



doi <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2202>

Öğr. Gör. Dr. Serkan ÖZTÜRK

Kastamonu Üniversitesi, Devrekani T.O.B.B. Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Kastamonu / TÜRKİYE

Prof. Dr. Çetin Murat HAZAR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Ankara / TÜRKİYE

**Citation:** Öztürk, S. & Hazar, Ç. M. (2020). Cameron ve Quinn'in rekabetçi değerler modeli kapsamında kurum kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(62), 3559-3568.

## CAMERON VE QUINN'İN REKABETÇİ DEĞERLER MODELİ KAPSAMINDA KURUM KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ<sup>1</sup>

### ÖZET

Hızlı değişimin yaşandığı küresel rekabet ortamında başarının dayandığı temel unsurlar da değişmiş ve insan faktörü ön plana çıkmıştır. Kurumların iç müşteri olarak da adlandırılan çalışanlar ve onların kuruma verecekleri katkılar, başarıya giden yolda çok büyük avantaj sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışanlarını memnun edebilen işletmeler, onların çalıştıkları kurum için gönüllü ve olumlu davranışlar sergileyen birer örgütsel vatandaş haline gelmelerine de katkıda bulunmuş olurlar. Bu noktada organizasyonlar için örgütsel vatandaşlık ve kurum kültürü gibi kavramlar önemli hale gelmektedir. Bu çalışmada, Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler modeli bağlamında Kastamonu Üniversitesinde çalışan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışları, Fakülteler ve Meslek Yüksekokulları üzerinden karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kurum kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve kurum kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Araştırma sonucuna göre Fakültelerde ve Meslek Yüksekokullarında kurum kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından anlamlı farklılıklar görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurum Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Rekabetçi Değerler Modeli

### THE EFFECT OF CORPORATE CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE SCOPE OF CAMERON AND QUINN'S COMPETITIVE VALUES MODEL

### ABSTRACT

In the global competitive environment where rapid change is experienced, the basic factors on which success is based have also changed and the human factor has come to the fore. Employees, also called internal customers, and their contributions to the organization will provide a great advantage on the way to success. In this context, businesses that can satisfy their employees also contribute to their becoming organizational citizens who display voluntary and positive behaviors for the institution they work for. At this point, concepts such as organizational citizenship and corporate culture become important for organizations. In this study, in the context of Cameron and Quinn's corporate culture model, the organizational citizenship behaviors of academic staff working at Kastamonu University were analyzed comparatively through Faculties and Vocational Schools. Considering the results of the research, it is seen that there is a positive relationship between corporate culture and organizational citizenship behavior and that corporate culture positively affects organizational citizenship behavior. According to the results of the research, there are significant differences in terms of corporate culture and organizational citizenship behavior in Faculties and Vocational Schools.

**Keywords:** Corporate Culture, Organizational Citizenship Behavior, Competitive Values Model

## 1. GİRİŞ

Günümüzün küresel rekabet ortamında kurum ve kuruluşların ayakta kalabilmeleri, varlıklarını devam ettirebilmeleri için en temel ve önemli kaynak insan kaynağıdır. Kurum ve kuruluşların iş yükünü üstlenen çalışanlar, içinde buldukları iş ortamının kültür anlayışı, iletişim yapısı, insan ilişkileri gibi

<sup>1</sup>Bu çalışma, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Çetin Murat HAZAR danışmanlığında Serkan ÖZTÜRK tarafından hazırlanan "Kurum Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Örneği" adlı doktora tezinden özetlenmiştir.

özellikleri doğrultusunda sergiledikleri performansları artırabilir ya da azaltabilirler. Organizasyonlarda “iç müşteri” olarak da adlandırılan çalışanların tatmini sağlanmadan dış müşterinin yani nihai müşterinin de tatmin edilmesi beklenemez.

İç müşterilerini yani çalışanlarını tatmin edebilen işletmeler, içeride sağladıkları olumlu atmosferi, kaliteli bir çıktı halinde dışarıya yansıtabilirler. Bu bağlamda çalışanlarını memnun edebilen işletmeler, onların çalıştıkları kurum için gönüllü ve olumlu davranışlar sergileyen birer örgütsel vatandaş haline gelmelerine de katkıda bulunmuş olurlar. Bu noktada organizasyonlar için örgütsel vatandaşlık ve kurum kültürü gibi kavramlar önemli hale gelmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların çizilmiş görev tanımlarının ötesinde ve gönüllü olarak ortaya koydukları ve kuruluş açısından olumlu sonuçlar doğuran davranışlardır. Çalışanların organizasyona katkı sunacak ekstra davranışlar ortaya koyabilmeleri için öncelikle kurumun kültürünü oluşturan değerler, inançlar ve normlar gibi unsurları benimsemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenebilmesi açısından kurum kültürü önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Kalkan, 2013: 2).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kurum Kültürü

Belirlenmiş birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere kurulan her örgüt, bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için takım ruhuna, işbirliğine ve ortak değerlere yani bir kültüre ihtiyaç duyar (Bakan, Büyükebeşe ve Bedestenci 2004: 1). Bu bağlamda organizasyonlarda oluşan kültür, kurum kültürü olarak değerlendirilir.

Kurum kültürü, işletmede çalışan insanların birbirlerine işletmelerine güçlü bir şekilde bağlayan sosyal bir bağlıdır. Kurum kültürü işgörenlere örgütte nasıl davranacaklarına ve ne yönde tutum sergileyeceklerine dair yol göstermekte ve örgütteki bütün departmanların işleyişlerinin koordinasyonu açısından önemli katkı sağlamaktadır (Chuang, Churc ve Zikic, 2004: 26).

Schein'e göre kurum kültürü; bir grubun “dışarıya uyum sağlama ve kendi içinde bütünleşme ile ilgili problemlerini çözmek için geliştirdiği, geçerli kabul edilen ve bu bağlamda kuruma yeni dahil olan fertlere bu problemlere ilişkin algı, düşünce ve duyguların olması gereken hali biçiminde aktarılan genel varsayımlardır” (Schein, 2004: 17)

Kurum kültürü ait olduğu kuruma özgüdür ve farklılık gösterir. Kurumdaki normlar, davranış kalıpları, amaç ve beklentiler ve kuruma ait değerler bu farklılığı ortaya çıkaran ana etmenlerdir (Vanderberghe, 1999: 175).

Kurum kültürü, kurum veya kuruluşun rekabet edebilmesi ve devamlılığının sağlanabilmesi açısından önemli ve üzerinden durulması gereken bir kavramdır (Denison ve Mishra, 1995'den akt. İpek, 2012: 406). Yaşadığımız çağda organizasyonların ayakta kalabilmeleri ancak iyi bir kurum kültürüne sahip olma, bu kültürü sürdürme ve geliştirme ile mümkündür (Genç, 2016: 419).

Türkiye'de Üniversitelerde kurum kültürü üzerine yapılan bazı çalışmalarda şu sonuçlar elde edilmiştir:

Kurum kültürü; üniversitelere, akademik birimlere ve kampüs büyüklüğüne göre de farklılık gösterebilmektedir (Köse, 2017: 89). Köse (2017) aynı çalışmada Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesinde hakim kültür tipinin hiyerarşik kültür tipi olduğu, Hacettepe Üniversitesinde rekabet kültürü, ODTÜ'de ise yenilikçi kültür tipinin hakim olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Beytekin ve arkadaşları tarafından Ege Üniversitesinde akademik personelin kurum kültürü algısı incelenmiş ve baskın olan iki kültür tipinin; hiyerarşi ve rekabet kültürü olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Beytekin, Yalçinkaya, Doğan ve Karakoç, 2010: 9).

### 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların işletmeleri adına sergiledikleri gönüllülük esasına dayalı davranışlar olarak tanımlanabilir. Örgütsel verimliliğe katkı sağlayan ve iş odaklı etkinlikleri içine alan örgütsel vatandaşlık kavramı, işgörenlerin kurumda formel biçimde belirlenen zorunlu iş tanımının da

ilerisine geçen davranışlarını ifade etmektedir (İplik, 2010: 5). ÖVD, çalışanın görev tanımında olmayan ekstra rol davranışdır ve formel yapı üzerinden gerçekleşmediği için herhangi bir ödülle ödüllendirilmez (Organ, 1997: 85).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kurumdaki ödül mekanizmalarında doğrudan yer almayan, ancak bütünsel açıdan bakıldığında kurumsal fonksiyonların verimli bir biçimde işlemesine yardım eden, gönüllülük esasına dayalı hareket ve eylemlerdir (Yücel ve Samancı, 2009: 114). Örgütsel vatandaşlık, çalışanın sorumluluk olarak, yardımlaşma, alınan kararları destekleme, örgüt uygulamalarını örgüt dışında da destekleme, gördüğü sorunu çözmek yönünde gayret gösterme gibi tamamen gönüllülük esasına dayanan bir davranış göstermesini ifade etmektedir (Koçel, 2014: 530-531).

İşletmelerin başarıya ulaşmasında çalışanlarının, görev tanımlarında yer alan işleri yapmalarının yanında, görev tanımında yer almadığı halde örgüt adına olumlu davranışlar sergilemeleri de oldukça önemlidir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 305). Bu türden bir davranışın sergilenebilmesi için de örgüt içerisinde yönetici ve çalışanlar arasında etkili bir iletişim ortamının tesis edilmesi gerekmektedir (Aydoğdu, 2016: 2).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok sayıda sınıflama bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında, literatürde en çok faydalanılan beş alt boyutlu (Özgeçilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık, centilmenlik) sınıflamadan yararlanılmıştır.

### 2.3. Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Modeli

Cameron ve Quinn (1989) kurum kültürünün kurumun başarılarını ve kurumsal performansına hangi yönde bir tesirde bulunduğu açıklamak için bu modeli geliştirmişlerdir. Cameron ve Quinn, bu kurum kültürü modeli için "Rekabetçi Değerler" ifadesini kullanmışlardır (Çetin, 2011: 106).

Cameron ve Quinn'e göre (2006) kurumlarda dört ana kültür biçimi bulunmaktadır. Bu kültür biçimleri; takım (klan) kültürü, yenilikçi (adokrasi) kültür, rekabet (pazar) kültürü ve hiyerarşi kültürü olarak ifade edilmektedir (Köse, 2017: 43). Bu model bir kurumda rekabetçi değerlerden biri ya da birkaçının taşıdığı vasıfların aynı anda hissedilebildiği ve yaşanabildiğini ifade etmektedir (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015: 142).

Takım kültüründe "biz" kavramı, birlikte hareket etme, katılım ve ortak değerler takım kültürünün özüdür. Bu kültür tipinde çalışanlar için insancıl bir iş ortamı sağlanarak örgütsel verimliliğin yükseltilmesi bakımından çalışanların da fikirlerini alan ve çalışanların sık sık bir araya gelerek takım halinde çalışmalarına olanak sağlayan kalite çemberleri de yer almaktadır (Cameron ve Quinn, 2006: 41).

Yenilikçi kültür özelliği gösteren kurumlar sürekli yeni ürün ve hizmetler geliştirmeye odaklanmıştır ve yönetimin esas fonksiyonu yenilikleri, benzersiz fikirleri ve son teknolojik aktiviteleri desteklemektir. Bu tür kurumlarda merkezi otorite ve kontrol hissedilmez, daha özerk bir ortam vardır (Cameron ve Quinn, a.g.e. 43).

Hiyerarşi kültürünü barındıran işletmeler, formel yapının hâkim olduğu ve oturmuş bir sistemin bulunduğu organizasyonlardır. İşgörenlerin ne yapacaklarını kesin kurallarla bellidir. Burada tıpkı bir dişi gibi problemsiz ve devamlılığı olan bir sistemin var olabilmesi gereklidir (Cameron ve Quinn, a.g.e. 38).

Rekabet kültür tipinde ise bireyleri ortak noktada buluşturan değer, tıpkı serbest piyasada olduğu gibi daima kazanma hırslıdır ve piyasada öncülük etmeye değer verilir (Cameron ve Quinn, a.g.e. 40).

## 3. ARAŞTIRMA VE BULGULAR

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; kurum kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında Kastamonu Üniversitesinin Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında görev yapan akademik personele uygulanacak anket verilerine göre; kurum kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık durumları karşılaştırılacaktır. Genel olarak Fakültelerde ve Meslek Yüksekokullarında hangi kurum kültürü boyutunun ve hangi örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun daha ön plana çıktığı,

cinsiyet, yaş, çalışma yılı ve unvan durumlarına göre kurum kültürü algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının farklılık gösterip göstermediği de araştırılacaktır.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Kastamonu Üniversitesi'nde görev yapan akademik personeldir. Kastamonu Üniversitesinde toplamda 869 akademik personel bulunmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise 328 akademik personelden oluşmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın anket kısmı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik faktörlerle ilgili 10 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci kısmında ise kurum kültürünü ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bağlamda kurum kültürünü ölçmek için Cameron ve Quinn (2006: 26-28) tarafından geliştirilmiş ve bu kapsamda Köse (2017) tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılan (Köse, 2017: 61) Kurum Kültürü Ölçeğinden yararlanılmıştır. Literatürde rekabetçi değerler modeli örgüt kültürü ölçeği olarak bilinen bu ölçek; her biri ayrı bir kültür boyutunu temsil eden Takım, Yenilikçi, Rekabet, Hiyerarşi Kültürü olmak üzere dört alt bölüm ve toplam yirmi dört ifadeden oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini ölçmek amacıyla Kalkan (2013)'in doktora tezinde kullandığı Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından ortaya konulan ve Niehoff ve Moorman (1993: 542) geliştirilen "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; özgecilik (4 ifade), nezaket (4 ifade), centilmenlik (4 ifade), vicdanlılık (4 ifade) ve sivil erdem (4 ifade) olmak üzere beş boyuttan ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır.

### 3.4. Araştırmanın Hipotezleri

**H1** Kastamonu Üniversitesinin Fakülte ve Meslek Yüksekokulları arasında Kurum Kültürü algıları bakımından anlamlı farklılık vardır.

**H2** Kastamonu Üniversitesinin Fakülte ve Meslek Yüksekokulları arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı bakımından anlamlı farklılık vardır.

**H3** Cinsiyet değişkeni bakımından Kurum Kültürü algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

**H4** Unvan değişkeni bakımından Kurum Kültürü algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

**H5** Çalışma süresi bakımından Kurum Kültürü algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

**H6** Kurum Kültürü ve alt boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.

**H7** Kurum Kültürü ve alt boyutları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına anlamlı etkide bulunmaktadır.

### 3.5. Bulgular

Araştırma neticesinde bulgularan; katılımcıların demografik özellikleri, kurum kültürü ve alt boyutlarına ilişkin yüzdesel dağılımlar ve aritmetik ortalama değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına ilişkin yüzdesel dağılımlar ve aritmetik ortalama değerleri, korelasyon ve regresyon analizi sonuçları, t testi ve ANOVA analizi sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Birimlere Göre Dağılımları

Birim	Sayı	Oran
Fakülte	185	56,4
Meslek Yüksekokulu	143	43,6
Toplam	328	100,0

Tablo 1 incelendiğinde Fakültede çalışan personel sayısı 185, Meslek Yüksekokulunda çalışan katılımcı sayısının ise 143 olduğu görülmektedir. Oran olarak bakıldığında ise Fakültede çalışan katılımcıların oranı %56,4 Meslek Yüksekokulunda çalışan katılımcıların oranı ise %43,6'dır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

Unvan	Sayı	Oran
Prof. Dr.	18	5,5
Doç. Dr.	34	10,4
Dr. Öğr. Üyesi	80	24,4
Öğr. Gör.	143	43,6
Arş. Gör.	53	16,2
<b>Toplam</b>	<b>328</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2 incelendiğinde toplam 328 katılımcının 18'i Prof. Dr., 34'ü Doç. Dr., 80'i Dr. Öğr. Üyesi, 143'ü Öğr. Gör. ve 53'ü Arş. Gör. Unvanına sahiptir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Oran
Erkek	186	56,7
Kadın	142	43,3
<b>Toplam</b>	<b>328</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3 incelendiğinde toplam 328 katılımcının 186'sı erkek, 142'si kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

**Tablo 4.** Katılımcıların Görev Süresine Göre Dağılımları

Yaş	Sayı	Oran
0-3 yıl	106	32,3
4-8 yıl	138	42,1
9-15 yıl	68	20,7
16-24 yıl	12	3,7
25 yıl ve üzeri	4	1,2
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların 106'sı 0-3 yıl, 138'i 4-8 yıl, 68'i 9-15 yıl, 12'si 16-24 yıl ve son olarak da 4'ü 25 yıl ve üzeri süredir Kastamonu Üniversitesi'nde çalışmaktadır.

**Tablo 5.** Kurum Kültürü ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Birim	N	$\bar{X}$	SS
<b>Kurum Kültürü</b>	Fakülte/Akademik Per.	185	3,4390	,4883
	MYO/Akademik Per.	143	3,3185	,4545
<b>Takım Kültürü</b>	Fakülte/Akademik Per.	185	3,2883	,6996
	MYO/Akademik Per.	143	<b>3,5490</b>	,6831
<b>Yenilikçi Kültür</b>	Fakülte/Akademik Per.	185	3,3000	,6468
	MYO/Akademik Per.	143	3,2424	,6356
<b>Rekabet Kültürü</b>	Fakülte/Akademik Per.	185	<b>3,5072</b>	,5519
	MYO/Akademik Per.	143	2,8811	,6008
<b>Hiyerarşi Kültürü</b>	Fakülte/Akademik Per.	185	<b>3,6604</b>	,5049
	MYO/Akademik Per.	143	<b>3,6014</b>	,4196

Tablo 5'de Kastamonu Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin kurum kültürü ve alt boyutlarının karşılaştırmalı sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre akademik personelin kurum kültürü ortalaması idari personele göre daha yüksek çıkmıştır. Akademik personelin kurum kültürü ortalaması ( $\bar{X}$ =3,3864), idari personelin ortalaması ise ( $\bar{X}$ =3,3057) bulunmuştur.

Tabloya göre Fakültelerde çalışan akademik personel arasında en yüksek ortalamaya sahip kurum kültürü algısı ( $\bar{X}$ =3,6604) ile hiyerarşi kültürü ve ona çok yakın bir ortalama ile ( $\bar{X}$ =3,5072) ortalama ile rekabet kültürü olmuştur. Bu durumda Kastamonu Üniversitesinde Fakültelerde akademik personel tarafından algılanan kurum kültürü tipi hiyerarşi ve rekabet kültürüdür. Meslek Yüksekokullarında en yüksek kurum kültürü algısı ( $\bar{X}$ =3,6014) ile hiyerarşi kültürü olurken buna çok yakın bir ortalama ( $\bar{X}$ =3,5490) ile takım kültürü ikinci sırada yer almaktadır. Buna göre Kastamonu Üniversitesinde

Meslek Yüksekokullarında akademik personel tarafından algılanan kurum kültürü tipi hiyerarşi ve takım kültürüdür.

**Tablo 6.** Birim Değişkenine Göre Kurum Kültürü Algısı Açısından Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut	Birim	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Kurum Kültürü	Fakülte	185	3,4390	,4883	1,198	,022*
	MYO	143	3,3185	,4545		

Tablo 6'da Kurum Kültürü algısının Fakülte ve Meslek Yüksekokulları bağlamında farklılık gösterip göstermediği karşılaştırılmıştır. Fakültede çalışan akademik personellerin Kurum Kültürü algısı ortalaması ( $\bar{X}$ =3,4390), Meslek Yüksekokulu personelinin Kurum Kültürü algısı ise ( $\bar{X}$ =3,3185) bulunmuştur. Aralarındaki fark ve bu farkın anlamlılığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız iki örneklem t testi sonucu  $p=0,022$  bulunmuş ve ( $p<0,05$ ) sonucu elde edildiğinden değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda **H1** Hipotezi kabul edilmiştir. Kastamonu Üniversitesinin Fakülte ve Meslek Yüksekokulları arasında Kurum Kültürü algıları bakımından anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 7.** Birim Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut	Görev	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Örgütsel Vatandaşlık	Fakülte	143	4,2468	,3672	2,512	,001*
	MYO	185	4,1185	,3533		

Tablo 7'de Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Fakülte ve Meslek Yüksekokulu bağlamında farklılık gösterip göstermediği karşılaştırılmıştır. Fakültelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ortalaması ( $\bar{X}$ =4,2468), Meslek Yüksekokullarındaki Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ortalaması ise ( $\bar{X}$ =4,1185) bulunmuştur. Aralarındaki fark ve bu farkın anlamlılığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız iki örneklem t testi sonucu  $p=0,000$  bulunmuş ve ( $p<0,05$ ) olduğundan aralarında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda **H2** Hipotezi kabul edilmiştir.

Kastamonu Üniversitesinin Fakülte ve Meslek Yüksekokulları arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı bakımından anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 8.** Değişkenine Göre Kurum Kültürü Algısı Açısından Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Kurum Kültürü	Erkek	186	3,3401	,4625	,734	,045*
	Kadın	142	3,4472	,4902		

Tablo 8'de kurum kültürü algısının cinsiyet değişkenine göre t testi bulguları bulunmaktadır. Tablodan elde edilen verilere göre erkeklerin Kurum Kültürü ortalaması ( $\bar{X}$ =3,3401), kadınların Kurum Kültürü ortalaması ise ( $\bar{X}$ =3,4472) dir. Aralarındaki fark ve bu farkın anlamlılığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız iki örneklem t testi sonucu  $p=0,045$  bulunmuş ve ( $p<0,05$ ) olduğundan **H3** Hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak cinsiyet değişkeni bakımından Kurum Kültürü algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 9.** Unvan Değişkeni Açısından Kurum Kültürünün Tek Yönlü Anova Analizi Sonuçları

Boyut	Unvan	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Kurum Kültürü	Prof. Dr.	18	3,8310	,4380	6,734	,000*
	Doç. Dr.	34	3,3076	,4835		
	Dr. Öğr. Ü.	80	3,4953	,4668		
	Öğr. Gör.	143	3,3164	,4466		
	Arş. Gör.	53	3,3105	,4834		

Tablo 9'da unvan değişkenine göre Kurum Kültürü anova testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen verilere göre Kurum Kültürü algısı en yüksek olan personeller ( $\bar{X}$ =3,8310) ortalama ile Prof. Dr.

Unvanına sahip personellerdir. İkinci sırada Dr. Öğr. Üyesi personeller ( $\bar{X}=3,4953$ ) oranına sahiptir. Öğr. Gör. ( $\bar{X}=3,3161$ ), Arş. Gör. ( $\bar{X}=3,3105$ ), Doç. Dr. ( $\bar{X}=3,3070$ ) oranına sahiptir.

Elde edilen veriler sonucunda  $p=0,00$  bulunmuş ve ( $p<0,05$ ) değeri sağlandığı için Kurum Kültürünün unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumda **H4** Hipotezi kabul edilmiştir. Farklılık; Prof. Dr. ile diğer bütün unvanlar arasında görülmektedir. Ayrıca Dr. Öğr. Üyesi ile Öğr. Gör. Arasında da anlamlı fark vardır.

**Tablo 10.** Görev Süresi Değişkeni Açısından Kurum Kültürünün Anova Analizi Sonuçları

Boyut	Görev Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Kurum Kültürü	0-3 yıl	106	3,4568	,4731	1,477	,209
	4-8 yıl	138	3,3518	,4254		
	9-15 yıl	68	3,3254	,4101		
	16-24 yıl	12	3,4063	,6000		
	25 + yıl	4	3,6979	,3557		

Tablo 10'da Kurum Kültürü ile görev süresi değişkenine göre tek yönlü Anova analiz sonuçlarına bakıldığında görev süresi olarak en yüksek Kurum Kültürü ortalaması ( $\bar{X}=3,6979$ ) ile 25 yıl ve üzeri çalışan katılımcılarda gözlenmektedir. Ardından sırasıyla 0-3 yıl ( $\bar{X}=3,4568$ ), 16-24 yıl ( $\bar{X}=3,4063$ ), 4-8 yıl ( $\bar{X}=3,3518$ ) ve son olarak da 9-15 yıl ( $\bar{X}=3,3254$ ) ortalama ile yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre  $p=0,209$  bulunmuş olup ( $p>0,05$ ) olduğu için, alternatif hipotez kabul edilmiştir. Buna göre görev süresi bakımından Kurum Kültürü anlamlı farklılık göstermemektedir.

**Tablo 11.** Kurum Kültürü ve Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Korelasyon Analizi Sonuçları

	Kurum Kültürü	Takım Kültürü	Yenilikçi Kültür	Rekabet Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık
Kurum Kültürü	1					
Takım Kültürü	,813**	1				
Yenilikçi Kültür	,907**	,775**	1			
Rekabet Kültürü	,738**	,324**	,610**	1		
Hiyerarşi Kültürü	,561	,292**	,302**	,279**	1	
Örgütsel Vatandaşlık	,414**	,366**	,371**	,358**	,127**	1

\*\*  $p > 0.01$ ; \*  $p > 0.05$

Tablo 11'e göre Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, Kurum Kültürü ve bütün alt boyutlarının ÖVD ile anlamlı ilişkisinin bulunduğu neticesi elde edilmiştir. Tabloya göre; "Kurum Kültürü" ile "ÖVD" arasında ( $r = .41$ ;  $p < .01$ ) seviyesinde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki mevcuttur. "Takım Kültürü" ile "ÖVD" arasında ( $r = .36$ ;  $p < .01$ ) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. "Yenilikçi Kültür" ile "ÖVD" arasında ( $r = .37$ ;  $p < .01$ ) düzeyinden olumlu yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. "Rekabet Kültürü" ile "ÖVD" arasında ( $r = .35$ ;  $p < .01$ ) düzeyinde olumlu yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. "Hiyerarşi Kültürü" ile "ÖVD" arasında ( $r = .12$ ;  $p < .01$ ) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre **H6** Hipotezi kabul edilmiştir. Kurum Kültürü ve alt boyutlarının "ÖVD" arasında anlamlı ilişki vardır.

**Tablo 12.** Kurum Kültürü ve Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	R	R <sup>2</sup>	F	p
Kurum Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık	2.938	.127	.482	23.05	.482	.232	98.455	.000
Takım Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık	3.498	.092	.391	37.94	.391	.153	58.818	.000
Yenilikçi Kültür	Örgütsel Vatandaşlık	3.448	.097	.397	35.61	.397	.158	61.106	.000
Rekabet Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık	3.474	.094	.395	36.89	.395	.156	60.155	.000
Hiyerarşi Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık	3.397	.152	.280	22.36	.280	.079	27.785	.000

Tablo 12 de Kurum Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışını yordamasına ilişkin basit regresyon analizi yer almaktadır. Elde edilen verilere göre modelin anlamlılık seviyesi (significance)  $p < .05$  değeri elde edildiğinden sağlanan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. Aradaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin yapılan regresyon analizi verilerine göre: Kurum Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönlü anlamlı bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olan  $R^2$  değeri .232 olarak görülmektedir ( $R = .482$ ;  $R^2 = .232$ ;  $p < .05$ ). Bu değer, Örgütsel Vatandaşlık değişkeninin %23,2'sinin modeldeki bağımsız değişkeni ifade eden Kurum Kültürü ile açıklanabildiğini ortaya koymaktadır. Takım Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olan  $R^2$  değeri .153 olarak görülmektedir ( $R = .391$ ;  $R^2 = .153$ ;  $p < .05$ ). Bu değer, ÖVD değişkeninin %15,3'ünün modelin bağımsız değişkeni olan Takım Kültürü ile açıklandığını ortaya koymaktadır. Yenilikçi Kültürün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olan  $R^2$  değeri .158 olarak görülmektedir ( $R = .397$ ;  $R^2 = .158$ ;  $p < .05$ ). Bu veri, ÖVD'nin %15,8'inin modeldeki bağımsız değişken olan Yenilikçi Kültür ile açıklanabildiğini ortaya koymaktadır. Rekabet Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönlü anlamlı bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olan  $R^2$  değeri .156 olarak görülmektedir ( $R = .395$ ;  $R^2 = .156$ ;  $p < .05$ ). Bu veri, ÖVD'nin %15,6'sının modelin bağımsız değişkenini ifade eden Rekabet Kültürü ile açıklandığını ortaya koymaktadır. Hiyerarşi Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin açıklama gücü olan  $R^2$  değeri .079 olarak görülmektedir ( $R = .280$ ;  $R^2 = .079$ ;  $p < .05$ ). Bu veri, ÖVD'nin %7,9'unun modelin bağımsız değişkenini ifade eden Hiyerarşi Kültürü ile açıklandığını ortaya koymaktadır.

Bu sonuçlara göre Kurum Kültürü ve alt boyutları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına anlamlı etkide bulunmaktadır. Bu durumda **H7** Hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada Kastamonu Üniversitesi özelinde Kurum Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisi, Fakülteler ve Meslek Yüksekokulları karşılaştırma yapılarak araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Kastamonu Üniversitesi'nde Fakültelerde hem Hiyerarşi Kültür tipi hem de Rekabetçi Kültür tipinin ön plana çıktığı görülmektedir. Hiyerarşi Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına en az etkisi olan kurum kültürü tipi olarak saptanmıştır. Ancak Fakültelerde Rekabetçi Kültür tipinin de öne çıkması önemli bulunmuştur. Çünkü "rekabetçilik" yükseköğretim sisteminde en önemli motivasyon, gelişim ve kalite unsurlarından biri olarak görülmektedir. Üniversitelerin; sonuç odaklı, yüksek beklenti ve başarıyı teşvik edici, rekabetçiliğe ve diğer üniversiteler arasında öne çıkmaya öncelik veren stratejileri benimsemeleri akademik performans bakımından da olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Köse, 2017: 3-100).

Meslek Yüksekokullarında görev yapan akademik personel açısından ise Hiyerarşi Kültürü ve Takım Kültürünün ön plana çıktığı görülmektedir. Takım Kültürünün baskın olduğu kurumlarda maddi kavramlardan çok ailevi değerler öne çıkmaktadır. "Biz" kavramı, birlikte hareket etme, katılım ve ortak değerler takım kültürünün özüdür. Bu bağlamda Kastamonu Üniversitesi'nde Meslek Yüksekokullarında daha çok iç odaklı, hoşgörü ve aile ortamının söz konusu olduğu bir kültür yapısından söz etmek mümkündür.

Çalışmadan elde edilen verilere göre Kurum Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Kültür tipleri içerisinde ise örgütsel vatandaşlık davranışına sırasıyla en fazla yenilikçi kültür, rekabet kültürü ve takım kültürü tiplerinin etkisi bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışına en az etkisi bulunan kültür tipi ise hiyerarşi kültürüdür.

Araştırma sonuçlarına göre kurum kültürü algısı, görev süresi, akademik unvan, cinsiyet ve görev yapılan birim değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre Fakültelerde kurum kültürü algısı ortalamaları Meslek Yüksekokullarına göre daha yüksek çıkmıştır. Fakültelerde kurum kültürü algısının daha yüksek olmasına paralel biçimde Fakültelerdeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının da daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Fakültelerde çalışan personelin genel olarak Meslek Yüksekokullarında çalışan personele göre daha



yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasına sahip olmasında; elde edilen gelir seviyesi, kurumun sağladığı sosyal ve kültürel imkanlar, terfi olanakları, sahip olunan unvan gibi faktörlerin de etkisinin bulunduğu unutulmamalıdır.

## KAYNAKLAR

- ACARAY, A., ÇEKMECELİOĞLU, H.G. & AKTURAN, A. (2015). Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (32), 139-157.
- AYDOĞDU, T. (2016). *Örgütsel iletişim algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T. & BEDESTENCİ, Ç., (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(6), 1-30.
- BEYTEKİN, O.F., YALÇINKAYA, M., DOĞAN, M. & KARAKOÇ, N. (2010). The organizational culture at the university. *The International Journal Of Educational Researchers*, 2 (1), 1-13.
- CAMERON, K. S. & QUINN, R. E. (2006). *Diagnosing And Changing Organizational Culture, Revised Edition*. The Jossey-Bass Business & Management Series.
- CHUANG, Y-T., CHURCH, R. & ZİKİC, J. (2004). Organizational culture, group diversity and intragroup conflict. *Team Performance Management*, 10(1/2), 26-34.
- ÇETİN, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- GENÇ, Ç., (2016). Kurum kültürü yönetiminde kurumsal değerlerin çalışanlara benimsetilmesi: bir ilaç firmasında uygulama örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(1), 418-446.
- İPEK, C., (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- İPLİK, F. N. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Adana: Nobel Kitabevi.
- KALKAN, A. (2013). *Algılanan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: kuramsal ve görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- KOÇEL, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- KÖSE, M. F. (2017). *Üniversitelerde örgüt kültürü ve akademik performans arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- NİEHOF, B. P., Moorman, R. H., (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- ORGAN, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*: 10(2), 85-97.
- SCHEIN, E. H. (2004). *Organizational Culture And Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- VANDERBERGHE, C. (1999). Organizational culture, person-culture fit, and turnover: a replication in the health care industry. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 175-184.
- YEŞİLYURT, H. & KOÇAK, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.

YÜCEL, C. & SAMANCI, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.