İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2021, 13(1), 317-329
https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1136

İş Performansı Belirleyicilerinden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

(Investigation of The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Deviation Behavior and Task Performance among Job Performance Determinants)

Kültigin AKÇİN [a]

[a] Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye. kakcin@gtu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Örgütsel Sapma Davranışı
Görev Performansı

Gönderilme Tarihi 14 Temmuz 2020
Revizyon Tarihi 8 Ocak 2021
Kabul Tarihi 10 Mart 2021

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ÖZET

Amaç – Bu araştırmada kamuda çalışan personelin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışlarının görev performanslarına olan etkisi incelenmiştir. Araştırmanın temel dayanağı literatürde sınırlı sayıda çalışmaya rastlanan örgütsel vatandaşlık, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Yöntem – Bu araştırmanı evreni, Kocaeli ilinde kamuda görev yapan 59.554 personeldir. Kümelere göre örneklem yöntemiyle 209 personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS istatistik programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Bulgular – Araştırma bulguları göstermektedir ki, tek boyutta ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sapma davranışı arasında negatif, görev performansı ile pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel sapma davranışı alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışı ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmayıp, örgüte yönelik sapma davranışı ile görev performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel vatandaşlık alt boyutlarıyla analiz edildiğinde ise örgütsel sapma davranışı alt boyutları arasında kısmi bir ilişki ve etki vardır.

Tartışma – Araştırma bulguları önceki araştırmalardaki sonuçlarla benzerlik gösterse de, genel anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sapma davranışı bireysel, örgütsel ve durumsal faktörlerden dolayı gerçekleşebileceği gibi, bireyin her iki tür davranışa aynı anda dahil olması da muhtemeldir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Organizational Citizenship Behavior
Organizational Deviation Behavior
Task Performance

Received 14 July 2020
Revised 8 January 2021
Accepted 10 March 2021

Article Classification:
Research Article

ABSTRACT

Purpose – In this study, the effects of organizational citizenship and organizational deviation behaviors on the performance of public employees were investigated. The main basis of the study is to reveal the relationship between organizational citizenship, organizational deviation behavior and task performance variables.

Design/methodology/approach – The population of this research is 59.554 personnel working in the public sector in Kocaeli. It was applied on 209 personnel with the cluster sampling method. The data obtained from the study were tested by using SPSS statistical program, descriptive factor analysis, correlation analysis and regression analysis.

Findings – Research findings show that organizational citizenship behavior and organizational deviation behaviors in one dimension are negative among them, there is a negative relationship between organizational citizenship and task performance and a positive relationship between organizational deviation and task performance and have a significant effect on each other. In addition, the correlation and regression analysis of the sub-dimensions of the variables have a partial relationship and effect between the variables.

Discussion – Although the findings of the research are similar to the results in previous studies, in general, organizational citizenship behavior and organizational deviation behavior may occur due to individual, organizational and situational factors, and the individual is likely to be involved in both types of behavior at the same time.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Akçin, K. (2021). İş Performansı Belirleyicilerinden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 317-329.

1. GİRİŞ

Örgütler için büyük öneme sahip olan iş performansı, endüstriyel ve örgütsel psikolojide birçok araştırmaya konu olan bir alan olmuştur. Örgütlerin başarısında iş performansının kayda değer bir rolü bulunmaktadır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını teşvik ederek onlardan yüksek bir iş performansı sağlamaya çalışmaktadır. İş performansı, çalışanların yaptığı iş veya buna bağlı olan ve örgütsel hedeflere katkıda bulunan ölçülebilir eylem, davranış ve sonuçlar olarak tanımlanabilir (Viswesvaran ve Ones, 2000:216). Diğer yandan literatür incelendiğinde örgütsel araştırmalarda karşımıza çıkan en önemli konulardan biri, çalışanların sorumlu oldukları işleriyle ilgili faaliyetlerden oluşan iş performanslarının öncüllerini anlamaya yönelik çalışmalardır. Özellikle son yıllarda örgütsel davranış alanında, çalışanların görev performansları dışında gönüllülük esasına dayalı davranışlarını içeren bir değişim olmuştur. Bu değişime paralel olarak karşımıza çıkan araştırma konularından biri, örgütleri geliştirmeye yönelik çalışanların karşılık beklemeden yardım ve fedakarlığa dayalı davranışları ile ilgili olan örgütsel vatandaşlık davranışı diğeri ise çalışanların meslektaşlarına ve/veya örgütlerine zararlı ve yıkıcı eylemleriyle ilgili olan örgütsel sapma davranışıdır. Mevcut iş performansı kavramsallaştırmalarında (Campbell vd., 1993) performans, sonuçlardan ziyade davranışların yansıması olarak incelenmiştir (Sackett, 2002:5).

İş performansının çok boyutlu olduğu uzun zamandır bilinmekle birlikte (Austin ve Villanova, 1992; Schmidt ve Kaplan, 1971), yakın zamanda yapılan araştırmalarda çalışanların iş davranışlarının, görev performansının kapsamı dışında bir rolü olduğu kabul edilmiştir (Borman ve Motowidlo, 1993, 1997; Campbell, 1990; Organ ve Paine, 1999). Borman ve Motowidlo (1997), bu tür davranışların önemine vurgu yaparak "görev faaliyetleri ve süreçler için katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı biçimlendirdiklerini" belirtmişlerdir. Bazı araştırmacılar ise (Rotundo ve Sackett, 2002; Sackett, 2002; Viswesvaran ve Ones, 2000), yaygın kullanılan üç performans alanı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sapma davranışıdır (Dalal, 2005: 1241).

Bununla birlikte, görev dışı davranışlar olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışlarının, örgütün toplam iş performansını belirlemedeki önemi literatürde inceleme konusu olmuştur. Örneğin, Motowidlo ve Van Scotter (1994), örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanın genel iş performansını belirlemede, performansın oynadığı rol kadar önemli olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca yakın zamanda Rotundo ve Sackett (2002) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel sapma davranışının da benzer sonuçlara yol açtığını bildirilmişlerdir (Dunlop ve Lee, 2004:68).

Yukarıdaki bilgiler ışığında genel bir değerlendirme yapacak olursak, bir örgüt içerisindeki örgütsel vatandaşlık veya örgütsel sapma davranışlarının yaygınlık derecesi o örgütün genel işleyişini belirlemede önemli etkenlerden biri olmaktadır. Gerek örgütlerin gerekse de bireylerin etkileşim içerisinde ortak bir hedef doğrultusunda hareket etmeleri ve bununla birlikte temel görev ve faaliyetlerini yerine getirmeleri için sadece her bireyin görev performansından değil, aynı zamanda görev dışı performanstan da büyük ölçüde etkilenmesi olasıdır. Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın amacı, performans alanı içerisinde değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları üzerinde inceleyerek literatüre katkı sağlamaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki

Psikoloji alanında yapılmış bazı araştırmalara göre (Barnard, 1938; Katz & Kahn, 1966) örgütsel vatandaşlık davranışı, isteğe bağlı gerçekleşen ve genellikle tanınmayan ve ödüllendirilmeyen, ancak örgütün işleyişini geliştiren kasıtlı çalışan davranışı olarak tanımlanmıştır. Diğer yandan örgütsel sapma davranışı, bir örgütün meşru çıkarlarına zararlı olan kasıtlı çalışan davranışı olarak tanımlanmaktadır (Gruys ve Sackett, 2003; Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002; Sackett ve DeVore, 2001; Bennett ve Robinson, 2000). Tanımsal bakış açısına göre birbirine zıt olan bu kavramlardan örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte yarar sağlarken örgütsel sapma davranışı ise örgüte zarar vermektedir (Dalal, 2005:1242). Her iki davranış biçimi de kuruluşlar, müşteriler ve çalışanlar için çok önemlidir. Ayrıca, mevcut teori ve araştırmalar, çalışanların işle ilgili düşüncelerinin (bilişler) ve duygularının (etkiler) bu davranışları etkileyebileceğini göstermektedir (Lee ve Allen, 2002:131).

Spector ve Fox (2002), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışını bütünleştirdiği modelde, bu davranışların birbirleriyle paralellik gösteren ve ikisinin de öncülleri sayılan gerek kişisel gerekse de çevresel faktör farklılıklarını ortaya koymuştur. Bu modelde çevresel ve kişisel faktörlerin algı ve duygu süreçlerine aracılık ederek davranışa nasıl yol açtığını açıklamışlardır. Modelde açıklanan süreç çalışma ortamı ile başlar ve insanlar iş hayatlarına devam ettikçe, işteki olaylar ve durumlar algılanan ve değerlendirilen uyaranlar sağlamaktadırlar. Bu olayların ve durumların bazıları, olumlu ya da olumsuz olan duygusal reaksiyonları tetikleyecek şekilde algılanır / değerlendirilir. Olumlu duygular örgütsel vatandaşlık davranışını tetiklerken olumsuz duygular örgütsel sapma davranışını üretme eğilimi göstermektedirler (Spector ve Fox, 2002:270).

Literatürde örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Borman vd. (2001), Sackett (2002), Dunlop ve Lee (2004), Dalal (2005), Bukhari ve Ali (2009) ve Apaydın ve Şirin (2016) tarafından yapılan çalışmalarda ise örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sapma arasında negatif bir ilişkiye rastlanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bir çalışanın örgütsel sapma davranışı sergilemeyeceğini ve ya tam tersi bir durumun olacağı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan Kelloway vd. (2002), Sackett vd. (2006), O'Brien ve Allen (2008) ve Hafidz vd. (2012) ise araştırmalarında her iki kavramın ayrı bir yapısı olduğunu ve bir bireyin aynı zamanda hem örgütsel vatandaşlık hem de örgütsel sapma davranışı içerisinde olabileceği gibi olamayabileceği veya herhangi bir zamanda her iki davranış türüne katılmanın mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Görev Performansı Arasındaki İlişki

Organ (1988)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan, isteğe bağlı olan ve toplu olarak kuruluşun etkin işleyişini teşvik eden bireysel bir davranıştır. Bu davranışların örgüt içindeki sosyalleşmenin kalitesini artırdığı ve bunun yanında uyuşmazlıkları azaltarak örgütün etkinliğini yükselttiği için örgütün performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Organ, 1988). Görev performansı ise direkt teknolojik süreçlerin bir kısmını ya da dolaylı olarak gerekli malzeme veya hizmetleri sağlayarak örgütün teknik merkezine katkıda bulunan çalışanların etkinliğidir (Borman ve Motowidlo, 1997:100). Bir işin yerine getirilmesi için sorumluluğu ve mesleki yeterliliğe sahip olmayı ortaya koyan görev performansı, biçimsel olarak belirlenmiş bir performans türünü ifade etmektedir. Bundan dolayı biçimsel ve ekstra rol davranışlarını birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Organ (1997) bu karışıklığı önlemek adına örgütsel vatandaşlık davranışını "görev performansının sağlanması için sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışlar" olarak yeniden tanımlamıştır (Organ, 1997). Çalışanların belirlenmiş olan görevlerini yerine getirmelerinde, sosyal ve psikolojik çevrenin önemli olduğunu ve çalışanların örgütün yararına olan kendi biçimsel rolleri dışında faaliyette bulunmalarının performanslarını da olumlu etkileyeceği beklenebilir (Borman ve Motowidlo 1993:73). Bu beklentiyi araştıran Podsakoff vd. (1997), örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan özgecilik ve sportmenlik davranışının, pozitif bir etkileşimsel tabanın gelişmesini teşvik edeceğini ve grup üyelerinin karşılıklı bağımlılığını kolaylaştıracağını, böylece performansla olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Dunlop ve Lee, 2004:69). Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında, görev performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışının birbirlerine bağlı ve pozitif bir ilişkiye sahip iki kavram olduğunu söyleyebiliriz.

2.3. Örgütsel Sapma Davranışı İle Görev Performansı Arasındaki İlişki

Örgütsel sapma davranışı, çalışanların kasıtlı bir biçimde örgütlerin meşru ticari çıkarlarına zarar veren eylemlerini içermektedir (Bennett ve Robinson, 2000:350). Bu davranış biçimi dedikodu yapmak ve iş arkadaşlarını utandırmak gibi küçük eylemlerden hırsızlık ve sabotaj gibi ciddi eylemlere kadar birçok farklı şekilde görülebilir. Bu davranışı sergileyen çalışanların hem kendi performanslarını düşürdüğü hem de örgütlerine sadık ve sorumlu olarak çalışanların sosyal beklentilerini de ihlal etmektedir (Ng vd., 2016:12).

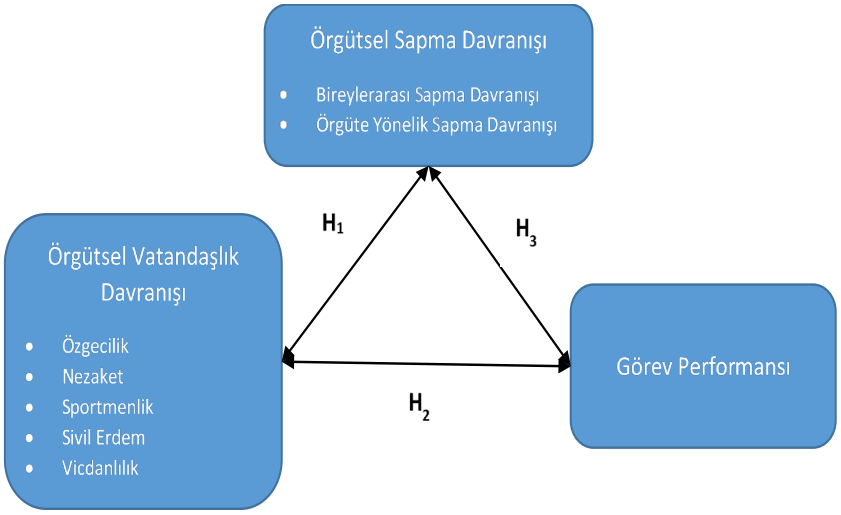
Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi sonucunda örgüt için faydalı olan sosyal ve psikolojik ortam, örgütsel sapma davranışının ortaya çıkmasıyla (örneğin, iş arkadaşlarını taciz etmek, dedikodu yapmak vb.) bozulabilir. Bununla birlikte, sabotaj, yöneticinin emirlerini ihmal etme ve örgütsel mülkiyete zarar verme gibi bazı örgütsel sapma davranışları da yalnızca bir iş birimi içindeki daha geniş sosyal ve psikolojik ortamları değil, aynı zamanda iş biriminin görevle ilgili performansını da olumsuz etkilemektedir (Dunlop ve Lee, 2004:76). Görev performansının yüksek olduğu durumlarda üretkenlik dışı davranışların genel performans üzerine etkisi azalmaktadır. Diğer yandan çalışanlarda üretkenlik dışı davranışa yönelim

arttıkça görev performansına verilen ağırlık azalmaktadır. Genel iş performansının belirleyicisi olan belli üç davranış biçiminden ikisi olan görev performansı ile örgütsel sapma davranışı arasında da negatif bir ilişki vardır (Rotundo ve Sackett, 2002:69). Genel olarak yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sapma davranışı ile performans arasında negatif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda yapılan bu araştırmada da örgütsel sapma davranışı ile görev performansı arasında negatif bir ilişki olduğu hipotezini ileri sürebiliriz.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu modelin amacı, birey veya toplum davranışlarının gözlem, deney, anket veya test etme yoluyla ölçülmesi ve sayısal verilerle ifade edilmesidir. Bu nedenle, bireylerin davranışlarını anket yoluyla elde ettiğimiz verilerle ölçtüğümüz bu araştırmada bu model kullanılmıştır. Şekil 1'de araştırma modeli gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Hipotezler:

H1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Sapma Davranışı olumsuz yönde etkisi vardır.

H1a: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Nezaket ve Özgeciliğin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1b: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sportmenliğin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1c: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sivil Erdemin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1d: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Vicdanlılığın, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1e: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Nezaket ve Özgeciliğin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1f: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sportmenliğin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1g: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sivil Erdemin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H1h: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Vicdanlılığın, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır.

H2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (tek boyut olarak) ile Görev Performansı olumlu yönde etkisi vardır.

H3: Örgütsel Sapma davranışı ile Görev Performansı olumsuz yönde etkisi vardır.

H3a: Bireylerarası sapma davranışının görev performansı arasında bir etki vardır.

H3b: Örgüte yönelik sapma davranışının görev performansı arasında bir etki vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmada kümelere göre örnekleme yöntemi ile anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 2018 yılı SGK verilerine göre Kocaeli ilinde kamuda çalışan personel sayısı 59.554'tür (SGK, 2018). Anketler bilgisayara çıktısı olarak kamuda görevli sorumlu kişilere verilerek personel tarafından doldurulması sağlanmıştır. Anketler 237 personele ulaştırılmış, 209 personelden geçerli yanıt alınmıştır. Bryman ve Cramer (2001), yeterli örneklem büyüklüğünü ölçekte yer alan madde sayısının beş ya da on katı olacak şeklinde belirlemektedirler. Bu da bize, alınan geçerli yanıtların ana kütleyi temsil ettiğini göstermektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma, Kocaeli ilinde 2018 yılı Aralık ve 2019 yılı Şubat ayları arasında kamuda görev yapan çalışan personel üzerinde yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgileriyle ilgili 4 soru sorulmuştur. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmeye yönelik Podsakoff vd. (1990) geliştirdiği, Göncü (2006) ve Kaplan (2011) tarafından kullanılmış olan 24 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek özgecilik, nezaket, sportmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel sapma davranışını ölçmeye yönelik olarak, Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilen Avcı (2008), Demir (2009) ve İyigün (2011) tarafından kullanılmış olan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, 7 ifadeden oluşan bireylerarası sapma davranışı ve 12 ifadeden oluşan örgüte yönelik sapma davranışı alt boyutlarından oluşmaktadır. Son olarak görev performansını ölçmeye yönelik olarak Booth-Butterfield ve Booth-Butterfield (1991) tarafından aktarılan Goodman ve Svyantek'in (1999) geliştirdiği, Doğan (2005), Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009) ve Ünlü ve Yürür (2011) tarafından kullanılmış olan 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan tüm ölçekler 5'li Likert tipi ölçeğe (1 = tamamen katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) göre hazırlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmadaki veriler SPSS 22 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla güvenilirlik testi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu araştırmaya katılan 209 kamu personelinin anket verileri SPSS programına kodlanarak girilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Erkek	144	68,9
	Kadın	65	31,1
Yaş	26-33	79	37,8
	34-41	70	33,5
	42-49	41	19,6
	50-57	16	7,7
	57+	3	1,4
Medeni Durum	Evli	161	77
	Bekar	48	23
Öğrenim Düzeyi	Lise	73	34,9
	Yüksek Okul	44	21,1
	Üniversite	77	36,8
	Lisansüstü	15	7,2

Yukarıdaki tablo incelendiğinde en çok katılım sağlayan personel oranlarına bakacak olursak %68,9'unun erkek katılımcı olduğunu, %37,8'inin 26-33 yaş grubunda, %77'inin evli ve %36,8'inin de üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak iç tutarlılık değerlendirilmiştir. Ayrıca yapılan KMO ve Bartlett's test sonuçlarına göre verilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO=0.829; Bartlett'in küresellik testi $p < 0.001$). Ayrıca verilerin normal dağılımını öğrenmek için yapılan analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2.0 ve -2.0 arasında bir değer olması verilerin normal dağıldığı olarak kabul edilmektedir

(George ve Mallery, 2010). Yapılan normallik testinde çarpıklık ve basıklık sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Tablo 2'de normallik testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Normallik Testi Basıklık Çarpıklık Sonuçları

		İstatistik	Standart Hata
Görev Performansı	Skewness	-,886	,168
	Kurtosis	,495	,335
Örgütsel Vatandaşlık	Skewness	-,445	,168
	Kurtosis	,072	,335
Örgütsel Sapma Davranışı	Skewness	1,375	,168
	Kurtosis	1,785	,335

Diğer yandan yapılan analizde anlamlı faktör yapıları elde edebilmek amacıyla Varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından olan özgecilik ve nezaket yapılan bazı araştırma sonuçlarında olduğu gibi (Titrek vd.,2009; Şehitoğlu, 2010) birbirinden ayrışmamış ve tek boyut olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte aynı faktörlere yüklenen veya faktör yükleri 0.30'un altında olan örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılıktan 2 ifade, sivil erdemden 1 ifade, sportmenlikten 1 ifade, nezaketten 2 ifade; örgütsel sapma davranışı alt boyutlarından bireylerarası sapma davranışından 3 ifade ve örgüte yönelik sapma davranışından ise 6 ifade araştırmaya dahil edilmemiştir. Çıkartılan ifadelerden sonra yapılan analiz sonucunda araştırma değişkenlerinin beklenildiği gibi ilgili 7 faktöre yüklendikleri görülmüştür. Temel bileşenler analizi, açıklanan toplam varyansın % 58'ini açıklamıştır. Tablo 3'te, ölçeklerin faktör yükü ve Cronbach Alfa katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 3. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri				Cronbach's Alfa	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı						
Vicdanlılık1	.680				.647	.739
Vicdanlılık4	.618					
Vicdanlılık5	.677					
SivilErdem7		.739			.741	
SivilErdem8		.751				
SivilErdem9		.666				
Sportmenlik10			.700		.685	
Sportmenlik11			.799			
Sportmenlik13			.588			
Sportmenlik14			.543			
Nezaket16				.631	.861	
Nezaket18				.599		
Nezaket19				.695		
Özgecilik20				.667		
Özgecilik21				.703		
Özgecilik22				.725		
Özgecilik23				.739		
Özgecilik24				.602		
Örgütsel Sapma Davranışı						
BireySapma2	.740				.694	.798
BireySapma5	.418					
BireySapma6	.724					
BireySapma7	.738					
ÖrgütSapma9			.611		.720	
ÖrgütSapma11			.713			
ÖrgütSapma12			.545			
ÖrgütSapma14			.529			

ÖrgütSapma15		.491		
ÖrgütSapma18		.718		
Görev Performansı				
GP1	.657		.783	
GP2	.776			
GP3	.678			
GP4	.591			
GP5	.757			
GP6	.717			
GP7	.647			
GP8	.589			
GP9	.671			
Açıklanan Toplam Varyans %57,721				

Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Bu araştırmaya konu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan genel korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te, değişkenlerin alt boyutlarıyla olan korelasyon analizi Tablo 5'te görülmektedir. Veriler normal dağılıma sahip olduğu için Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası Genel Korelasyon Analizi

			1	2
1	Örgütsel Sapma Davranışı		1	
2	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	r	-.200**	1
		Sig. (2-tailed)	.004	
		N	209	
3	Görev Performansı	r	-.305**	.378**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	209	209

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5. Değişkenlerin Alt Boyutlu Korelasyon Analizi

			1	2	3	4	5	6
1	Bireysel Sapma		1					
2	Örgüte Yönelik Sapma	r	.493**					
		Sig. (2-tailed)	.000	1				
		N	209					
3	Görev Performansı	r	-.164*	-.334**				
		Sig. (2-tailed)	.018	.000	1			
		N	209	209				
4	Vicdanlılık	r	-.152*	-.282**	.335**			
		Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	1		
		N	209	209	209			
5	Sivil Erdem	r	-.136	-.170*	.323**	.359**		
		Sig. (2-tailed)	.050	.014	.000	.000	1	
		N	209	209	209	209		
6	Sportmenlik	r	.226**	.231**	-.220**	-.192**	-.263**	
		Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.005	.000	1
		N	209	209	209	209	209	
7	Nezaket-Özgecilik	r	-.112	-.283**	.373**	.509**	.437**	-.375**
		Sig. (2-tailed)	.106	.000	.000	.000	.000	.000
		N	209	209	209	209	209	209

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4'te verilen bilgilere göre değişkenlerin tek boyutta incelenerek yapıldığı korelasyon analizinde, örgütsel sapma davranışı ile örgütsel vatandaşlık ve görev performansı arasında negatif ve anlamlı (-.200,p<0.01;-.305;p<0.01) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık ve görev performansı arasın pozitif ve anlamlı (.378;p<0.01) bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan Tablo 5'te değişkenlerin alt boyutlarının dahil edildiği korelasyon analizde ise örgütsel sapma davranışının alt boyutları olan bireylerarası sapma davranışı ile görev performansı (-.164;p<0.05) ve örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık alt boyutuyla negatif (-.152;p<0.05), sportmenlik boyutu ile pozitif (.226;p<0.01) yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer yandan bu alt boyutun sivil erdem, nezaket ve özgecilik alt boyutlarıyla herhangi bir anlamlı ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgüte yönelik sapma davranışı boyutunun bireylerarası sapma davranışı boyutundan farklı olarak görev performansı (-.334;p<0.01) ve örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik alt boyutlarıyla negatif (-.282;-.170;-.283;p<0.01), sportmenlik alt boyutuyla pozitif (.231;p<0.01) yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu araştırmada kullanılan örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından olan sportmenliğe ait ifadelerin olumsuz olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Görev performansının örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından sportmenlik (-.220;p<0.01) ve örgütsel sapma davranışı alt boyutlarıyla negatif (-.164,p<0.05;-.334;p<0.01), örgütsel vatandaşlık davranışının diğer alt boyutlarıyla pozitif (.335;.323;.373;p<0.01) yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

Hipotezlerin Testi

Araştırmanın genel hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan ve Tablo 6'da gösterilen basit regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sapma davranışı üzerinde negatif ve düşük derecede bir etkisi ortaya çıkarken, görev performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Tablo 7'de gösterilen basit regresyon analizi sonuçlarına göre ise örgütsel sapma davranışının görev performansı üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edildiğini söyleyebiliriz. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, onları sapma davranışlarından uzaklaşmalarına ve görev performanslarını artırmalarına neden olmaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansına Etkisi

Model	Independent Variable and The Moderator	β	t	Sig.	R^2	F Value	Model Sig.	Collinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
1	Örgütsel Vatandaşlık D.								
	Örgütsel Sapma D.	-.211	-2.932	.004	.040	8.595	.004	1,000	1,000
	Görev Performansı	.540	5.877	.000	.143	34.533	.000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansı

Tablo 7. Örgütsel Sapma Davranışının Görev Performansına Etkisi

Model	Independent Variable and The Moderator	β	t	Sig.	R^2	F Value	Model Sig.	Collinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
1	Örgütsel Sapma Davranışı								
	Görev Performansı	-.412	-4.606	.000	.093	21.213	.000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Görev Performansı

Araştırma değişkenlerinin alt boyutlarıyla yapılan hipotezlerin test edilmesi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 8'de yapılan regresyon analizinde, örgütsel vatandaşlık alt boyutları bağımsız değişken, örgütsel sapma davranışı alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışı ise bağımlı değişkendir. Tablo 9'da örgütsel vatandaşlık alt boyutları bağımsız değişken, örgütsel sapma davranışı alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışı ise bağımlı değişkendir. Tablo 10'da ise örgütsel sapma davranışı alt

boyutları bağımsız değişken, görev performansı bağımlı değişkendir. Analizde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki nispi etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Bireylerarası Sapma Davranışına Etkisi

Model	Independent Variable and The Moderator	β	t	Sig.	Adjusted R^2	F Value	Model Sig.	Collinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
1	Örgütsel V.D.								
	Sivil Erdem	-.033	-.803	.423				.772	1,295
	Vicdanlılık	-.118	-1.462	.145				.718	1,393
	Sportmenlik	.144	2.809	**.005**	.049	3.661	.007	.847	1,181
	Nezaket-Özgecilik	.038	.598	.551				.614	1,629

Bağımlı Değişken: Bireylerarası Sapma Davranışı

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Örgüte Yönelik Sapma Davranışına Etkisi

Model	Independent Variable and The Moderator	β	t	Sig.	Adjusted R^2	F Value	Model Sig.	Collinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
1	Örgütsel V.D.								
	Sivil Erdem	-.004	-.112	.911				.772	1,295
	Vicdanlılık	-.184	-2.376	**.018**				.718	1,393
	Sportmenlik	.099	2.024	**.044**	.107	7.219	.000	.847	1,181
	Nezaket-Özgecilik	-.097	-.1.581	.115				.614	1,629

Bağımlı Değişken: Örgüte Yönelik Sapma Davranışı

Tablo 10. Örgütsel Sapma Davranışı Alt Boyutlarının Görev Performansına Etkisi

Model	Independent Variable and The Moderator	β	t	Sig.	Adjusted R^2	F Value	Model Sig.	Collinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
1	Örgütsel Sapma Davranışı								
	Bireylerarası Sapma	.002	.018	.985				.757	1,322
	Örgüte Yönelik Sapma	-.395	-4.428	.000	.103	12.903	.000	.757	1,322

Bağımlı Değişken: Görev Performansı

Tablo 8'deki regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı ($p<0.05$) olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sadece sportmenlik alt boyutunun bireylerarası sapma davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ($\beta= .144$, $p<0.05$) diğer alt boyutların bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre H1b hipotezi kabul edilmiş olup H1a, H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 9'daki regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı ($p<0.00$) olduğu görülmektedir. Bu analiz sonucuna göre ise örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık alt boyutunun negatif ($\beta= -.184$, $p<0.05$) ve sportmenlik alt boyutunun ise pozitif yönde örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde bir etkisinin olduğu ($\beta= .099$, $p<0.05$) ancak diğer alt boyutların bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre H1f ve H1h hipotezleri kabul edilmiş, H1e ve H1g hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 10'daki regresyon analizi sonuçlarına göre ise modelin anlamlı ($p<0.00$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre örgütsel sapma davranışı alt boyutlarından bireylerarası sapma davranışının görev performansı üzerinde bir etkisinin olmadığı ancak örgüte yönelik sapma davranışının görev performansı üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ($\beta= -.395$, $p<0.01$) sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre H3a hipotezi kabul edilmemiş, H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıda belirtilen regresyon analizleri sonucunda araştırmada test edilen hipotezlerin kabul edilip edilmediği ile ilgili özet bilgiler Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Hipotez Test Sonuçları

HİPOTEZLER		SONUÇ
H1	**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Sapma Davranışı olumsuz yönde etkilidir**	Hipotez Kabul Edildi
H1a	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Nezaket ve Özgeciliğin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H1b	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sportmenliğin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır.*	Hipotez Kabul Edildi
H1c	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sivil Erdemin, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H1d	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Vicdanlılığın, bireylerarası sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H1e	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Nezaket ve Özgeciliğin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H1f	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sportmenliğin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Kabul Edildi
H1g	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Sivil Erdemin, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H1h	*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından Vicdanlılığın, örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir etki vardır*	Hipotez Kabul Edildi
H2	**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (tek boyut olarak) ile Görev Performansı olumlu yönde etkilidir**	Hipotez Kabul Edildi
H3	**Örgütsel Sapma davranışı ile Görev Performansı olumsuz yönde etkilidir**	Hipotez Kabul Edildi
H3a	*Bireylerarası sapma davranışının görev performansı arasında bir etki vardır*	Hipotez Ret
H3b	*Örgüte yönelik sapma davranışının görev performansı arasında bir etki vardır*	Hipotez Kabul Edildi

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı iş performansının belirleyicilerinden olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı bileşenleri arasındaki ilişkileri incelemek ve değişkenlerin birbirlerine olan etkilerin incelenerek literatüre katkı sağlamaktır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, literatürde daha önce yapılmış benzer araştırma sonuçlarıyla (Rotundo ve Sackett, 2002; Kelloway vd., 2002; Dunlop ve Lee, 2004; Dalal, 2005; Sackett vd., 2006; O'Brien ve Allen, 2008; Bukhari ve Ali, 2009; Apaydın ve Şirin, 2016) uyumludur. Araştırma değişkenlerini tek boyutta incelediğimizde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sapma davranışıyla arasında negatif yönde ilişki ve etki varken, görev performansı ile arasında pozitif yönde ilişki ve etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan değişkenleri alt boyutlarıyla analiz ettiğimizde ise örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sportmenliğin hem bireylerarası sapma davranışı hem de örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir ilişkiye rastlanmıştır. Bununla birlikte vicdanlılık alt boyutu ile örgüte yönelik sapma davranışı arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, araştırma da kullanılan değişkenlerin yanı sıra, çalışılan sektör, kurumsal yönetim ve politikaları ile gerek örgütsel gerekse de kişisel faktörlerin araştırılmaya dahil edilmesi ile farklı sonuçların bulunabileceği düşünülmektedir.

Ancak her ne kadar araştırma bulguları önceki araştırmalardaki sonuçlarla benzerlik gösterse de, genel anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sapma davranışı bireysel, örgütsel ve durumsal

faktörlerden dolayı gerçekleşebileceği gibi, bireyin her iki tür davranışa aynı anda dahil olması da muhtemeldir. Çalışanların bu davranışlar içerisinde bulunmasında bireysel faktörler daha stabil olabilirken, durumsal faktörler dalgalanma eğiliminde olabilmektedir. Örneğin, bir çalışanın günlük ve ya haftalık olarak hissiyatındaki değişikler farklı olabilmektedir.

Ayrıca bu araştırma sonuçlarının Borman ve Motowidlo (1993) yapmış oldukları çalışma bulgularıyla benzerlik gösterdiğini de söyleyebiliriz. Borman ve Motowidlo (1993), örgütsel vatandaşlık davranışı öncelikle, örgütün faaliyet göstermesi gereken daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı geliştirerek dolaylı olarak örgütün etkinliği etkilediğini, örgütsel sapma davranışının ise bu ortamları bozabildiğini belirtmiştir (örneğin, iş arkadaşlarına taciz, dedikodu vs.). Ayrıca sapma davranışlarından olan sabotaj, yöneticinin emirlerini ihmal ve örgütsel mülkiyete zarar verme gibi davranışlarda sadece bir iş birimi içindeki geniş sosyal ve psikolojik ortamları değil, aynı zamanda iş biriminin görevle ilgili performansını da etkilediğini belirtmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993:73).

Yöneticilerin en önemli aracı beraber çalıştığı insanlardır. Yönetici bu insanların davranış özelliklerini ve nedenlerini anladığı ölçüde başarılı bir yönetim uygulaması yapabilecektir (Koçel, 2014:97). Örgütlerinde etkin ve etkili olmasının koşulu, işe uygun nitelikteki çalışanların istihdam edilerek yönetilmesidir. Yöneticilerin, örgütsel sapma davranışında bulunabilecek adayların işe alınmaması için İnsan Kaynakları faktörlerini etkin bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bununla birlikte yöneticilerin, çalışanlara belirlenmiş kurum değerleriyle birlikte şeffaf ve adaletli bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanların kendi bilgi ve becerilerine göre gelişimlerine destek olacak bir liderlik tarzını benimsemeleri de önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın belirli kısıtları vardır. Bunlardan ilki araştırmanın sadece kamuda çalışan kişilere uygulanmıştır. Ülkemizde kamu çalışanları belirlenmiş olan kanunlar ve politikalar çerçevesinde fazla esnek olmayan bir çalışma sistemine sahiptirler. Bu nedenle bu araştırma sınırlılığı genişletilerek farklı sektörlerde de uygulanması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Diğer bir kısıt ise sadece örgütsel vatandaşlık, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı değişkenlerinin bu araştırmaya dahil edilmesidir. Gelecek çalışmalarda modele farklı değişkenlerin de dahil edilmesi bu alanda farklı sonuçlara ve farklı değerlendirmelere de neden olabilir.

KAYNAKÇA

Apaydın, Ç., & Şirin, H. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers, *International Education Studies*, Vol. 9(10), 58-69

Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992, *Journal of Applied Psychology*, 77, 836–874.

Avcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

Booth-Butterfıeld, M., & Booth-Butterfıeld, S., (1991). Individual Differences in the Communication of Humorous Messages, *Southern Communication Journal*, 56, 32-40.

Borman, W. C., & Motowidlo S.J. (1993). Expanding the Criterion Domain Include Elements of Contextual Performance, Schmitt, et al (eds), *Personnel Selection in Organization*, San Francisco, Jossey-Bass. 71-98

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection Research, *Human Performance*, 10, 99-109.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowildo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69.

Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for windows: A guide for social scientists*, London: Routledge.

Bukhari, Z. U., & Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior & Counterproductive work behavior geographical context of Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85-92.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.

Demir, M. (2009). Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

Doğan Y. (2005). Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson

Goodman, S.A., & Svyantek, D.J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Göncü, A. (2006). Motivational processes ınvolved in the relationship between leadership and organizational citizenship behaviors, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi, İstanbul.

Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M., & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior, *Asian Social Science*, Vol. 8(9), 32-37.

İyigün, N.Ö. (2011). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., & Nault, A. (2002). Self-reported counterproductive behaviours and organizational citizenship behaviours: Separate but related constructs. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 143-151.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Basım Yayım.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.

NG, T.W.H., Lama, S.S.K., & Feldman, D.C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ?, *Journal of Vocational Behavior*, 93, 11-32

O'Brien, K. E., & Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour using multiple sources of data. *Human Performance*, 21, 62-88.

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA Lexington Books.

Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenships Behavior: It's construct Clean up time, *Human Performance*, 10(2), 85-97.

Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 337-368.

Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri, *KMU İİBF Dergisi,* 11(16), 53-82.

Podsakoff, P.M., Mackenzıe, 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.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviours: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczo, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behaviour: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19(4), 441-464.

Schmidt, F. L., & Kaplan, L. B. (1971). Composite vs. multiple criteria: A review and resolution of the controversy, *Personnel Psychology,* 24, 419-434.

SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, [15.02.2019].

Spector, P.E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizenship Behavior, *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.

Şehitoğlu Y. (2010). Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.

Ünlü, O., & Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/ Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 184(37), 183-207.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance, *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-227.