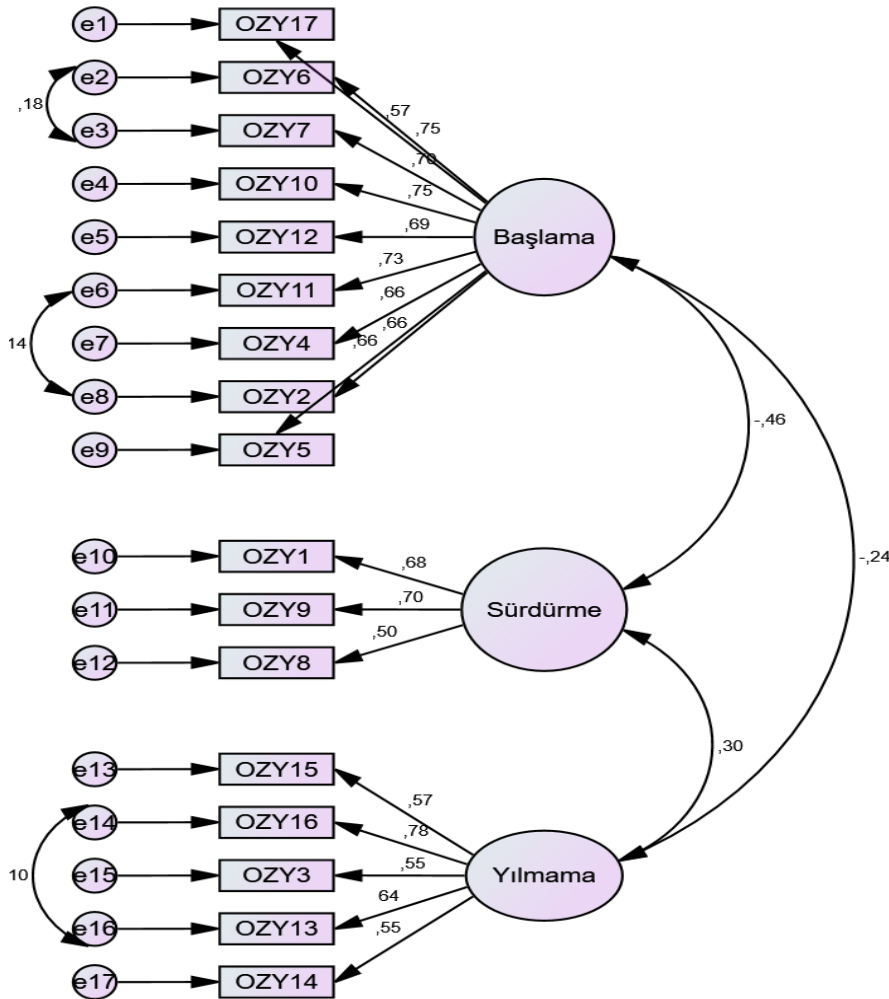
sırasıyla “Başlama”, (9 madde) “Yılmama” (5 madde) ve “Sürdürme Çabası-Israr” (3 madde) olarak adlandırmışlardır. Buna göre üç faktörlü yapı varyansın % 41,47’sini açıkladığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmada Yıldırım ve İlhan (2014) elde etmiş oldukları 17 maddelik ve 3 faktör yapısı kullanılmıştır.

Yapılan bu çalışmada ayrıca toplanan veriden hareketle Öz Yeterlilik Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Öz Yeterlilik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Öz Yeterlilik Ölçeği Değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,122
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,985
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,988
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,912
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,978
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,944
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	0,967
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,052

Öz Yeterlilik Ölçeğinde açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda modelin uyum istatistikleri ve modifikasyon indeksi sonuçları verilmiştir. Uyum indeksleri, modelin veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğini göstermektedir. Tablo 2 de yer alan değerleri incelediğimizde AGFI (0,985)(Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi), GFI (0,988) (Uyum İyiliği İndeksi), NFI (0,978)(Normlaştırılmış Uyum İndeksi) ve IFI(0,967) (Artırmalı Uyum İndeksi) değerlerinin mükemmel uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilirken, χ^2/sd (2,122), CFI (0,912)(Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), RFI(0,944) ve RMSEA (0,052)(Kestirim Hatası Kareler Ortalamasının Karekökü) değerlerinin kabul edilebilir uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği indeksleri sonucunda ortaya çıkan modelin geçerli olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3. Öz Yeterlilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Dördüncü bölümde ise “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ölçeği yer almaktadır. Ölçek özgün formu Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) Organ (1988) tarafından diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere 5 faktör (24 madde) ve tüm boyutların ortalamasından oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyinden oluşmaktadır. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik Analizi Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2014) tarafından yapılmış ve 3 ifade faktör yükü düşük olduğu için yapı dışında bırakılarak 21 madde ve özgün formda olduğu gibi 5 faktör yapısı ile elde edilmiştir. Ölçek 5’li likert yapısına sahip olup (1=Hiçbir zaman; 5=Her zaman) Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı (α) 0.88; boyutları ise diğergamlık 0.85, nezaket 0.82, sivil erdem 0.75, centilmenlik 0.82 ve vicdanlılık 0.76 olarak yazarlar tarafından tespit edilmiştir. Yapılacak olan bu çalışmada Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2014) tarafından oluşturulan 21 maddelik yapı kullanılmıştır.

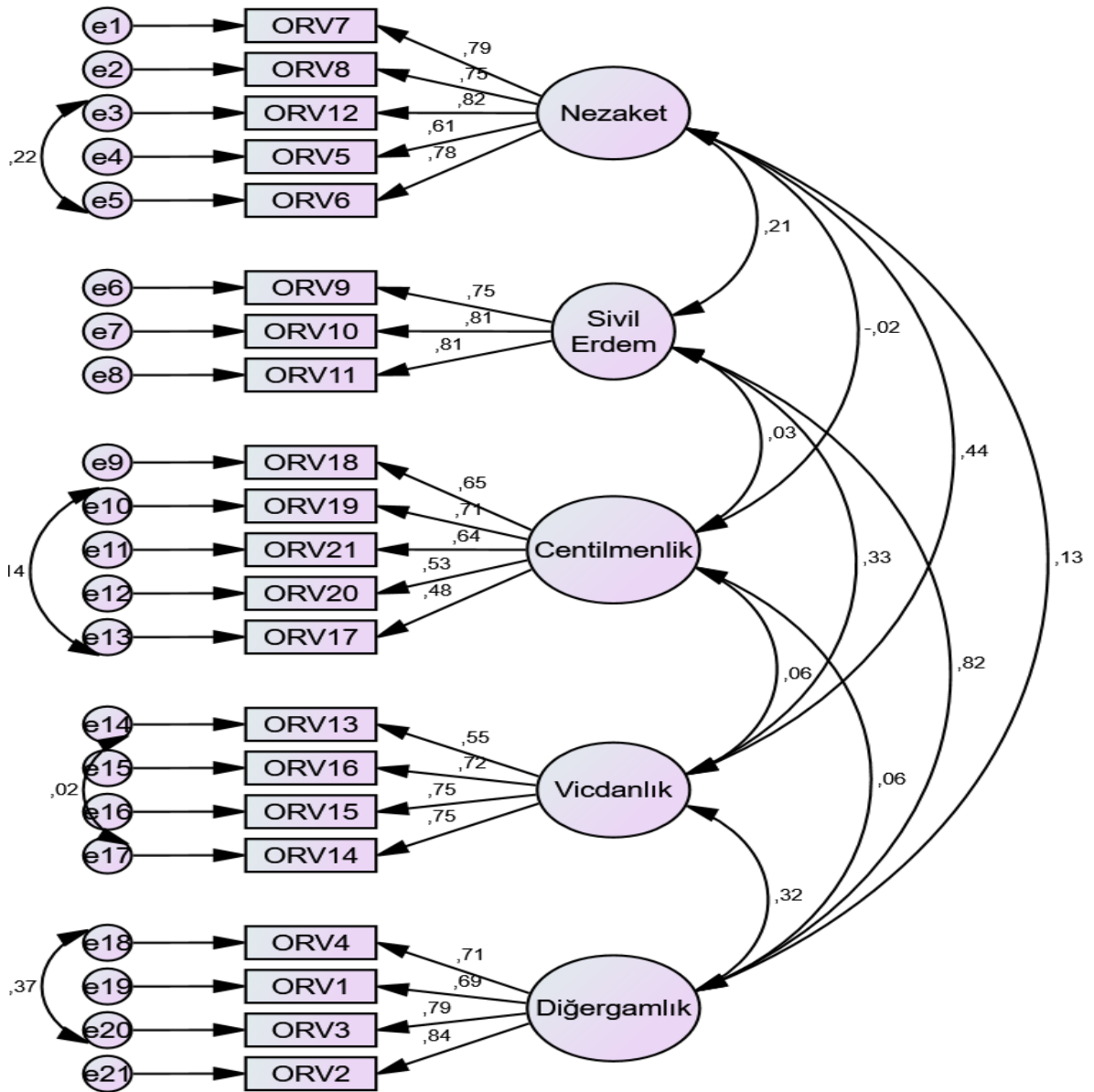
Yapılan bu çalışmada ayrıca toplanan veriden hareketle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,879
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,868
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,932
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,947
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,971
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,959
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	0,913
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,048

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda modelin uyum istatistikleri ve modifikasyon indeksi sonuçları verilmiştir. Uyum indeksleri, modelin veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğini

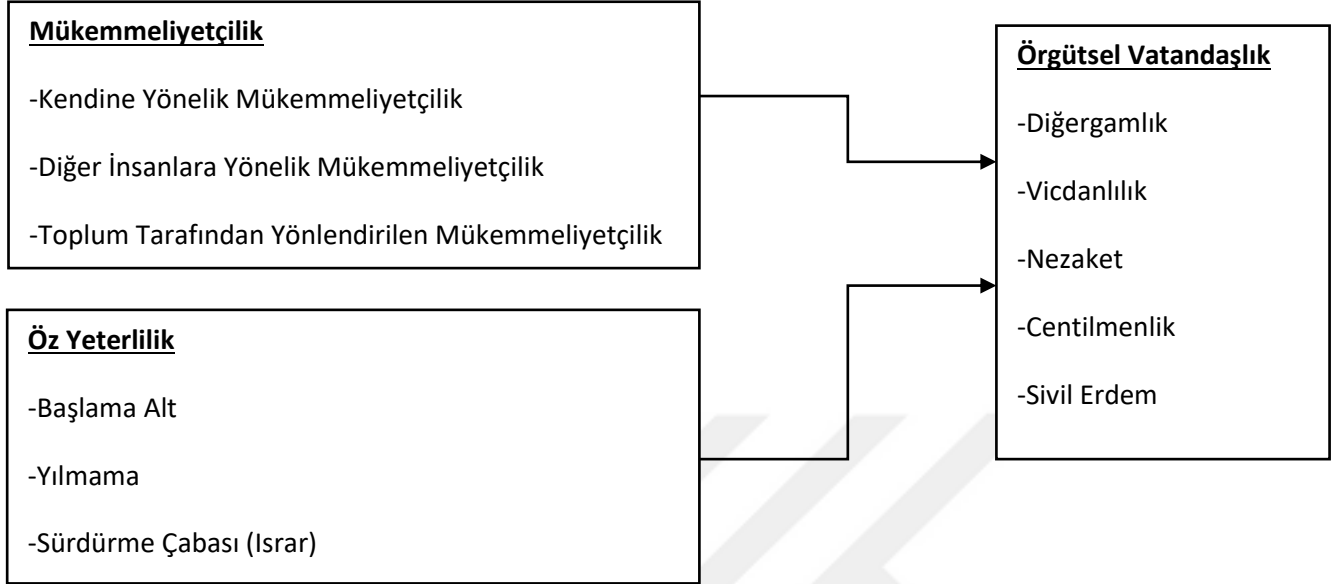
göstermektedir. Tablo 3 de yer alan değerleri incelediğimizde χ^2/sd (1,879), NFI (0,971) (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), RFI (0,959) ve RMSEA (0,047)(Kestirim Hatası Kareler Ortalamasının Karekökü) değerlerinin mükemmel uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilirken, AGFI (0,868)(Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi), GFI (0,932)(Uyum İyiliği İndeksi), CFI (0,947)(Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve IFI (0,913)(Artırmalı Uyum İndeksi) değerlerinin kabul edilebilir uyum ölçüt düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği indeksleri sonucunda ortaya çıkan modelimizin geçerli olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

5.7.Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu başlık altında araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler ve görsel sunumları yer almaktadır.



Şekil 5. Araştırma Modeli

Elde edilen araştırma modeli doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁= Mükemmeliyetçilik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi vardır.

H_{1a}= Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}= Diğer İnsanlara Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}= Toplum Tarafından Yöneltilen Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H₂= Öz yeterlilik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi vardır.

H_{2a}= Başlama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{2b}= Yılmama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{2c}= Sürdürme çabası (Israr) düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bulgular ve yorum başlığı altında araştırmaya katılan bireylerden elde edilen verilerden hareketle bireylerin demografik özellikleri ve araştırmanın temel hipotezlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

6.1. Demografik Bilgilere İlişkin Dağılım

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdelerini gösterir tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. Demografik Bilgilere İlişkin Dağılım

		<i>f</i>	%
Cinsiyeti	Kadın	214	52,32
	Erkek	195	47,68
Yaşınız	18- 25 yaş	91	22,25
	26- 33 yaş	140	34,23
	34-40 yaş	127	31,05
	41-49 yaş	44	10,76
	50+	7	1,71
Ailenizin Sosyo-Ekonomik Durum	Düşük	23	5,62
	Orta	335	81,91
	Yüksek	51	12,47
Aylık Geliriniz	1001 – 2000 TL	40	9,78
	2001-3000 TL	53	12,96
	3001-4000 TL	79	19,32
	4001 – 5000 TL	116	28,36
	5001 – 6000 TL	74	18,09
	6001 TL ve üzeri	47	11,49

Tablo 10’de katılımcı bireylere ilişkin demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcı bireylerin %52,32’sinin kadın olduğu ve %34,23’ünün 26-33 yaş aralığında olduğu tespit edilirken, katılımcı bireylerin %81,91’inin sosyo ekonomik durumunun orta düzeyde olduğu ve %28,36’sının aylık gelirinin 4001-5000 TL aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcı Bireylerin ve Ailelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

		N	%
Eğitim Durumu	İlkokul	6	1,47
	Ortaokul	32	7,82
	Lise	44	10,76
	Ön lisans	24	5,87
	Lisans	244	59,66
	Lisansüstü	59	14,43
Anneniziniz Eğitim Durumu	Okuryazar Değil	35	8,56
	İlkokul	112	27,38
	Ortaokul	142	34,72
	Lise	68	16,63
	Ön lisans	17	4,16
	Lisans (Üniversite)	30	7,33
	Yüksek Lisans ve üzeri	5	1,22
Babanızın Eğitim Durumu	Okuryazar Değil	6	1,47
	İlkokul	79	19,32
	Ortaokul	125	30,56
	Lise	101	24,69
	Ön lisans	23	5,62
	Lisans (Üniversite)	66	16,14
	Yüksek Lisans ve üzeri	9	2,20

Tablo 11’de katılımcı bireyler ile annelerinin ve babalarının eğitim durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcı bireylerin %59,66’sının lisans mezunu olduğu, %34,72’sinin annesinin ortaokul mezunu olduğu ve %30,56’sının da babasının ortaokul mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Katılımcı Bireylerin İş Hayatlarına Yönelik İfadelerin Dağılımı

		N	%
Şu Anki İşyerinizde Çalışma Süreniz	1-5 yıl	177	43,28
	6-10 yıl	134	32,76
	11-15 yıl	64	15,65
	16 yıl ve üzeri	34	8,31
Toplam Mesleki Kıdeminiz	1-5 yıl	116	28,36
	6-10 yıl	124	30,32
	11-15 yıl	115	28,12
	16 yıl ve üzeri	54	13,20
Çalıştığınız Kurumda Statünüz	Çalışan	235	57,46
	Alt düzey yönetici	76	18,58
	Orta düzey yönetici	78	19,07
	Üst düzey yönetici	20	4,89

Tablo 12’de katılımcı bireylerin iş hayatlarına yönelik ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcı bireylerin %43,28’sinin 1-5 yıl arasında şu anki iş yerinde çalışıyor olduğu, %30,32’sinin mesleki kıdeminin 6-10 yıl arasında olduğu ve %57,46’sının çalışan statüsünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. Çalışmadaki Ölçek Ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alfa	N
Mükemmeliyetçilik Ölçeği		
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik (KYM)	0,879	19
Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	0,752	10
Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik(TYM)	0,827	15
Öz Yeterlilik Ölçeği		
Başlama	0,858	9
Yılmama	0,712	5
Sürdürme Çabası (Israr)	0,657	3
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	0,867	21
Diğergamlık	0,844	4
Nezaket	0,854	5
Sivil Erdem	0,833	3
Centilmenlik	0,601	5
Vicdanlık	0,783	4

Cronbach's alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıdadır. (Özdamar, 1999)

- $0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirirdir.
- $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirirdir.

Tablo 13'de Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının, Öz yeterlilik alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin cronbach's alfa güvenilirlik analizleri verildi. Yapılan analiz sonucunda her bir alt boyut iç tutarlılık analizleri açısından sınırlara göre değerlendirildiğinde, Kendine yönelik mükemmeliyetçilik (0,879) , toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik (0,827), başlama (0,858), örgütsel vatandaşlık genel düzeyinin (0,867), Diğergamlık (0,844), Nezaket (0,854), Sivil Erdem(0,833)

düzeylerinin yüksek derece güvenilir olduğu tespit edilirken, Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (0,752), Yılmama (0,712), Sürdürme Çabası (Israr) (0,657), Centilmenlik (0,601) ve Vicdanlık (0,783) düzeylerinin de oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Çalışmadaki Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

	Çarpıklık	Basıklık
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik (KYM)	-0,485214743	-2,38606493
Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	2,871108743	1,057655717
Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik(TYM)	0,605743177	1,923880464
Başlama Alt Boyutu	0,813664809	0,170305633
Yılmama Alt Boyutu	0,953518424	0,575457483
Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu	4,256067784	4,005249502
Örgütsel Vatandaşlık Genel	-3,470217382	-0,20521932
Diğerkâmlık Alt Boyutu	-4,040996754	-0,70240938
Nezaket Alt Boyutu	-6,148760331	0,522821577
Sivil Erdem Alt Boyutu	-5,504132231	-0,25311203
Centilmenlik Alt Boyutu	3,867768595	1,892116183
Vicdanlık Alt Boyutu	-2,702479339	-1,67219917
Normal dağılım sergileyen düzeylerde	$-2 \leq \text{Çarpıklık} \leq 2$	$-2 \leq \text{Basıklık} \leq 2$

Tablo 14'araştırmadaki ölçeklerin ve alt boyutlarına ilişkin ne tür analizler kullanılması gerektiğini belirlemek amacıyla basıklık çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Normal dağılım sergileyen düzeylerde $-2 \leq \text{Çarpıklık} \leq 2$ $-2 \leq \text{Basıklık} \leq 2$ aralığında olması beklenir.

Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının, Öz yeterlilik alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ve alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediği tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Uygulanan analiz sonucunda Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik alt boyutunun, Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik alt boyutunun, Sürdürme Çabası (Israr) alt boyutunun, Örgütsel Vatandaşlık Genel düzeyinin, Diğerkâmlık alt boyutunun, Nezaket alt boyutunun, Sivil Erdem alt boyutunun, Centilmenlik alt boyutunun ve Vicdanlık alt boyutunun normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Normal dağılım sergilemeyen düzeylere parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik alt boyutunun, Başlama alt boyutunun ve Yılmama alt boyutunun normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle bu alt boyutlara ilişkin analizlerde parametrik testler uygulanmıştır.

Tablo 15. Mükemmeliyetçilik, Öz yeterlilik ve Örgütsel Vatandaş Davranışları Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	(n) Ort.+SS Med. (Min.-Maks.)
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik (KYM)	(n=409) 4,35±0,88 4,21- (2-6,26)
Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	(n=409) 3,84±0,81 3,8- (1,7-6,7)
Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik(TYM)	(n=409) 4,1±0,79 4,07- (1,79-6,5)
Başlama Alt Boyutu	(n=409) 2,53±0,71 2,56- (1-4,67)
Yılmama Alt Boyutu	(n=409) 4,16±0,93 4- (1,8-6,8)
Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu	(n=409) 3,85±0,95 3,67- (1-6,67)
Örgütsel Vatandaşlık Genel Düzeyi	(n=409) 3,56±0,53 3,62- (2,05-4,52)
Diğergamlık Alt Boyutu	(n=409) 3,92±0,78 4- (1,5-5)
Nezaket Alt Boyutu	(n=409) 4,06±0,77 4- (1,8-5)
Sivil Erdem Alt Bpyutu	(n=409) 3,98±0,83 4- (1,33-5)
Centilmenlik Alt Boyutu	(n=409) 2,29±0,71 2,2- (1-4,8)
Vicdanlık Alt Boyutu	(n=409) 3,86±0,74 4- (2-5)

Tablo 15’da Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının, Öz yeterlilik alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ve alt boyutlarının bazı tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Mükemmeliyetçilik ölçeğinde Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunun 4,35 ile en yüksek ortalama sahip olduğu tespit edilirken, 3,84 ortalama ile Diğer insanlara yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunun en düşük ortalama sahip olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ölçeğinde Yılmama alt boyutunun 4,16 ile en yüksek ortalama sahip olduğu tespit edilirken, 2,53 ortalama ile Başlama alt boyutunun en düşük ortalama sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi 3,56 ortalama sahip iken, Nezaket alt boyutunun 4,06 ile en yüksek ortalama sahip olduğu tespit edilirken, 2,29 ortalama ile centilmenlik alt boyutunun en düşük ortalama sahip olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Örgütsel Vatandaşlık Genel	Diğergamlık Alt Boyutu	Nezaket Alt Boyutu	Sivil Erdem Alt Boyutu	Centilmenlik Alt Boyutu	Vicdanlık Alt Boyutu	Başlama Alt Boyutu	Yılmama Alt Boyutu	Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu
Örgütsel Vatandaşlık Genel	rho	1,000	,830**	,835**	,824**	,178**	,799**	-,347**	,214**	0,009
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,858
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Diğergamlık Alt Boyutu	rho	,830**	1,000	,775**	,706**	-,106*	,627**	-,385**	,146**	0,008
	p	0,000		0,000	0,000	0,032	0,000	0,000	0,003	0,869
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Nezaket Alt Boyutu	rho	,835**	,775**	1,000	,724**	-,156**	,695**	-,462**	,203**	-0,015
	p	0,000	0,000		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,756
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Sivil Erdem Alt Boyutu	rho	,824**	,706**	,724**	1,000	-0,065	,683**	-,422**	,220**	-0,067
	p	0,000	0,000	0,000		0,192	0,000	0,000	0,000	0,178
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Centilmenlik Alt Boyutu	rho	,178**	-,106*	-,156**	-0,065	1,000	-0,052	,438**	-0,004	,184**
	p	0,000	0,032	0,002	0,192		0,297	0,000	0,943	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Vicdanlık Alt Boyutu	rho	,799**	,627**	,695**	,683**	-0,052	1,000	-,355**	,246**	0,019
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,297		0,000	0,000	0,697
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Başlama Alt Boyutu	rho	-,347**	-,385**	-,462**	-,422**	,438**	-,355**	1,000	0,015	,375**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,767	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Yılmama Alt Boyutu	rho	,214**	,146**	,203**	,220**	-0,004	,246**	0,015	1,000	,314**
	p	0,000	0,003	0,000	0,000	0,943	0,000	0,767		0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu	rho	0,009	0,008	-0,015	-0,067	,184**	0,019	,375**	,314**	1,000
	p	0,858	0,869	0,756	0,178	0,000	0,697	0,000	0,000	
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ve alt boyutları ve Öz yeterlilik alt boyutlarının arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile başlama ($\rho = -0,347$, $p = 0,000$) düzeyi

arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile yılmama ($\rho=0,214$, $p=0,000$) düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, örgütsel vatandaşlık genel düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, örgütsel vatandaşlık genel düzeyi de artmaktadır. Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) ($p=0,858$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Diğergamlık düzeyi ile başlama ($\rho=-0,385$, $p=0,000$) düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Diğergamlık düzeyi ile yılmama ($\rho=0,146$ $p=0,003$) düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Diğergamlık düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Diğergamlık düzeyi de artmaktadır. Diğergamlık düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) ($p=0,869$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Nezaket düzeyi ile başlama ($\rho=-0,462$, $p=0,000$) düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Nezaket düzeyi ile yılmama ($\rho=0,203$ $p=0,000$) düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Nezaket düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Nezaket düzeyi de artmaktadır. Nezaket düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) ($p=0,756$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sivil Erdem düzeyi ile başlama ($\rho=-0,422$, $p=0,000$) düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Sivil Erdem düzeyi ile yılmama ($\rho=0,220$ $p=0,000$) düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Sivil Erdem düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Sivil Erdem düzeyi de artmaktadır. Sivil Erdem düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) ($p=0,178$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Centilmenlik düzeyi ile başlama ($\rho=0,438$, $p=0,000$) ve sürdürme çabası (ısrar) ($\rho=0,184$ $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi ve sürdürme çabası (ısrar) düzeyi artarken, Centilmenlik düzeyi artmaktadır. Centilmenlik düzeyi ile yılmama ($p=0,943$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Vicdanlık düzeyi ile başlama ($\rho=-0,355$, $p=0,000$) düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Vicdanlık düzeyi ile yılmama ($\rho=0,246$ $p=0,000$) düzeyi

pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Vicdanlık düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Vicdanlık düzeyi de artmaktadır. Vicdanlık düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) ($p=0,697$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Mükemmeliyetçilik Düzeyleri Arasında İlişki

		Örgütsel Vatandaşlık Genel	Diğer İlgamlik Alt Boyutu	Nezak et Alt Boyutu	Sivil Erdem Alt Boyutu	Centilmenlik Alt Boyutu	Vicdanlık Alt Boyutu	Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik (KYM)	Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik (TYM)
Örgütsel Vatandaşlık Genel	rho	1,000	,830*	,835**	,824*	,178**	,799	,280	0,036	,229**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,462	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Diğer İlgamlik Alt Boyutu	rho	,830**	1,000	,775**	,706*	-,106**	,627**	,218**	0,029	,172**
	p	0,000		0,000	0,000	0,032	0,000	0,000	0,560	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Nezak et Alt Boyutu	rho	,835**	,775*	1,000	,724*	-,156**	,695**	,256**	0,031**	,137**
	p	0,000	0,000		0,000	0,002	0,000	0,000	0,536	0,005
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Sivil Erdem Alt Boyutu	rho	,824**	,706*	,724*	1,000	-0,065	,683**	,279**	-0,005	,204**
	p	0,000	0,000	0,000		0,192	0,000	0,000	0,915	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Centilmenlik Alt Boyutu	rho	,178**	-,106*	-,156**	-,0065	1,000	-0,052	-0,049	,150**	,128**
	p	0,000	0,032	0,002	0,192		0,297	0,326	0,002	0,009
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Vicdanlık Alt Boyutu	rho	,799**	,627*	,695**	,683*	-0,052	1,000	,303**	0,065	,212**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,297		0,000	0,193	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	rho	,280**	,218*	,256**	,279*	-0,049	,303**	1,000	,388**	,754**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,326	0,000		0,000	0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	rho	0,036	0,029	0,031	-,0005	,150	0,065	,388**	1,000	,508**
	p	0,462	0,560	0,536	0,915	0,002	0,193	0,000		0,000
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409
Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik (TYM)	rho	,229**	,172*	,137**	,204*	,128**	,212**	,754**	,508**	1,000
	p	0,000	0,000	0,005	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	
	N	409	409	409	409	409	409	409	409	409

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ve alt boyutları ve Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman Korelasyon analizi

yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Genel düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\rho=0,280$, $p=0,000$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,229$, $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi de artmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık genel düzeyi ile Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ($p=0,462$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Diğergamlık düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\rho=0,218$, $p=0,000$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,172$, $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Diğergamlık düzeyi de artmaktadır. Diğergamlık düzeyi ile Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ($p=0,560$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Nezaket düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\rho=0,256$, $p=0,000$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,137$, $p=0,005$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Nezaket düzeyi de artmaktadır. Nezaket düzeyi ile Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ($p=0,536$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sivil Erdem düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\rho=0,279$, $p=0,000$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,204$, $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Sivil Erdem düzeyi de artmaktadır. Sivil Erdem düzeyi ile Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ($p=0,915$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Centilmenlik düzeyi ile Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,150$, $p=0,002$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,128$, $p=0,009$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Centilmenlik düzeyi de artmaktadır. Centilmenlik düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($p=0,326$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Vicdanlık düzeyi ile Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\rho=0,303$, $p=0,000$) ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik ($\rho=0,212$, $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Vicdanlık düzeyi de artmaktadır. Vicdanlık düzeyi ile Diğer insanlara yönelik mükemmeliyetçilik ($p=0,193$) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Regresyon analizi yapmadan önce regresyon analizi varsayımları sınanmıştır.

Normal dağılmayan düzeylerin normal dağılım sergilemesini sağlamak amacıyla Log dönüşümü uygulanmış ve uygulanan dönüşümler sonrasında düzeylerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arası doğrusal ilişkinin tespiti için Linearty testi uygulanmış ve değişkenler arası doğrusal ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığını tespit etmek amacıyla VIF (Variance İnfation Factor) değeri ve Tolerans değeri hesaplanmıştır. VIF değerlerinin 10 dan yukarıda ve Tolerans değerlerinin 0-1 arasında 1'e yakın değerler aldığı tespit edilmiştir. B nedenle değişkenler arası çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir.

Hata terimleri arasında oto korelasyon olup olmadığı Durbin Watson testi ile test edilmiştir. DW değerlerinin 1-3 aralığında 2'ye yakın değerler aldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle Hata terimleri arasında oto korelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

6.2. Regresyon Analizi

Regresyon analizinde bağımlı değişken Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyi faktörlerin ortalaması alınarak tek skor olarak alınmış ve aşağıda yer alan hipotezler test edilmiştir.

H_1 = Mükemmeliyetçilik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi vardır.

H_{1a} = Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{1b} = Diğer İnsanlara Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{1c} = Toplum Tarafından Yöneltilen Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

Tablo 18. Örgütsel Davranış Genel Düzeyine Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standard ize edilmiş katsayılar	T	Sig.(p)	Modelle İlişkin Bilgiler		
	B	Std. Error	Beta(β)			R ²	F	P
Sabit	0,372	0,025		15,125	0,000	0,390	24,210	,000 ^b
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik (KYM)	0,328	0,055	0,446	5,936	0,000			
Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM)	-0,019	0,040	-0,026	-0,471	0,638			
Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik (TYM)	-0,005	0,007	-0,060	-0,734	0,463			
A. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Genel								

Bağımlı değişkenin örgütsel vatandaşlık genel düzeyi, bağımsız değişkenlerin Mükemmeliyetçilik alt boyutları olduğu çoklu regresyon analizinde Enter metodu kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişken olan Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta = 0,446$ $t = 5,936$, $p = 0,000$) düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde 0,446 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinde 1 birim arttığında örgütsel vatandaşlık genel düzeyinde %44,6'lık artış göstereceği tespit edilmiştir.

Bağımsız değişkenler olan Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik ($\beta = -0,026$ $t = -0,471$, $p = 0,638$) ve Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik ($\beta = -0,060$, $t = -0,734$, $p = 0,463$) düzeylerinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Test edilen basit doğrusal modele ilişkin sonuçlar incelendiğinde test etmiş olduğumuz modelinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=24,210$ $p=0,000$). Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyinde meydana gelen değişimin %39'u oluşturulan model tarafından açıklanmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda,

H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinin örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi olduğu söylenebilir.

H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri ise ret edilmiştir. Diğer bir ifade ile Diğer insanlara yönelik mükemmeliyetçilik düzeyi ve toplum tarafından yöneltilen mükemmeliyetçilik düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

H_2 = Öz yeterlilik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi vardır.

H_{2a} = Başlama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{2b} = Yılmama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

H_{2c} = Sürdürme çabası (Israr) düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.

Tablo 19. Örgütsel Davranış Genel Düzeyine Öz Yeterlilik Alt Boyutlarının Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	T	Sig.(p)	Modele İlişkin Bilgiler		
	B	Std. Error	Beta(β)			R ²	F	P
Sabit	0,522	0,019		27,313	0,000	0,428	30,262	0,000
Başlama Alt Boyutu	-0,035	0,005	-0,363	-7,457	0,000			
Yılmama Alt Boyutu	0,019	0,004	0,253	5,289	0,000			
Sürdürme Çabası (Israr) Alt Boyutu	0,062	0,031	0,104	2,000	0,046			
A. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Genel								

H₂= Öz yeterlilik boyutlarının Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi vardır.

Bağımlı değişkenin örgütsel vatandaşlık genel düzeyi, bağımsız değişkenlerin Öz yeterlilik alt boyutları olduğu çoklu regresyon analizinde Enter metodu kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişken olan Başlama ($\beta = -0,363$ t=-7,457, p=0,000) düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde 0,363 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başlama düzeyinde 1 birim arttığında örgütsel vatandaşlık genel düzeyinde %36,3'lük azalış göstereceği tespit edilmiştir. Bir diğer bağımsız değişkenler olan Yılmama ($\beta = 0,253$ t=5,289, p=0,000) ve Sürdürme ($\beta = 0,104$ t=2,000, p=0,046) düzeylerinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde sırasıyla 0,253 ve 0,104 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Yılmama düzeyinde 1 birim arttığında örgütsel vatandaşlık genel düzeyinde %28,7'lik artış göstereceği tespit edilirken, Sürdürme düzeyinde 1 birim arttığında örgütsel vatandaşlık genel düzeyinde %10,4'lük artış göstereceği tespit edilmiştir.

Test edilen basit doğrusal modele ilişkin sonuçlar incelendiğinde test edilen modelin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=30,262$ $p=0,000$). Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %42,8'i oluşturulan model tarafından açıklanmaktadır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde,

H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile Öz yeterlilik alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar toplu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 20. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

		Ret/Kabul*
H₁	Mükemmeliyetçilik boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisi vardır.	Kabul
H_{1a}	Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H_{1b}	Diğer İnsanlara Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Ret
H_{1c}	Toplum Tarafından Yöneltilen Mükemmeliyetçilik düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Ret
H₂	Özyeterlilik boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisi vardır.	Kabul
H_{2a}	Başlama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H_{2b}	Yılmama düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H_{2c}	Sürdürme çabası (İsrar) düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık düzeyi üzerinde etkisi vardır.	Kabul

Yukarıdaki tablo incelendiğinde H_{1b} ve H_{1c} hipotezlerinin ret edildiği, H_{1a} , H_{2a} , H_{2b} , ve H_{2c} hipotezlerinin ise kabul edildiği görülmektedir.

YEDİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

İş hayatında mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelendiği bu çalışma İstanbul ilinde yaşayan ve iş hayatında bulunan 18 yaş üzerinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerle yürütülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışları temelinde yardım etme davranışını kapsamayı, öz yeterlilik algısıyla vatandaşlık davranışlarının arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu düşündürmektedir. “Bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışı ile öz yeterlilik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?” Sosunun cevabı için yapılan analiz sonucunda; örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile yılmama düzeyi arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, örgütsel vatandaşlık genel düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, örgütsel vatandaşlık genel düzeyi de artmaktadır. Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan yola çıkarak öz yeterlilik algısının artması ile bireylerin daha fazla vatandaşlık davranışında bulunduğunu söylemek mümkündür.

Diğergamlık düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Diğergamlık düzeyi ile yılmama düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Diğergamlık düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Diğergamlık düzeyi de artmaktadır. Diğergamlık düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Nezaket düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Nezaket düzeyi ile yılmama düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Nezaket düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Nezaket düzeyi de artmaktadır. Nezaket düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sivil Erdem düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, sivil erdem düzeyi ile yılmama düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir

ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Sivil erdem düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Sivil Erdem düzeyi de artmaktadır. Sivil erdem düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Centilmenlik düzeyi ile başlama ve sürdürme çabası (ısrar) düzeyleri arasında pozitif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi ve sürdürme çabası (ısrar) düzeyi artarken, Centilmenlik düzeyi artmaktadır. Centilmenlik düzeyi ile yılmama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Vicdanlık düzeyi ile başlama düzeyi arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki tespit edilirken, Vicdanlık düzeyi ile yılmama düzeyi pozitif arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama düzeyi artarken, Vicdanlık düzeyi azalmaktadır. Yılmama düzeyi artarken, Vicdanlık düzeyi de artmaktadır. Vicdanlık düzeyi ile sürdürme çabası (ısrar) düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İş yaşamında öz yeterlilik ve mükemmeliyetçiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı için önemli olduğunun düşünülmesi üzerine yapılan bu çalışma, bireylerin özelliklerinin örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkisini gözler önüne sermiştir. Çalışan bireyin gönüllü olarak işe katılması öz yeterlilik ve mükemmeliyetçilik ile doğrudan ilişkilidir.

Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık ile öz yeterlilik düzeylerinin birbirlerini etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışanları, genel olarak kendilerini ne kadar örgüt vatandaşı olarak görüyorlarsa, olaylar karşısında yılmama durumları da o kadar artmaktadır. Bir birey kendini bir kuruma ait ya da o kurumun bir parçası olarak hissediyorsa, zorluklarla mücadele etmesi ve kurumun iyiliğini istemesi normal bir durumdur. Ancak başlama düzeyinde olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Başlama düzeyinin olumsuz düşüncelerinin çalışanları negatif yönde etkilemesi ve bu nedenle yılmaları normal bir durum olarak değerlendirilebilir.

Genel öz yeterliliğe benzer şekilde, başlama düzeyinde olan çalışanların diğergamlık eylemi içerisinde olmadığı sonucuna varılmıştır. Buradan da bahsi geçen çalışanların kendi çıkar ve iyiliklerini ön plana koydukları sonucuna varılabilir. Ancak kurumu benimseyen ve yılmaya karşı direnç gösteren çalışanların kendileri kadar başkalarının da çıkarlarını gözettileri sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde yılmayan çalışanların daha nazik olduğu sonucuna varılmıştır. Tüm bunları toplu olarak yorumlamak gerekirse, kurum içinde kendini örgütün bir vatandaşı olarak gören çalışanların zorluklar karşısında daha çok mücadele ettiğini, kendini düşündüğü kadar başka çalışma arkadaşlarını da düşündüğünü ve kurum içinde başkalarına nazik ve saygılı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bir çalışanın sivil erdem düzeyinin yüksek olması için zorluklarla mücadele edebilmesi gerekmektedir. Ancak umutlu ve beklentisi yüksek olan çalışanlar kurumun sosyal ve mesleki olarak tüm durumlarının arkasında olurlar. Ancak başlama boyutundan etkilenen çalışanların genel olarak işe bakışı olumsuz olacağı için, sivil erdem düzeylerinin yüksek olması beklenemez. Bundan farklı olarak centilmenlik ve başlama düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bunun nedeni başlama düzeyinde olan çalışanların sorunlardan kaçmak istemelerinden dolayı her türlü sorunu tolere etmeyi istemelerinden kaynaklanabilir. Başka bir ifade ile kurum içinde bazı çalışanlar nezaket düzeyinden dolayı centilmenlik düzeyinin artmasına neden olurken, bazı çalışanlar ise kaçındıkları için bu düzeyin artmasına neden olabilirler.

Başlama düzeyi içinde olan çalışan, kendi çıkarını gözeteceği için fazla vicdan muhasebesi yapmayacaktır. Ancak kurumu benimseyen ve yılmayan çalışanlar başkalarının da haklarını nemseyeceği için şirket içinde arkadaşlık ilişkileri kurmaya başlamış olabilirler. Bu durum da kendilerine verilen minimum görevin çok ötesine geçmelerine neden olabilir.

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarıyla öz yeterlilik arasındaki güçlü ilişkilerin olduğunu söylemek mümkündür. z yeterlilik kişilik özelliğinin bütün boyutlarının anlamlı ve aynı yönlü olarak açıkladığını belirtmek gerekir. z yeterlilikle ilgili alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında kişilerin yeterlilikleri arttıa, yardım etme davranışlarına olan isteklerinin de artmakta olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçi bir kişinin özellikleri de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Yapılan bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık genel düzeyi ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, rgtsel Vatandaşlık genel düzeyi de artmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Genel Düzeyi ile Diğer İnanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik Düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Alan yazına bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışına mükemmeliyetçilik boyutlarının yapıldığı araştırma sayısının kısıtlı olması bu konuda karşılaştırma yapmayı engellemektedir. Bu çalışmanın bu anlamda spesifik olduğunu söylemek doğru olacaktır. “alışmada örgütsel vatandaşlık davranışına Mükemmeliyetçilik boyutlarının etkisi var mıdır?” sorunun cevabı için yapılan analiz sonucunda bağımsız değişken olan Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel

düzeyi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler olan Diğer İnsanlara Yönelen Mükemmeliyetçilik ve Toplum Tarafından Yönlendirilen Mükemmeliyetçilik düzeylerinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık genel düzeyi yüksek olan bir çalışanın başkalarının hakkını gözetme, kibar olma, her zaman mücadele etme gibi toplum tarafından ve normlarca kabul edilen davranışları yapmak istemesi onun kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından yönlendirilen bir mükemmeliyetçilik algısı içerisinde olmasına bağlıdır. Bahsi geçen çalışanlar hata kabul etmeyen ve ulaşılmaması olanaksız standartlar belirleyerek kurum içinde çok başarılı olup toplum takdirini görmek isteyebilirler.

Bu çerçevede yapılan bu çalışmada diğergamlık düzeyiyle kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve Toplum tarafından yönlendirilen mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken, Diğergamlık düzeyi de artmaktadır. Diğergamlık düzeyi ile diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bağımsız değişken olan Başlama düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bağımsız değişkenler olan Yılmama ve Sürdürme düzeylerinin bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık genel düzeyi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

7.2. Öneriler

Mükemmeliyetçilik, öz yeterlilik ve örgütsel vatandaşlık konuları iş hayatında ayrı ayrı değerlendirildiğinde her birinin ne denli önemli olduğu görülmektedir. Bu araştırma kapsamında geliştirilen öneriler aşağıdaki gibidir;

- Mükemmeliyetçilik doğasında olumlu ve olumsuz olarak iki farklı boyutu barındırmaktadır. İş hayatında özellikle olumlu mükemmeliyetçiliğin hem kişisel hem kurumsal anlamda faydalıdır. Olumlu mükemmeliyetçilikte bireylerin gerçekçi amaçlar belirlediği, amaçlarına ulaşabilmek için yüksek çaba gösterdiği gözlemlenmektedir. Başarısızlık durumlarında da amaçlarını değiştirmekte ve başa çıkma ve sosyal becerileri kullanarak amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu

anlamda olumsuz mükemmeliyetçi özelliklere sahip olan kişilerin bu durumu olumluya dönüştürmeleri önerilmektedir. Bu olumluya dönüştürme için kurumların çeşitli politikalar izlemesi gerekmektedir. Örneğin, kurumların insan kaynakları bölümü niçin başarısız olduğunu inceleyip, olumsuz mükemmeliyetçi çalışanların olumlu olabilmesi için çeşitli eğitimler, organizasyonlar vb. düzenleyebilir.

- Mükemmeliyetçilik ve öz yeterlilik alanı ile örgütsel vatandaşlık davranış ve kurum yararı incelemeleri literatürde fazla bulunmamaktadır. Bu nedenle farklı evren ve örneklerle, pek çok farklı kurum, kuşaklar ya da lokasyonda yapılacak çalışmalar literatürün çeşitlenmesini sağlayacaktır. Böylece de kurumlar başarılarını artırmanın yollarına daha rahat ulaşacaklardır.
- Araştırma kapsamında değerlendirilen bir diğer konu da öz yeterliliktir. Yüksek öz-yeterliliği olan insanların, eylemleri neticesinde güzel sonuçlar bekledikleri görülürken; öz yeterliliği düşük kimselerin, eylemlerinin başarısız olacağı düşüncesinde oldukları görülmektedir. Kuramsal anlamda öz yeterliliği yüksek kimselerin, gerek motivasyon seviyeleri olarak gerekse sorun çözme yeterlilikleri bakımından öz yeterliliği düşük kimselerden daha nitelikli davranışlar sergileyeceklerini söylemek mümkündür. Bu anlamda çalışanların öz yeterliliklerinin yükseltilmesi konusunda kurumların sorumluluk almaları önerilmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışının, hem kurumlar hem çalışanlar açısından önemli olduğu görülmektedir. Kurumlarda sergilenen davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında nitelendirildiği ve bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranış çeşitlerinin bilinmesi önerilmektedir.
- Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel vatandaşlık konusunun farklı değişkenlerle ve farklı evren örneklerle kullanılarak araştırıldığı görülmektedir. Ancak mükemmeliyetçilik, öz yeterlilik konularıyla bir arada çalışılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu anlamda bu tarz çalışmalara yoğunlaşılması hem çalışanlar, hem kurumlar için hem de akademik olarak yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Adler, A. (2017). *İnsanı tanıma sanatı* (K.Şipal, Çev.). İstanbul: Say Yay.
- Akar, C. (2008). Öz-yeterlik inancı ve ilk okuma yazmaya etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1/2, 185-198.
- Akbaş, T. T. (2001). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57-81.
- Aksayan, S. ve Gözüm S. (1998). Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz-etkililik (kendini etkileme) algısının önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(1), 35-42.
- Aksoy V. ve Diken İ. H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. *Elementary Education Online*, 8(3), 709-719.
- Aksoy, V. ve Diken, I.H. (2009). Annelerin ebeveynlik özyeterlik algıları ile gelişimi risk altında olan bebeklerin gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bir bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 59-68.
- Alim, E. (2018). *Ergenlerde mükemmeliyetçilik, öznel iyi oluş ve depresyon arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Altay, M. (2011). *Hastane çalışanlarının işyerindeki duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: özel sağlık kurumlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Altıntaş, E. (2015). *Özgüven kuramdan uygulamaya*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Aluç, A. (2013). *Kamu ve özel hastanelerde çalışan acil ve psikiyatri bölümündeki hemşirelerin mükemmeliyetçilik ve iş stresi algılarının çalışma bölümlerine göre değerlendirilmesi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11/19, 63-80.
- Aşkın, S., Ayan, M. ve Arslan, S. (2014). *Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma (Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği)*, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 393–415.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 11-26.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ayhan, İ. (2007). Psikanalitik yaklaşım: bilinçaltından notlar. Psikoloji köşesi, *Tubitak Bilim ve Teknik Dergisi*, 472, 1-6.
- Baltacı H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgisayar tutumları ile öz- yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Baltacı, H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgisayar tutumları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. In J. G. Adair, D. Belanger, and K. L. Dion (Eds.), *Advances in psychological science: Vol. 1. Personal, Social and Cultural Aspects* (pp. 51–71). Hove, UK: Psychology Press.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and Organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior* (2nd Ed.), New York: Wiley.
- Bandura, A. (1993). Perceived self- efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117- 148.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy, inramachaudran*. In A. Bandura (Ed.), *The Encyclopedia Of Human Behavior*, New York: AcademicPress.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Enclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.

- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. self-efficacy in changing societies*. A. Bandura (Ed.), New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changingsocieties*, New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin and O. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2000). *Self efficacy*. In A E. Kazdin, (Ed.), *Encyclopedia of Psychology Vol. 7*, New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and Organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*. (2nd Ed.), New York: Wiley.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek H. ve Tokat A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-139.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2006b). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16, 159–168.
- Baş, A. U. (2010). Uyumlu-uyumsuz mükemmeliyetçilik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 128-138.
- Beauregard, T. A. (2012) Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*, 41(5), 590-608.
- Beck, J. S. (2001). *Bilişsel terapi temel ilkeler ve ötesi*. (N.H. Şahin Çev.), Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ.D.E. Sarıoğlu Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bussey, K. ve Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.

- Büyükarıslan, B. A. (2016). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve whistleblowing ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. Aytemiz (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bogler, R. and Somech, A., (2004), Influence of Teacher Empowerment on Teacher's Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, (20), 277-289.
- Chompookum, D. and Derr, C. (2004), The effects of internal career orientations on organizational citizenship behavior in Thailand, *Career Development International*, 9(4), 406-423.
- Cohen, A. and Vigoda, E. (2000), Do good citizen make good organizational citizens? an empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
- Corsini, J. R. and Wedding, D. (2012). *Modern psikoterapiler*. İstanbul: Kaknüs Yayınevi.
- Coşkun, A. B. (2018). *Ergenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile öz bakım gücü arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 193-209.
- Çapri, B. ve Kan, A. (2006). Öğretmen kişilerarası öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48-61.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider - üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. *KOSBED*, 28, 35 – 58.
- Çetin, B. (2008). Marmara Üniversitesi sınıf öğretmeni adaylarının bilgisayarla ilgili özyeterlik algılarının incelenmesi. *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 101-114.

- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Ankara.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237- 278.
- Demirci, U. (2018). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine eğitimin etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1).
- Demirel, Y., Seçkin, Z., ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dinç, F. (1999). *Üniversite öğrencilerinin Akılcı Olmayan İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Doğruöz, İ. (2008). *Planning of time management on goal setting. an application for managers in different sectors*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dural, F. (2018). *25-45 Yaş arası yetişkinliklerde psikolojik dayanıklılığın öz yeterlilik üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.

- Dussault, M. (2006), Teachers' Self-efficacy and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*, 98(2), 427-432.
- Erol, M. ve Avcı-Temiz, D. (2016). Eyleme geçiren bir katalizör “Öz Yeterlik Algısı”: Üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 711-723.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yay. Dağıtım.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2016). Mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin motivasyonel yönü: amaçlar için mücadele etmeyle ilişkisi. *Journal Of Mood Disorders*, 6(1), 14-19.
- Etimoloji Türkçe, S. (2014). “Mukammal” [EtimolojikSözlükMaddesi]. <https://www.etimolojiturkce.com/arama/mukammal>. (Erişim Tarihi: 21.02.2019).
- Fukukawa, Y. and Hiraishi, K., (2014), Personality and altruism in daily life. *Personality and Individual Differences*, 56, 206-209.
- Geçtan, E. (2017). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Getir, S. (2015). *Mükemmeliyetçilik algısı, yaşam amacı ve psikolojik iyi oluş ile akademik başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. ve Keleş, Ö. (2009). Örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir araştırma. İçinde Ö. Torlak (Ed.), *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (21-23 Mayıs). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, S. (2008). İş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 49-77.
- Hakan, S. (2011). Lise öğrencilerinin saldırganlık eğilimlerinin benlik imgelerinin ve demografik özelliklerinin ortak etkisi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Hewitt, P. L. and Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social context: Conceptualization, assesment and associationwith psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-467.

- Hewitt, P. L. and Flett, G. L. (1991). Dimension of perfectionism in unipolar depression. *J Abnorm Psychol.* 100, 98-101.
- Imprachim, C. (2016). *Üniversite öğrencilerinin gençlik döneminde yaşadıkları aile sorunları ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin aracı rolünün incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Işık, İ. (2001) *Öz-yeterlilik inancı: yönetici rolleri açısından bir inceleme*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2013). *Kişilik kuramları*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- İnanlı, Y. ve Büyüközkan (2013). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tükenmişliklerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1535-1550.
- İrmiş, A. ve Gök, E. E. (2007). *Küresel feodalizm: az gelişmiş ülkelerde fason üretim ve örgütsel vatandaşlık olgusu*. 6. Anadolu İşletmecilik Kongresi, 600-614.
- İsrael, E. (2007). *Öz düzenleme eğitimi, fen başarısı ve öz yeterlilik*, Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İşler, S. D. (2018). *Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ve bilişsel duygu düzenleme stratejileri ile depresyon arasındaki ilişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Jahangir, N., Akbar, M. and Begum, N. (2006). The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABAC Journal*, 26(3), 21-36.
- Kalkın, G., Erdem, H. ve Tikici, M. (2015). Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: Yükseköğrenim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: konya emniyet teşkilatı üzerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Karabay, M. E. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
- Karademir, N. (2010). Coğrafya öğretmenlerinin alanlarına ilişkin öz-yeterlik algılarının incelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(4), 2034–2048.
- Karaman, A. ve Aylan S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1),35-48.
- Kaskel, R. J. (2000). *Value Congruence and Satisfaction. Unpublished Doctoral Dissertation.* The California School of Professional Psychology at Alameda.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, 476, 265-287.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kırdök, O. (2004). *Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeği geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kızılöz Başsayın, A. (2018). *Evli bireylerde mükemmeliyetçilik, evlilik uyumu ve cinsel doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Koçer, M. (2014). *Ortaokul öğrencilerinin benlik algıları ile akademik öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kotaman, H. (2008). Öz-yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101–114.

- Köprülü, T. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- 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 Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*, Irwin McGraw-Hill.
- Kulaklıoğlu, A. S. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı ilişkisi: bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kurbanoğlu, S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Kutlesa, N. (2002), *A Group intervention with university students who experience difficulties with perfectionism*. Unpublished Doctorate Thesis, Calgary University, Calgary, Alberta.
- Mahmutoğlu, T. (2017). *İş hayatında cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Mete, E. S. (2018). *Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ile inovatif çalışma davranışı ilişkisi ve inovatif örgüt kültürüne yönelik meta kuramsal bir model geliştirme*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Midlarsky, E. (1984), Competence and helping: Notes toward a model, E., Staub, D., Bar-Tal, J., Karylowski, and J. Reykowski (Eds.), *Development and Maintenance of Prosocial Behavior* (pp. 291-308). New York: Plenum Pres.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior managing people and organizations* (4th edition). Boston/USA: Houghton Mifflin Company.
- Naaved Sheikh, I. (2015). The impact of perfectionism and self-efficacy on organizational citizenship behaviour (OCB). *International Journal of Current Research*, 7(2), 13044-13047.
- Oran Pamir, Ç. (2008). *Lise öğrencilerinin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile anne baba tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2) , 85-97.
- Ödemiş, S. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri: bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Özçiçek, G. (2014). *Çocuğun benlik kavramının olumluluğu, annenin mükemmeliyetçiliği ve anne kabul ret algısı arasındaki ilişkilerin incelemesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, A. (2008). *Ortopedi ve travmatoloji kliniklerinde yatan kadın hastaların osteoporoz bilgi düzeyi ve öz-yeterlilik algılarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2007), Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme, XV. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 25–27 Mayıs 2007, Sakarya.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Orhan, D. D. (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 181-204.
- Özyürek, R. (2002). Lise öğrencileri için matematik yetkinlik beklentisi bilgilendirici kaynaklar ölçeğinin geliştirilmesi: Ön çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 502-530.

- Pajares, F. (2005). Self-Efficacy during childhood and adolescence. implications for teachers and parents. In F. Pajares and T. Urdan (Eds.), *Self efficacy beliefs of adolescents*, (pp. 339–367). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Pekmezci, G. U. (2010). *Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Phipps, S., Prieto, L. ve Deis, M. (2015). The role of personality in organizational citizenship behavior: introducing counterproductive work behavior and integrating impression management as a moderating factor. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 176-196.
- Podsakoff, N., Whiting, S., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. (2009). Individual and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., Paine, J. and Bachrach, D. (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.
- Salı, G. (2010). *Çalışan ve çalışmayan çocukların arkadaşlık ilişkileri, sosyal destek algıları ve mükemmeliyetçiliklerinin incelenmesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Samancı, S. (2017). *Örgütsel ve kişisel öncülleri bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışı: bir model testi*, Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İstanbul.
- Sanioğlu, Z. (2016). *Kurumsal itibara ilişkin çalışan algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Sarıkaya, M. (2018). *Müzik öğretmeni adaylarının mükemmeliyetçilik ve öz-yeterlilik inançlarına göre müzik performans kaygılarının yordanması*, Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2018). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Dem Yayınları.

- Sayışman, S. (2018). *Ergenlerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile özgüvenleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Schuler, P. A. (2000). Perfectionism and the gifted adolescent. *Journal of Secondary Gifted Education*, 11(4),183-196.
- Serinkan, C. ve Ürkek Erdiş, Y. (2014.). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Shafran, R. Egan, S. and Wade T. (2017). *Mükemmeliyetçilik*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Shultz, D. P. and Shultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. (Y.Asly Çev). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Stoeber, J. and Rambow, A. (2007). Perfectionism in adolescent school students: relations with motivation, achievement, and well-being. *Personality and Individual Differences*, 42, 1379-1389.
- Şirin, A. S. (2011). *Mükemmeliyetçilikle ilgili psiko eğitim programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mükemmeliyetçilik düzeyleri ve akademik başarılarına etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tarakçı, U. A. (2009). Türk özel sektör yöneticilerinin çatışmaları çömede kullandıkları stiller ve bu stillerin öz-yeterlilik algılamasıyla ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek
- Todd, S.Y. and A. Kent (2006) "Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior", *North American Journal of Psychology*, 8(2), 253-268
- Türkmen, E. (2009). İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının çalışan performansı üzerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uğur, E. (2010). *Yönetici hemşirelerin koçluk becerileri ve öz-etkililik yeterlilik algılamaları*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uyanıker, E. A. (2014). *Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Uysal, D. A. (2016). *Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

- Ümmet, D., Ekşi H. ve Otrar, M. (2013). Özgecılık (altruizm) ölçeği geliştirme çalışması, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, Andorganizational Citizenship Behavior*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Üstün, A. ve Akdağ, M. (2016). Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 4 (8), 126-138.
- Wat, D. and Shaffer, M. A., (2005), Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors the mediating role of trust in the supervisor and empowerment. *Personel Review*, 34(4), 406-422.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yardımcı F. ve Başbakkal Z. (2011). İlköğretim öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerinin ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 27(2), 1933.
- Yardımcı, F. ve Başbakkal, Z. (2010). Ortaokul öz-yeterlilik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11, 321-326.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-8.
- Yiğitbaş Ç. ve Yetkin A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz etkililik yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi. *C. Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7 1), 6-13.
- Yücel, C. ve Kaynak, S. (2007). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı, *Eğitim Yönetimi Kongresi (EYYEDDER)*, Ankara, 685-705.
- Yücel, C. ve Taşçı, S.K., (2008), Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 685-707.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Anket Çalışması: (<https://tr.surveymonkey.com/r/7S7SQCY>)

İş Hayatında Mükemmeliyetçiliğin ve Öz Yeterliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi

Sayın Katılımcı;

Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Bölümü yüksek lisans tez aşaması öğrencisiyim. Yüksek lisans tez çalışmam kapsamında "İş Hayatında Mükemmeliyetçiliğin ve Öz Yeterliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi" konu başlıklı bir çalışma yürütmekteyim. Bu çalışma doğrultusunda İstanbul ilinde yer alan, iş hayatında bulunan ve 18 yaş üzeri bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, öz yeterlilik düzeyleri ve mükemmeliyetçilik düzeylerini tespit etmek amacıyla aşağıda yer alan anket formu hazırlanmıştır.

Ekte yer alan kişisel bilgi formunu ve ölçekleri cevaplandırırken cevaplarınızın olması gereken değil, var olan durumu yansıtması beklenmektedir. Ankette yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Lütfen soruları gerçeğe en uygun şekilde, samimi olarak cevaplandırınız. Vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Size karşı bu güveni sağlayabilmek için formun herhangi bir yerine kimliğinize ilişkin bilgi yazmamanızı rica ediyorum. Verilerin doğru toplanması, yapılacak istatistiklerin anlamlı çıkması için hiçbir soruyu boş bırakmamanızı önemle rica ederim.

SÜLEYMAN ASLANGİRİ

Danışman

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE

Bu araştırmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Tamam

1. Cinsiyet

- Erkek
 Kadın

2. Yaşınız?

- 18-25
 26-33
 34-40
 41-49
 50+

3. Eğitim Durumunuz?

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans
- Lisans üstü

4. Ailenizin Sosyo-Ekonomik Durumu

- Düşük
- Orta
- Yüksek

5. Annenizin Eğitim Durumu

- Okuryazar değil
- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans (Üniversite)
- Yüksek Lisans ve üzeri

6. Babanızın Eğitim Durumu

- Okuryazar değil
- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans (Üniversite)
- Yüksek Lisans ve üzeri

7. Şu Anki İş yerinizde Çalışma Süreniz?

- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16 yıl ve üzeri

8. Toplam Mesleki Kıdeminiz?

- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16 yıl ve üzeri

9. Aylık Geliriniz?

- 1001 – 2000 TL
- 2001-3000 TL
- 3001-4000 TL
- 4001 – 5000 TL
- 5001 – 6000 TL
- 6001 TL ve üzeri

10. Çalıştığınız Kurumda Statünüz?

- Çalışan
- Alt düzey yönetici
- Orta düzey yönetici
- Üst düzey yönetici

11. Aşağıdaki ifadeleri 1 ile 7 arasında puanlayabilirsiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5	6	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bir iş üzerinde çalıştığımda kusursuz olana kadar rahatlayamam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Genelde kişileri, kolay pes ettikleri için eleştirmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımla nadiren eleştiririm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Çevremdekiler benimde hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur

14. Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım

15. Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir

16. Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir

17. Yaptığım her işte en iyi olmaya çalışırım.

18. Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler

19. Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur.

20. Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem.

21. Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır.

22. Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan kişilerle ilgilenmem

23. Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder.

24. Arkadaşımdan çok şey beklemem.

25. Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir

26. Birisinden bir şey yapmasını istersem, işin yapılmasını beklerim.

27. Yakınlarımdan hata yapmasını görmeye tahammül edemem.

28. Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir.

29. Değer verdiğim insanlar beni hiç bir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Başarısız olduğum zaman bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Her zaman yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışmalıyım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Ailem benden mükemmel olmamı bekler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Kendim için yüksek hedeflerim yoktur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Sıradan insanlara saygı duyarım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Kendim için yüksek standartlar koyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Başkalarının yaptığı her şeyde üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 12. Aşağıdaki ifadeleri 1 ile 5 arasında puanlayabilirsiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Karasızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarana kadar uğraşırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Her şeyi yarım bırakırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Kendine güvenen biriyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Kolayca pes ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 13. Aşağıdaki ifadeleri 1 ile 5 arasında puanlayabilirsiniz.

	Hiçbir Zaman 1	Nadiren 2	Ara Sıra 3	Sık Sık 4	Her Zaman 5
1. Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımın yerini alarak onlara yardımcı olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. İş ile alakalı sorun yaşayan çalışanlara gönülden yardım ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. İş arkadaşlarımlın haklarını çiğnemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Eylemlerimin iş arkadaşlarımlın üzerindeki etkisini dikkate alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Çalışma arkadaşlarımlın için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Diğer çalışanlarla ilgili problemleri önlemeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kurumumda katılımı isteğe bağlı olan fakat önemli olarak kabul edilen toplantılara katılıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Kurumumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kurumumda ki değişimleri yakından izlerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Davranışlarımın diğer çalışanların işini nasıl etkileyeceği konusuna önem veririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. En işime bağlı ve en bilinçli çalışanlardan bir tanesiyimdir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. İşime devamım ve katılımım standartların üzerindedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Zamanımın çoğunu işimle alakalı önemsiz konulardan yakınlık geçirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. İşteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade her zaman olumsuz yönlerinin üzerine odaklanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Pireyi deve yaparım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Kurumumun eylemlerine ilişkin sürekli hatalar bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Kurumunun
eylemlerine ilişkin
sürekli hatalar
bulurum.

21. Kendimi sürekli yağ
isteyen gıcırdayan bir
dolap gibi
hissediyorum.

BITTI

Sağlayan:



Anket oluşturmanın ne kadar kolay olduğunu görün.

Gizlilik ve Çerez İtkesi