



ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL
ÇIKTILARA VE LİDERLİK STİLLERİNE ETKİSİ: BİR META-
ANALİZ ÇALIŞMASI**

Cüneyt BELENKUYU

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2015

2015

Cüneyt BELENKUYU

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ
ÖRGÜTSEL ÇIKTILARA VE LİDERLİK STİLLERİNE
ETKİSİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI**

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL
ÇIKTILARA VE LİDERLİK STİLLERİNE ETKİSİ: BİR META-
ANALİZ ÇALIŞMASI**

Cüneyt BELENKUYU

Yüksek Lisans Tezi

1. Danışman: Prof. Dr. Cemil YÜCEL
2. Danışman: Prof. Dr. Ahmet AYPAY

Eskişehir, 2015

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Cüneyt BELENKUYU tarafından hazırlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Çıktılara Ve Liderlik Stillerine Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması” başlıklı bu çalışma, 09/01/2015 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*’nin ilgili maddesi uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Engin KARADAĞ _____

Danışman: Prof. Dr. Cemil YÜCEL _____

Üye: Doç. Dr. İsmail ACUN _____

Üye: Yrd. Doç. Dr. İlknur YÜKSEL _____

Üye: Yrd. Doç. Dr. Munise SEÇKİN KAPUCU _____

Prof.Dr. Ahmet AYPAY
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Teşekkür

Her sayfasında bilmediğimi bilmemi sağlayan bu çalışmaya başlamam ve yapabileceğime inanarak beni cesaretlendirerek ümidimi hiçbir zaman kaybetmemem için bana yol gösteren danışmanım Prof. Dr. Cemil YÜCEL’e teşekkür ediyorum. Sonuca ulaşmamda büyük katkıları olan Doç. Dr. Engin KARADAĞ’a ve gösterdiği anlayışla her zaman örnek alacağım Prof. Dr. Ahmet AYPAY’a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca sadece bu çalışmayı yapmamda değil birçok konuda yardımını esirgemeyen iş arkadaşım Arş. Gör. Serap İRİ’ye teşekkür ederim. Ayrıca iş arkadaşım Arş. Gör. Serdar KÖRÜK’e de teşekkür ederim.

Akademik hayata adım atmamda rehberim olan ve bana örnek olan ağabeyim Bekir BELENKUYU’ya, ihtiyacım olan her anda desteğini esirgemeyeceğini bildiğim ağabeyim Ahmet BELENKUYU’ya ve aldığım her kararda tereddütsüz arkamda olan, her işimde dualarını ve desteklerini esirgemeyen *anne* ve *babama* müteşekkirim.

Son olarak hayatımın her anında yanımda olacağını bildiğim *nişanlıma* teşekkür ederim.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Çıktılara Ve Liderlik Stilllerine Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Özet

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel çıktılar ve liderlik algısı üzerindeki etkisini meta-analiz yöntemi kullanarak test etmektir. Çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışlarının etki edebileceği düşünülen örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve liderlik algısına ilişkin belirlenen hipotezler test edilmiştir.

Yöntem: Nicel araştırma yaklaşımının araştırma modellerinden biri olan meta-analiz yöntemi çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çıktılar ve liderlik algısı üzerindeki ortalama etki büyüklüğünü test etmek amacıyla kullanılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak üzere yapılan literatür taramasından elde edilen korelasyonel araştırmalar hazırlanan doküman analiz formuna kodlanmış; belirlenen ölçütlere uygun olan 49 araştırmadan elde edilen veriler analiz işlemine tabi tutulmuştur. Çalışmada Excel, Comprehensive Meta-Analysis ve SPSS 18.0 programlarından yararlanılmıştır.

Bulgular: Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel çıktılar ve liderlik algısı üzerindeki etki düzeyini belirlemek için 49 korelasyonel çalışma kullanılarak 17976 kişilik örneklem grubuna ulaşılmıştır. Bulgular örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel adalet [$r = .38$], iş doyumu [$r = .39$] ve liderlik algısı [$r = .37$] üzerinde *orta düzeyde* etkiye sahip olduğunu gösterirken, örgütsel bağlılık [$r = .26$], üzerinde *düşük düzeyde* bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının en yüksek etkisinin örgütsel adalet, en düşük etkisinin ise örgütsel bağlılık üzerine olduğu bulunmuştur.

Tartışma ve Öneriler: Elde edilen bulgulara dayanarak değişkenler arasındaki ilişkiler nicel olarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar temel alınarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlerin yapısındaki yeri tartışılmış, yapılan tartışmalar sonucu öneriler sunulmuştur. Çalışmanın sınırlıkları doğrultusunda daha sonraki araştırmalar için gündem oluşturulmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel çıktılar, liderlik, meta-analiz

Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Outcomes and Leadership Styles: A Meta-Analysis Study

Abstract

Purpose: The main purpose of this study is to examine the effect of organizational citizenship behaviour on organizational outcomes and leadership perception through the method of meta-analysis. Within the scope of this study, the hypotheses about organizational justice, organizational commitment, job satisfaction and leadership perception on which organizational citizenship behaviours can have effects are examined.

Method: Meta-analysis method which is one of the quantitative study design is used to investigate the effect size of organizational citizenship behaviours on organizational outcomes and leadership perception. Correlational studies found in literature review for gathering data are coded on the document analysis form. From the coded studies, 49 studies that are appropriate for the criteria are analyzed. Excel, Comprehensive Meta-Analysis and SPSS 18.0 are used in analysis process.

Findings: In the study, in order to determine the level of effect of organizational citizenship behaviours on organizational outcomes and leadership perception, 49 correlational study are used, and a sample group of total of 17976 participants is reached. . The results reveal that organizational citizenship behaviours have a medium level of positive effect on organizational justice [$r = .38$], job satisfaction [$r = .39$] and leadership perception [$r = .37$] while have a small effect size on organizational commitment [$r = .26$]. It is found out that the highest level of effect of organizational citizenship behaviours is on organizational justice and that the lowest is on organizational commitment.

Conclusion and Discussion: The relationships between the variables are examined according to the findings of the study. Based on the findings, the place of organizational citizenship behaviour in the structure of organizations is discussed and

some suggestions are presented. Considering the limitations of the study, recommendations are presented for the prospective studies.

Key words: Organizational citizenship behaviour, organizational outcomes, leadership, meta-analysis.

İçindekiler

Teşekkür.....	i
Özet.....	ii
Abstract.....	iii
İçindekiler.....	v
Tablolar Listesi.....	viii
Şekiller Listesi.....	ix
Bölüm 1: Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Çalışmanın Amacı.....	1
Çalışmanın Önemi.....	1
Çalışmanın Sınırlıkları.....	2
Kısaltmalar.....	2
Bölüm 2: İlgili Literatür.....	3
Kavramsal Çerçeve: Örgütsel Vatandaşlık.....	4
Övd'nin Temelini Oluşturan Teorisyenler ve Kavramlar.....	4
Bardnard.....	4
Roethlisberger ve Dickson.....	5
Katz ve Kahn.....	5
Blau.....	6
Williamson.....	6
Ouchi.....	7
Övd'nin Boyutları.....	7
Yardımseverlik.....	9
Vicdanlılık.....	9
Sportmenlik.....	10
Nezaket.....	10
Örgütsel Erdem.....	11
Övd'yle Örgütsel Çıktılar ve Liderlik Arasındaki İlişki.....	11
Övd ve Örgütsel Adalet.....	13

Övd ve Örgütsel Bağlılık.....	14
Övd ve İş Doyumu/Tatmini.....	16
Övd ve Liderlik.....	16
Bölüm 3: Yöntem.....	19
Çalışma Deseni.....	19
Tarama Stratejisi ve Dâhil Etme/Çıkarma Kriterleri.....	19
Kodlama İşlemi.....	23
Verilerin Analizi.....	23
Moderatör Analizi.....	24
Yayın Yanlılığı.....	25
Bölüm 4: Bulgular.....	28
Övd ve Örgütsel Adaletle İlişkin Bulgular.....	28
Övd ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular.....	30
Övd ve İş Doyumu/Tatminine İlişkin Bulgular.....	31
Övd ve Liderlik Stillerine İlişkin Bulgular.....	33
Bölüm 5: Tartışma, Sınırlılıklar ve Öneriler.....	37
Tartışma.....	36
Övd ve Örgütsel Adalet Arasındaki Bulgulara İlişkin Tartışma.....	36
Övd ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bulgulara İlişkin Tartışma.....	38
Övd ve İş Doyumu/Tatmini Arasındaki Bulgulara İlişkin Tartışma.....	39
Övd ve Liderlik Arasındaki Bulgulara İlişkin Tartışma.....	40
Çalışmanın Sınırlılıkları.....	41
Öneriler.....	42
Kaynakça.....	44
Ekler.....	62
Ek A: Övd ve Örgütsel Adalet Analiz Bulgularındaki Çalışma Karakteristiklerinin Özeti.....	62
Ek B: Övd ve Örgütsel Bağlılık Analiz Bulgularındaki Çalışma Karakteristiklerinin Özeti.....	63
Ek C: Övd ve İş Doyumu Analiz Bulgularındaki Çalışma Karakteristiklerinin Özeti.....	64

Ek D: Övd ve Liderlik Analiz Bulgularındaki Çalışma Karakteristiklerinin Özeti.....	65
--	----

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	ÖVD ve örgütsel adaletle ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler	20
1.2	ÖVD ve örgütsel bağlılıkla ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler	20
1.3	ÖVD ve iş doyumu/tatmini ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler	21
1.4	ÖVD ve liderlik stilleriyle ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler	22
1.5	Duval ve Tweedie's trim ve fill testleri sonuçları	27
2.1	ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları	29
2.2	ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları	31
2.3	ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları	33
2.4	ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları	35

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Yayım yanlılığına ilişkin funnel plotlar.....	26

I. Giriş

Problem Durumu

Örgütlerin verimliliği yani elde edilecek başarı için örgüt üyeleri önemli bileşenlerden biridir. Örgüt üyelerinden örgütün amacı doğrultusunda bir takım davranışlar göstermeleri beklenir. Bu davranışların belirli bir kısmı yapılan işin tanımında belliyken bir kısmı da iş tanımında olmayıp örgüt üyelerinin gönüllü olarak yaptıkları davranışları kapsamaktadır. Örgütlerin kendilerinden beklenen çıktıları verebilmeleri için örgüt üyelerinin her iki tür davranışları da oldukça önem taşımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları denilen bu ikinci tür davranışlar bu çalışma kapsamında örgütsel çıktılar ve liderlik kavramıyla birlikte ele alınmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve liderlik algısı üzerindeki etkisini meta-analiz yöntemiyle incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel çıktılar ve liderlik algısı üzerindeki etkisinde;

- Çalışma türünün,
- Çalışma alanının,
- Kullanılan ölçeklerin ve
- Liderlik stillerinin (liderlik algısı değişkeni için)

moderatör olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışmanın Önemi

Meta-analiz çalışmaları literatürde bir konuyla ilgili yapılan çalışmaları bütün olarak görebilmek açısından önemli çalışmalardır. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık kavramı Türkiye’de uzun zamandır çalışılan bir konu olmamasına rağmen kısa zamanda konuyla ilgili oldukça çok sayıda çalışma yapılmış ve bu çalışmaların bütün olarak ifade ettiği anlamı ortaya çıkarmak bir gereksinim haline gelmiştir. Gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları özellikle eğitim alanı için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkarken, ayrıca farklı disiplinler içinde karşılaştırıp incelenmesi kavramın tüm boyutlarıyla anlaşılmasına da olanak sağlayacaktır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Birincil çalışmaların bulgularına dayanarak gerçekleştirilen bu çalışmanın en büyük dezavantajı sadece korelasyonel verilerin kullanılmasından, diğer araştırmaların bu çalışmaya dâhil edilememesidir. Bu durum aynı zamanda ÖVD ile ilgili nitel araştırmaların eksikliğini de ortaya koymaktadır. Birincil çalışmaların verilerinin kodlanmasında belirlenen kriterler de çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Çalışmanın liderlik hariç diğer tüm değişkenlerin boyutlarına indirgenmemesi daha genel sonuçlara ulaşılamamasına sebep olmuştur. Bu anlamda veri kaybı yaşanmıştır denilebilir.

Dahil etme kriterlerine uygun çalışmaların bulunması için yapılan literatür taraması sonuca tüm çalışmalara ulaşıldığını söylemek güçtür. Özellikle bazı çalışmalara erişimde engel teşkil eden kısıtlamalar, Türkiye’de tüm çalışmaların taranmasını sağlayan bir veritabanının bulunmaması muhtemel uygun çalışmalara ulaşılmasını engelleyen bir durum teşkil etmiş olabilir. Çalışmalarda herhangi bir zaman sınırlaması olmasa da örgütsel vatandaşlık literatürünün Türkiye’de 2000’li yılların başında gelişmeye başlaması bir diğer sınırlılık olarak sayılabilir. Çalışmaya dâhil etme kriterlerinden bir diğeri olan yayın türü de çalışmanın sınırlılıkları arasında değerlendirilebilir.

Kısaltmalar

ÖVD- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

II. İlgili Literatür

Yönetim bilimi örgütlerin işleyişini incelemek, bu süreçte karşılaşılan durumlara müdahale etmek ve işleyişin örgüt için daha verimli olmasını sağlamak için çeşitli kavramlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Örgütlerin nasıl daha verimli olacağı ve istenen çıktıları vereceği konusunda bazı kavramlar ortaya atılmıştır. Örgütsel vatandaşlık kavramı da örgüt üyelerinin gösterdikleri davranışları ve örgütün daha uyumlu, daha etkili çalışmasını sağlayan etmenleri, örgütlerin dinamiklerini, örgütü ayakta tutan veya örgütün çalışmasını engelleyici durumları açıklamaya çalışan kavramlardan biridir.

Örgütsel vatandaşlık kavramı ilk olarak 1983 yılında Bateman ve Organ'ın "vatandaşlık" davranışları olarak adlandırdıkları ve Organ (1988)'ın direkt veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanımlanmamış, isteğe bağlı ve bütün olarak örgütün etkili işleyişine katkıda bulunan bireysel davranışlar olarak tanımladığı kavram olarak literatürde yer edinmiştir. Organ ve ark. (1983) Katz'ın belirlediği işleyen bir örgüt için üç temel davranış türünü şöyle sıralamışlardır: (a) bireyler sistem içine girme ve sistem içinde kalma konusunda ikna edilmelidir, (b) bireyler güvenilir bir şekilde spesifik rol gerekliliklerini yerine getirmelidir, (c) rol gerekliliklerinin veya talimatlarının ötesinde yenilikçi ve içten gelen, doğal hareketler olmak zorundadır. Katz'ın belirlediği üçüncü tür davranış ilk iki tür davranışın oluşturduğu belirlenmiş rollerle inşa olan sosyal sistemin kırılma noktasını gidermektedir. Organ ve arkadaşlarına (1983) göre vatandaşlık davranışları "örgütlerin sosyal mekanizmasını yağlaması" bakımından önem taşımaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkmasına temel oluşturan sosyal psikolojideki extra-rol davranış, iş ötesi ve resmi olarak ödüllendirilmeme gibi kavramlar bireylerin iş tanımına girmeyen, işlerinin gerekliliği olmadan yaptıkları ve sonunda belirlenmiş bir ödüllendirmenin bulunmadığı davranışları kapsamaktadır. Yücel ve Kaynak (2007) da örgütsel vatandaşlık ile benzer nitelikte olan davranışlardan söz edildiğinde; örgütsel spontanlık, psikolojik kontratlar, rol davranışları, prososyal örgütsel davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış) akla geldiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık kavramının tanımında betimlenen davranışların özellikleri örgütsel vatandaşlığın kavramsal olarak ve pratikte bazı sorunlarını ortaya çıkarmıştır (Morrison,1994; Van Dyne, Cummings ve Parks,1995). Ortaya çıkan bu durumu Organ

(1997) ÖVD'yi extra-rol veya iş gereksinimleri ötesi olarak tanımlamaktaki problemin aslında rol veya iş kavramlarının kendisinde bulunan belirsizlikten kaynaklandığını belirtmiş ve ÖVD'nin isteğe bağlı olarak nitelendirilmesini de çalışana dayatılabilir iş tanımını gerekliliklerinden daha öteye giden davranışların gözlemlenmesine dayandırmıştır. İş kavramının sosyal bir artifact (yapay olgu) olduğu ve bir işi organize etmede en uygun yol olmadığı günümüzde, iş tanımındaki belirsizlik ÖVD'nin daha önemli bir konuma gelmesini sağlamıştır. Karaman, Yücel ve Dönder (2007) bu anlamda günümüzde çalışanların göstermeleri gereken davranışların: görevlerinde titiz ve dakik davranmak; saksaklamadan içten çalışmak; gözetim ve denetim yapılmadığı anlarda bile kurallara uymak; çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmek; mecbur olmadığı halde ek görevler almak; işine daha fazla kafa yormak ve dedikodudan uzak durup kurumun sırlarını saklamaya özen göstermek gibi davranışlar olduğunu belirterek bu davranışları gösteren çalışanlara artık daha fazla ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir.

Kavramsal Çerçeve: Örgütsel Vatandaşlık

Övd'nin temelini oluşturan teorisyenler ve kavramlar

Örgütsel vatandaşlık kavramının ancak 1980'lerden sonra örgütsel değişkenlerle birlikte araştırılmaya başlandığını belirten Organ, Podsakoff ve MacKenzie (2006) örgütsel vatandaşlık kavramının daha eski bir tarihe dayandığını ifade etmektedir. Bu anlamda kavramın temellerini oluşturan bazı teorisyenlerin örgütsel vatandaşlık kavramının ortaya çıkmasını sağlayan ve endüstriyel psikoloji, sosyoloji, ekonomi gibi farklı disiplinlerin etkilerini gösteren alana katkıları örgütsel vatandaşlıkla ilgili literatürün temelinde önemli bir yer tutmaktadır.

Bardnard

Organ ve arkadaşları (2006) Bardnard'ın çağdaşı olan teorisyenlerden önemli bir farkla ayrıldığını belirtmişlerdir. Diğer teorisyenler örgütlerin temeli olarak formal yapının ve kontrol mekanizmasının önemine vurgu yaparlarken, Bardnard örgütleri formal olarak belirlenmiş veya düzenlenmiş birimler olarak tanımlamamıştır. Kooperatif sistemler yani örgütler, parçaların oluşturduğu bütünler olup oluşma sürecinde ise bireylerin yeteneklerinden ve etkililik gibi değerlerden daha da öte olan katkıda bulunmaya istekliliğin önemli bir rol oynadığı bir yapıdır. Bu anlamda resmi

olmayan örgüt “informal organization” oldukça önemlidir. Bu anlamda Bardnard’ın örgütsel vatandaşlık davranışlarına temel olan görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

Özet olarak, Bardnard’ın ıskı tuttuğı durumun ruhunda ve tonunda, sözleşmeye dayalı yükümlölüklerin içeriklerinin, yasal otoriteye itaatin veya formal örgüt tarafından belirlenen emeğin karşılığı olarak hesaplanan gayret sarf ettiricilerin ötesinde bireylerin içten gelen katkılarının önemi ortaya çıkmaktadır. Bardnard’ın analizinde, iş birliğı yapmaya istekliliğın “willingness to cooperate” gerekliliğı organize bir hareketin temeli olarak sunulmuştur (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, s.48).

Roethlisberger ve Dickson

Örgütlerin yapısını, çalışmasını ve nasıl daha etkili çalışır gibi konularının incelenmesinde öncülük eden, örgüt çalışmalarında önemli bir yeri olan Hawthorne Deneyini yorumlayan Roethlisberger ve Dickson örgütlerin işleyişı konusunda önemli sonuçlara ulaşmışlardır. Roethlisberger ve Dickson (1939) formal ve informal örgüt arasında bir fark olduğunu ortaya koymuşlardır (Akt. Organ ve ark., 2006). Roethlisberger ve Dickson’a göre formal örgüt teknik üretim görevini etkili bir şekilde yerine getirmek için kişiler arası ilişkilerin nasıl olması gerektiğini gösteren sistemleri, politikaları, kural ve düzenlemeleri içermektedir. Fakat deneyin sonucu sosyal örgüt için formal olarak algılananlardan daha fazlasının olduğunu göstermiştir. İnfomal örgütün ise etkili bir iş birliğı için gerekli bir ön koşul olduğu ve formal örgütün işleyişini kolaylaştırdığı söylenebilir. Organ ve arkadaşlarına (2006) göre Roethlisberger ve Dickson’un görüşlerindeki anahtar kelimeler “işbirliğı” ve “informal” kelimeleridir ve bu kelimeler ÖVD’nin ne ile ilgili olduğunu özünü belirtmektedir. Duygular da bir diğér önemli kavram olup informal örgütü şekillendiren hisler, değérler ve tutumların altında yatan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katz ve Kahn

Katz ve Kahn (1966) etkili örgütlerin üyelerinde üç tür davranış harekete geçirmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Akt., Organ ve ark., 2006). Üyelerin sistem içinde kalmalarını ve beklenen rol performanslarını belirli asgari niceliksel ve niteliksel kriterler çerçevesinde göstermelerini içeren ilk iki davranış örgütlerin formal tarafına atıfta bulunmaktayken içten gelen, yenilikçi ve örgütsel işlevlerin yerine getirilmesi için performans ötesi davranışları içeren üçüncü tür davranış ise örgütlerin informal tarafına işaret etmektedir. Üçüncü tür davranış örgütün diğér üyeleriyle işbirliğini gerektiren

aktiviteleri, sistemi koruyan hareketleri, sistemin gelişimi için orijinal fikirleri ve dış çevrede örgüt için destekleyici bir ortam oluşmasını sağlayan durumları içermektedir (Organ ve ark., 2006). Katz ve Kahn'ın görüşünde bu davranış türü verilen görev için emredilmeyen rol üstü durumlar olarak belirlenmiş ve rol üstü bu davranışların örgütlerin sosyal akışını kolaylaştıran ve bilinen görev performansı ile doğrudan ilgili olmayan davranışlar olduğu ifade edilmiştir (Çıra, 2011).

Blau

Sosyal mübadele kavramını ortaya atan Blau (1964) mübadelenin miktarının, değerinin ve zamanının belirlendiği ekonomik mübadeleden farklı olarak sosyal mübadelede neyin değiş tokuş edileceğinde bir anlaşmanın olmadığını ve verilen şeylerin değerinin sübjektif olduğunu iddia etmiştir (Akt. Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Minnet altında kalan kişi karşılığını verme zorunluluğu hisseder. Fakat böyle bir durumda karşılığın nasıl ve ne zaman olacağı ilgili kişilerce belirlenmez ve mübadele için her iki tarafta da zorunlulukla ilgili bir düşünce bulunmaz. Mübadelede her iki taraf değiş tokuşa değer verirse taraflar arasındaki etkileşim daha da artacak ve daha da önem kazanacaktır.

Örgütlerde de bir üye diğer üyelerle etkileşim kurmaya başlarsa sosyal mübadele de gelişmeye başlar. Gelişen bu mübadele sonucu üyeler bazı durumların anlaşmayla varılan durumlardan öte olduğunu gözlemler ve bu durum üyenin karşılık olarak anlaşma harici veya ötesi katkılar sunmasına teşvik eder. Lider-üye etkileşim teorisi de sosyal mübadelenin lider ve örgüt üyeleri arasında görülen etkileşim türüne atıfta bulunmasını içermektedir. Buna göre iş tanımının ötesinde katkıda bulunanlar liderin göstereceği kolaylıklardan faydalanabileceklerdir. Bu durumda üyelerin göstereceği davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilmektedir (Organ ve ark., 2006).

Williamson

Williamson'un çalışmalarının ÖVD ile ilgili olan kısmı işe eleman almayla ilgili olan anlaşma kısmında ortaya çıkmaktadır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Ticari anlaşmalarda anlaşmanın değeri karşılıklı değişimleri görebilme ve buna göre anlaşma koşullarını belirlemeyle doğru orantılı olarak artmaktadır. Anlaşmalarda işi daha karmaşık hale getiren bir diğer faktör de ticari malın özelliklerinin artmasının

anlaşma sürecini daha da çetrefilli hale getirmesidir. Bu durum işe alma ilişkilerine uyarlandığında işveren işe alınacak elemanın örgüte yapacağı tüm katkıyı ön göremeyeceğinden dolayı, iş sözleşmelerinde güvenlik sigortası ve belirli bir maaş önerilmekte ve geleceğe dair değişebilecek koşullar konusunda anlaşmanın değerinin yükselmemesi için basit bir anlaşma yapılmaktadır. Böyle bir durum işe alınan eleman için bir bakıma belirsizlik getirirse de duyarsızlık alanı denen bir mekanizmanın oluşmasına sebep olmaktadır. Bu noktada akla gelen soru yapılan iş kadar yani performansa dayalı maaş sisteminin uygulanması gerektiğidir. Fakat bu yapı yapılan sözleşmenin daha da karmaşık hale gelmesini ve sürecin ancak aşırı bir kontrol mekanizmasıyla yürütülebilmesini mümkün hale getirmektedir. Daha basit bir anlaşmayla işe giren elemandan üç tür davranış beklenmektedir. İlk tür davranış belirlenen asgari iş veya iş tanımından doğan zorunluluklar, ikinci tür davranış belirlenmemiş fakat bir tür sınırla çerçevelenmiş ve işverenin işe alınan elemandan isteyebileceği davranışlar, üçüncü tür davranış da iş tanımında belirtilmemiş aynı zamanda görünmez bir sınırla sınırlanmamış fakat işe alınan elemanın içten yani doğal olarak gösterdiği davranışlardır (Organ ve ark., 2006).

Ouchi

Ouchi (1980) Williamson'un ticari sözleşmeler konusundaki görüşlerini analiz ederek "klan" kavramını tanımlamıştır. Bu kavrama göre klan üyelerinin kan bağıyla birbirine bağlı olduğu ve bireysel çıkarların bile bütünün çıkarlarıyla aynı anlama geldiği toplulukları ifade etmektedir (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Williamson'un tanımladığı kavramda çıktılar, değerler ve ölçüler belliyken, klanda ise duygusal bağlar oldukça önemli olduğundan üyeler topluluğa fayda verir şekilde hareketlerini düzenlemektedir. ÖVD'nin bu iki durumdaki konumu dikkat çekicidir. Bir uçta ticari anlaşmayla en küçük detayların belirlendiği ve ÖVD'nin herhangi bir izinin kalmadığı ticari örgüt şekli, diğer uçta bütünün faydası için her türlü işi yapmak konusunda önceden bağımlı klan örgüt şekli bulunmaktadır.

Övd'nin boyutları

ÖVD ile ilgili literatür incelendiğinde ÖVD'nin boyutları konusunda tam olarak bir fikir birliğine varılamamış ve bu nedenle farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Altunbaş, 2009; Kalkan, 2013; Özdemir, 2010; Şeşen ve Basım, 2010). Bu durum araştırmacıların elde ettikleri bulgulara, temel aldıkları teori veya felsefeye göre

farklılaşmaya, örgütsel vatandaşlık davranışlarının neler olduğunun tekrar gözden geçirilmesine ve yapıların tekrardan tanımlanmasına sebep olmaktadır. Smith, Organ ve Near'ın (1983) örgütsel vatandaşlık kavramını ilk olarak ortaya koydukları çalışmada örgütsel vatandaşlığın iki boyuttan oluştuğu belirtilmiştir. Altruizm olarak adlandırılan ilk boyut yüz yüze durumlarda belirli bir şahsa doğrudan ve kasıtlı olarak yardım etmeyi ifade ederken, ikinci boyut olan Generalized Compliance ise bir şahsa doğrudan yardımdan ziyade dolaylı olarak sistemdeki herkesi etkileyen bir tür vicdanlılık olarak tanımlanmıştır.

Dyne, Graham ve Dienesch (1994) gibi örgütsel vatandaşlığa politik felsefeden yaklaşan Graham (1991), üç kategoride sınıflandırdığı vatandaşlık sorumluluklarını örgüt boyutuna indirgeyerek ÖVD'nin boyutlarını belirlemiştir. Buna göre;

Örgütsel İtaat: Makul bir kural ve düzenleme yapısının gerekliliğini ve istenirliğini kabul eden ve tanıyan personel politikalarına, iş tanımlarına ve örgüt yapısına uyum demektir. Bu davranış kurallara ve talimatlara saygıyla, katılım ve görev bitirmede dakiklikle ve örgüt kaynaklarının yönetimiyle gösterilebilir.

Örgütsel Sadakat: Liderlere ve örgüte bir bütün olarak sadakat ve kendini örgüte özdeşleştirmenin yanında bireylerin, iş gruplarının ve bölümlerin dar görüşlü çıkarlarını aşmak olarak tanımlanabilir. Örgütü tehlikelere karşı savunmak, ününe olumlu katkı sağlamak ve bütünün çıkarları için başkalarıyla iş birliği içinde olmak gibi davranışlar bu kategoride sıralanabilmektedir.

Örgütsel Katılım: Bilgilendirilmiş olmayla sağlanan ideal erdemlilik sınırlarıyla belirlenmiş örgütün içinde olup bitenlere ilgi duyma ve örgütsel yönetime bütün ve sorumlu olarak katılım yoluyla ifade edilen durum olarak tanımlanabilir (s.255).

Örgütsel vatandaşlık kavramının doğasında bulunan bazı özellikler de farklılaşmaya yol açabilmektedir. DiPaola ve Neves (2009) örgütsel vatandaşlığın bağlamsal olduğunu belirterek, örgütsel vatandaşlık algısının sübjektif olduğunu ifade etmiştir. Graham'a (1991) göre de örgütsel vatandaşlık tartışmalarındaki önemli bir bağlamsal faktör, örgütlerin vatandaşlık konusunda kendi farklılaşmış gelenekleri olan jeopolitik bölgelerde gömülü olmalarıdır. Farh, Zhong ve Organ (2004) örgütsel vatandaşlık çalışmalarının çoğunun Batı kaynaklı çalışmalar olduğuna dikkat çekerek farklı sosyal ve kültürel ortamlarda ÖVD'nin kavram ve boyutlarının anlamı ve sezgisel değeri konusunda fazla bir bilginin olmadığını belirtmişlerdir. Buna paralel olarak DiPaola (2009) kültürlerdeki, bağlamlardaki ve bireysel algılardaki farklılıkların

ÖVD'nin nasıl tanımlandığını ve farklı ortamlarda nasıl etkin hale geldiğini etkilediğini iddia etmiştir. Örgütsel vatandaşlık çalışmalarında kavramı literatüre kazandıran Organ'ın farklı zamanlardaki boyutlandırmaları en çok kabul gören sınıflandırmadır. Farh, Zhong ve Organ (2004) batı kaynaklı çalışmalarda ÖVD boyutlarını; (i) altruism, (ii) conscientiousness, (iii) sportsmanship, (iv) courtesy (v) civic virtue (vi) functional participation, (vii) advocacy participation, (viii) loyalty (ix) voice olarak belirtmiştir. Türkiye'de gerek uyarlanan, gerekse geliştirilen ölçeklerde de Organ (1988) tarafından belirlenen beş tür vatandaşlık davranışı, (i) altruism, (ii) conscientiousness, (iii) sportsmanship, (iv) courtesy (v) civic virtue, temel alınmıştır.

Yardımseverlik

Literatürde çeviriden kaynaklanan farklılıklardan dolayı altruism, diğergamlık, diğerlerini düşünme, özgecilik, yardım gibi farklı isimlerle adlandırılan bu boyut örgütle ilgili bir görev veya problem konusunda belirli bir kişiyi etkileyen isteğe bağlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Bir diğer deyişle “organizasyonda iş ile ilgili ortaya çıkan problemlerde diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmayı ifade eden” (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008, s.51) yardımseverlik ve yardımlaşma, örgütteki iş grupları içinde gerçekleşecek işbirliği davranışlarının gönüllülük esasına dayanmasını sağlayacaktır (Polat, 2007). Ayrıca bu davranışın temelinde birbirine yardım etme duygusu bulunmaktadır (Altunbaş, 2009).

Vicdanlılık

Bilinçlilik, ileri görev bilinci gibi farklı isimlerle de ifade edilen vicdanlılık, katılım, kurallara ve düzenlemelere uyma, mola saatlerine dikkat etme gibi konularda örgütün asgari gerekliliklerinin ötesinde çalışanın gönüllü davranışlarından bir kısmı olarak tanımlanabilir (Farh ve ark., 2004).

Vicdanlılık ve yardımseverlik boyutlarının arasındaki önemli fark yardımseverlik boyutunda bireylerin belirli bir kişiye yardım etmek üzere gösterdikleri davranışlar bulunurken, vicdanlılık da ise gösterilen davranış belirli bir kişiyi hedef almamakta, genel olarak örgüte yarar sağlamayı hedef edinmektedir (Gale, 2010). Vicdanlılık boyutu ayrıca Graham'ın (1991) vatandaşlık sorumluluklarından uyarladığı

örgütsel itaat davranışlarıyla aynı tür davranışları içermektedir.

Sportmenlik

Bülbül'e (2010) göre örgüt içinde iş görenler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzlukları tolere etme olarak tanımlanabilen bu boyut", çalışanların diğer çalışanların eksiklerini bulma, gücendiğini belirtme, önemsiz durumlardan şikayetçi olma ve başkalarıyla tartışma gibi yapmaya hakkı oldukları fakat yapmaktan uzak durdukları olumsuz davranışları ifade etmektedir (Organ, 1990'dan akt., Hemdi ve Nasurdin, 2007).

Bazı kaynaklarda (Artan, 2009; Baykal, 2013; Bulut, 2011; Can ve Özer, 2011; Çetin, 2011; Çiçek, 2010; Doğrul, 2013; Durdu, 2010; Günbayı, Dağlı ve Kalkan, 2013; İlisu, 2012; Köksal, 2012; Kulaklıoğlu, 2009; Oğuz, 2009; Önder ve Taş, 2012; Özcan, 2011; Özer, 2009; Özkan, 2012; Öztürk, 2009; Şeşen, 2006; Türker, 2006) centilmenlik olarak geçen bu boyut örgütün atmosferine olumsuz etki edebilecek herhangi bir durumda sorunları büyütmek, sorunların çözümüne yönelik inisiyatif almak ve kırılcılıktan uzak durarak hoşgörülü olmak gibi davranışların bütünü olarak nitelendirilebilir.

Nezaket

Nezaket (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Çam, 2010; Çetin, 2011; Dündar, 2012; İşbaşı, 2000; Gök, 2007; Karaman ve ark., 2008; Kendiriligil, 2006; Kılınç, 2012; Köksal, 2012; Oğuz, 2009; Öztürk, 2009; Sarı, 2011; Şeşen, 2006), nezaketen bilgilendirme (Akbaş, 2011; Aksoy, 2012; Dilek, 2005), nezaket tabanlı bilgilendirme (Altay, 2011; Doğrul, 2013) gibi isimler altında Türkçe'de yer edinen bu boyut Knowsky ve Organ (1996) tarafından bir çalışanın önceden danışma, bilgilenme-bilgilendirme ve başkalarının ihtiyaçlarına saygı duymayla başkalarının problemlerini önlemeye yardım etme olarak tanımlanmıştır.

Başkalarının haklarının kötüye kullanılmaması gibi işle ilgili sorunların üstesinden gelmede başkalarına yardımcı olma (Özdemir, 2010) davranışlarını içeren bu boyut Bülbül (2010) tarafından gelecek odaklı bir davranış biçimi olarak nitelendirilmiştir. Olası problem durumlarını tahmin etmeye dayalı davranışları içeren nezaket boyutu, herhangi bir durumun gerçekleşmesinden önce diğer örgüt üyelerini

bilgilendirmeye dayalı faaliyetler olup aynı zamanda tehdit oluşturan faaliyetler konusunda uyarma davranışlarını ifade etmektedir (Aktay, 2008).

Örgütsel erdem

Sivil erdem (Aksoy, 2012; Altay, 2011; Artan, 2009; Baykal, 2013; Bulut, 2011; Çam, 2010; Çetin, 2011; Çıtak, 2010; Çiçek, 2010; Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011; Geçgel, 2011; Gök, 2007; Günbayı, Dağlı ve Kalkan, 2013; İlisu, 2012; İşbaşı, 2000; Kılınç, 2012; Köksal, 2012; Kulaklıoğlu, 2009; Oğuz, 2009; Özer, 2009; Özkan, 2012; Öztürk, 2009; Sarı, 2011; Songür, Basım ve Şeşen, 2008; Şehitoğlu, 2010; Şeşen, 2006; Yıldırım, 2012), erdemlilik (Dündar, 2012; Gök, 2010), üyelik erdemi (Dilek, 2005;), örgütsel erdem (Doğrul, 2013; İplik, 2009; Yıldırım, 2012), yurttaşlık erdemi (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Türker, 2006) gibi farklı isimlerle literatürde yer bulan bu boyut örgütü ve örgütteki grupları ilgilendiren konularda sorumluluk sahibi ve yapıcı özellik taşıyan ilgi ve katılım olarak tanımlanmıştır (Konowsky ve Organ, 1996).

Örgütün politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılımı (Aktay, 2008; Gale, 2010) ifade eden örgütsel erdem, örgüte karşı bütün olarak bağlılığı veya üst seviyede ilgi göstermeyi ifade etmektedir (Özdemir, 2010; Polat, 2007). Nasıl ki sivil anlamda iyi bir vatandaşlık sadece yasalara uymak değil aynı zamanda topluma zorunluluklardan öte katkıda bulunmaya hazır olmak olarak tanımlanabilmektedir (Organ ve ark., 2006), Graham'ın (1994) politika felsefesine dayandırarak açıkladığı örgütsel erdem boyutuna göre de “iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir” (Ay, 2007, s.25).

ÖVD'yle Örgütsel Çıktılar ve Liderlik Arasındaki İlişki

Örgütsel vatandaşlık çalışmalarının ortaya çıktığı 1980'lerden sonra örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesinde etkili olan durumları veya gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının ne tür durumlar üzerinde etkisi olduğunu tespit etmek için çeşitli çalışmalar yapılagelmiştir. Yener (2009) ÖVD'ye temel oluşturan kavramların (i) çalışanın özellikleri, (ii) işin özellikleri, (iii) örgütsel özellikler, (iv) liderlik davranışları olarak dört temel kategoride incelendiğini belirtmiştir (Akt., Artan, 2009). Çalışanların görev ve sorumlulukları ötesinde gösterdikleri, lider veya yöneticilerin çalışanlarında olmasını istedikleri fakat olması için zorlayamadıkları,

çalışanların tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirdikleri davranışları tanımlamak, bu davranışların sebeplerini, sonuçlarını ve ne tür davranışları içerebileceğini bulma arayışıyla genişleyen örgütsel vatandaşlık çalışmaları birey ve örgüt düzeyinde bazı çıktılarla da bağlantılı olarak daha da çeşitlenmiştir. ÖVD'nin örgütsel adaletle (Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Atalay, 2005; Ateş, 2004; Çetin, 2009; Demir, 2009; Dilek, 2005; İşbaşı, 2000; Gupta ve Singh, 2013; İplik, 2009; Karriker ve Williams, 2007; Kuşcuoğlu, 2008; Kuzucu, 2013; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Oral, 2012; Öcel, 2009; Pirali, 2007; Polat ve Celep, 2008; Tansky, 1993; Sarı, 2011; Zeinabadi ve Salehi, 2011), örgütsel bağlılıkla (Altınbaş, 2008; Arıkan, 2011; Bozkurt, 2007; Bülbül, 2010; Çetin, 2011; Dilek, 2005; Doğrul, 2013; Dönmez, 2007; Erbay, 2009; Erdoğan, 2010; Gale, 2010; Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis, 2005; Güven, 2006; Hasani, Boroujerdi ve Sheikhesmaeili, 2013; Kılıç, 2010; Küçükbayrak, 2010; Mehtap, 2011; Mercan, 2006; Öz, 2008; Öztürk, 2009; Pirali, 2007; Schappe, 1998; Sevim, 2011; Sivri, 2010; Türker, 2006; Uçanok ve Karabatı, 2013; Wang, Tsai ve Lin, 2013; Williams ve Anderson, 1991; Zeinabadi ve Salehi, 2011), iş doyumunu ve iş tatminiyle (Beşiktaş, 2009; Çiçek, 2010; Çıra, 2011; Çıtak, 2010; Demirel ve Özçınar, 2009; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Kaplan, 2011; Karakuş, 2008; Lapierre ve Hackett, 2007; Mert, 2010; Murphy, Athanasou ve King, 2002; Organ ve Lingl, 1995; Şahin, 2011; Salehi ve Gholtash, 2011; Yılmaz, 2012; Zeinabadi, 2010), liderlik stilleriyle (Akyüz, 2012; Arslantaş, 2007; Baysal, 2013; Deluga, 1995; Gök, 2010; Göncü, 2006; Kim, 2013; Morçin ve Morçin, 2013; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006; Oğuz, 2011; Özcan, Vardalier, Karabay, Konakay ve Çetin, 2012; Palomino, Amaya ve Knörr, 2011; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Roberson ve Strickland, 2010; Sanı, Çalışkan, Atan ve Yozgat, 2013; Topaloğlu, 2005;) ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Artan (2009) ayrıca ÖVD'nin şimdiye kadar tespit edilmiş en önemli dört kavramı olan “örgütsel adalet”, “örgüte duyulan bağlılık”, “lider desteği” ve “iş tatmini” üzerinde durulması gerektiğini belirtmiştir. Araştırmaların sınırlıkları incelendiğinde zaman, mekân, maliyet, ulaşılabilirlik gibi durumlar araştırma sonuçlarını etkilemektedir. Her türlü durumu, bağlamı bir araya getirmenin zorluklarından dolayı bağımsız çalışmalardan belirli bir işlemle bir sonuç elde etmeyi sağlayan meta-analiz yöntemi önem kazanmakta, aynı zamanda da meta-analiz yöntemiyle elde edilen bilgi birikimi ortaya çıkabilmektedir.

Literatürde sıklıkla rastlanan örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla arasındaki

ilişkiye bakılmış olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumu/tatmini ve liderlik kavramları bu çalışma çerçevesinde ÖVD'yle bağlantılı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

Övd ve örgütsel adalet

Greenberg (1987)'e göre örgütsel adalet örgüt üyelerinin kendilerine örgüt tarafından adil davranılıp davranılmadığı algılarıyla ilgilidir (Akt. Blakey, Andrews ve Moorman, 2005). Atalay (2005) örgütsel adaletin “bireylerin çalışmakta oldukları örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve adaletin işle ilişkili değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgili” olduğunu belirtmiştir. Bu kavramın temeli Stouffer'in "Görelî yoksunluk", Homans'ın “Dağıtım adaleti” ve Adams'ın “Eşitlik Teorisi” ile atılmıştır (Özmen ve ark., 2007, s. 20'den akt., Oral, 2012). Çoğaltay (2014) Hakkaniyet Teorisinde Adams'ın (1965) örgüt çalışanlarının kendi çalışmaları sonucu elde ettikleri kazanımları başka örgütlerde çalışanların elde ettikleriyle karşılaştırma yapmaları varsayımı çıkış noktası olduğunu belirtmiştir.

Adalet algısının örgüt üyeleri üzerindeki etkisi oldukça çok araştırmalara konu edinilen bir durumdur. Adalet algısının olumlu etkisine örnek olarak Bülbül (2010) bu durumu adil algılayışların olumlu davranışlar ortaya çıkaracağını, çalışanların kendilerini değerli ve saygın üyeler olarak hissedeceklerini ve üyelerin diğer üyelerle ve yöneticilerle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerine katkı sağlayacaktır şeklinde ifade etmiştir.

Literatürde örgütsel adalet; (i) dağıtımsal, (ii) işlemsel ve (iii) etkileşimsel olmak üzere genellikle üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Dağıtımsal adalet kaynakların örgüt üyelerine adil olarak dağıtılması ve iş görenlerin bu dağıtım sonucunun adil olarak algılaması (Bülbül, 2010), üretilen gerçek değer ile hak edilen değerın kıyaslamasıyla oluşan adalet algısı (Fraizer, 1983'den akt., Akyüz, 2012), elde edilen kazanımların iş görenler arasında adil olarak paylaşımı (Sezen, 2001'den akt., Atalay, 2005), kazanımların veya ödüllerin dağıtımında, üyelerin bu dağıtımı adaletli algılayıp algılamadığına yönelik inançlar (Baron ve Kreps, 1999, s.107'den akt., Oral, 2012) olarak tanımlanmıştır. Prosedürel adalet olarak da adlandırılan işlemsel adalet ise kaynak dağıtım kararlarını alırken gelişen sürecin algılanan adilliği (Korsgaard, Schweiger, & Sapienza, 1995'den akt. Blakey ve ark., 2005) ve var olan karar

mekanizmalarının, örgütün kural ve uygulamalarının adil olarak çalışıp çalışmadığı (Tyler ve Bies, 1990; Brockner ve Wiesenfeld, 1996'dan akt., Akyüz, 2012) şeklinde tanımlanabilir. Son boyut olarak etkileşim adalet ise örgütte gerçekleşen işlemlerin iletişim ve etkileşim süreçlerinin ne kadar adil olduğu anlamına gelmektedir (Blakey ve ark., 2005). Etkileşim adaleti Oral'a (2012) göre örgütte karar alıcılar ile çalışanlar arasında gerçekleşen iletişim sürecine odaklanmaktadır.

ÖVD'nin örgütsel adalet algısıyla ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da bu ilişkiyi incelemek üzere aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H_{a1}. ÖVD ve örgütsel adalet arasında pozitif ilişki vardır.

H_{a2}. Çalışma türü, ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{a3}. Çalışma alanı, ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{a4}. Kullanılan ölçekler, ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Övd ve örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı tanımı konusunda ortak bir karara varılamamış kavramlardan biridir (Çoğaltay, 2014; Erbay, 2009; Gürbüz, 2006). Schappe'nin (1998) Mowday, Steers ve Porter'dan (1979) aktardığına göre örgütsel bağlılık bireylerin bir organizasyona olan katılımı ve organizasyonla özdeşleşmesinin göreceli gücü olarak tanımlanmıştır. Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı bireylerin örgüt için hissettiği bağlılık olarak tanımlamış ve örgütsel bağlılığın örgütün taşıdığı özellikleri ve benimsediği yaklaşımları içselleştirme veya benimseme derecesini yansıttığını ifade etmiştir (Akt. Erbay, 2009). Sivri'nin (2010) Bayram'dan (2005) aktardığına göre "Yapılan tüm tanımlamalara dayanarak örgütsel bağlılığı; çalışanların örgüt üyesi olarak kalmak istemeleri, örgütün etkinlikleri ve başarısı ile kimliklenme, iş görenin örgüte olan sadakati ve üyesi olduğu örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak özetleyebiliriz".

Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1990)'e göre üç boyuta ayrılmaktadır (Yolaç, 2008). Cooper ve Paillé (2012) bağlılık boyutlarını; duygusal bağlılık kalmaya isteklilik, normatif bağlılık kalmaya zorunluluk ve devam bağlılığı kalmaya ihtiyaç olarak kısaca tanımlamıştır. Duygusal bağlılığı Allen ve Meyer (1990) çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi olarak tanımlarken (Akt., Gürbüz, 2006), Güven (2006) de bireyin örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve bu histen dolayı üstün bir çaba göstermeye istekli olması olarak tanımlamıştır. Allen ve Meyer (1991)'e göre devam bağlılığı ise örgütten ayrılma durumunda bunun kendisine maliyetini ve bu maliyetin farkında olmayı ifade etmektedir (Akt., Yolaç, 2008). İlkesel bağlılık olarak da Türkçe'ye çevrilen normatif bağlılık, bireylerin örgütte kalmayla ilgili bireysel hislerini içerir (Hasani ve ark., 2013). Bu bağlılık türüne göre örgüt üyeleri çalışmaya devam ve örgüte bağlı kalma konusunda üzerinde ahlaki bir yükümlülük hisseder (Güven, 2006; Yolaç, 2008).

Örgütsel bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan ÖVD ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirten çalışmalar (Altınbaş, 2008; Arıkan, 2011; Gürbüz, 2006; Hasani ve ark., 2013; Yolaç, 2008) bulunurken ÖVD'nin bağlılıkla arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirten çalışmalar (Williams ve Anderson, 1991) da bulunmaktadır. Ayrıca bazı çalışmalar (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Dilek, 2005; Doğrul, 2010; Erbay, 2009; Gautam, Dick, Upadhyay ve Davis, 2005) örgütsel bağlılığın bir boyutu olan devam bağlılığının ÖVD ile ya anlamlı bir ilişkisi bulunmadığını ya da negatif bir ilişki içinde olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Bu çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler sınanmaya çalışılmıştır.

H_{b1}. ÖVD ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki vardır.

H_{b2}. Çalışma türü, ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{b3}. Çalışma alanı, ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{b4}. Kullanılan ölçekler, ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Övd ve iş doyumu/tatmini

Literatürde ÖVD'yle ilgili en çok araştırılan kavram olan (Artan, 2009; Çıra, 2011) iş doyumunu Locke (1969) işe karşı olan duygusal reaksiyonlar olarak tanımlamıştır. Judge, Hulin ve Dalal, 2009 ise iş doyumunu bireyin işine karşı yönlendirdiği çok boyutlu psikolojik tepkiler olarak belirtmiştir. Kaplan (2011), tatminin duygusal bir tepki olduğunu belirtmiş ve Bingöl'den aktardığına göre (1990) iş tatminini çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumlarının bir belirtisi olarak ifade etmiştir.

İş doyumu/tatmininin tanımları göz önünde bulundurulduğunda, Luthans (1989) iş tatmininin üç önemli özelliği olduğu söylemiştir;

- “İş tatmini, iş durumuna karşı gösterilen durumsal bir yanıttır. Bu nedenle, gözle görülemez, sadece ifade edilebilir veya çeşitli tutum ölçümleri ile tespit edilebilir.
- İş tatmini genellikle, ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar karşılandığının belirlenmesidir.
- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar; işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. şeklindedir” (Akt. Mert, 2010, s. 122).

Literatürde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlığın ilişkisini inceleyen araştırmalar (Bateman ve Organ, 1983; Beşiktaş, 2009; Kaplan, 2011) bulunmaktadır. Bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla iş doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler sorgulanmıştır.

H_{c1}. ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasında pozitif ilişki vardır.

H_{c2}. Çalışma türü, ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{c3}. Çalışma alanı, ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{c4}. Kullanılan ölçekler, ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Övd ve liderlik

Liderlikle ilgili literatüre bakıldığında liderliğin birçok tanımı yapılmış, özellikleri

sıralanmaya çalışılmış ve yöneticiyle arasındaki farklara atıfta bulunulmuş fakat herhangi bir görüş birliğine varılamamıştır. Özcan, Vardarlier, Karabay, Konakay ve Çetin (2012, s.2) liderliği “en basit tanımıyla bir amacın başarılması için bir grup insanı etkileme becerisi” olarak tanımlarken, Bursalıoğlu (1997) liderlik kavramını grubun tecrübelerini değerlendirme ve düzenlemeyle, tecrübe aracılığıyla grubun gücünden yararlanma olarak tanımlamıştır (Akt., Gök, 2010). “Lider, bireylerin davranış ve inançlarında en fazla etki yaratan kişi olarak da tanımlanmıştır” (Özer, 2009, s.9), aynı zamanda büyük planların yaratıcısı ve başlatıcısı olarak nitelendirilen lider, bu planların gerçekleşmesini sağlayan kişidir (Çelik, 2010). Liderliğin farklı şekillerde analiz edilebilen ve tanımlanabilen bir kavram olduğunu belirten Çoğaltay (2014, s.4), Nourthouse (2010)’nin belirlediği liderliğin dört bileşeninden bahsetmiştir;

- “Liderlik, bir süreçtir.
- Liderlik, etkilemeyi gerektirir.
- Liderlik, grup içerisinde ortaya çıkar.
- Liderlik, dikkatleri ortak hedeflere çekmeyi gerektirir.”

Liderlik kavramı, liderliğin yapısını, doğasını, özelliklerini açıklamaya çalışan araştırmaların bulgularıyla zaman içerisinde farklı açılardan ele alınmıştır. Buna bağlı olarak liderlik çalışmalarında bazı yaklaşımlar ortaya çıkmış ve liderliğe farklı açıklamalar getirilmiştir. Özellikler kuramı, liderlerin kişisel özelliklerine yoğunlaşıp, liderlere has özellikleri belirlemeyi amaç edinmişken; davranış kuramında, özellikler kuramının odak noktasında olan özellikler yerine, liderlerin gösterdikleri davranışlar ön plana çıkmış; durumsallık kuramında ise liderliğin durumlara göre değişeceği, farklı durumlar için farklı tarzlar olması gerektiği belirtilmiştir (Çoğaltay, 2014; Gök, 2010; Özer, 2009; Şahin, 2003, akt. Baysal, 2013).

ÖVD’nin liderlikle ilişkisini inceleyen birçok çalışma (Chen ve Yang, 2012; Deluga, 1995; Kim, 2013; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006; Palomino, Amaya ve Knörr, 2011; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Roberson ve Strickland, 2010; Wang, Law, Hackett, Wang ve Chen, 2005) bulunmaktadır. Bu çalışmada liderliğin ÖVD ile ilişkisini belirlemek için aşağıdaki hipotezler ortaya atılmıştır.

H₁₁. ÖVD ve liderlik stilleri arasında pozitif ilişki vardır.

- H_{d2}.** Çalışma türü, ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.
- H_{d3}.** Çalışma alanı, ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.
- H_{d4}.** Kullanılan ölçekler, ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.
- H_{d5}.** Yapıcı liderlik stilleri, ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki pozitif ilişkide; yıkıcı liderlik stilleri ise ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki negatif ilişkide moderatördür.

III. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde çalışma deseni, çalışmaya dahil edilecek araştırmalar için literatür tarama stratejisi, araştırmaların dahil edilme ve çıkarılma kriterleri, kodlama işlemi, yayım yanlılığı ve son olarak moderatör analizi konularında bilgi verildi.

Çalışma Deseni

Bu çalışmada, ÖVD' nin örgütsel çıktılar ve liderlik stilleri üzerindeki etkisi *meta-analiz* yöntemiyle test edildi. Nicel araştırma sentezi olarak da adlandırılan meta-analiz, birbirinden bağımsız çalışmalardan elde edilen bulguları karşılaştırmak, birleştirmek ve özetlemek için kullanılan istatistiki bir tekniktir (Card, 2010; Crombie, 2009).

Tarama Stratejisi ve Dâhil Etme/Çıkarma Kriterleri

Meta-analiz çalışmalarında, çalışmanın amacına göre araştırmacının belirleyebileceği muhtemel dâhil etme/çıkarma kriterlerini Card (2010) (a) değişkenlerin operasyonel tanımları (b) örneklem özellikleri (c) çalışma deseni (d) zaman aralığı (e) yayın türü (f) etki büyüklüğü bilgisi olarak sıralamıştır. Bu çalışmada, doktora ve yüksek lisans tezleriyle hakemli dergilerde yayınlanmış makaleler analize dâhil edilmiş, örneklem bölgesi olarak Türkiye belirlenmiş ve zaman aralığı olarak herhangi bir aralık belirlenmemiştir. Analize dahil edilecek araştırmaların belirlenmesi için YÖK TEZ, ULAKBİM ve ASOS veri tabanlarında literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucu kodlanan araştırmaların, veri tabanlarından son ulaşıma tarihi Haziran 2014'tür. Çalışmanın tarama stratejisi aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki korelasyonel çalışmalara ulaşmak için örgütsel vatandaşlık terimi temel alınarak adalet ve örgütsel adalet terimleri kullanılmış, tarama işleminde anahtar kelime, başlık alanları dikkate alınmıştır. Ulaşılan araştırmalardan oluşturulan çalışma havuzundaki araştırmaların sayısı 37'tir. İlk aşamada bir çalışmanın tarama deseninde bir çalışma olmasından dolayı araştırma sayısı 36'e düşmüş, ikinci aşamada ise 36 araştırmanın derinlemesine incelenmesi sonucu 17 araştırmanın uygun, 19 araştırmanın ise belirlenen ölçütlere göre uygun olmadığı belirlenmiştir. Analize

dâhil edilen 17 araştırmaya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1.1’de sunulmuştur.

Tablo 1.1

ÖVD ve örgütsel adaletle ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler

Seçenekler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toplam
	2014	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2005	2004	
Araştırmanın Yayın Yılı	<i>N</i> 1	3	2	2	1	2	4	1	1	17
	% 5.9	17.6	11.8	11.8	5.9	5.9	23.5	5.9	5.9	100
	Doktora Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Makale							
Araştırma Türü	<i>N</i> 2	11	4							17
	% 11.8	64.7	23.5							100
	Eğitim	İşletme	Sağlık	Turizm						
Araştırma Alanı	<i>N</i> 9	6	1	1						17
	% 52.9	35.3	5.9	5.9						100

ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel çalışmalara ulaşmak için örgütsel vatandaşlık terimi temel alınarak bağlılık ve örgütsel bağlılık terimleri kullanılmış, tarama işleminde anahtar kelime, başlık alanları dikkate alınmıştır. Ulaşılan araştırmalardan oluşturulan çalışma havuzundaki araştırmaların sayısı 36’dır. İlk aşamada çalışmaların tümünün deseni ilişkisel olmasından dolayı araştırma sayısı 36 olarak kalmış, ikinci aşamada ise 36 araştırmanın derinlemesine incelenmesi sonucu 14 araştırmanın uygun, 22 araştırmanın ise belirlenen ölçütlere göre uygun olmadığı belirlenmiştir. Analize dâhil edilen 14 araştırmaya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1.2’de sunulmuştur.

Tablo 1.2

ÖVD ve örgütsel bağlılıkla ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler

Seçenekler	1	2	3	4	5	Toplam
	2011	2010	2008	2007	2006	
Araştırmanın Yayın Yılı	<i>N</i> 2	5	2	3	2	14
	% 14.3	35.7	14.3	21.4	14.3	100
	Doktora Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Makale			
Araştırma Türü	<i>N</i> 4	7	3			14
	% 28.6	50	21.4			100

	Eğitim	İşletme	Sağlık	Turizm	
Araştırma Alanı	<i>N</i> 4	7	1	2	14
	% 28.6	50	7.1	14.3	100

ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki korelasyonel çalışmalara ulaşmak için örgütsel vatandaşlık terimi temel alınarak iş doyumu ve iş tatmini terimleri kullanılmış, tarama işleminde anahtar kelime, başlık alanları dikkate alınmıştır. Ulaşılan araştırmalardan oluşturulan çalışma havuzundaki araştırmaların sayısı 20'dir. İlk aşamada çalışmaların tümünün deseni ilişkisel olmasından dolayı araştırma sayısı 20 olarak kalmış, ikinci aşamada ise 20 araştırmanın derinlemesine incelenmesi sonucu 9 araştırmanın uygun, 11 araştırmanın ise belirlenen ölçütlere göre uygun olmadığı belirlenmiştir. Analize dâhil edilen 9 araştırmaya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1.3'de sunulmuştur.

Tablo 1.3

ÖVD ve iş doyumu/tatmini ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler

Seçenekler	1	2	3	4	5	6	Toplam
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	
Araştırmanın Yayın Yılı	<i>N</i> 1	4	1	1	1	1	9
	% 11.1	44.4	11.1	11.1	11.1	11.1	100
	Doktora Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Makale				
Araştırma Türü	<i>N</i> 1	3	5				9
	% 11.1	33.3	56.6				100
	Eğitim	İşletme	Turizm				
Araştırma Alanı	<i>N</i> 2	6	1				9
	% 22.2	66.7	11.1				100

ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki korelasyonel çalışmalara ulaşmak için örgütsel vatandaşlık terimi temel alınarak liderlik terimleri kullanılmış, tarama işleminde anahtar kelime, başlık alanları dikkate alınmıştır. Ulaşılan araştırmalardan oluşturulan çalışma havuzundaki araştırmaların sayısı 23'tür. İlk aşamada çalışmaların tümünün deseni ilişkisel olmasından dolayı araştırma sayısı 23 olarak kalmış, ikinci aşamada ise 23 araştırmanın derinlemesine incelenmesi sonucu 9 araştırmanın uygun, 14 araştırmanın ise belirlenen ölçütlere göre uygun olmadığı belirlenmiştir. Analize dâhil edilen 9

araştırmaya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1.4’de sunulmuştur.

Tablo 1.4

ÖVD ve liderlik stilleriyle ilgili meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait özellikler

Seçenekler	1	2	3	4	5	6	Toplam
	2013	2012	2011	2010	2007	2006	
Araştırmanın							
Yayın Yılı	<i>N</i> 1	1	4	2	2	2	12 ^a
	% 8.3	8.3	33.3	16.7	16.7	16.7	100
	Doktora	Yüksek	Makale				
	Tezi	Lisans					
Araştırma		Tezi					
Türü	<i>N</i> 3	4	5				12 ^a
	% 25	33.3	41.7				100
	Eğitim	İşletme					
Araştırma							
Alanı	<i>N</i> 6	6					12 ^a
	% 50	50					100

^a Çalışmaya dahil edilen araştırmalardan üçünde liderlik stillerinin ayrılmasından dolayı liderlik stiline ait birbirinden bağımsız değişkenlere ait korelasyon değerleri verildiğinden araştırma sayısı 13’tür.

Bu çalışmada belirlenen dâhil edilme ölçütleri aşağıdaki gibidir;

- Korelasyonel meta-analiz için gerekli istatistiki bilgileri içermesi,
- Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçen çalışmalar olması,
- Örneklem grubunun Türkiye sınırları içerisinde olması,
- Makaleler için hakemli dergilerde yayınlanmış olması,

Araştırmaların meta-analize dâhil edilmeme nedenleri ise şunlardır;

- Herhangi bir nicel veri belirtilmemesi
- Çalışmanın korelasyon içermemesi,
- ÖVD’nin genel korelasyon değerinin verilmemesi,
- Diğer değişkenlerin yalnızca alt boyutlarına ilişkin değerlerin verilmesi,

(Liderlik stilleri hariç)

Kodlama İşlemi

Kodlama işlemi meta-analizde analiz sürecinde kullanılacak araştırmaların belirlenen ölçütlere göre diğer çalışmalardan ayrıştırılması ve verilerin daha anlaşılır ve düzenli olmasını sağlayan işlem süreci olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada da analiz öncesi araştırmaların düzenlenmesi amacıyla bir kodlama formu oluşturulmuştur. Kodlama formu oluşturmakla araştırmaların belirlenen ölçütlere göre taşıdıkları özellikler tek bir düzende ve bütünü görmeye imkân verecek şekilde dosyalanabilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan kodlama formu aşağıdaki bileşenlerden oluşmuştur;

- Araştırma kaynakçası
- Çalışma türü
- Çalışma alanı
- Çalışma deseni
- Veri toplama araç[lar]ı
- Örneklem özelliği
- Nicel değerler

Verilerin Analizi

Etki büyüklüğü değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösteren bir ölçü değeridir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009; Ellis,2010; Littell, Corcoran ve Pillai, 2008). Bu çalışmada iki sürekli değişken arasındaki ilişki değerini veren Pearson Korelasyon Katsayısı(r) kullanılmıştır. Çalışmalardan elde edilen korelasyon katsayılarının meta-analizde kullanılabilmesi için etki büyüklükleri birleştirilip karşılaştırılmadan önce Z_r olarak bilinen Fisher'in Z dönüşümü analiz sürecinde kullanılır (Card,2010). Bu çalışmada değişkenlerin alt boyutlarına bakılmadığından dolayı yalnızca değişkenlerin genel korelasyon değerleri kullanılmıştır, fakat liderlik stilleriyle olan ilişkiye bakan ve liderlik türlerini liderliğin

alt boyutları olarak alan araştırmalar bağımsız araştırmalar gibi kabul edilmiştir.

Meta-analiz çalışmalarında iki temel model bulunur: sabit etkiler modeli(fixed effects model) ve rassal etkiler modeli (random effects model). Bu iki modelden hangisinin kullanılacağını meta-analiz çalışmasının başında belirlenen kriterlere göre bulunan araştırmaların taşıdığı özellikler belirlemektedir. *Sabit etkiler modeli*, analize dâhil edilecek araştırmaların aynı örneklem grubundan olduğu varsayımına dayanmaktadır (Littell, Corcoran ve Pillai, 2008). Başka bir deyişle, etki büyüklüğünü etkileyebilecek bütün faktörlerin tüm çalışmalarda aynı olduğu anlamına gelmektedir (Borenstein ve ark.,2009). *Rassal etkiler modeli* ise meta-analize dâhil edilecek araştırmaların aynı örneklem grubundan geldiği varsayımını gerektirmez ve araştırmaların farklı örneklem gruplarından geldiğini kabul eder (Leandro, 2005). Bu çalışmada analize dâhil edilen araştırmaların örneklem gruplarının farklı olmasından ve çalışmanın farklı tür grup ve durumlara genelleme yapmak amacı taşımasından *rassal etkiler modeli* kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde *Comprehensive Meta-Analysis* programından yararlanılmıştır.

Çalışmanın amacına ve seçilen modele uygun olarak elde edilen ortalama etki büyüklüğü etkileyebilecek (i) çalışma türü,(ii) çalışma alanı ve (iii) kullanılan ölçek moderatör olarak belirlenmiştir.

Moderatör Analizi

Moderatör analizi alt gruplar arasındaki farklılıkların direkt test edilmesini ve moderatör olarak belirlenen değişkenlerin ortalama etki büyüklüğü üzerindeki etkilerini belirlemeyi sağlar (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008). Ortalama etki büyüklüğündeki heterojenliğin muhtemel kaynaklarını bulmaya yarayan moderatör analizinde Q istatistiği etki büyüklüklerinin anlamlı olarak birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektedir. Q istatistiği bu yöntemde ikiye bölünür: Q_b gruplar arası homojenliği test ederken, Q_w grubun kendi içindeki homojenliğini test etmektedir (Quintana ve Minami, 2006).

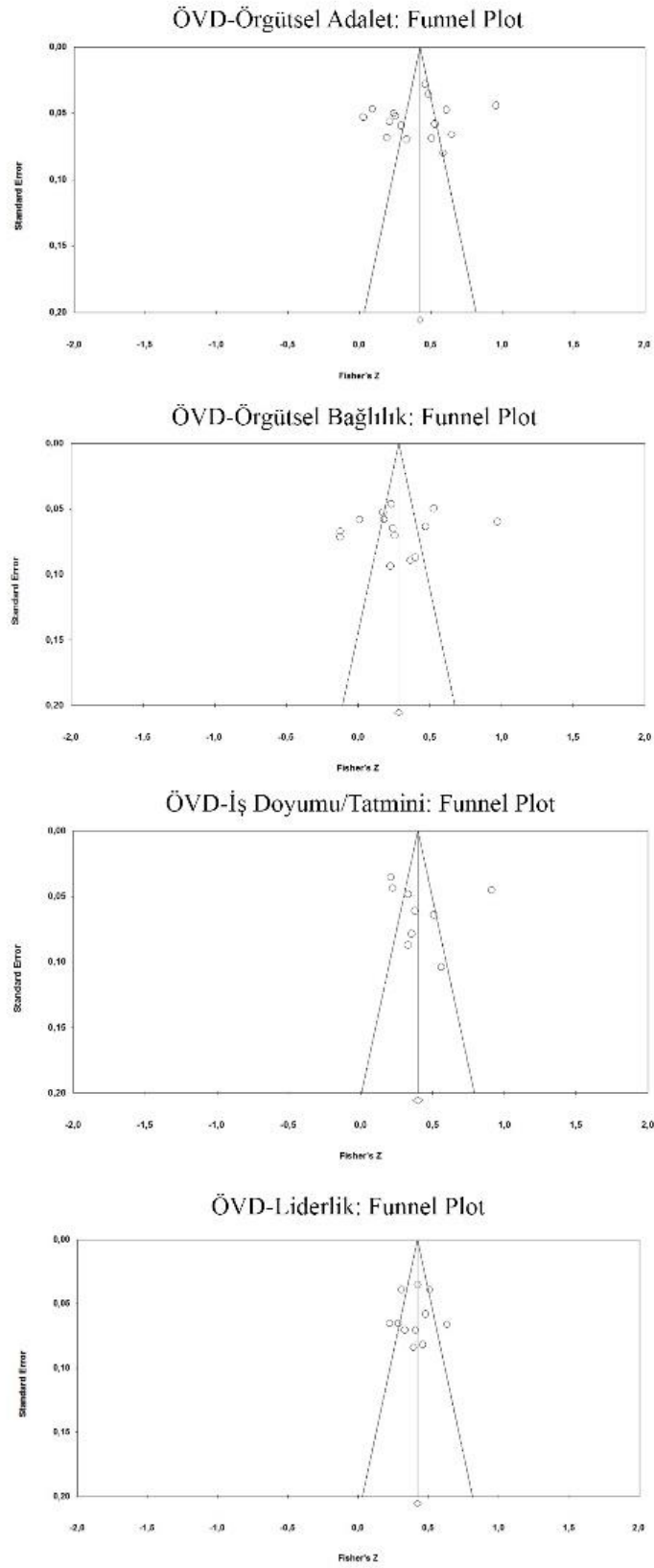
Çalışmada, ortalama etki büyüklüğünde etkisi olabileceği düşünülen üç moderatör değişken belirlenmiştir. İlk olarak çalışmanın türünü belirten tür değişkeninin, ikinci olarak çalışmanın hangi alanda yapıldığını belirten alan değişkeninin, son olarak da

çalışmada kullanılan ölçeği gösteren ÖVD ölçeği değişkeninin moderatör değişkeni olarak kullanılabileceği düşünülmüştür.

Yayım Yanlılığı

Yayım yanlılığı sadece anlamlı bir farkın bulunduğu çalışmaların yayınlanıp, tamamlanmış ama anlamlı farkın bulunmadığı çalışmaların yayınlanmaması anlamına gelmektedir (Leandro, 2005). Çalışma sonuçlarının yayınlanmasıyla ilgili olan bu durum konu hakkında yapılan fakat yayınlanmamış çalışmaların temsil edilme olasılıklarını etkilemekte ve yayınlanmış sonuçlar ortalama etki büyüklüğünün daha güçlü çıkmasına neden olabilmektedir (Borenstein ve ark., 2009; Card, 2010)

Meta-analizde yayım yanlılığının incelenmesi için bazı teknikler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri funnel plot olarak adlandırılan ve çalışmaların dağılımını gösteren bir grafikleme yöntemidir. Elde edilen funnel plotlardan yayım yanlılığını gözlemlemek için çalışmaların simetrik olarak dağılımına bakılır. Bu yöntem sübjektif bir yorum elde etmemizi sağlar. Bu çalışmada meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait funnel plotlar aşağıda sunulmuştur. Elde edilen şekillerde görülebileceği üzere ciddi bir asimetrinin olmaması yayım yanlılığına dair bir kanıt olmadığını göstermektedir.



Şekil 1.1

Yayım yanlılığına ilişkin funnel plotlar

Funnel plot'ların sadece sübjektif bir yorum elde etmeyi sağlaması ve meta-analizde ulaşılan etki büyüklüğünün ne kadar yanlış olduğunun daha ayrıntılı gösterilmesi amacıyla yapılan Duval ve Tweedie's trim ve fill testleri sonucu Tablo 1.5'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde gözlenen etki büyüklüğü değeriyle yayım yanlışlığından kaynaklanan etkiyi düzeltmeye yönelik oluşturulan sanal etki büyüklüğü arasında farklılık yoktur. Hiçbir farklılığın olmamasının nedeni merkez çizginin her iki tarafında yoğunlaşan araştırmaların genel olarak simetrik olmasıdır. Merkez çizginin sağ ve sol tarafında kayıp veri olduğuna dair bir durum olmadığından, sanal etki büyüklüğüyle gözlenen etki büyüklüğü arasındaki fark sıfırdır.

Tablo 1.5

Duval ve Tweedie's trim ve fill testleri sonuçları

Değişkenler	Çıkartılmış Çalışma	Nokta Tahmini	CI (Güven Aralığı)		Q
			Alt Limit	Üst Limit	
Örgütsel Adalet					
Gözlenen değerler		.40	.38	.42	350.6
Düzeltilmiş değerler	0	.40	.38	.42	350.6
Örgütsel Bağlılık					
Gözlenen değerler		.26	.12	.40	270.3
Düzeltilmiş değerler	0	.26	.12	.40	270.3
İş Doyumu/Tatmini					
Gözlenen değerler		.39	.24	.53	182.6
Düzeltilmiş değerler	0	.39	.24	.53	182.6
Liderlik Stilleri					
Gözlenen değerler		.39	.37	.42	50.5
Düzeltilmiş değerler	0	.39	.37	.42	50.5

III. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, ÖVD'nin örgütsel çıktılar ve liderlik stilleri üzerindeki etkisini test eden meta-analiz bulguları, çalışma kapsamında ortaya konan hipotezlere göre sınıflandırılarak tablolar halinde sunulmuştur.

ÖVD ve Örgütsel Adaletle İlişkin Bulgular

Tablo 2.1'de ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki meta-analiz sonuçları sunulmuştur. Bulgular, ÖVD ve örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğuna yönelik belirlenen H_{a1} hipotezini desteklemiştir. ÖVD'nin örgütsel adalet üzerindeki etki değeri .38 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde *orta düzeyde* (bkz. Cohen, 1988) bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan moderatör analizinde, çalışma türünün moderatör olduğuna ilişkin belirlenen H_{a2} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Fakat tüm çalışma türlerinde ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Meta-analize dâhil edilen çalışma türlerinden doktora tezi [$r = .45$], yüksek lisans tezi [$r = .32$] ve makalelerde [$r = .49$] ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür. ÖVD'nin örgütsel adalet üzerindeki en güçlü etkisi çalışma türlerinden makalelerde görülmüştür. Her ne kadar ÖVD'nin örgütsel adaletle olan etki değerleri çalışma türüne göre farklılaşsa da, rassal etki modeline göre yapılan moderatör analizinde çalışma türleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = 2.31$).

Bulgular, çalışma alanının ÖVD'nin örgütsel adaletle etkisinde moderatör olduğunu belirten H_{a3} hipotezini desteklememiştir ($Q_b = 5.30$). Yapılan moderatör analizinde çalışma alanları arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış fakat elde edilen bulgular işletme [$r = .50$] alanında ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde geniş; eğitim [$r = .33$] alanında ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde orta; sağlık [$r = .19$] ve turizm [$r = .23$] alanlarında ÖVD'nin örgütsel adalet üzerinde düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Analize dâhil edilen araştırmalarda kullanılan ÖVD ölçeklerinin ÖVD'nin örgütsel adalet üzerindeki etkisinde rol oynadığına dair H_{a4} hipotezi desteklenmiştir. Yapılan moderatör analizinde kullanılan ÖVD ölçekleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($Q_b = 60.1$, $p < .01$). Bu kapsamda meta-analize dâhil edilen

çalışmalarda kullanılan Demir'in [$r = .74$], Farh ve ark.'ın [$r = .57$], Şeşen & Basım'ın [$r = .52$] geliştirdikleri ölçeklerde ÖVD'nin örgütsel adalete geniş düzeyde etkisi saptanırken, Organ'ın [$r = .46$], Podsakoff ve ark.'ın [$r = .42$], Podsakoff&MacKenzie'nin [$r = .38$] geliştirdiği ölçeklerde ÖVD'nin örgütsel adalete orta düzeyde; Atalay'ın [$r = .03$], Çetin'in [$r = .23$] ve Yücel'in [$r = .18$] geliştirdiği ölçeklerde ise ÖVD'nin örgütsel adalete düşük düzeyde bir etkisi saptanmıştır.

Ayrıca meta-analize dâhil edilen bütün moderatör değişkenler (çalışma türü, çalışma alanı ve ÖVD ölçeği) için hesaplanan varyansların geniş olduğu sonucu elde edildi. Bu bulgu çalışmaya dâhil edilen tüm araştırmaların heterojen özellik taşıdığını göstermektedir.

Tablo 2.1

ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q	Q _b
				Alt Limit	Üst Limit		
ÖVD	17	7092	.38*	.29	.47	350.67*	
Moderatör [Tür]							2.31
Doktora Tezi	2	1581	.45*	.16	.67		
Yüksek lisans Tezi	11	3810	.32*	.21	.49		
Makale	4	2479	.49*	.19	.45		
Moderatör [Alan]							5.30
Eğitim	9	5628	.33*	.25	.50		
İşletme	6	1434	.50*	.37	.61		
Sağlık	1	216	.19	-.20	.53		
Turizm	1	402	.23	-.14	.55		
Moderatör [ÖVD Ölçeği]							60.1*
Atalay	1	362	.03	-.19	.25		
Çetin	1	402	.23**	.01	.43		
Demir	1	516	.74*	.62	.82		
Farh ve ark.	1	233	.57*	.38	.71		
Organ	1	215	.46*	.25	.63		
Podsakoff ve ark.	4	2596	.42*	.33	.51		
Podsakoff&MacKenzie	4	2234	.38*	.28	.47		
Şeşen&Basım	1	160	.52*	.32	.68		
Yücel	3	1150	.18*	.03	.44		

* $p < .01$; ** $p < .05$

ÖVD ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Tablo 2.2’de ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki meta-analiz sonuçları sunulmuştur. Bulgular, ÖVD ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna yönelik belirlenen H_{b1} hipotezini desteklemiştir. ÖVD’nin örgütsel adalet üzerindeki etki değeri .26 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ÖVD’nin örgütsel adalet üzerinde *düşük düzeyde* (bkz. Cohen, 1988) bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan moderatör analizinde, çalışma türünün moderatör olduğuna ilişkin belirlenen H_{b2} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Fakat tüm çalışma türlerinde ÖVD’nin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Meta-analize dâhil edilen çalışma türlerinden doktora tezi [$r = .27$] ve yüksek lisans tezinde [$r = .22$] düşük düzeyde bir etki saptanırken makalelerde [$r = .35$] ÖVD’nin örgütsel adalet üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür. ÖVD’nin örgütsel adalet üzerindeki en güçlü etkisi çalışma türlerinden makalelerde görülmüştür. Her ne kadar ÖVD’nin örgütsel adaletle olan etki değerleri çalışma türüne göre farklılaşsa da, rassal etki modeline göre yapılan moderatör analizinde çalışma türleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = .49$).

Bulgular, çalışma alanının ÖVD’nin örgütsel bağlılığa etkisinde moderatör olduğunu belirten H_{b3} hipotezini desteklememiştir ($Q_b = 4.43$). Yapılan moderatör analizinde çalışma alanları arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış fakat elde edilen bulgular turizm [$r = .51$] alanında ÖVD’nin örgütsel adalet üzerinde geniş; eğitim [$r = .24$], işletme [$r = .24$] ve sağlık [$r = -.12$] alanlarında ÖVD’nin örgütsel adalet üzerinde düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Analize dâhil edilen araştırmalarda kullanılan ÖVD ölçeklerinin ÖVD’nin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde rol oynadığına dair H_{a4} hipotezi desteklenmiştir. Yapılan moderatör analizinde kullanılan ÖVD ölçekleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($Q_b = 16.07$, $p < .05$). Bu kapsamda meta-analize dâhil edilen çalışmalarda kullanılan Ehrhart ve ark.’ın [$r = .74$] geliştirdiği ölçekte ÖVD’nin örgütsel bağlılığa çok geniş düzeyde etkisi saptanırken, Smith ve ark.’ın [$r = .38$], Podsakoff&MacKenzie’nin [$r = .31$] geliştirdiği ölçeklerde ÖVD’nin örgütsel bağlılığa orta düzeyde; MacKenzie ve ark.’ın [$r = .22$], Podsakoff ve ark.’ın [$r = .22$], Türker’in [$r = .22$], Organ’ın [$r = -.12$], Yücel’in [$r = .01$] geliştirdiği ölçeklerde ÖVD’nin

örgütsel bağlılığa düşük düzeyde bir etkisi saptanmıştır.

Ayrıca meta-analize dâhil edilen bütün moderatör değişkenler (çalışma türü, çalışma alanı ve ÖVD ölçeği) için hesaplanan varyansların geniş olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulgu çalışmaya dâhil edilen tüm araştırmaların heterojen özellik taşıdığını göstermektedir.

Tablo 2.2

ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q	Q _b
				Alt	Üst		
				Limit	Limit		
ÖVD	14	3631	.26*	.12	.40	270.36*	
Moderatör [Tür]							.49
Doktora Tezi	4	1317	.27*	-.01	.52		
Yüksek lisans Tezi	7	1600	.22*	-.00	.61		
Makale	3	714	.35*	-.02	.42		
Moderatör [Alan]							4.43
Eğitim	4	768	.24	.02	.48		
İşletme	7	1989	.24**	.04	.42		
Sağlık	1	225	-.12	-.58	.39		
Turizm	2	649	.51*	.18	.74		
Moderatör [ÖVD Ölçeği]							16.07**
Ehrhart ve ark.	1	283	.75*	.50	.88		
MacKenzie ve ark.	1	117	.22	-.21	.58		
Organ	1	200	-.12	-.50	.29		
Podsakoff ve ark.	5	1146	.22**	.03	.39		
Podsakoff&MacKenzie	3	981	.31*	.07	.51		
Smith ve ark.	1	135	.38	-.04	.68		
Türker	1	470	.22	-.18	.57		
Yücel	1	299	.01	-.39	.40		

* $p < .01$; ** $p < .05$

ÖVD ve İş Doyumu/Tatminine İlişkin Bulgular

Tablo 2.3’de ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki meta-analiz sonuçları sunulmuştur. Bulgular, ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğuna yönelik belirlenen H_{c1} hipotezini desteklemiştir. ÖVD’nin örgütsel adalet üzerindeki etki değeri .39 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ÖVD’nin iş doyumu/tatmini üzerinde

orta düzeyde (bkz. Cohen, 1988) bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan moderatör analizinde, çalışma türünün moderatör olduğuna ilişkin belirlenen H_{c2} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Fakat tüm çalışma türlerinde ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Meta-analize dâhil edilen çalışma türlerinden doktora tezinde [$r = .21$] düşük düzeyde bir etki saptanırken makalelerde [$r = .47$] ve yüksek lisans tezinde [$r = .33$] ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu görüldü. ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerindeki en güçlü etkisi çalışma türlerinden makalelerde görülmüştür. Her ne kadar ÖVD'nin iş doyumu/tatmini olan etki değerleri çalışma türüne göre farklılaşsa da, rassal etki modeline göre yapılan moderatör analizinde çalışma türleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = 1.07$).

Bulgular, çalışma alanının ÖVD'nin iş doyumu/tatminine etkisinde moderatör olduğunu belirten H_{c3} hipotezini desteklememiştir ($Q_b = 1.00$). Yapılan moderatör analizinde çalışma alanları arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış fakat elde edilen bulgular işletme [$r = .45$] ve turizm [$r = .32$] alanlarında ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerinde orta; eğitim [$r = .26$] alanında ise ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerinde düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Analize dâhil edilen araştırmalarda kullanılan ÖVD ölçeklerinin ÖVD'nin iş doyumu/tatmini üzerindeki etkisinde rol oynadığına dair H_{a4} hipotezi desteklenmiştir. Yapılan moderatör analizinde kullanılan ÖVD ölçekleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($Q_b = 15.50$, $p < .01$). Bu kapsamda meta-analize dâhil edilen çalışmalarda kullanılan Wong & Law'ın [$r = .72$] geliştirdiği ölçekte ÖVD'nin iş doyumu/tatminine çok geniş düzeyde etkisi saptanırken, Smith ve ark.'ın [$r = .41$], Beşiktaş'ın [$r = .36$], Organ & Konowsky'nin [$r = .34$] ve Şeşen'in [$r = .32$] geliştirdikleri ölçeklerde ÖVD'nin iş doyumu/tatminine orta düzeyde; Podsakoff ve ark.'ın [$r = .29$] geliştirdiği ölçekte ise ÖVD'nin örgütsel bağlılığa düşük düzeyde bir etkisi saptanmıştır.

Ayrıca meta-analize dâhil edilen bütün moderatör değişkenler (çalışma türü, çalışma alanı ve ÖVD ölçeği) için hesaplanan varyansların geniş olduğu sonucu elde edildi. Bu bulgu çalışmaya dâhil edilen tüm araştırmaların heterojen özellik taşıdığını göstermektedir.

Tablo 2.3

ÖVD ve iş doyumu/tatmini arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q	Q _b
				Alt Limit	Üst Limit		
ÖVD	9	3175	.39*	.24	.53	182.66*	
Moderatör [Tür]							1.07
Doktora Tezi	1	531	.21	-.34	.66		
Yüksek lisans Tezi	3	837	.33**	.00	.64		
Makale	5	1807	.47*	.24	.59		
Moderatör [Alan]							1.00
Eğitim	2	940	.26	-.12	.58		
İşletme	6	1803	.45*	.25	.61		
Turizm	1	432	.32*	-.22	.71		
Moderatör [ÖVD Ölçeği]							15.50**
Beşiktaş	1	270	.36*	.09	.57		
Organ&Konowsky	1	165	.34**	.05	.57		
Podsakoff ve ark.	3	1583	.29*	.14	.43		
Smith ve ark.	2	231	.41*	.21	.58		
Şeşen,2006	1	432	.32**	.06	.54		
Wong&Law	1	494	.72*	.56	.82		

* $p < .01$; ** $p < .05$

ÖVD ve Liderlik Stillerine ilişkin Bulgular

Tablo 2.4’de ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki meta-analiz sonuçları sunulmuştur. Bulgular, ÖVD ve liderlik stilleri arasında pozitif bir ilişki olduğuna yönelik belirlenen H_{d1} hipotezini desteklemiştir. ÖVD’nin liderlik stilleri üzerindeki etki değeri .40 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ÖVD’nin liderlik stilleri üzerinde *orta düzeyde* (bkz. Cohen, 1988) bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan moderatör analizinde, çalışma türünün moderatör olduğuna ilişkin belirlenen H_{d2} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Fakat tüm çalışma türlerinde ÖVD’nin liderlik stilleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Meta-analize

dâhil edilen çalışma türlerinden doktora tezi [$r = .40$], yüksek lisans tezi [$r = .32$] ve makalelerde [$r = .45$] ÖVD'nin liderlik stilleri üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu görüldü. ÖVD'nin liderlik stilleri üzerindeki en güçlü etkisi çalışma türlerinden doktora tezlerinde görülmüştür. Her ne kadar ÖVD'nin liderlik stillerine olan etki değerleri çalışma türüne göre farklılaşsa da, rassal etki modeline göre yapılan moderatör analizinde çalışma türleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = 3.70$).

Bulgular, çalışma alanının ÖVD'nin liderlik stillerine etkisinde moderatör olduğunu belirten H_{d3} hipotezini desteklememiştir ($Q_b = 0.13$). Yapılan moderatör analizinde çalışma alanları arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış fakat elde edilen bulgular eğitim [$r = .39$] ve işletme [$r = .41$] alanlarında ÖVD'nin liderlik stilleri üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Analize dâhil edilen araştırmalarda kullanılan ÖVD ölçeklerinin ÖVD'nin liderlik stilleri üzerindeki etkisinde rol oynadığına dair H_{d4} hipotezi desteklenmemiştir. Yapılan moderatör analizinde kullanılan ÖVD ölçekleri arasındaki etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = 7.84$). Bu kapsamda meta-analize dâhil edilen çalışmalarda kullanılan Farh ve ark.'ın [$r = .56$] geliştirdiği ölçekte ÖVD'nin liderlik stillerine geniş düzeyde etkisi saptanırken, Podsakoff & MacKenzie'nin [$r = .40$], Basım & Şeşen'in [$r = .38$], Podsakoff ve ark.'ın [$r = .35$] ve DiPaola ve ark.'ın [$r = .23$] geliştirdikleri ölçeklerde ÖVD'nin liderlik stillerine orta düzeyde bir etkisi saptanmıştır.

ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki pozitif ilişkide yapıcı liderlik stillerinin, ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki negatif ilişkide yıkıcı liderlik stillerinin moderatör olduğuna ilişkin H_{d5} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Bunun yanında ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki ilişkide yapıcı liderlik stillerinin pozitif ve anlamlı bir etkisi saptanmıştır. Meta-analize dâhil edilen çalışmalarda ÖVD'nin yapıcı liderlik stillerinden hizmetkar [$r = .44$], etkileşimci [$r = .43$], dönüşümcü [$r = .42$], öğretimsel [$r = .40$] ve sürdürümcü [$r = .32$] liderlik üzerinde orta düzeyde; babacan [$r = .22$] liderlik üzerinde ise düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Her ne kadar ÖVD'nin liderlik stillerine olan etki değerleri farklılaşsa da, rassal etki modeline göre yapılan moderatör analizinde bulunan etki farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_b = 2.78$).

Ayrıca meta-analize dâhil edilen bütün moderatör değişkenler (çalışma türü,

çalışma alanı ve ÖVD ölçeği) için hesaplanan varyansların geniş olduğu sonucu elde edildi. Bu bulgu çalışmaya dâhil edilen tüm araştırmaların heterojen özellik taşıdığını göstermektedir.

Tablo 2.4

ÖVD ve liderlik stilleri arasındaki korelasyon bulguları: Meta-analiz sonuçları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q	Q _b
				Alt	Üst		
				Limit	Limit		
ÖVD	12 ^a	4078	.40*	.34	.45	50.51*	
Moderatör [Tür]							3.70
Doktora Tezi	3	1618	.40*	.23	.55		
Yüksek lisans Tezi	4	1433	.32*	.26	.50		
Makale	5	1027	.45*	.36	.54		
Moderatör [Alan]							0.13
Eğitim	6	2836	.39*	.36	.42		
İşletme	6	1242	.41*	.29	.51		
Moderatör [ÖVD Ölçeği]							7.84
Basım&Şeşen	2	1318	.38*	.21	.53		
DiPaola ve ark.	2	408	.35*	.20	.49		
Farh ve ark.	2	466	.56*	.40	.68		
Podsakoff ve ark.	5	1076	.35*	.23	.46		
Podsakoff&MacKenzie	1	810	.40*	.15	.59		
Moderatör [Liderlik Stili]							2.78
Babacan	1	239	.22	-.06	.46		
Dönüşümcü	7	2372	.42*	.33	.50		
Etkileşimci	1	153	.43*	.16	.64		
Hizmetkar	1	300	.44*	.19	.63		
Öğretimsel	1	810	.40*	.15	.59		
Sürdürümcü	1	204	.32**	.04	.55		

^a Çalışmadaki üç araştırmada liderlik stillerine dair birbirinden bağımsız korelasyon değerleri verildiğinden, bağımsız araştırmada sayı 9 olmasına rağmen 12 veri analizde kullanılmıştır.

* $p < .01$; ** $p < .05$

IV. Tartışma, Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu bölümde, çalışma kapsamında elde edilen bulgular literatüre dayalı olarak tartışılmıştır. Ayrıca çalışmanın sınırlılığı belirtilerek, gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Tartışma

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel çıktılarla ve liderlikle ilişkisini inceleyen çalışmalar her geçen gün artmaktadır. 2000’li yılların başından itibaren Türkiye’de çalışılmaya başlanan örgütsel vatandaşlık, geçen on dört senelik sürede örgütlerin işleyişini, örgüt üyelerinin davranışlarını ve tutumlarını ilgilendiren literatüre oldukça büyük bir katkı yapmıştır. Bu çalışmada ÖVD ile örgütsel çıktılar ve liderlik arasındaki ilişkinin konu edildiği araştırmalardan elde edilen korelasyon değerleri meta-analiz yöntemiyle analiz edildi. Bu bölümde, ÖVD’nin etki düzeyinin incelendiği değişkenler elde edilen bulgulara göre ayrı başlıklar altında tartışılmıştır.

Övd ve örgütsel adalet arasındaki bulgulara ilişkin tartışma

Meta-analiz sonuçları ÖVD’nin örgütsel adalet üzerinde orta düzeyde pozitif etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu sonuç örgütsel adaletle ÖVD arasındaki ilişki inceleyen araştırmaların (Ay, 2007; Çağlar, 2011; Gupta ve Singh, 2010; Öztürk, 2011) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu sonuca göre örgüt üyeleri adil davranıldıklarına inanıyorlarsa, gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme olasılıkları artmaktadır (Blakey, Andrews ve Moorman, 2005; Hemdi ve Nasurdin, 2007; İplik, 2009). Fassina, Jones ve Uggerslev’in (2008) örgütsel vatandaşlıkla örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişkiyi sınavan meta-analiz çalışması da ulaşılan bulguyu destekler niteliktedir.

Çalışmada moderatör olabileceği düşünülen çalışma türünün etki düzeyinde bir farklılaşmaya yol açmadığı görülmüştür. Moderatör olarak çalışma türlerinin yayınlanmış veya yayınlanmamış olması özelliğini alan Eatough, Miloslavice, Chang ve Johnson (2011) çalışma türünün moderatör olarak etki etmediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da moderatör olmadığı gözlenen çalışma türlerinde dikkate değer bir sonuç ise en yüksek etki düzeyinin makalelerde olmasıdır fakat bu durumu destekleyen

veya açıklayan herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Etki düzeyinin çalışma türü olarak en yüksek makalelerde görülmesi makalelerin yayımlanma sürecinin tezlere göre değerlendirme sürecinde kapalı olmasından daha objektif olmasıyla açıklanabileceği düşünülmektedir. Hakemli dergilerde değerlendirme sürecinin daha objektif olması da bu durumu açıklayabilecek etmenlerden biri olarak kabul edilebilir.

Farklı disiplinlerden oluşan tek bir örneklem üzerinde örgütsel vatandaşlığın adaletle olan ilişkisindeki disiplinler arası farkı inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması ve örgütlerin farklı disiplinlerde de olsa benzer dinamiklere sahip olmasından dolayı çalışma alanının moderatör olduğuna ilişkin bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu sonuç iş tanımlarının, özelliklerinin ve örgüt üyelerinin iş algılarının değiştiğini ama aynı zamanda disiplinlerin birbirine daha da yakınlaştığı konusunda bir çıkarım yapabilmemize olanak sağlamıştır. Organ ve Ryan'ın (1995) yaptığı ve örgütsel vatandaşlık davranışının tutumla ve karakterle ilgili yordayıcılarını inceleyen meta-analitik çalışmada ÖVD ile ilgili etkili moderatörün yaş, pozisyon, cinsiyet, kıdem ve iş türlerinden ziyade kullanılan ölçeklerin gözlemci raporu mu yoksa katılımcıların kendi raporları mı olduğu durumunu ifade eden moderatör olduğu ortaya çıkmıştır. Bu moderatör, Dalal'ın (2005) ters etkili iş davranışıyla ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer meta-analiz çalışmasında da moderatör olarak kullanılmıştır.

Analize dâhil edilen çalışmalarda kullanılan ÖVD ölçeklerinin moderatör olduğunu belirten hipotez desteklenmiştir. Bu durum, çoğu zaman ölçek maddelerinin ölçümüyle sınırlı olan ve algıyı, davranışı veya tutumu ölçen sosyal bilimlerdeki bu tür çalışmalarda ölçme aracının önemini göstermesi açısından önem taşımaktadır. Özellikle çalışmalarda kullanılacak ölçme araçlarının veya ölçeklerin çeviri ve uyarlama sürecinin daha dikkatli ve bazı etmenlerin göz önünde bulundurulmasıyla yapılması gerektiği söylenebilir. Bu anlamda, ÖVD'nin bağlamsal olduğunu, vatandaşlık algısının subjektif olduğunu ve kültürlerdeki, bağlamlardaki ve bireysel algılardaki farklılıkların farklı durumlarda ÖVD'nin tanımını ve işleyişini etkilediğini belirten çalışmalar (DiPaola ve ark, 2009; Farh, Zhong ve Organ, 2004; Graham, 1991) ÖVD ölçeklerinin moderatör olmasını desteklemektedir.

ÖVD'nin örgütsel adalete etkilerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

- ÖVD'nin örgütsel adalete orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğu;

- Moderatör değişkenlerden (çalışma türü, çalışma alanı ve ölçek) sadece kullanılan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde özetlenebilir.

Övd ve örgütsel bağlılık arasındaki bulgulara ilişkin tartışma

Yapılan meta-analiz sonuçları ÖVD'nin örgütsel bağlılık üzerinde küçük düzeyde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Örgüt üyelerinin örgüte katılımlarını ve kendilerini örgütle özdeşleştirmelerini ifade eden bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulan araştırma (Arıkan, 2011; Kılıç, 2010; Pirali, 2007; Schappe, 1998; Sivri, 2010) sonuçlarıyla bu sonuç desteklenmiştir. Bunun yanında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığını veya negatif bir ilişki olduğunu bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Williams ve Anderson, 1991).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla bağlılık arasındaki ilişkiyi boyutlar düzeyinde inceleyen çalışmalarda (Dilek, 2005; Doğrul, 2010; Erbay, 2009; Türker, 2006; Zeinabadi, 2010) ulaşılan sonuçlar, meta-analizde elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Örgütten ayrılmanın maliyet açısından zarar verici olduğu, başka bir alternatifin ise olmadığı durumlara ilişkin bağlılığı ifade eden devam bağlılığının ÖVD ile pozitif bir ilişkisinin olamayacağı anlaşılmaktadır (Gautam, Dick, Upadhyay ve Davis, 2005). Bu duruda ulaşılan küçük düzeydeki etki büyüklüğünün bu durumdan etkilendiği söylenebilir.

Çalışma türü ve alanı moderatörlerine göre ÖVD ile örgütsel bağlılık arasındaki etki büyüklüğü farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çalışma türleri moderatör olarak anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen en yüksek etki büyüklüğü yine makalelerde görülmektedir. Moderatör olarak belirlenen alan değişkeni de anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Fakat çalışmaya dâhil edilen alanlardan biri olan sağlık sektöründe yapılan araştırma, örgütsel bağlılıkla ÖVD arasında anlamlı olmasa da negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumun sebebinin aynı çalışmada örgütsel bağlılıkla mesleki bağlılığın birlikte araştırılması olabilir çünkü sağlık sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleğin gereklerinden biriymiş gibi kabul edilme olasılığı daha yüksek olduğundan mesleğe bağlılıkla pozitif bir ilişki söz konusuysa örgütsel bağlılıkta aynı durum geçerli olmamıştır denilebilir.

Fakat kullanılan ÖVD ölçeğinin ulaşılan etki büyüklüğü düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya yol açtığı söylenebilir. Kullanılan ölçeklerden yabancı ölçek uyarlaması veya çevirisi olan ölçeklerin etki büyüklüklerinin daha fazla olması, Türkiye’de geliştirilen ölçeklerin tekrar gözden geçirilmesi ve kültürel ve bağlamsal olarak geliştirmenin yapılması gerektiğine işaret ediyor olabilir. Analize dâhil edilen çalışmaların sayısal durumu da bu sonuca ulaşılmasında etkili olmuş olabilir. Fakat bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel motivasyonlardan ziyade bireyin kişisel özellikleriyle ilgili olduğunu da gösteriyor olabilir. Çünkü bireyin fedakarlık, başına gelen zor durumları sineye çekme gibi özellikleri kişisel özelliklerden kaynaklı olduğundan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermenin düşük olması örgütsel çıktılarla bakıldığında beklenen bir durumdur.

ÖVD’nin örgütsel bağlılığa etkilerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

- ÖVD’nin örgütsel bağlılığa düşük düzeyde pozitif bir etkisi olduğu;
- Moderatör değişkenlerden (çalışma türü, çalışma alanı ve ölçek) sadece kullanılan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde özetlenebilir.

Övd ve iş doyumu/tatmini arasındaki bulgulara ilişkin tartışma

Çalışma sonuçları ÖVD’nin iş doyumu/tatmini üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Pozitif bir ilişkinin olacağı literatürle (Beşiktaş, 2009; Çıra, 2011; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Kaplan, 2009; Piralı, 2007) desteklenen bir durum olmasına rağmen, daha yüksek bir etki düzeyi beklentisi tam olarak karşılanamamıştır. ÖVD ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan olan Bateman ve Organ’ın 1983 yılında yaptıkları çalışmada da iki değişken arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Schappe (1998) ise iş doyumu, adalet algısı ve ÖVD’nin ilişkisine baktığı çalışmasında ÖVD’yle arasında anlamlı ilişki olan tek değişkenin bağlılık olduğunu bulmuştur.

Bulgular çalışma türünün ve çalışma alanının moderatör rol oynamadığını göstermiştir. Fakat çalışma alanları arasında en düşük düzeydeki etki büyüklüğü eğitim alanında görülmektedir. Bu durum Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin hem maddi hem

manevi anlamda değer kaybettiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Fakat bunun yanında Organ (1988) övd çalışmalarında yönetim kademesinde olan ve yönetim kademesinde olmayan ayırımına değinerek daha yüksek kademedeki iş tanımlarının daha açık uçlu olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla iş tanımı kapsamı davranışlarının bu sebeple ayırımının bu kademedekiler için daha zor olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle öğretmenlik mesleğinin yönetim kademesinde olmamasına rağmen araştırma kapsamında iş doyumunu için etki düzeyinin en düşük eğitim alanında görülmesinin öğretmenlik mesleğinin iş tanımının yöneticilikte olduğu gibi açık uçlu olmasına ve örgütsel vatandaşlık davranışı olan davranışların öğretmenler için iş gereği gösterilen davranışlar olarak algılanabilmesine bağlı olduğu yorumunu yapmak mümkündür.

ÖVD'yle arasındaki ilişkinin en çok araştırıldığı kavram olan iş doyumunun üzerindeki etki büyüklüğü yapılan moderatör analizine göre kullanılan ÖVD ölçeğine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. En yüksek etki düzeyinin yabancı kökenli bir ölçek türü olması yine dikkat çekicidir. Fakat bunun yanında ÖVD harici diğer değişkenleri ölçen ölçekler de sonuca etki etmiş olabilir.

ÖVD'nin iş doyumuna etkilerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

- ÖVD'nin iş doyumuna orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğu;
- Moderatör değişkenlerden (çalışma türü, çalışma alanı ve ölçek) sadece kullanılan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde özetlenebilir.

Övd ve liderlik arasındaki bulgulara ilişkin tartışma

Meta-analiz sonuçları ÖVD'nin liderlik üzerinde orta düzeyde pozitif etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu sonuç liderlik ve ÖVD arasındaki ilişki inceleyen araştırmaların (Akyüz, 2012; Baysal, 2013; Çiçek, 2010; Göncü, 2006; Kim, 2013; Wang, Law, Hackett, Wang ve Chen, 2005) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca Podsakoff ve ark. (1990) dönüşümsel liderliğin ÖVD'nin üzerinde doğrudan etkisinin olmadığını, fakat bu dolaylı etkinin liderliğin lidere güven üzerinden şekillendiğini belirtmişlerdir. Bunun sebebi örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel

özelliklerden çok, örgütte bireyin yaşantısıyla şekillenmesi olabilir.

Çoğaltay (2014) okul liderliğinin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada liderlik stillerinden hizmetkar liderliğin en büyük etki düzeyine sahip olduğunu belirtmiş ve bunu liderin kendini hizmet eden biri olarak görmesine bağlamıştır. Bu çalışmada da bu durumu destekler bulgular elde edilmiş ve fakat moderatör olarak belirlenen liderlik stillerinin arasındaki etki düzeyi farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ÖVD'yle yapıcı liderlik stillerinin pozitif ilişkili olduğu durumunu desteklemiştir.

Liderlik stillerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini kültürel düzeyde inceleyen çalışmalar liderlik stilleri arasındaki farkların kültürlerin kolektivist özelliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir (Ersoy, Born, Deros & Molen, 2012; Euwema, Wendt, Emmerik, 2007; Kim, 2013). Bu çalışmada liderlik stilleri moderatör olarak anlamlı olmasa da değerler arasındaki durumun yapılan çalışmaları destekler nitelikte olması dikkate değerdir. Fakat babacan liderliğin üstündeki etki düzeyinin düşük olması düşündürücü olsa da bu durumu açıklayan herhangi bir bulguya rastlanmamaktadır.

Moderatör değişkenlerin bir başkası olan alan moderatörü de örgütsel vatandaşlık davranışlarının liderliğe olan etkisinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Fakat eğitim alanında yapılan çalışmaların etki değerinin düşük olmasını etkileyebilecek durumlardan birinin okullarda liderlik davranışlarının gösterilebileceği bir yapının olmaması gösterilebilir.

ÖVD'nin liderlik algısına etkilerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

- ÖVD'nin liderlik algısına orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğu;
- Moderatör değişkenlerden (çalışma türü, çalışma alanı, ölçek ve liderlik stilleri) hiçbirinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı şeklinde özetlenebilir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Birincil çalışmaların bulgularına dayanarak gerçekleştirilen bu çalışmanın en

büyük dezavantajı sadece korelasyonel verilerin kullanılmasından, diğer araştırmaların bu çalışmaya dâhil edilememesidir. Bu durum aynı zamanda ÖVD ile ilgili nitel araştırmaların eksikliğini de ortaya koymaktadır. Birincil çalışmaların verilerinin kodlanmasında belirlenen kriterler de çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Çalışmanın liderlik hariç diğer tüm değişkenlerin boyutlarına indirgenmemesi daha genel sonuçlara ulaşılamamasına sebep olmuştur. Bu anlamda veri kaybı yaşanmıştır denilebilir.

Dahil etme kriterlerine uygun çalışmaların bulunması için yapılan literatür taraması sonuca tüm çalışmalara ulaşıldığını söylemek güçtür. Özellikle bazı çalışmalara erişimde engel teşkil eden kısıtlamalar, Türkiye’de tüm çalışmaların taranmasını sağlayan bir veritabanının bulunmaması muhtemel uygun çalışmalara ulaşılmasını engelleyen bir durum teşkil etmiş olabilir. Çalışmalarda herhangi bir zaman sınırlaması olmasa da örgütsel vatandaşlık literatürünün Türkiye’de 2000’li yılların başında gelişmeye başlaması bir diğer sınırlılık olarak sayılabilir. Çalışmaya dahil etme kriterlerinden bir diğeri olan yayın türü de çalışmanın sınırlılıkları arasında değerlendirilebilir.

Öneriler

Çalışma süreci içerisinde gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Özellikle yöneticilerin ÖVD ile ilgili değişkenlerden ve bu değişkenlerin ilişkisinden haberdar edilmesi sağlanmalıdır.
- Davranış, tutum gibi durumları ölçmeyi amaç edinen sosyal bilim çalışmalarında ölçek geliştirme konusunda eğitimler düzenlenmelidir.
- Özellikle dış kaynaklı durumların yerel düzeyde incelenmesinde kültür ve bağlam farklılıkları dikkate alınmalıdır.
- Yapılan araştırmaların rapor edilmesinde daha standart bir yöntem belirlenmelidir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda sektör türü ve

değişkenlerin boyutları dikkate alınarak meta-analiz çalışmaları yapılmalıdır.

- Yapılacak övd çalışmalarında ayrıca yöneticilerin çalışanların davranışlarını değerlendirecekleri bir veri de toplanmalıdır.
- Yapılacak çalışmalarda yönetim çalışanı ve diğer bölümlerin çalışanı olarak ayırım yapılmalıdır.
- Türkiye’de farklı yayın türlerinin ve konuların birleştirilerek oluşturulduğu bir veritabanı hazırlanmalıdır.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, In L.Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (ss.267-299). New York: Academic Press.
- *Akbaş, T.T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, S. (2012). *Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansa etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- *Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- *Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: eğitim sektörü üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altaş, S.S., & Çekmecelioğlu, H.G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: bir araştırma. *Öneri*, 7 (28), 47-57.
- Altay, M. (2011). *Hastane çalışanlarının işyerindeki duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: özel sağlık kurumlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ İlçesi Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- *Arıkan, E. (2011). *The relationship between organizational citizenship behavior, organizational culture, and organizational commitment* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ, Ankara.
- *Arslantaş, C. C. (2007). The impact of transformational leadership on psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *Amme İdaresi Dergisi*, 40, 81-85.
- *Arslantaş, C. C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1.
- *Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2).
- Artan, N. (2009). *The effects of work values on organizational citizenship behaviour* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi. Kayseri.
- *Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- *Ateş, Z. (2004). *Organizasyonlarda algılan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve Kayseri’de bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- *Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313-326.

- Baron, J. N., & Kreps, D.M. (1999). *Strategic human resources: Framework for general managers*. USA: John Wiley&Sons.
- Bateman, T. S., & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587–595.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, E. A. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- *Beşiktaş, İ. (2009). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bingöl, Dursun (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 259-273.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life* (1st edition). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- *Bolat, O. İ., Bolat, T. & Seymen, A. O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley & Sons.

- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Bulut, M. Ş. (2011). *İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori Ve Uygulama*, Ankara: Pegem..
- *Bülbül, A. (2010). *Çalışanların örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Can, N., & Özer, S. (2012). Eğitim Örgütlerinde Lider Davranış Biçimleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Nevşehir İli Örneği). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1).
- Card, N. A. (2010). *Applied meta-analysis for social science research*. Guilford Press.
- Cem Ersoy, N., Born, M. P., Derous, E., & Molen, H. T. (2012). The effect of cultural orientation and leadership style on self-versus other-oriented organizational citizenship behaviour in Turkey and the Netherlands. *Asian Journal of Social Psychology*, 15(4), 249-260.
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis. *Journal of business ethics*, 105 (1), 107-114.
- Crombie, I. K., & Davies, H. T. (2009). What is meta-analysis. *What is*, 1-8.
- *Çağlar, E. (2011). *An integrative model of justice perceptions, employee positive mood states and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ, Ankara.

- Çam, Y. İ. (2010). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- *Çekmecelioğlu, H. G. (2011). Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Yönetim*, 22 (68), 29-47.
- *Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- *Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- *Çetin, S.A. (2009). *Otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Afyonkarahisar'daki 4 ve 5 yıldızlı termal otellerde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- *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.
- *Çıra, A. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlar açısından sonuçları: otel çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Çıtak, Z. (2010). *Motivasyon ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışın etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Çiçek, S.S. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler: bir model önerisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Çoğaltay, N. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çıktılara ve liderlik stillerine etkisi: bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Edition). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Dagenais-Cooper, V., & Paillé, P. (2012). Employee commitment and organizational citizenship behaviors in the hotel industry: do foci matter? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11 (4), 303-326.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology*, 90 (6), 1241.
- Deluga, R. J. (1995). The relationship between attributional charismatic leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25 (18), 1652-1669.
- Demir, N. (2009). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlatıcı etkisi. *Öneri*, 8 (31), 197-208
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23 (1).
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & 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.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Dinç Özcan, E., Vardarlier, P., Erdilek Karabay, M., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü-The role of trust on leadership's effect on organizational citizenship behavior and intent to quit. *Öneri*, 10 (37), 1-13.
- DiPaola, M. F., & da Costa Neves, P. M. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures. *Journal of Educational Administration*, 47 (4), 490-507.

- Doğrul, M.A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Afyon Meslek Yüksekokulu'nda çalışanlar üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- *Dönmez, A. (2007). *The impact of identity salience on organizational citizenship behaviors* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ, Ankara.
- Durdu, T. (2010). *Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dündar, H. (2012). Öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2).
- Eatough, E. M., Chang, C. H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96 (3), 619.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Erbay, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ile banka çalışanlarının demografik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erdoğan, İ. (2010). *Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Euwema, M. C., Wendt, H., & Van Emmerik, H. (2007). Leadership styles and group organizational citizenship behavior across cultures. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), 1035-1057.
- Farh, J., Zhong, C., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organizational Science*, 15 (2), 241–253.
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: testing

- agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (6), 805-828.
- Frazier, G. L. (1983). Interorganizational exchange behavior in marketing channels: a broadened perspective. *The Journal of Marketing*, 47, 68-78.
- *Gale, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8 (3), 305-314.
- Geçgel, S. (2011). *Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Gök, E. B. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stiline ilişkin öğretmen algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- *Göncü, A. (2006). *Motivational processes involved in the relationship between leadership and organizational citizenship behaviors* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Gupta, V., & Singh, S. (2013). An empirical study of the dimensionality of organizational justice and its relationship with organizational citizenship behaviour in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (6), 1277-1299, DOI:10.1080/09585192.2012.709188.

- Günbayı, İ., Dağlı, E., & Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19 (4), 575-602.
- *Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- *Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment. *Global Business Perspectives*, 1 (4), 452-470.
- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2007). Investigating the influence of organizational justice on hotel employees' organizational citizenship behavior intentions and turnover intentions. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7 (1), 1-23.
- İlisu, İ. (2012). *Personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- İplik, F.N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 107-118
- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*. New York: Oxford University Press (forthcoming).
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: kuramsal ve görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya
- *Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi; Konya emniyet teşkilatı üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- *Karacaoğlu, K. ve Güney, S. Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri*, 9, 137-153.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.
- Karaman, K., Yücel, C. and Dönder, H., (2008). The relationship between bureaucracy and organizational citizenship behavior according to teachers' opinion. *Educational Administration: Theory and Practice*, 53, 49-74.
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2007). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley,
- *Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kendirgil, S (2006). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- *Kılıç, E. (2010). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yabancılaşma arasındaki ilişki- çağrı merkezi çalışanları üzerine uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kim, H. (2013). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: a case of South Korea's public sector. *Public Organization Review*, 14, 397-414.
- Konovsky, M. A., ve Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J. (1995). Building commitment attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60–84.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kulaklıoğlu, A. S. (2009). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı ilişkisi: bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kuşcuoğlu, S. (2008). *Yönetici-çalışan ilişki kalitesinin çalışan iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde adalet, güvenilirlik, güven eğilimi ve güvenin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Kuzucu, E. (2013). *Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- *Küçükbayrak, R. (2010). *An integrative model of transformational leadership, organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ, Ankara.
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (3), 539-554.
- Leandro, G. (2008). *Meta-analysis in medical research: the handbook for the understanding and practice of meta-analysis*. John Wiley & Sons.
- Littell, J. H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford University Press: New York.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior* (Mc Graw Hill International Edition).
- Mehtap, Ö. (2011). *Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- *Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Mert, İ. S. (2010). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 117-143.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L. & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, 41 (3), 354.

- *Morçin, Ö. G. S. E., & Morçin, U. İ. Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (9), 70-80
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy Of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (4), 287-297.
- Nguni, S., Slegers, P., ve Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17 (2), 145-177.
- Nourthouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. New York: Sage
- O' Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Oğuz, Ç. (2009). *Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel değişim üzerine etkileri ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- *Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*[*Educational Administration: Theory and Practice*], 17 (3), 377-403.
- *Oral, N. (2012). *Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: sağlık örgütünde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior* (s. 43-72). Greenwich: JAI Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-350.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior its nature, antecedents and consequences*. Sage Publications.
- Ouchi, William G. (1980). Markets, bureaucracies and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-41.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Önder, E., & Taş, A. (2012). Araştırma görevlilerinin değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yenifikir*, 9, 8-25.
- Öz, O. (2008). *The relationship between total quality management and organizational citizenship behavior, organizational commitment, job attraction* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisiyle örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16 (1), 93-112.

- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özkan, O. S. (2012). *Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kocaeli emniyet müdürlüğü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- *Öztürk, D. (2011). *Workplace bullying: its reflection upon organizational justice and organizational citizenship behavior perceptions among public sector employees* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). METU, Ankara.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Şişli ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- *Özyurt, E. D. (2010). *The effect of working place on the relation between perception of organizational justice, organizational support and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- *Pirali, J. (2007). *The influence of job satisfaction, organizational commitment, and perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior in Turkish education sector* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ, Ankara.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., ve Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22 (2), 259-298.
- *Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- *Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14 (2), 307-331.
- Quintana, S. M., & Minami, T. (2006). Guidelines for meta-analyses of counseling psychology research. *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 839 – 877.
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. (1939). *Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western electric company, Hawthorne works, Chicago*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya, C., & Knörr, H. (2011). Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28 (3), 244-258.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University–first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- Sanı, Ü., Çalışkan, S. C., Atan, Ö., & Yozgat, U. (2013). Öğretim üyelerinin hizmetkâr liderlik davranışları ve ardılları üzerine bir araştırma. *Ege Academic Review*, 13 (1).
- Sarı, Ç. (2011). *Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132 (3), 277-290.
- *Sevim, L. (2011). *Tükenmişlik ve işe bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: turizm sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Sezen, B. (2001). *Dağıtım kanallarında lojistik performans, adalet algısı ve kanal üyesi memnuniyeti* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- *Sivri, C. (2010). *Yöneticilerin başarıma ihtiyacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bütçesel katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653–663.
- Songür, N., Basım, H.N., & Şeşen, H. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışında adalet algısının öncüllük rolü. *Amme İdaresi Dergisi* 41 (4), 79-100
- *Şahin, F. (2011). Liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 80-104.
- Şahin, S. (2003). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Şeşen, H. (2006). *Personelin öğrenen örgüt algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Şeşen, H., & Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü (The effect of employees' justice perception on organizational citizenship behaviors: the mediating role of job satisfaction). *METU Studies in Development*, 37 (2), 171-193.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: what is the relationship?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 195-207.
- Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Türker, M. (2006). *Çalışanların rol tanımlamalarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (s. 77–98). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Uçanok, B., & Karabatı, S. (2013). The effects of values, work centrality, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: evidence from Turkish smes. *Human Resource Development Quarterly*, 24 (1), 89-129.
- *Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). METU, Ankara.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-Role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 17: 215-285. Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Dyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37: 765-802.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48 (3), 420-432.
- Wang, Y., Tsai, Y., & Lin, C. (2013). Modeling the relationship between perceived corporate citizenship and organizational commitment considering organizational trust as a moderator. *Business Ethics: A European Review*, 22 (2), 218-233
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Yener, M. (2009). Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14.

- Yıldırım, E. (2012). *Sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algıları (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- *Yılmaz, S. (2012). Öğretmenlerinin iş doyumları, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine Kayseri’de bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33 (2), 239-262
- Yolaç, G. (2008). Satış elemanlarının örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Öneri*, 8 (30), 155-161.
- Yücel, C., & Kaynak, S., (2008). Teacher’s personal characteristics and organizational citizenship behavior. *Konya Selçuk University Journal of Social Sciences*, 20, 685-707.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.

Ek 2

Övd ve örgütsel bağlılık analiz bulgularındaki çalışma karakteristiklerinin özeti

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI					Weight (Random)		Residual (Random)	
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00	Relative weight		Std Residual	
	Dönmez,20	0,240	0,117	0,355	3,784	0,000	242				+		7,18		-0,10	
	Gale,2010	0,228	0,140	0,312	5,015	0,000	470				+		7,36		-0,15	
	Sivri,2010	0,223	0,043	0,389	2,422	0,015	117				+		6,80		-0,16	
	Kılıç,2010	0,440	0,334	0,535	7,437	0,000	251				+		7,19		0,72	
	Arıkan,2011	0,350	0,188	0,494	4,086	0,000	128				+		6,86		0,33	
	Köse,2007	-0,124	-0,258	0,015	-1,749	0,080	200						7,10		-1,43	
	Pirali,2007	0,380	0,226	0,516	4,596	0,000	135				+		6,89		0,45	
	Sevim,2011	0,173	0,072	0,271	3,330	0,001	366				+		7,30		-0,36	
	Mercan,200	0,010	-0,104	0,123	0,172	0,863	299						7,25		-0,96	
	Üniver,200	0,180	0,068	0,287	3,136	0,002	300				+		7,25		-0,33	
	Akbaş,2010	0,485	0,407	0,556	10,669	0,000	409				+		7,33		0,94	
	Aslan,2008	-0,123	-0,250	0,008	-1,842	0,065	225						7,15		-1,43	
	Karacaoğlu	0,250	0,117	0,374	3,639	0,000	206				+		7,11		-0,06	
	Bolat&Bola	0,750	0,694	0,797	16,281	0,000	283					+	7,23		2,54	
Random		0,266	0,122	0,400	3,551	0,000					+					

Ek 3

Övd ve iş doyumu/tatmini analiz bulgularındaki çalışma karakteristiklerinin özeti

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI					Weight (Random)	Residual (Random)
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00	Relative weight	Std Residual
	Çıra,2011	0,320	0,233	0,402	6,869	0,000	432				+		11,43	-0,37
	Beşiktaş,20	0,361	0,253	0,461	6,177	0,000	270				+		11,20	-0,18
	Kaplan,201	0,219	0,136	0,299	5,115	0,000	531				+		11,51	-0,82
	Pirali,2007	0,320	0,160	0,464	3,810	0,000	135				+		10,61	-0,36
	Gürbüz&Yü	0,722	0,677	0,762	20,204	0,000	494					+	11,48	2,00
	Çekmeceli	0,470	0,367	0,562	7,968	0,000	247				+		11,14	0,35
	Gürbüz,201	0,341	0,199	0,469	4,521	0,000	165				+		10,82	-0,27
	Şahin,2011	0,510	0,345	0,645	5,427	0,000	96				+		10,17	0,53
	Yılmaz,201	0,207	0,140	0,272	5,948	0,000	805				+		11,62	-0,87
Random		0,399	0,245	0,534	4,796	0,000					+			

Ek 4

Övd ve liderlik analiz bulgularındaki çalışma karakteristiklerinin özeti

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI					Weight (Random)		Residual (Random)	
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00	Relative weight		Std Residual	
	Göncü,200	0,220	0,096	0,337	3,436	0,001	239				+		8,11		-1,69	
	Göncü,200	0,280	0,159	0,393	4,419	0,000	239				+		8,11		-1,15	
	Küçükbayra	0,374	0,225	0,506	4,684	0,000	145				+		6,85		-0,24	
	Çelik,2010	0,400	0,340	0,456	12,035	0,000	810				+		10,08		-0,01	
	Akyüz,2012	0,445	0,349	0,531	8,245	0,000	300				+		8,59		0,47	
	Çetin,2011	0,299	0,228	0,367	7,899	0,000	659				+		9,85		-1,09	
	Çetin,2011(0,470	0,408	0,527	13,064	0,000	659				+		9,85		0,81	
	Arslantaş,20	0,560	0,465	0,642	9,597	0,000	233				+		8,05		1,75	
	Arslantaş&P	0,560	0,465	0,642	9,597	0,000	233				+		8,05		1,75	
	Oğuz,2011	0,387	0,264	0,498	5,788	0,000	204				+		7,73		-0,13	
	Oğuz,2011(0,320	0,191	0,438	4,702	0,000	204				+		7,73		-0,76	
	Morçin&Mor	0,431	0,292	0,552	5,648	0,000	153				+		7,00		0,29	
Random		0,400	0,341	0,457	12,032	0,000					+					