**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ EVRENSEL VE KÜLTÜREL BOYUTLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME**

|  |  |
| --- | --- |
| **S. Arzu Wasti** | **Adem Baltacı** |
| Sabancı Üniversitesi | Kırklareli Üniversitesi |
| awasti@sabanciuniv.edu | adem.baltaci@klu.edu.tr |

 **ÖZET**

 Örgütsel davranış alanındaki birçok konu gibi örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) kavramı ve bununla ilişkili ölçekler daha çok Kuzey Amerika sosyo-kültürel bağlamı içerisinde incelenmiştir. Ancak, ilişkisel değer ve normların kültürlerarası farklılaştığı düşünüldüğünde bu davranışların çeşitli kültürel ortamlarda farklı yorumlanması beklenebilir. Nitekim, son yıllarda Çin’den alternatif tipolojiler önerilmiştir. Bu çalışmanın amacı gerek Kuzey Amerika gerek Çin kökenli yazındaki ÖVD ve boyutlarının Türk çalışanlar için geçerliğini sorgulayarak ortak ve farklı temaları tanımlamak ve yorumlamaktır. Sonuçlar, gerek üç kültür için geçerli gerekse daha toplulukçu kültürlere has ÖVD boyut ve ifadelerinin varlığına işaret etmektedir.

 **Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Kültür

 **1. Giriş**

 Örgütsel etkinliğin arttırılması için sadık, motive ve işini kurallarına göre yapmanın ötesinde, daha fazlasını yapmaya gayret gösteren çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, çalışanların diğer çalışanlara yardım etme, ekstra işler için istekli olma ve yeni çalışanların sosyalleştirilmesi gibi gönüllü davranışları da sergilemesi tercih edilmektedir (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009). Bu bağlamda, ilk olarak Organ ve arkadaşlarının (Bateman ve Organ, 1983; Smith, Organ ve Near, 1983) akademik yazına kazandırmış oldukları “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ” kavramı, zaman içinde bazı değişikliklere (Korsgaard, Meglino, Lester ve Jeong, 2010) ve tartışmalara (Fox, Spector, Goh, Bruursema ve Kessler, 2012) maruz kalmasına rağmen önemli bir yer edinmiştir. Yazında sıklıkla “*dolaylı ya da dolaysız bir şekilde örgütün formel ödüllendirme sistemlerinin kapsamında olmayan ve toplamda örgütün fonksiyonelliğini verimlilik ve etkinlik bağlamında arttıran gönüllü bireysel davranışlar*” olarak ifade edilmekte olan ÖVD’nın (Organ, 1988:4; Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006:3), performans değerlendirme, ücret, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi örgütsel performansı etkileyen önemli faktörler ile güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (LePine, Erez ve Johnson, 2002). Başka bir ifade ile bu tarz davranışlar; çalışanların ve örgütün verimliliğinin iyileştirilmesine, örgütsel faaliyetlerin koordinasyonuna ve örgütsel çekiciliğin arttırılmasına yardımcı olabilmektedir (Borman, 2004).

 Örgütsel davranış alanındaki birçok konu gibi (Gelfand, Leslie ve Fehr, 2008), ÖVD kavramı ve bununla ilişkili ölçekler daha çok Kuzey Amerika (K. Amerika) sosyo-kültürel bağlamı içerisinde incelenmiştir. Ancak, ilişkisel değer ve normların kültürlerarası farklılaştığı düşünüldüğünde (Hofstede, 2001; Sanchez-Burks, 2005; Triandis, 1995) çalışanların gerek örgütleri gerek birbirleriyle ilişkilerinin sınırlarını ve kapsamını betimleyen bu davranışların farklı kültürlerde farklı şekillerde yorumlaması beklenebilir (Paine ve Organ, 2000). Bu beklenti, ÖVD’nın K. Amerika dışındaki kültürlerde geçerliğini sorgulayan çalışmaların yapılmasına yol açmıştır (Farh, Earley ve Lin, 1997; Farh, Zhong ve Organ, 2004; Lam, Hui ve Law, 1999). Özellikle Çin’de yapılan bu araştırmalar, ÖVD kavramının evrensel sayılabilecek özellikleri olmakla beraber bazı yönlerinin toplulukçu Çin kültüründe K. Amerika’dan daha farklı kavramsallaştırıldığını göstermiştir. Spesifik olarak, Çin’de ÖVD’nın işyerindeki ilişkisel uyumu ve iş dışı ilişkileri de kapsadığı gözlemlenmiştir (Farh vd., 2004).

 Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı K. Amerika yazınındaki ÖVD ve boyutlarının Türk çalışanlar için geçerliğini sorgulayarak ortak ve farklı temaları tanımlamak ve yorumlamaktır. Her ne kadar Türkiye Çin gibi toplulukçu bir ulus olarak tanımlanmışsa da (Hofstede, 2001), son dönem kültürel yazın farklı toplulukçu uluslar arasındaki değişikliklere dikkat çekmektedir (Leung ve Cohen, 2011). Dolayısıyla bu çalışmanın hem K. Amerika hem Çin yazını ile anlamlı bir karşılaştırma oluşturması umulmaktadır.

 **2. Yöntem**

 Türk çalışanların ÖVD’nı nasıl tanımladıklarını anlamak amacıyla değişik sektörlerdeki firmalarda çalışanlara açık uçlu bir anket formu dağıtılmış, 44 çalışandan yanıt toplanmıştır. Araştırmaya katılanların %68,2’si erkek, %65,9’u evlidir. Örneklemin %27,3’ü 16-30, %29,5’i 31-45 ve %40,9’u 45 üstü yaş grubundadır. Eğitim olarak %36,4’ü lise, %9,1’i yüksekokul, %47,7’si üniversite, %6,8 ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Katılımcıların %34,1’i büro personeli, %13,6’sı yüksek meslek sahibi, %20,5’i amir ve %31,8’i ise yönetici pozisyonundadır. Örneklemde 51’den az çalışana sahip olan işletmelerin yüzdesi %47,7, 51-500 arası çalışana sahip olan işletmelerin yüzdesi %13,6 ve 501 ve daha fazla çalışana sahip olan işletmelerin yüzdesi ise %38,6’dır. İş hayatındaki ortalama kıdem 12,9 ve mevcut işyerindeki kıdemi ise ortalama 8,8 yıldır. Araştırmaya katılan işletmelerin %31,8’i demir çelik, %29,5’i nakliye ve %11,4’ü sigortacılık sektöründe iken geri kalan işletmeler ise bankacılık, otelcilik, inşaat gibi farklı sektörlerde faaliyet göstermektedir.

 Yanıtlayıcılara yazındaki ÖVD tanımı verilmiş, kendilerinden iş tecrübeleri ışığında gözlemledikleri veya icra ettikleri vatandaşlık davranışlarına 10-15 adet örnek vermeleri istenmiştir. Toplanan yanıtlar yazarlar tarafından incelenip ÖVD tanımına uymayan veya net olmayan 11 ifade atıldığında yanıtlayıcılar tarafından 65 adet farklı ÖVD örneği (çalışan başına ortalama 3,95) toplandığı gözlenmiştir.

 Bu 65 davranış ile K. Amerika yazınında kullanılan ÖVD boyutları ve onları temsil eden ifadelerin Türkçe tercümeleri içerik analizi konusunda eğitilen 5 öğrenciye verilmiş, bağımsız olarak bu 65 ifadeyi uyuyorsa K. Amerikan ÖVD boyutlarına, uymuyorsa da ‘Diğer’ kategorisine kodlamaları istenmiştir. K. Amerika yazınını temsilen kullanılan boyutlar yazında sıklıkla temel alınan Organ ve arkadaşlarının geliştirdiği yardım, centilmenlik, vicdanlılık/titizlik, nezaket ve sivil erdem boyutlarıdır (Organ, 1988). Ek olarak, bağlılık (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; Moorman ve Blakely, 1995), yapıcı eleştiri (Van Dyne vd., 1994; Van Dyne ve LePine, 1998), inisiyatif (Moorman ve Blakely, 1995) ve kişiler arası uyum (Fox vd., 2012) boyutları da K. Amerika boyutları içerisinde ele alınmıştır. Kodlama sonucunda 5 hakem arasında tutarlılık için Fleiss Kappa hesaplanmış, ve kabul edilir bir tutarlılık (,62) elde edilmiştir (Fleiss, 1971). Diğer kategorisine kodlananlar ve hakemler arası tutarlılığın %60’ın altında olduğu ifadeler bildirinin yazarları tarafından yazına referansla tekrar kodlanmıştır.

 Boyutlara kodlama işleminden sonra Türk örneklemi tarafından üretilen ifadelerle K. Amerika’da kullanılan ifadeler içerik olarak karşılaştırılmış, bu noktada bazı ifadelerin Çin yazınında önerilen bazı alternatif boyutlara daha yakın olduğu tespit edilmiştir (Farh vd., 1997; Farh vd., 2004). Bu ifadeler yazarlar tarafından ayrıştırılarak bu alternatif boyutlara kodlanmıştır. Son olarak, Türk örnekleminde ortaya çıkan tüm boyutların kapsamındaki ifadelerin kendi içinde oluşturduğu temalar tespit edilmiştir. Benzer şekilde K. Amerika ve Çin ölçeklerinin maddeleri de tematik olarak incelenerek üç farklı kültürel ortamda tespit edilen ÖVD’larının farklılıkları ve benzerlikleri karşılaştırmalı olarak tablolaştırılmıştır.

 **3. Bulgular**

 Tablo 1’ de özetlenen bulgularımız Türk çalışanlarının tanımladığı ÖVD’nın K. Amerika ve Çin yazınıyla önemli benzerlikler gösterdiğine, bu iki farklı kültürdeki ana boyutların Türk örnekleminde de varlığına işaret etmektedir. Önerilen ÖVD’ları içinde en yüksek frekansa %19,54 ile yardım ve %18,39 ile vicdanlılık/titizlik boyutları sahiptir. Yardım boyutu içindeki “departman içi yardımlaşma”, “yeni çalışanlara tecrübe aktarımı” ve “bilgi paylaşımı” temaları her üç kültürel ortamda da ortak temalar olarak görülürken Çinli çalışanlar “departman dışı yardımlaşma” teması açısından Türkiye ve K. Amerika’dan farklılaşmaktadır. Yardım boyutu içerisindeki “iş dışı konularda yardımlaşma” teması ise Türkiye’de olmayan ancak K. Amerika ve Çin’de var olan tek tema olarak göze çarpmaktadır.

Vicdanlılık/titizlik boyutunda ise “fazla mesai”, “temizlik ve düzen” ve “sorumluluk ve görev bilinci” temaları K. Amerika, Türkiye ve Çin çalışanlarının ortak temalardır. Çalışanın mola almak yerine çalışmayı tercih etmesi gibi ifadelerden oluşan “iş odaklılık” teması ise sadece K. Amerika yazınında mevcut bir tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Vicdanlılık/titizlik ile aynı sayılabilecek ancak Çin’de yapılan çalışmalarda ayrı bir ÖVD boyutu olarak önerilmiş kendini geliştirme de Türk çalışanlar tarafından %4,02 frekansıyla önerilmiştir. Bu boyut “gönüllü olarak işle ilgili bilgi ve beceri geliştirme” teması ile sadece Türkiye ve Çin için geçerlidir.

 Çin’den çıkan ÖVD çalışmalarında kişiler arası uyum olarak ayrıştırılan davranışlar ve bu boyut ile önemli derecede örtüşen K. Amerika yazınındaki nezaket boyutu da Türk çalışanlarda tespit edilmiştir (%16,08 ve %7,47 oranlarında olmak üzere). “Kibarlık” teması tüm ülkelerde mevcut olmakla beraber “saygı”, “sorunları işe yansıtmama”, “arkadaş canlısı olmak”, “takdir” ve “çalışanlara kişisel olarak ilgi göstermek” temaları K. Amerika ve Türk çalışanlar için ortaktır. Çin, kişiler arası uyum boyutunun sadece “koruyup kollamak” teması açısından Türkiye ile benzeşirken yalnızca Türk örnekleminde “hediye ve ikramda bulunmak” ve “hizmet alınan (vasıfsız) personele saygı göstermek” temaları bulunmuştur.

K. Amerika yazınında olmamakla beraber Türkiye’de, Çin yazınına paralel olarak %14,94’lük bir oranla işletme kaynaklarını koruma ve tasarruflu kullanma ÖVD’ları tespit edilmiştir. Bu boyutun “tutumluluk” ve “kişisel imkânları firma için seferber etme” temalarının her ikisinde de bu iki ülke benzerlik göstermektedir.

K. Amerika yazınındaki boyutlardan olan bağlılık %12,06, ve ona oldukça benzeyen sivil erdem boyutu %2,87 frekansları ile Türk örnekleminde varlık göstermiştir. Bağlılık boyutunun “işletmeyi övmek ve reklamını yapmak”, “işletmeyi korumak ve savunmak” temaları tüm ülkeler için söz konusu iken “sadık olmak” teması Çin’de mevcut değildir. Sivil erdem boyutunda ise “sosyal faaliyetler” teması K. Amerika ve Türkler tarafından tanımlanmışken “iş ile ilgili toplantılar” temasında ise K. Amerika ve Çin çalışanlarının benzeştiği görülmektedir. Ancak “kurumu takip etme” teması sadece K. Amerika için geçerli bir tema olarak karşımıza çıkmaktadır.

 Organ ve arkadaşlarının modelinde olmamakla beraber K. Amerika yazınında incelenmiş olan yapıcı eleştiri ve inisiyatif ÖVD’ları %4,01 oranla ve Organ ve arkadaşlarının centilmenlik boyutu ise %0,57 gibi düşük bir yüzde ile Türk örnekleminde gündeme gelmiştir. Yapıcı eleştiri ve inisiyatif boyutunun “şirket işleyişini iyileştirecek öneri ve sistem geliştirme/destekleme” teması K. Amerika, Türkiye ve Çin için ortak bir tema olarak görülse de Türk çalışanların bu temadaki frekanslarının sadece bir olması bu temanın Türk bağlamı açısından anlamlılığını sorgulatmaktadır. Çin ve Türkiye’de bulunan ve bir tür yapıcı eleştiri olarak önerilen “başkalarını uyarma” teması ise K. Amerika’da ortaya çıkmamıştır. Bununla beraber “Diğer çalışanların inisiyatif ve söz sahibi olmasını desteklemek” teması ise yalnız K. Amerika’da ortaya çıkmaktadır. Centilmenlik boyutunun sahip olduğu tek tema olan “olumlu bakış açısı” K. Amerika için geçerlilik arz etmesine rağmen Çin’de ortaya çıkmamış ve Türk çalışanları tarafından ise sadece bir kez önerilmiştir. Son olarak “topluma hizmet” teması ile sosyal refaha katılım boyutunun da sadece Çin bağlamında bir ÖVD boyutu olduğu tespit edilmiştir.

 **4. Sonuç**

 Keşifsel bir araştırma olan bu çalışmamız hem K. Amerika hem de Çin örneklemlerinde anlamlı bulunan boyutların ve/veya ifadelerin hemen hepsinin Türkiye örneklemi için geçerliğini göstermiş, boyutları oluşturan temalarda yani bu boyutların davranışsal tezahürlerinde az da olsa birtakım farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılar işe, verimliliğe odaklı olmaktan çok ilişkisel öncelikleri temsil etmektedir (örn., hediye ve ikram). Benzer şekilde, Türk örnekleminin K. Amerika’dan ayrışıp Çin yazınındaki bulgulara paralellik gösterdiği bazı temalarda da (örn., koruyup kollamak, başkalarını uyarmak) toplulukçu kültürlere atfedilen değer ve normların etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Yine Türk ve Çin örneklemlerinde kişisel kaynakların şirket için seferber edilmesi, gönüllü olarak işle ilgili bilgi ve beceri geliştirilmesi gibi bireyin ait olduğu grup için kişisel fedakarlık yapması gibi yine toplulukçulukla ilişkilendirilebilecek temaların varlığı dikkati çekmektedir.

 Yukarıdaki argümana istinaden Türk örnekleminde bazı temaların tezahür etmemesi (örn., iş dışı konularda yardımlaşma) bu davranışların önemli olmadığına ya da ender olduğuna değil, ÖVD olarak, yani beklenenin üstünde görülmediğine işaret ediyor olabilir. Bununla beraber, yapıcı eleştiri ve inisiyatif gibi ÖVD’nın çok düşük frekansta gözlemlenmesinin altında farklı bir mantık olabileceği akla gelmektedir. Türk çalışanları bu davranışlardan genel olarak kaçınıyor olabilir.

 Sonuç olarak, çalışmamız ÖVD’nın farklı kültürlerde nasıl tezahür edeceğine ve yorumlanacağına dair mevcut bulgulara bir katkıda bulunmaya çalışmıştır. Bu bulguların bağlama uygun ölçek geliştirme veya kullanma konularının yanı sıra performans değerlendirmelerinde de hem teorik hem pratik bazı meselelere ışık tutacağı umulmaktadır.

**Tablo 1:** ÖVD Evrensel ve Kültürel Boyut ve Temaları

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ÖVD BOYUTLARI** | **ÖVD TEMALAR** | **K. AMERİKA** | **TÜRKİYE** | **ÇİN** |
| **YARDIM** **(HELPING %19,54)** | Departman İçi Yardımlaşma |  |  |  |
| Departman Dışı Yardımlaşma |  |  |  |
| Yeni Çalışanlara Tecrübe Aktarımı |  |  |  |
| Bilgi Paylaşımı |  |  |  |
| İş Dışı Konularda Yardımlaşma |  |  |  |
| **CENTİLMENLİK****(SPORTSMANSHIP %0,57)** | Olumlu Bakış Açısı |  | (f:1)[[1]](#footnote-1) |  |
| **VİCDANLILIK/TİTİZLİK[[2]](#footnote-2)****(CONSCIENTIOUSNESS %18,39)** | Fazla Mesai |  |  |  |
| Temizlik ve Düzen |  |  | [[3]](#footnote-3) |
| Sorumluluk ve Görev Bilinci |  |  |  |
| İş Odaklılık |  |  |  |
| **KENDİNİ GELİŞTİRME[[4]](#footnote-4)** **(SELF TRAINING %4,02)** | Gönüllü olarak İşle İlgili Bilgi ve Beceri Geliştirme |  |  |  |
| **NEZAKET** **(COURTESY %7,47)**  | Kibarlık |  |  | [[5]](#footnote-5) |
| Saygı |  |  |  |
| Sorunları İşe Yansıtmamak |  |  |  |
| **KİŞİLER ARASI UYUM (INTERPERSONAL HARMONY %16,08)**  | Koruyup Kollamak  |  |  | [[6]](#footnote-6) |
| Arkadaş Canlısı Olmak |  |  |  |
| Takdir |  |  |  |
| Hizmet Alınan Personele Saygı Göstermek |  |  |  |
| Hediye ve İkramda Bulunmak |  |  |  |
| Çalışanlara Kişisel Olarak İlgi Göstermek |  |  |  |
| **SİVİL ERDEM** **(CIVIC VIRTUE %2,87)** | Sosyal faaliyetler[[7]](#footnote-7) |  |  |  |
| İş ile ilgili toplantılar |  |  |  |
| Kurumu takip etme |  |  |  |
| **BAĞLILIK (LOYALTY %12,06)** | İşletmeyi Övmek ve Reklamını Yapmak |  |  |  |
| İşletmeyi Korumak ve Savunmak[[8]](#footnote-8) |  |  |  |
| Sadık Olmak |  |  |  |
| **YAPICI ELEŞTİRİ VE İNİSİYATİF** **(VOICE AND INITIATIVE %4,01)** | Şirket İşleyişini İyileştirecek Öneri ve Sistem Geliştirme/Destekleme |  | (f:1) |  |
| Diğer Çalışanların İnisiyatif ve Söz Sahibi Olmasını Desteklemek |  |  |  |
| Başkalarını Uyarma |  |  |  |
| **İŞLETME KAYNAKLARINI KORUMA VE TASARRUFLU KULLANMA** **(PROTECTING AND SAVING COMPANY RESOURCES %14,94)** | Tutumluluk |  |  |  |
| Kişisel İmkânları Firma İçin Seferber Etme |  |  |  |
| **SOSYAL REFAHA KATILIM****(SOCIAL WELFARE PARTICIPATION)** | Topluma Hizmet |  |  |  |

**Kaynakça**

Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983), “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee “Citizenship””, Academy of Management Journal, 26(4), 587- 595.

Borman, W. C. (2004), “The Concept of Organizational Citizenship”, Current Directions in Psychological Science, 13(6), 238-241.

Farh, J. L., Earley, P. C. ve Lin, S. C. (1997), “Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society”, Administrative Science Quarterly, 42(3), 421-444.

Farh, J. L., Zhong, C. B. ve Organ, D. W. (2004), “Organizational Citizenship Behavior in the People’s Republic of China”, Organization Science, 15(2), 241-253.

Fleiss, J. L. (1971), “Measuring Nominal Scale Agreement among Many Raters”, Psychological Bulletin, 76(5), 378-382.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012), “The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations between Counterproductive Work Behaviour and Organizational Citizenship Behaviour”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85(1), 199-220.

Gelfand, M. J., Leslie, L. M. ve Fehr, R. (2008), “To Prosper, Organizational Psychology Should… Adopt a Global Perspective”, Journal of Organizational Behavior, 29(4), 493-517.

Hofstede, G. (2001), Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations, Thousand Oaks, CA: Sage.

Korsgaard, M. A., Meglino, B. M., Lester, S. W. ve Jeong, S. S. (2010), “Paying You Back or Paying Me Forward: Understanding Rewarded and Unrewarded Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Applied Psychology, 95(2), 277-290.

Lam, S. S. K., Hui, C. ve Law, K. S. (1999), “Organizational Citizenship Behavior: Comparing Perspectives of Supervisors and Subordinates across Four International Samples”, Journal of Applied Psychology, 84(4), 594-601.

LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002), “The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis”, Journal of Applied Psychology, 87(1), 52-65.

Leung, A. K-Y. ve Cohen, D. (2011), “Within and between Culture Variation: Individual Differences and the Cultural Logics of Honor, Face, and Dignity Cultures”, Journal of Personality and Social Psychology, 100(3), 507-526.

Moorman, R. H. ve Blakely, G. L. (1995), “Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Organizational Behavior, 16(2), 127-142.

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

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (2006), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Thousand Oaks, CA: Sage.

Paine, J. B. ve Organ, D. W. (2000), “The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observations”, Human Resource Management Review, 10(1), 45-59.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009), “Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis”, Journal of Applied Psychology, 94(1), 122-141.

Sanchez-Burks, J. (2005), “Protestant Relational Ideology: The Cognitive Underpinnings and Organizational Implications of an American Anomaly”, Research in Organizational Behavior, 26, 265-305.

Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, Journal of Applied Psychology, 68(4), 653-663.

Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994), “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, Academy of Management Journal, 37(4), 765-802.

Van Dyne, L. ve LePine, J. A. (1998), “Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity”, Academy of Management Journal, 41(1), 108-119.

Triandis, H. C. (1995), Individualism and Collectivism, Boulder, Co: Westview Press.

1. (f:1) kısaltması temanın frekansının bir olduğunu temsil etmektedir. [↑](#footnote-ref-1)
2. Farh ve arkadaşlarına (2004) göre Çin’de bu boyut İnisiyatif Alma (Taking Initiative) olarak tanımlanmıştır. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bu tema, Farh ve arkadaşlarının (2004) çalışmasına göre Çin’lilerde ortaya çıkmış bir ÖVD boyutudur. [↑](#footnote-ref-3)
4. Farh ve arkadaşları (1997) çalışmalarında “Kendini Geliştirme” boyutunun ifadelerini Çin’liler için Vicdanlılık boyutunun bir dışa vurumu olarak tanımlanmış idi. Ancak sonraları bu ifadeler Farh ve arkadaşlarının 2004 yılındaki çalışmaları ile birlikte yeni bir boyut olarak ele alınmaktadır. [↑](#footnote-ref-4)
5. Orijinal ölçek ifadelerinde olumlu davranışlardan ziyade olumsuz davranışların olmaması şeklinde ifade edilmiştir. [↑](#footnote-ref-5)
6. Orijinal ölçek ifadelerinde olumlu davranışlardan ziyade olumsuz davranışların olmaması şeklinde ifade edilmiştir. [↑](#footnote-ref-6)
7. Bu tema Farh ve arkadaşlarının (2004) çalışmasında Çin’lilerin “Grup Faaliyetlerine Katılım” (Group Activity Participation) boyutu olarak verilmektedir. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bu tema, Farh ve arkadaşlarının (2004) çalışmasına göre Çin’de “İşletmenin İmajını Yükseltme” (Promoting Company Image) adı altında ayrı bir ÖVD boyutu olarak ele alınmaktadır. [↑](#footnote-ref-8)