


<http://kefad.ahievran.edu.tr>

## Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

### Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma

Erol Turan  
Yakup Akyel  
Ersan Tolukan

DOI:10.29299/kefad.2018.20.01.001

Makale Bilgileri

Yükleme:13/06/2018

Düzeltilme:21/11/2018

Kabul:03/01/2019

#### Özet

Bu çalışma, spor bilimleri fakültelerinde çalışan akademik personelin çalıştıkları kurumlarda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenerek, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıklar incelenmiştir. Genel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” 170 gönüllü akademisyene uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin öncelikle betimsel istatistikleri (kişi sayısı, minimum, maksimum, ortalama, standart sapma) hesaplanmıştır. Ardından araştırmanın problemleri doğrultusunda verilerin çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde akademisyenlerin demografik özelliklerine göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerine yönelik ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda; nezaket alt boyutu ilk sırada olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ve erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre örgütsel erdem düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve unvan değişkenlerine göre benzer davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Akademik personel

**Sorumlu Yazar:** Erol Turan, Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Türkiye, eturan@kastamonu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0343-7622

Yakup Akyel, Dr. Öğr. Ü., Ahi Evran Üniversitesi, Türkiye, yakyel@ahievran.edu.tr. ORCID ID: 0000-0003-3013-2939

Ersan Tolukan, Dr. Öğr. Ü., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye, ersan\_et@hotmail.com, ORCID ID: 000-0001-9501-9932

**Atf için:** Turan, E., Akyel, Y. ve Tolukan, E. (2019) Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-16.

## Giriş

Toplumsal sistemin bir alt sistemi ve toplumun bir projeksiyonu olan örgütler (Özkara, 1999), bireylerin tek başlarına ekonomik olarak gerçekleştiremeyecekleri amaçları gerçekleştirmek için kurulan yapılardır (Ağca ve Ertan, 2008).

Günümüzde örgütlerin en önemli faktörlerinden birisi olan insan kaynakları birimi, insanın kurum için ne kadar önemli bir etken olduğunun kanıtıdır. İnsan kaynağının verimli ve etkili bir biçimde çalışabilmesi için bireyin kurumsal amaç ve değerleri benimsemesi ve örgütsel başarı için sergilediği davranışlar son derece önemli bir etken haline dönüşmüştür.

Örgütlerin hedefledikleri başarıları elde etmeleri, çalışanların biçimsel rol tanımlarının üzerinde gönüllülük esasına dayanan davranışlar sergilemesine bağlıdır. Çalışanlar, üyesi oldukları örgüte kendilerini ne kadar ait hisseder ve örgütün bir parçası olduğuna inanırlarsa bağlılıkları da o kadar güçlü olacaktır. Çalışanların örgütlerine bağlılıkları sonucunda örgütlerine karşı davranışları belirlenir ve bu noktada örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya çıkar (Güler, 2013).

Geleceğin bilim insanlarının yetiştirildiği üniversitelerde de örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi ile kazanılan gelişim ve değişimin tüm eğitim kurumlarımız ve gençliğimize olacak yararı göz ardı edilemez. Bu sebeple araştırmacılar üniversiteleri daha iyi işlev gören, amaçlarını daha etkili ve verimli gerçekleştiren örgütler biçimine dönüştürmek için yeni yaklaşımlar ve metotlar geliştirme çabalarına devam etmektedirler. Bu noktadan hareketle, araştırmada spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve buna ilişkin bazı demografik değişkenler incelenecektir.

### Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı terimini ilk olarak literatüre geçiren kişi olan Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; resmi ödül sistemi içinde doğrudan yer almayan veya belirlenmemiş ve bir bütün olarak örgüte katkı sağlayan gönüllü veya ekstra gerçekleştirilen davranışlardır. Bu davranışlar, iş tanımı içinde yapılması zorunlu kılınmayan ve tamamen kişinin kendi seçimiyle gerçekleştirdiği ve gerçekleştirmediği zaman ceza almayacağı davranışlardır (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003).

Rol tanımlamasında ve herhangi bir yaptırımı olmayan, örgüt açısından fayda sağlayan davranışlar, çalışanların yapmakla yükümlü oldukları bazı davranışlardan nitelik olarak farklılık göstermektedir. Bu kavram, ödüllendirme mekanizması dikkate alınmaksızın, örgütün fonksiyonlarının etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayan, gönüllülük esaslı birey davranışı olarak da tanımlanmıştır (Çankır, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışları özellikle yöneticilerin zaman ve enerjilerini örgütte daha öncelikli ve önemli faaliyetlerde kullanabilmelerine olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda bireyin biçimsel iş gereklerinin dışındadır ve örgütün etkin faaliyet göstermesinde önemli bir yere sahiptir (Akbaş, 2011).

Brightman ve Moran'a (1999) göre, yöneticilerin daha fazla rekabetçi avantaj elde etmek için, çalışanların katılımına ve örgütsel vatandaşlık davranışları olan gereksinimleri artmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütte yaygınlaştırılması için, örgütsel süreçlerde, sistemlerde, iyileştirmeler ve geliştirmeler gerekmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını literatüre kazandıran Organ, 1988 yılında yazdığı eserinde, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik (centilmenlik), nezaket ve örgütsel erdem olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur (Baykal ve diğerleri., 2011).

Özgecilik, örgütle ilgili görevlerde ve sorunlarda diğer örgüt üyelerine yardım etme davranışdır (Bell ve Mengüç, 2002). Sportmenlik, örgüt içinde bireyler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzlukları tolere etme anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel erdem, örgütün gelişimine destek olma, toplumsal vatandaşlığın gelişmesinde rol oynayan demokratik bilince varmanın örgütteki boyutudur (Bingöl ve diğerleri., 2003). Diğer çalışanların işle ilgili sorunlarla karşılaşmasını engelleme davranışları nezaket boyutunun altında yer alır. Vicdanlılık; çalışanların gönüllü olarak, kendilerinden beklenenin üzerindeki davranışlarını içermektedir (Yoon ve Suh, 2003).

Kısaca örgüt içi ilişkilerin sağlıklı olabilmesi, belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi ve örgütün varlığını devam ettirebilmesi için kişilerin rol gereklerini yerine getirmesinin yanı sıra rol gereklerinin ötesinde yenilikçi ve kendiliğinden harekete geçme ve faaliyette bulunmalar› gerekmektedir, başka bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri gerektiği vurgulanmaktadır (İşbası, 2000).

### **Yöntem**

Bu bölümde araştırmanın desenine, araştırma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### **Araştırmanın Deseni**

Bu araştırmanın amacı üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesi, personelin demografik özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma genel tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama araştırmaları, bir gruba ait özelliklerin betimlendiği çalışmalardır (Fraenkel ve Wallen, 2009).

Araştırma kapsamında akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeyleri bağımlı; demografik değişkenleri de bağımsız değişkenler olarak tanımlanmıştır.

### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim döneminde Ankara ilinde yer alan üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan 298 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde öncelikle evrenden ulaşılması gereken asgari sayı Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012) tarafından önerilen Şekil 1'deki eşitlik 1. belirlenmiştir.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Şekil 1. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlikte yer alan  $n_0 = (t^2PQ)/d^2$  eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında,  $pq=0,25$  olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde  $n_0=384,16$  olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri., 2012).

Evren sayısı ve hesaplanan değerler eşitlikte yerine konulmuş ve Şekil 2'de görülen eşitlik 2 elde edilmiştir.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{298}}$$

Şekil 2. Araştırma kapsamında hesaplanan örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlik 2 ile gerçekleştirilen hesaplama sonucunda en az 170 akademik personelin Ankara ilinde görev yapan akademisyenleri temsil ettiği belirlenmiştir. Örneklem sayısının tespit edilmesinin ardından örneklemin evreni temsil etmesi amacıyla tabakalı örnekleme yöntemine dayalı seçim yapılmıştır. Farklı akademik unvanlarda ve farklı üniversitelerde görev yapan kişiler, araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %23,5'i (n=40) Ankara Üniversitesinde, %17,6'sı (n=30) Hacettepe Üniversitesinde, %41,2'si (n=70) Gazi Üniversitesinde, %8,8'i (n=15) ODTÜ'de, %8,8'i (n=15) de Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine göre dağılımları

| Değişkenler    | Kategoriler     | f   | %    |
|----------------|-----------------|-----|------|
| Çalışma süresi | 1-2 yıl         | 40  | 23,5 |
|                | 3-8 yıl         | 33  | 19,4 |
|                | 9-14 yıl        | 45  | 26,5 |
|                | 15 yıl ve üzeri | 52  | 30,6 |
| Cinsiyet       | Kadın           | 30  | 17,6 |
|                | Erkek           | 140 | 82,4 |
| Yaş            | 26-35 yaş       | 68  | 40,0 |
|                | 36-45 yaş       | 75  | 44,1 |
|                | 45 yaş ve üzeri | 27  | 15,9 |
| Medeni durum   | Evli            | 133 | 78,2 |
|                | Bekar           | 37  | 21,8 |
| Unvan          | Öğretim üyesi   | 72  | 42,4 |
|                | Öğretim elemanı | 98  | 82,4 |

Tablo 1’de yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan akademik personelin %23,5’inin (n=40) 1-2 yıl, %19,4’ünün (n=33) 3-8 yıl, %26,5’inin (n=45) 9-14 yıl, %30,6’sının (n=52) 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %17,6’sının (n=30) kadın, %82,4’ünün (n=140) erkek olduğu belirlenmiştir. Akademik personelin %40,0’ının (n=68) 26-35 yaşında, %44,1’inin (n=75) 36-45 yaşında, %15,9’unun (n=27) 45 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin %42,4’ü (n=72) profesör, doçent, doktor öğretim üyesi unvanlarında görev yapmaktadır. Katılımcıların %82,4’ünün (n=98) ise öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi olarak çalıştığı belirlenmiştir.

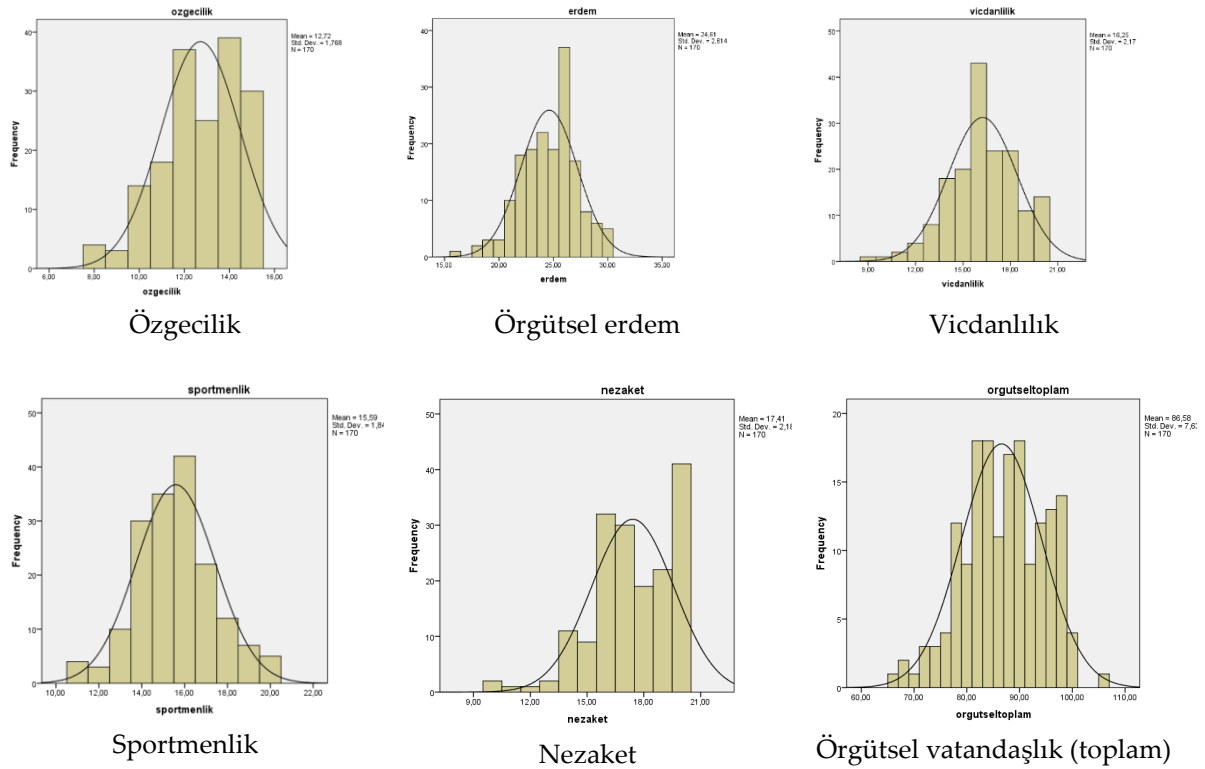
### Verilerin Toplanması

Spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Özaslan, Acar ve Acar (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipinde derecelendirilmiş 21 madde bulunmaktadır. Maddeler beş alt boyutta toplanmıştır: özgecilik, örgütsel erdem, vicdanlılık, sportmenlik ve nezaket.

Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğinin tespit edilmesi amacıyla hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,720 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında spor bilimleri fakültesinde görev yapan 170 akademik personelin görüşü alınmıştır. Akademik personelin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır, katsayı 0,781 olarak bulunmuştur. Kalaycı (2009) alfa katsayısının 0,60’ın üzerinde hesaplanması durumunda ölçek maddelerine verilen cevapların oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği maddelerine güvenilir cevaplar verdikleri belirlenmiştir.

## Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesi aşamasında ilk olarak akademisyenlerden elde edilen veriler, SPSS 23.0 programına aktarılmıştır. Veri setinde eksik/hatalı veri girişi olmadığı belirlendikten sonra, z istatistiği hesaplanarak tek değişkenli uç değer olmadığı belirlenmiştir. Veri setinin dağılımının belirlenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayısı hesaplanmış, histogram grafiklerinden yararlanılmıştır. Hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Histogram grafikleri Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinden elde edilen puanlara yönelik oluşturulan histogram grafikleri

Hesaplanan değerler ve histogram grafikleri incelendiğinde akademik personelin hem örgütsel vatandaşlık toplam hem de alt boyutlarındaki puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Verilerin çözümlemesinde ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır. Anlamlılık p değeri 0,05 kabul edilmiştir.

## Bulgular

*Spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeyleri nasıldır?*

Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeğine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

| Ölçek                         | N   | En düşük | En yüksek | $\bar{X}$ | $S_x$ |
|-------------------------------|-----|----------|-----------|-----------|-------|
| Özgecilik                     | 170 | 8,00     | 15,00     | 12,72     | 1,77  |
| Örgütsel erdem                | 170 | 16,00    | 30,00     | 24,61     | 2,61  |
| Vicdanlılık                   | 170 | 9,00     | 20,00     | 16,25     | 2,17  |
| Sportmenlik                   | 170 | 11,00    | 20,00     | 15,59     | 1,85  |
| Nezaket                       | 170 | 10,00    | 20,00     | 17,41     | 2,18  |
| Örgütsel vatandaşlık (toplam) | 170 | 66,00    | 105,00    | 86,58     | 7,63  |

Tablo 2’deki bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin özgecilik boyutundan almış oldukları puanların 8,00 ile 15,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 12,72 ( $\pm 1,77$ ) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin örgütsel erdem alt boyutundan almış oldukları puanların 16,00 ile 30,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 24,61 ( $\pm 2,61$ ) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Akademik personelin vicdanlılık alt boyutundaki puanlarının 9,00 ile 20,00 arasında değiştiği, ortalamasının 16,25 ( $\pm 2,17$ ) olduğu saptanmıştır. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin sportmenlik boyutundan almış oldukları puanların 11,00 ile 20,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 15,59 ( $\pm 1,85$ ) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin nezaket alt boyutundaki puanlarının 10,00 ile 20,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 17,41 ( $\pm 2,18$ ) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel vatandaşlık ölçeğinden almış oldukları puanların 65,00 ile 105,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 86,58 ( $\pm 7,63$ ) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde yer alan boyutlardaki madde sayısı farklıdır, bu nedenle ortalama puanlar arasında karşılaştırma kolaylığı için her bir boyutun ortalama değeri boyutta yer alan madde sayısına oranlanmıştır. Sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler-madde bazında

| Ölçek                         | N   | Madde sayısı | $\bar{X}$ | Madde bazında $\bar{X}$ |
|-------------------------------|-----|--------------|-----------|-------------------------|
| Özgecilik                     | 170 | 3            | 12,72     | 4,2                     |
| Örgütsel erdem                | 170 | 6            | 24,61     | 4,1                     |
| Vicdanlılık                   | 170 | 4            | 16,25     | 4,1                     |
| Sportmenlik                   | 170 | 4            | 15,59     | 3,9                     |
| Nezaket                       | 170 | 4            | 17,41     | 4,4                     |
| Örgütsel vatandaşlık (toplam) | 170 | 21           | 86,58     | 4,1                     |

Tekin (2002), 1-5 ranjındaki puanlarda 1-2,3 arasındaki puanların düşük; 2,3-3,7 arasındaki puanların orta; 3,7-5,00 arasındaki puanların yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin özgecilik, örgütsel erdem, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

*Spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?*

Akademisyenlerin çalışma süresine, cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, sendika üyeliğinin olma durumuna ve akademik unvanına göre örgütsel vatandaşlık düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

| Ölçek boyutları | Çalışma süresi  | N  | $\bar{X}$ | SS   | sd      | F     | p     |
|-----------------|-----------------|----|-----------|------|---------|-------|-------|
| Özgecilik       | 1-2 yıl         | 40 | 12,45     | 1,62 | 3 (169) | 1,195 | 0,313 |
|                 | 3-8 yıl         | 33 | 12,39     | 2,03 |         |       |       |
|                 | 9-14 yıl        | 45 | 12,98     | 1,95 |         |       |       |
|                 | 15 yıl ve üzeri | 52 | 12,90     | 1,51 |         |       |       |
| Örgütsel erdem  | 1-2 yıl         | 40 | 24,75     | 2,46 | 3 (169) | 1,161 | 0,326 |
|                 | 3-8 yıl         | 33 | 24,94     | 3,06 |         |       |       |
|                 | 9-14 yıl        | 45 | 24,89     | 2,27 |         |       |       |
|                 | 15 yıl ve üzeri | 52 | 24,06     | 2,69 |         |       |       |
| Vicdanlılık     | 1-2 yıl         | 40 | 16,33     | 1,58 | 3 (169) | 1,077 | 0,360 |
|                 | 3-8 yıl         | 33 | 16,64     | 2,03 |         |       |       |
|                 | 9-14 yıl        | 45 | 16,38     | 2,46 |         |       |       |
|                 | 15 yıl ve üzeri | 52 | 15,83     | 2,37 |         |       |       |
| Sportmenlik     | 1-2 yıl         | 40 | 15,78     | 1,54 | 3 (169) | 0,253 | 0,859 |
|                 | 3-8 yıl         | 33 | 15,64     | 2,10 |         |       |       |
|                 | 9-14 yıl        | 45 | 15,56     | 1,95 |         |       |       |
|                 | 15 yıl ve üzeri | 52 | 15,44     | 1,84 |         |       |       |
| Nezaket         | 1-2 yıl         | 40 | 17,58     | 2,15 | 3 (169) | 0,895 | 0,445 |
|                 | 3-8 yıl         | 33 | 17,82     | 1,94 |         |       |       |
|                 | 9-14 yıl        | 45 | 17,04     | 2,55 |         |       |       |
|                 | 15 yıl ve üzeri | 52 | 17,35     | 2,01 |         |       |       |
|                 | 1-2 yıl         | 40 | 86,88     | 6,86 |         |       |       |

|                                  |                 |    |       |      |         |       |       |
|----------------------------------|-----------------|----|-------|------|---------|-------|-------|
| Örgütsel vatandaşlık (toplamlar) | 3-8 yıl         | 33 | 87,42 | 8,54 | 3 (169) | 0,468 | 0,705 |
|                                  | 9-14 yıl        | 45 | 86,84 | 8,36 |         |       |       |
|                                  | 15 yıl ve üzeri | 52 | 85,58 | 7,02 |         |       |       |

Tablo 4'te görüldüğü gibi spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin mesleki kıdemlerine göre özgeciliği ( $F_{(3,169)}=1,195$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel erdem ( $F_{(3,169)}=1,161$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $F_{(3,169)}=1,077$ ;  $p>0,05$ ), sportmenlik ( $F_{(3,169)}=0,253$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $F_{(3,169)}=0,895$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ( $F_{(3,169)}=0,468$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla 1-2 yıldır, 3-8 yıldır, 9-14 yıldır, 15 yıl ve üzeri bir süredir çalışan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 5. Akademisyenlerin yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

| Ölçek boyutları                  | Yaş             | N  | $\bar{X}$ | SS   | sd      | F     | p     |
|----------------------------------|-----------------|----|-----------|------|---------|-------|-------|
| Özgeciliği                       | 26-35 yaş       | 68 | 12,54     | 1,87 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 12,80     | 1,63 | 2 (169) | 0,593 | 0,554 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 12,93     | 1,90 |         |       |       |
| Örgütsel erdem                   | 26-35 yaş       | 68 | 25,09     | 2,56 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 24,51     | 2,48 | 2 (169) | 2,883 | 0,059 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 23,70     | 2,91 |         |       |       |
| Vicdanlılık                      | 26-35 yaş       | 68 | 16,38     | 1,84 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 16,33     | 2,41 | 2 (169) | 1,160 | 0,316 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 15,67     | 2,22 |         |       |       |
| Sportmenlik                      | 26-35 yaş       | 68 | 15,97     | 1,81 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 15,23     | 1,81 | 2 (169) | 2,965 | 0,054 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 15,63     | 1,92 |         |       |       |
| Nezaket                          | 26-35 yaş       | 68 | 17,63     | 2,07 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 17,24     | 2,33 | 2 (169) | 0,594 | 0,553 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 17,33     | 2,06 |         |       |       |
| Örgütsel vatandaşlık (toplamlar) | 26-35 yaş       | 68 | 87,62     | 7,34 |         |       |       |
|                                  | 36-45 yaş       | 75 | 86,11     | 7,88 | 2 (169) | 1,180 | 0,310 |
|                                  | 46 yaş ve üzeri | 27 | 85,26     | 7,60 |         |       |       |

Tablo 5'te yer alan bilgiler incelendiğinde akademik personelin yaşlarına göre özgeciliği ( $F_{(2,169)}=0,593$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel erdem ( $F_{(2,169)}=2,883$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $F_{(2,169)}=1,160$ ;  $p>0,05$ ), sportmenlik ( $F_{(2,169)}=2,965$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $F_{(2,169)}=0,594$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ( $F_{(2,169)}=1,180$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. 26-35 yaşındaki, 36-45 yaşındaki, 46 yaş ve üzerindeki akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Akademisyenlerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

| Ölçek boyutları               | Medeni durum | N   | $\bar{X}$ | SS   | sd  | t     | p     |
|-------------------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Özgecilik                     | Evli         | 133 | 12,77     | 1,80 | 168 | 0,793 | 0,429 |
|                               | Bekar        | 37  | 12,51     | 1,66 |     |       |       |
| Örgütsel erdem                | Evli         | 133 | 24,44     | 2,66 | 168 | 1,670 | 0,097 |
|                               | Bekar        | 37  | 25,24     | 2,36 |     |       |       |
| Vicdanlılık                   | Evli         | 133 | 16,26     | 2,30 | 168 | 0,183 | 0,855 |
|                               | Bekar        | 37  | 16,19     | 1,66 |     |       |       |
| Sportmenlik                   | Evli         | 133 | 15,48     | 1,92 | 168 | 1,436 | 0,153 |
|                               | Bekar        | 37  | 15,97     | 1,54 |     |       |       |
| Nezaket                       | Evli         | 133 | 17,35     | 2,22 | 168 | 0,660 | 0,510 |
|                               | Bekar        | 37  | 17,62     | 2,07 |     |       |       |
| Örgütsel vatandaşlık (toplam) | Evli         | 133 | 86,31     | 7,94 | 168 | 0,868 | 0,386 |
|                               | Bekar        | 37  | 87,54     | 6,41 |     |       |       |

Tablo 6’da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan akademisyenlerin özgecilik ( $t_{(168)}=0,793$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel erdem ( $t_{(168)}=1,670$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $t_{(168)}=0,183$ ;  $p>0,05$ ), sportmenlik ( $t_{(168)}=1,436$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $t_{(168)}=0,660$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık ( $t_{(168)}=0,868$ ;  $p>0,05$ ) düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır.

Tablo 7. Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

| Ölçek boyutları               | Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | SS   | sd  | t     | p      |
|-------------------------------|----------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|
| Özgecilik                     | Kadın    | 40  | 12,57     | 1,91 | 168 | 0,514 | 0,608  |
|                               | Erkek    | 130 | 12,75     | 1,74 |     |       |        |
| Örgütsel erdem                | Kadın    | 40  | 23,73     | 2,60 | 168 | 2,048 | 0,042* |
|                               | Erkek    | 130 | 24,80     | 2,59 |     |       |        |
| Vicdanlılık                   | Kadın    | 40  | 15,77     | 1,89 | 168 | 1,339 | 0,182  |
|                               | Erkek    | 130 | 16,35     | 2,22 |     |       |        |
| Sportmenlik                   | Kadın    | 40  | 15,60     | 1,61 | 168 | 0,038 | 0,969  |
|                               | Erkek    | 130 | 15,59     | 1,90 |     |       |        |
| Nezaket                       | Kadın    | 40  | 16,97     | 1,83 | 168 | 1,233 | 0,219  |
|                               | Erkek    | 130 | 17,51     | 2,25 |     |       |        |
| Örgütsel vatandaşlık (toplam) | Kadın    | 40  | 84,63     | 7,50 | 168 | 1,543 | 0,125  |
|                               | Erkek    | 130 | 86,99     | 7,62 |     |       |        |

Tablo 7’de yer alan bilgiler incelendiğinde spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personelin cinsiyetine göre özgecilik ( $t_{(168)}=0,514$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $t_{(168)}=1,339$   $p>0,05$ ), sportmenlik ( $t_{(168)}=0,038$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $t_{(168)}=1,233$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık ( $t_{(168)}=1,543$ ;  $p>0,05$ )

düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir deyişle kadın ve erkek akademisyenlerin söz konusu örgütsel vatandaşlık boyutlarındaki puanlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte akademisyenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel erdem düzeylerinin benzerlik göstermediği saptanmıştır ( $t_{(168)}=2,048$ ;  $p<0,05$ ) Ortalama puanlar incelendiğinde erkek akademik personelin ( $24,80\pm2,59$ ); kadın akademisyenlere göre ( $23,73\pm2,60$ ) örgütsel erdem düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

| Ölçek boyutları               | Unvan           | N  | $\bar{X}$ | SS   | sd  | t     | p     |
|-------------------------------|-----------------|----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Özgecilik                     | Öğretim üyesi   | 72 | 12,99     | 1,82 | 168 | 1,706 | 0,090 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 12,52     | 1,71 |     |       |       |
| Örgütsel erdem                | Öğretim üyesi   | 72 | 24,57     | 2,69 | 168 | 0,180 | 0,857 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 24,64     | 2,57 |     |       |       |
| Vicdanlılık                   | Öğretim üyesi   | 72 | 16,60     | 2,35 | 168 | 1,816 | 0,071 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 15,99     | 2,00 |     |       |       |
| Sportmenlik                   | Öğretim üyesi   | 72 | 15,53     | 2,03 | 168 | 0,365 | 0,716 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 15,63     | 1,71 |     |       |       |
| Nezaket                       | Öğretim üyesi   | 72 | 17,49     | 2,19 | 168 | 0,380 | 0,705 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 17,36     | 2,18 |     |       |       |
| Örgütsel vatandaşlık (toplam) | Öğretim üyesi   | 72 | 87,17     | 7,93 | 168 | 0,864 | 0,389 |
|                               | Öğretim elemanı | 98 | 86,14     | 7,41 |     |       |       |

Tablo 8’de yer alan bilgiler doğrultusunda akademik personelin akademik unvanlarına göre özgecilik ( $t_{(168)}=1,706$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel erdem ( $t_{(168)}=0,180$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $t_{(168)}=1,816$ ;  $p>0,05$ ), sportmenlik ( $t_{(168)}=0,365$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $t_{(168)}=0,380$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık ( $t_{(168)}=0,864$ ;  $p>0,05$ ) düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Diğer bir anlatımla öğretim üyesi ve öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

## Tartışma ve Sonuç

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında; üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait alt boyutları ve geneline ilişkin ortalama sonuçlarına göre, akademisyenlerin “özgecılık” ( $\bar{X}=4,2$ ), “örgütsel erdem” ( $\bar{X}=4,1$ ), “vicdanlılık” ( $\bar{X}=4,1$ ), “sportmenlik” ( $\bar{X}=3,9$ ), “nezaket” ( $\bar{X}=4,4$ ) ve genel olarak örgütsel vatandaşlık davranış ( $\bar{X}=4,1$ ) düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tespit edilen bu sonuçla spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini gösteren davranışları yüksek düzeyde sergilediklerini aynı zamanda alt boyutlar incelendiğinde en çok “nezaket” ( $\bar{X}=4,4$ ) alt boyutu davranışlarını sergiledikleri belirtilebilir. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin kendi isteklerince örgütsel verimliliği artırıcı çalışmalarda bulundukları ve çalışma arkadaşlarıyla işle ilgili devamlı iletişim halinde oldukları bununda görev yaptıkları işin niteliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların yardımlaşma eğilimini ve bilgi paylaşımını artırmakta, sorumluluk duygusunu geliştirmekte ve çalışanların pozitif tutum ve düşüncelere sahip olmalarıyla örgüt içinde bireylerin başarı düzeyini etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003).

İlgili literatürde Baykal ve diğerleri. (2011) akademisyenlerin örgütsel davranışları üzerine yaptıkları araştırmada çalışmamızla benzer şekilde çalışma arkadaşlarını işle alakalı bilgilendirmeye dayanan nezaket boyutunu diğer boyutlardan daha yüksek bularak beklenen bir durum olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışanların, diğerlerini ilgilendiren konulardaki olası problemler konusundaki tespitlerini arkadaşlarına iletmesi, kendi işiyle ilgili ortaya çıkan değişimleri önceden arkadaşlarına bildirmesi, nezaket davranışının kapsamı alanındadır (Gürbüz, 2006).

Akademisyenlerin yaş değişkenine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda boyutlar arasında herhangi bir farklılık tespit edilmemiş ancak ortalama puanlara bakıldığında yaş ortalamasının yükseldikçe örgütsel vatandaşlık düzeyi puanlarının da azaldığı görülmektedir. Anlamlı olmamakla beraber puanlar arasındaki bu farklılığın akademisyenlerin yaşlarının ilerledikçe çalışanların sağduyularına bağlı, örgütün çalışma ahengini düzenleyen olumlu ve rol fazlası davranışlarda azalma görülebileceği söylenebilir.

Başaran (2016) akademisyenlerde örgütsel vatandaşlık ile yaş arasındaki ilişkiye bakmış sadece özgecılık alt boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Puanlar arası karşılaştırmaya bakıldığında araştırmamızla benzer şekilde yaş ortalamasının yükseldikçe örgütsel vatandaşlık düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin “Örgütsel Vatandaşlık” ölçeğinin alt boyutları ve genel ortalama puanları incelendiğinde; bekar yöneticilerin ( $\bar{X}=87,5$ ), evlilere göre ( $\bar{X}=86,3$ ) yüksek bir ortalamaya sahip olduğu fakat ( $t_{(168)}=0,868$ ;  $p>0,05$ ) medeni durum değişkeni açısından, anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç ilgili literatürle de paralellik arz etmektedir (Akyel, 2011; Baykal ve diğerleri., 2011; Gündüz, 2008; Şahin, Akyel ve Çolakoğlu, 2013).

Cinsiyet değişkenine yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; kadın ve erkek akademik personelin özgeciliği, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yalnız örgütsel erdem alt boyutunda erkek akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık saptanmış, erkek akademik personelin ( $24,80\pm 2,59$ ); kadın akademisyenlere göre ( $23,73\pm 2,60$ ) örgütsel erdem düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında erkek akademisyenlerin örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak daha çok katıldıkları, inisiyatif ve sorumluluk aldıkları söylenebilir. Kadın akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az sergilemelerinin sebebini ise ailesel rollerinden ve bu sebepten doğan yoğunluklarından kaynaklandığı belirtilebilir. Nitekim, Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı (2012) erdemli olma boyutunda erkeklerin daha eğilimli olduğunu saptamışlardır. İlgili literatür incelendiğinde de araştırma sonucuna benzer şekilde sonuçlar olduğu ifade edilebilir (Sökmen ve Boylu, 2011; Uslu, Balcı ve Uslu, 2012; Yıldırım, 2012).

Akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik hesaplanan test sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamış, öğretim üyesi ve öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma sürelerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeyinin anlamlı bir fark göstermediği, yani çalışma süreleri farklı olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin eşit seviyede çıktığı görülmüştür. Tespit edilen bu sonuç ilgili literatürle (Güler, 2013; Kalaycı 2009; Yıldırım, Uzun ve Yıldırım, 2012; Yücel ve Samancı, 2009) farklılık göstermektedir.

Bu bilgilerden hareketle; Ankara ilinde yer alan üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin nezaket alt boyutu ilk sırada olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ve erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre örgütsel erdem düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle personelinin örgütsel vatandaşlık düzeylerini yüksek seviyede tutmak isteyen kurum yöneticileri, çalışanlarının aralarında iletişimi, koordinasyonu ve yardımlaşmayı artırıcı çalışmaya motive edecek hizmet içi faaliyetlerde bulunmalıdır.

## Kaynakça

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55-77.
- Akyel, Y. (2011). *Örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Spor yönetiminde GSGM ve özerk spor federasyonları örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, G. (2016). *Algılanan örgüt içi iletişimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Giresun üniversitesi akademik personele yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş. S. ve Kantek, F. (2011). Akademisyen hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve etkileyen faktörler. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 8(3), 52-58.
- Bell, S. J. ve Mengüç, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78 (2), 131-146. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(02\)00069-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(02)00069-6).
- Bingöl, D., Nakliyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. İçinde Çonkar, K., Değirmendereli, A. ve Kurt, M. (Ed.), 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 491- 508). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Brighman, B. K. ve Moran, J. W. (1999). Building organizational citizenship. *Management Decision*, 37(9), 678-685. <https://doi.org/10.1108/00251749910298968>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 193-209.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.
- Fraenkel, J. R ve Wallen, N. E (2009). *How to design and evaluate research in education* (7<sup>th</sup> Ed). New York: McGraw-hill.

- Güler, N. (2013). *Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi üniversitesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gündüz, G. (2008). *İşletmelerde kurumsallaşma uygulamalarına yönelik çalışan tutumlarının örgütsel vatandaşlık ile ilişkisine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İşbası, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamaları: Çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. California: Lexington Books.
- Özaslan, B. Ö., Acar, A. B. ve Acar, A. C. (2009). Duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 20(64), 98-111.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 117-135.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 147-163.
- Şahin, M. Y., Akyel, Y. ve Çolakoğlu, T. (2013). Örgütsel vatandaşlık: kamu ve bağımsız spor örgütleri yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 6(8), 1067-1083. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2014>
- Tekin, H. (2002). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Uslu, B., Balcı, E. ve Uslu, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 13-24.
- Yıldırım, I. (2012). Developing a scale for self-efficacy of physical education teachers. *Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies*, 4(3), 1491-1500.
- Yıldırım, Y., Uzun, H. ve Yıldırım, I. (2012). An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some

demographic variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2146-2156.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.964>.

Yoon, M. H. ve Suh, J. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56 (8), 597-611.  
[https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00290-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00290-9)

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


<http://kefad.ahievran.edu.tr>

# Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

## A Research on the Organizational Citizenship Behaviors of Academicians

Erol Turan  
Yakup Akyel  
Ersan Tolukan

DOI:10.29299/kefad.2018.20.01.001

[Article Information](#)

Received:13/06/2018

Revised:21/11/2018

Accepted:03/01/2019

### Abstract

This study was carried out to determine the organizational citizenship behaviors of academic staff which were working in faculties of sport sciences and the factors affecting their behaviors. In this study, the organizational citizenship levels of academic staff working in the faculties of sports sciences were determined and the differences were examined based on their demographic characteristics. The study was carried out via a general screening model, whereby the Organizational Citizenship Scale was applied to 170 volunteer academicians. Descriptive statistics (number of participants, minimum, maximum, mean, standard deviation) were first calculated for the data obtained in the study. Then, the data were analyzed in accordance with the problem of the study. In the data analysis, t test and one way ANOVA were calculated for the unrelated measurements of the social loafing levels perceived by the academicians based on their demographic characteristics. The study results concluded that the level of organizational citizenship behavior was high, and the kindness sub-dimension was the highest among them. Furthermore, the male academicians had higher levels of organizational virtue than female academics. It was found that academicians exhibited similar behaviors in terms of age, gender, marital status, duration of work and title variables.

**Key Words:** Organization, Organizational citizenship behavior, Academic staff

**Corresponding Author:** Erol Turan, Assoc. Prof., Kastamonu University, Turkey, [eturan@kastamonu.edu.tr](mailto:eturan@kastamonu.edu.tr),  
ORCID ID: 0000-0003-0343-7622

Yakup Akyel, Assist. Prof., Ahi Evran University, Turkey, [yakyel@ahievran.edu.tr](mailto:yakyel@ahievran.edu.tr). ORCID ID: 0000-0003-3013-2939

Ersan Tolukan, Assist. Prof., Ankara Yıldırım Beyazıt University, Turkey, [ersan\\_et@hotmail.com](mailto:ersan_et@hotmail.com), ORCID ID: 000-0001-9501-9932

**Cite this article as:** Turan, E., Akyel, Y. and Tolukan, E. (2019) A research on the organizational citizenship behaviors of academicians, *Journal of Kırşehir Education Faculty*, 20(1), 17-32.

## **Introduction**

Organizations are a sub-system of the social system and a projection of the society (Özkara, 1999). They are the structures which have been established to reach the goals that individuals cannot achieve alone economically (Ağca and Ertan, 2008).

Today, the human resources unit, is one of the most important factors of organizations, and is a proof that human beings are an important resource for an institution. In order for the human resource to work efficiently and effectively, the individual's adoption of corporate goals and values and the behaviors he/she displays for organizational success have become a very important factor.

The goal achievement of the organizations depends on the voluntary behavior of the employees besides the formal role definitions. If employees feel that they belong to the organization that they work in, and they believe that they are part of the organization, then their commitment will be stronger. As a result of their commitment to their organization, their behavior towards their organization is determined and at this point the concept of organizational citizenship emerges (Güler, 2013).

It cannot be underestimated that the development and change gained by the demonstration of citizenship behavior in the universities where future scientists are trained will benefit all educational institutions and the youth. Therefore, researchers continue their efforts to develop new approaches and methods to transform universities into better functioning and more efficient and effective organizations. From this perspective, the organizational citizenship levels of academic staff working in faculties of sports sciences and some demographic variables related to this research will be examined.

### **Organizational Citizenship**

According to Organ (1988), organizational citizenship behaviors are either voluntary or extra-behaviors that are not directly involved in the official reward system or are not determined and contribute to the organization as a whole. These behaviors are not obligatory to be completed within the job description and are behaviors that the person performs his / her own selection and that will not be punished if they do not perform them (Bingöl, Nakliyok and İşcan, 2003).

The behaviors, which have no sanction in the role definition and which do not have any sanctions, vary in quality from some of the behaviors of the employees. This concept is defined as voluntary based individual behavior, which contributes to the efficient and effective execution of the functions of the organization, regardless of the reward mechanism (Çankır, 2017).

Organizational citizenship behaviors allow administrators to use their time and energy in more important activities in the organization. At the same time, it is beyond the employee's formal

business requirements and has an important place in the active participation in the organization (Akbaş, 2011).

According to Brightman and Moran (1999), managers have increased requirements for employee engagement and organizational citizenship behaviors in order to gain a more competitive advantage. In order to disseminate organizational citizenship behaviors in the organization, organizational processes, systems, improvements and improvements are required.

Organ (1988) introduced the concept of organizational citizenship behavior to literature, and revealed that organizational citizenship behavior consists of five dimensions: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and organizational virtue (Baykal et al., 2011).

Altruism is the behavior of helping other members of the organization in the tasks and problems associated with the organization (Bell and Mengüç, 2002). Sportism means to tolerate all kinds of negativities that create tension among individuals within the organization (Özdevecioğlu, 2003). Organizational virtue is to support the development of the organization and to reach the democratic consciousness that plays a role in the development of social citizenship in an organizational context (Bingöl et al., 2003). Preventing other employees from having problems at work is the courtesy dimension. Scrupulousness include the voluntary behaviors of the employees above their expectations (Yoon and Suh, 2003).

In brief, it is emphasized that individuals should act in an innovative and spontaneous manner and operate beyond their role requirements. In other words, they must exhibit organizational citizenship behaviors (İşbası, 2000) to ensure that the relations within the organization are healthy, and to achieve the determined goals and to maintain the existence of the organization,

### **Method**

In this section, the research design, the universe and sample, data collection and data analysis are included.

#### **Research design**

The aim of this research is to determine the organizational citizenship levels of academic staff working in faculties of sports sciences in universities, and to determine whether there is a significant change in the level of organizational citizenship according to the demographic characteristics of the staff. In this direction, the research was designed using the general survey model. Screening studies are the studies which describe the characteristics of a group (Fraenkel and Wallen, 2009).

Within the scope of the research, the level of organizational citizenship of academic staff is dependent; demographic variables are also defined as independent variables.

## Population and Sample

The population of this research consisted of 298 academic staff working in the faculties of sports sciences in the universities situated in the Ankara province during the 2017-2018 academic year. In the sample selection, the minimum number required to be reached from the population is determined by Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz and Demirel (2012) via the following equation:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Figure 1. Sample size estimation in continuous variables

When the equality  $n_0 = (t^2PQ)/d^2$  in the equation is calculated and the p significance value is accepted as 0.05, it is concluded as  $pq = 0.25$ . Furthermore, the corresponding t value in the table is 1.96, so at the 0,05 significance level, it is calculated as  $n_0=384,16$  (Büyüköztürk et al., 2012).

The number of universe and the calculated values are put in place in the equation and the equation 2 in Figure 2 is obtained.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{298}}$$

Figure 2. Sample size estimation calculated within the scope of the research

As a result of the calculation carried out with Equality 2, it was determined that at least 170 academic staff represented the academicians working in Ankara. After determining the sample number, the sample was estimated in order to represent the universe via stratified sampling method. People working with different academic titles and in different universities were included in the study. 23.5% (n = 40) of the academicians from Ankara University, 17.6% (n = 30) from Hacettepe University, 41.2% (n = 70) from Gazi University, 8.8% i (n = 15) from METU and 8.8% (n = 15) from Ankara Yıldırım Beyazıt University participated in the study.

The demographic characteristics of the academic staff is shown in Table 1.

Table 1. *The distribution of demographic characteristics of the academic participating in the research*

| Variables      | Categories                       | f   | %    |
|----------------|----------------------------------|-----|------|
| Seniority      | 1-2 years                        | 40  | 23,5 |
|                | 3-8 years                        | 33  | 19,4 |
|                | 9-14 years                       | 45  | 26,5 |
|                | 15 years and over                | 52  | 30,6 |
| Gender         | Women                            | 30  | 17,6 |
|                | Men                              | 140 | 82,4 |
| Age            | 26-35                            | 68  | 40,0 |
|                | 36-45                            | 75  | 44,1 |
|                | 45 and over                      | 27  | 15,9 |
| Marital status | Married                          | 133 | 78,2 |
|                | Single                           | 37  | 21,8 |
| Title          | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72  | 42,4 |
|                | Instructor & Research Ass.       | 98  | 82,4 |

According to the data given in Table 1, 23.5% (n = 40) of the academic staff participating in the study have 1-2 years; 19.4% (n = 33) with 3-8 years, 26.5% (n = 45) with 9-14 years, 30.6% (n = 52) with 15 years and over seniority. Of the academicians, 17.6% (n = 30) were female and 82.4% (n = 140) were male. Of the academic staff, 40.0% (n = 68) were 26-35, 44.1% (n = 75) were 36-45 and 15.9% (n = 27) were 45 years or older. detected. 42.4% (n = 72) of the academic staff participating in the research are working as professors, associate professors and doctoral faculty. Lastly, 82.4% (n = 98) of the participants were working as lecturers or research assistants.

### Data Collection

The Organizational Citizenship Scale developed by Özaslan, Acar and Acar (2009) was used to determine the organizational citizenship levels of academic staff working in the faculty of sports sciences. There are 21 items in the 5-point Likert-type scale. The items are grouped in five sub-dimensions: altruism, organizational virtue, conscientiousness, sportsmanship and kindness.

The Cronbach alpha coefficient, which was calculated to establish the reliability of the responses to the scale items, was calculated as 0,720. Within the scope of this research, 170 academic staff working in the faculty of sports sciences were consulted. In order to ascertain the reliability of the responses of the academic staff to the scale items, the internal consistency coefficient was calculated, and the coefficient was found to be 0,781. Kalaycı (2009) states that if the alpha coefficient is calculated over 0.60, the responses to the scale items are highly reliable. In this respect, it was confirmed that the academicians who participated in the research gave reliable answers to the items of organizational citizenship scale.

## Data Analysis

The data obtained from the academicians were first transferred to SPSS 23.0 during the analysis of the data. After ensuring that there is no missing / defective data entry in the data set, z statistic was calculated and it was determined that there is not one variable value. In order to determine the distribution of the data set, skewness and kurtosis coefficient were calculated and histograms were used. Calculated skewness and kurtosis coefficients were found to be between  $\pm 1$ . Histogram graphs are shown in Figure 3.

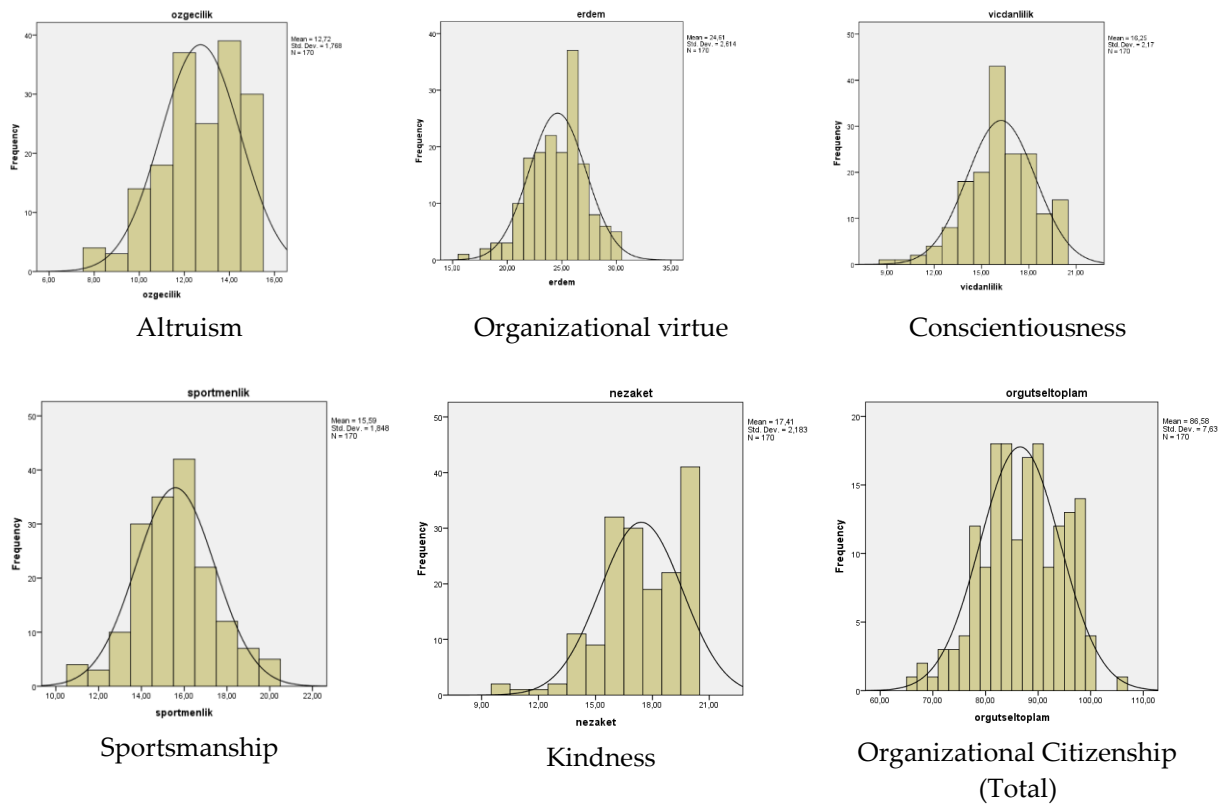


Figure 3. Histogram graphics for scores obtained from organizational citizenship scale

When the calculated values and histogram figures were examined, it was established that the scores of the academic staff both in the total and the sub-dimensions of the organizational citizenship were normal. In the analysis of the data, t-test and one-way analysis of variance (One Way ANOVA) were calculated. Significance p value was accepted as 0.05.

### Findings

*What are the organizational citizenship levels of academic staff working in the faculty of sports sciences?*

Descriptive statistics were calculated according to the responses of academicians to organizational citizenship scale and the results are shown in Table 2.

Table 2. Descriptive statistics calculated for the organizational citizenship levels of academics

| Scale                              | N   | The least | The most | $\bar{X}$ | $S_x$ |
|------------------------------------|-----|-----------|----------|-----------|-------|
| Altruism                           | 170 | 8,00      | 15,00    | 12,72     | 1,77  |
| Organizational Virtue              | 170 | 16,00     | 30,00    | 24,61     | 2,61  |
| Conscientiousness                  | 170 | 9,00      | 20,00    | 16,25     | 2,17  |
| Sportsmanship                      | 170 | 11,00     | 20,00    | 15,59     | 1,85  |
| Kindness                           | 170 | 10,00     | 20,00    | 17,41     | 2,18  |
| Organizational Citizenship (Total) | 170 | 66,00     | 105,00   | 86,58     | 7,63  |

When the data provided in Table 2 is examined, it was determined that the scores of the altruism dimension of the academicians who participated in the research ranged from 8,00 to 15,00, and the average was calculated as 12,72 ( $\pm 1,77$ ).

It was determined that the scores of the academic staff working in the faculty of sports sciences differed from the organizational virtue sub-scale between 16.00 and 30.00, and the average was calculated as 24.61 ( $\pm 2.61$ ).

The scores of the academic staff in the sub-dimension of conscientiousness ranged between 9,00 and 20,00, and the average was 16,25 ( $\pm 2,17$ ). It was determined that the scores of sportsmen who were working in faculties of sports sciences differed between 11.00 and 20.00, and the average was calculated as 15.59 ( $\pm 1.85$ ). It was found that the scores of the courtesy sub-dimensions varied between 10.00 and 20.00 and the average was calculated as 17.41 ( $\pm 2.18$ ). It was determined that the scores of the academic staff who took part in the research were between 65,00 and 105,00, and the average was calculated as 86,58 ( $\pm 7,63$ ).

The number of items in the organizational citizenship scale is different, so the average value of each dimension is compared to the number of items in the dimension for the ease of comparison between the average scores. The results are shown in Table 3.

Table 3. *Descriptive statistics of organizational citizenship of academicians (item based)*

| Scale                              | N   | Number of Item | $\bar{X}$ | Item based $\bar{X}$ |
|------------------------------------|-----|----------------|-----------|----------------------|
| Altruism                           | 170 | 3              | 12,72     | 4,2                  |
| Organizational Virtue              | 170 | 6              | 24,61     | 4,1                  |
| Conscientiousness                  | 170 | 4              | 16,25     | 4,1                  |
| Sportsmanship                      | 170 | 4              | 15,59     | 3,9                  |
| Kindness                           | 170 | 4              | 17,41     | 4,4                  |
| Organizational Citizenship (Total) | 170 | 21             | 86,58     | 4,1                  |

Tekin (2002) explains that in the range of 1-5, the scores among 1-2.3 points are low; the scores among 2,3-3,7 are average; the scores among 3,7-5,00 are low. In line with this information, it has been determined that the levels of altruism, organizational virtue, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and organizational citizenship of academic staff working in the faculty of sports sciences are generally high.

*Does the organizational citizenship level of the academic staff working in the faculty of sports sciences differ significantly based on their demographic characteristics?*

It has been examined whether the level of organizational citizenship varies significantly according to the seniority, gender, age, marital status, status of the union membership and academic title. The results are shown in Table 4 and Table 5.

Table 4. *Results of one-way analysis of variance calculated for the level of organizational citizenship of academicians based on their seniority*

| Sub-scales            | Seniority         | N  | $\bar{X}$ | SS   | sd      | F     | p     |
|-----------------------|-------------------|----|-----------|------|---------|-------|-------|
| Altruism              | 1-2 years         | 40 | 12,45     | 1,62 | 3 (169) | 1,195 | 0,313 |
|                       | 3-8 years         | 33 | 12,39     | 2,03 |         |       |       |
|                       | 9-14 years        | 45 | 12,98     | 1,95 |         |       |       |
|                       | 15 years and over | 52 | 12,90     | 1,51 |         |       |       |
| Organizational Virtue | 1-2 years         | 40 | 24,75     | 2,46 | 3 (169) | 1,161 | 0,326 |
|                       | 3-8 years         | 33 | 24,94     | 3,06 |         |       |       |
|                       | 9-14 years        | 45 | 24,89     | 2,27 |         |       |       |
|                       | 15 years and over | 52 | 24,06     | 2,69 |         |       |       |
| Conscientiousness     | 1-2 years         | 40 | 16,33     | 1,58 | 3 (169) | 1,077 | 0,360 |
|                       | 3-8 years         | 33 | 16,64     | 2,03 |         |       |       |
|                       | 9-14 years        | 45 | 16,38     | 2,46 |         |       |       |
|                       | 15 years and over | 52 | 15,83     | 2,37 |         |       |       |
| Sportsmanship         | 1-2 years         | 40 | 15,78     | 1,54 | 3 (169) | 0,253 | 0,859 |
|                       | 3-8 years         | 33 | 15,64     | 2,10 |         |       |       |
|                       | 9-14 years        | 45 | 15,56     | 1,95 |         |       |       |
|                       | 15 years and over | 52 | 15,44     | 1,84 |         |       |       |
| Kindness              | 1-2 years         | 40 | 17,58     | 2,15 | 3 (169) | 0,895 | 0,445 |
|                       | 3-8 years         | 33 | 17,82     | 1,94 |         |       |       |
|                       | 9-14 years        | 45 | 17,04     | 2,55 |         |       |       |
|                       | 15 years and over | 52 | 17,35     | 2,01 |         |       |       |

|                     |                   |    |       |      |         |       |       |
|---------------------|-------------------|----|-------|------|---------|-------|-------|
| Organizational      | 1-2 years         | 40 | 86,88 | 6,86 |         |       |       |
| Citizenship (Total) | 3-8 years         | 33 | 87,42 | 8,54 | 3 (169) | 0,468 | 0,705 |
|                     | 9-14 years        | 45 | 86,84 | 8,36 |         |       |       |
|                     | 15 years and over | 52 | 85,58 | 7,02 |         |       |       |

As shown in Table 4, according to the professional seniority of the academic staff working in the faculty of sports sciences, the results are : altruism ( $F(3,169) = 1,195$ ;  $p > 0,05$ ), organizational virtue ( $F(3,169) = 1,161$ ;  $p > 0,05$ ), conscientiousness ( $F(3,169) = 1,077$ ;  $p > 0,05$ ), sportsmanship ( $F(3,169) = 0,253$ ;  $p > 0,05$ ), courtesy ( $F(3,169) = 0,895$ ;  $p > 0,05$ ) and organizational citizenship levels ( $F(3,169) = 0,468$ ;  $p > 0,05$ ). In other words, it has been determined that the level of organizational citizenship of academicians working for 1-2 years, 3-8 years, 9-14 years, 15 years and above has been similar

Table 5. Results of the one-way analysis of variance calculated for the level of organizational citizenship of academicians based on their age

| Sub-scales                            | Age         | N  | $\bar{X}$ | SS   | sd      | F     | p     |
|---------------------------------------|-------------|----|-----------|------|---------|-------|-------|
| Altruism                              | 26-35       | 68 | 12,54     | 1,87 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 12,80     | 1,63 | 2 (169) | 0,593 | 0,554 |
|                                       | 46 and over | 27 | 12,93     | 1,90 |         |       |       |
| Organizational Virtue                 | 26-35       | 68 | 25,09     | 2,56 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 24,51     | 2,48 | 2 (169) | 2,883 | 0,059 |
|                                       | 46 and over | 27 | 23,70     | 2,91 |         |       |       |
| Conscientiousness                     | 26-35       | 68 | 16,38     | 1,84 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 16,33     | 2,41 | 2 (169) | 1,160 | 0,316 |
|                                       | 46 and over | 27 | 15,67     | 2,22 |         |       |       |
| Kindness                              | 26-35       | 68 | 15,97     | 1,81 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 15,23     | 1,81 | 2 (169) | 2,965 | 0,054 |
|                                       | 46 and over | 27 | 15,63     | 1,92 |         |       |       |
| Sportsmanship                         | 26-35       | 68 | 17,63     | 2,07 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 17,24     | 2,33 | 2 (169) | 0,594 | 0,553 |
|                                       | 46 and over | 27 | 17,33     | 2,06 |         |       |       |
| Organizational<br>Citizenship (Total) | 26-35       | 68 | 87,62     | 7,34 |         |       |       |
|                                       | 36-45       | 75 | 86,11     | 7,88 | 2 (169) | 1,180 | 0,310 |
|                                       | 46 and over | 27 | 85,26     | 7,60 |         |       |       |

Tablo 5'te yer alan bilgiler incelendiğinde akademik personelin yaşlarına göre özgecilik ( $F_{(2,169)}=0,593$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel erdem ( $F_{(2,169)}=2,883$ ;  $p>0,05$ ), vicdanlılık ( $F_{(2,169)}=1,160$ ;  $p>0,05$ ), sportmenlik ( $F_{(2,169)}=2,965$ ;  $p>0,05$ ), nezaket ( $F_{(2,169)}=0,594$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ( $F_{(2,169)}=1,180$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. 26-35 yaşındaki, 36-45 yaşındaki, 46 yaş ve üzerindeki akademik personelin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Table 6. Results of *t* test in unrelated measurements calculated for organizational citizenship levels according to the marital status of academics

| Sub-scales                         | Marital Status | N   | $\bar{X}$ | SS   | sd  | t     | p     |
|------------------------------------|----------------|-----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Altruism                           | Married        | 133 | 12,77     | 1,80 | 168 | 0,793 | 0,429 |
|                                    | Single         | 37  | 12,51     | 1,66 |     |       |       |
| Organizational Virtue              | Married        | 133 | 24,44     | 2,66 | 168 | 1,670 | 0,097 |
|                                    | Single         | 37  | 25,24     | 2,36 |     |       |       |
| Conscientiousness                  | Married        | 133 | 16,26     | 2,30 | 168 | 0,183 | 0,855 |
|                                    | Single         | 37  | 16,19     | 1,66 |     |       |       |
| Kindness                           | Married        | 133 | 15,48     | 1,92 | 168 | 1,436 | 0,153 |
|                                    | Single         | 37  | 15,97     | 1,54 |     |       |       |
| Sportsmanship                      | Married        | 133 | 17,35     | 2,22 | 168 | 0,660 | 0,510 |
|                                    | Single         | 37  | 17,62     | 2,07 |     |       |       |
| Organizational Citizenship (Total) | Married        | 133 | 86,31     | 7,94 | 168 | 0,868 | 0,386 |
|                                    | Single         | 37  | 87,54     | 6,41 |     |       |       |

According to the findings in Table 6, altruism of the academicians participating in the research ( $t(168) = 0.793$ ;  $p > 0.05$ ), organizational virtue ( $t(168) = 1.670$ ;  $p > 0.05$ ), conscience ( $t(168) = 0.183$ ,  $p < 0.05$ ), sportsmanship ( $t(168) = 1.436$ ;  $p > 0.05$ ), courtesy ( $t(168) = 0.660$ ;  $p > 0.05$ ) and organizational citizenship ( $t(168) = 0.868$ ;  $p > 0.05$ ) did not show a significant change according to their marital status.

Table 7. Results of *t* test in unrelated measurements calculated for organizational citizenship levels according to the gender of academics

| Sub-scales                         | Gender | N   | $\bar{X}$ | SS   | sd  | t     | p      |
|------------------------------------|--------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|
| Altruism                           | Woman  | 40  | 12,57     | 1,91 | 168 | 0,514 | 0,608  |
|                                    | Man    | 130 | 12,75     | 1,74 |     |       |        |
| Organizational Virtue              | Woman  | 40  | 23,73     | 2,60 | 168 | 2,048 | 0,042* |
|                                    | Man    | 130 | 24,80     | 2,59 |     |       |        |
| Conscientiousness                  | Woman  | 40  | 15,77     | 1,89 | 168 | 1,339 | 0,182  |
|                                    | Man    | 130 | 16,35     | 2,22 |     |       |        |
| Kindness                           | Woman  | 40  | 15,60     | 1,61 | 168 | 0,038 | 0,969  |
|                                    | Man    | 130 | 15,59     | 1,90 |     |       |        |
| Sportsmanship                      | Woman  | 40  | 16,97     | 1,83 | 168 | 1,233 | 0,219  |
|                                    | Man    | 130 | 17,51     | 2,25 |     |       |        |
| Organizational Citizenship (Total) | Woman  | 40  | 84,63     | 7,50 | 168 | 1,543 | 0,125  |
|                                    | Man    | 130 | 86,99     | 7,62 |     |       |        |

When the findings in Table 7 are examined, altruism ( $t(168) = 0.514$ ;  $p > 0.05$ ), conscience ( $t(168) = 1.339$   $p > 0.05$ ), sportsmanship ( $t(168) = 0.038$ ;  $p > 0.05$ ), courtesy ( $t(168) = 1.233$ ;  $p > 0.05$ ) and

organizational citizenship ( $t(168) = 1,543$ ;  $p > 0,05$ ) did not show a significant change according to the gender of the academic staff working in the faculty of sports sciences. In other words, it is determined that the scores of the male and female academicians are similar in the dimensions of organizational citizenship.

In addition, it was found that the organizational virtue levels of academicians did not show similarity according to gender ( $t(168) = 2,048$ ;  $p < 0,05$ ). When the mean scores are examined, the men academicians ( $24,80 \pm 2,59$ ) have a higher level than women academicians ( $23,73 \pm 2,60$ ) in terms of organizational virtue.

Table 8. Results of *t* test in unrelated measurements calculated for organizational citizenship levels according to the titles of academics

| Sub-scales                         | Title                            | N  | $\bar{X}$ | SS   | Sd  | t     | p     |
|------------------------------------|----------------------------------|----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Altruism                           | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 12,99     | 1,82 | 168 | 1,706 | 0,090 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 12,52     | 1,71 |     |       |       |
| Organizational Virtue              | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 24,57     | 2,69 | 168 | 0,180 | 0,857 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 24,64     | 2,57 |     |       |       |
| Conscientiousness                  | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 16,60     | 2,35 | 168 | 1,816 | 0,071 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 15,99     | 2,00 |     |       |       |
| Kindness                           | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 15,53     | 2,03 | 168 | 0,365 | 0,716 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 15,63     | 1,71 |     |       |       |
| Sportsmanship                      | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 17,49     | 2,19 | 168 | 0,380 | 0,705 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 17,36     | 2,18 |     |       |       |
| Organizational Citizenship (Total) | Prof., Associate Prof., Dr. Ins. | 72 | 87,17     | 7,93 | 168 | 0,864 | 0,389 |
|                                    | Instructor & Research Ass.       | 98 | 86,14     | 7,41 |     |       |       |

According to the findings given in Table 8, in terms of the academic titles of academic staff, altruism ( $t(168) = 1.706$ ;  $p > 0.05$ ) organizational virtue ( $t(168) = 0.180$ ;  $p > 0.05$ ), conscience ( $t(168) = 1,816$ ;  $p > 0,05$ ), sportsmanship ( $t(168) = 0,365$ ;  $p > 0,05$ ), courtesy ( $t(168) = 0,380$ ;  $p > 0,05$ ) and organizational citizenship ( $t(168) = 0,864$ ;  $p > 0,05$ ) did not show a significant change. In other words, the level of organizational citizenship of academicians is similar.

## Discussion and Result

In the light of the data obtained from the research; according to the sub-dimensions of the organizational citizenship behavior scale of the academic staff who work in the faculties of sports sciences in universities and the average results of the general scale, their levels of altruism (= 4.2), 1 organizational virtue (= 4.1) and conscientiousness (= 4) 1), sportsmanship (= 3,9), courtesy (= 4,4) and general organizational citizenship behavior (= 4,1) are high.

With this result, it can be stated that the academicians who work in the faculties of sports sciences exhibit behaviors that show their organizational citizenship levels at a high level and at the same time, they exhibit the behaviors of courtesy (= 4.4) when the sub-dimensions are examined. In other words, it can be said that academicians work voluntarily in order to increase organizational efficiency and that they are in continuous communication about their work with their colleagues, which can be due to their job description.

Organizational citizenship behaviors increase the tendency of employees to help and share information, improve their sense of responsibility and affect the success level of individuals within the organization by having positive attitudes and thoughts of employees (Özdevecioğlu, 2003).

In related literature, Baykal et al.(2011), conducted a study on the organizational behavior of academicians, and stated that, similar to our study, it was expected that the courtesy sub dimension, based on informing colleagues about work, would be higher. Courtesy sub dimension include that employees inform their colleagues about possible problems, the changes to his/her work (Gürbüz, 2006).

As a result of the one-way analysis of variance related to the age variable of academicians, no significant difference was found among the subdimensions, but when the average scores were analyzed, it was seen that the average age of academicians becomes higher, the organizational citizenship level decreases. It can be said that as the age of academicians increases, their positive and role surplus behaviors, which are related to the common sense of the employees and regulates the working harmony of the organization, will decrease.

Basaran (2016) found a meaningful difference in the altruism sub-dimension examining the relationship between organizational citizenship and age. When the comparison between the points are observed, it is seen that the level of organizational citizenship decreases with the increase of the average age.

When the sub-dimensions and general average scores of the Organizational Citizenship scale regarding the marital status of the participants were examined; single managers (= 87.5) had a high mean (= 86.3) compared to married ones (= 86.3), but there was no significant difference ( $t(168) = 0.868$ ;  $p > 0.05$ ) for marital status. This result is parallel with the findings in the related literature (Akyel, 2011; Baykal and others., 2011; Gündüz, 2008; Şahin, Akyel and Çolakoğlu, 2013).

According to the results of gender analysis; It was determined that there was no significant difference in altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and organizational citizenship levels of female and male academicians. Only in the sub-dimension of organizational virtue was a significant difference in favor of men academicians ( $24,80 \pm 2,59$ ). They have higher points than women academicians ( $23,73 \pm 2,60$ ) in terms of organizational virtue levels. In the light of these data, it can be asserted that male academics participate more voluntarily in organizational activities and take initiative and responsibility. It can be stated that the reason why women academicians exhibit less organizational citizenship behaviors is due to their family roles and them being busy. In fact, Çetin, Korkmaz and Çakmakçı (2012) found that men are more prone to be virtuous. When the related literature is examined, it can be stated that the results are similar to the results of this research (Sökmen and Boylu, 2011; Uslu, Balcı and Uslu, 2012; Yıldırım, 2012).

According to the academic citizenship levels, there was no significant difference according to the results of the academic citizenship. It was concluded that all academicians regardless of their title have similar organizational citizenship levels.

According to the results of one-way analysis of variance calculated for the seniority of the academicians, it was observed that the level of organizational citizenship did not show a significant difference, that is, the level of organizational citizenship of academicians was equal. This result differs from the relevant literature (Güler, 2013; Kalaycı 2009; Yıldırım, Uzun and Yıldırım, 2012; Yücel and Samancı, 2009).

To conclude, it has been determined that the level of organizational citizenship behavior is high, and the courtesy sub-dimension has the highest level, and that the level of organizational virtue of men academics is higher than that of women academics. For this reason, corporate managers who want to keep their employees' level of organizational citizenship at a high level should make in-service activities that will motivate their employees to work in order to increase communication, coordination and cooperation.

## References

- Ağca, V. and Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55-77.
- Akyel, Y. (2011). *Örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi: Spor yönetiminde GSGM ve özerk spor federasyonları örneği*. Unpublished Master's Thesis, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, G. (2016). *Algılanan örgüt içi iletişimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Giresun üniversitesi akademik personele yönelik bir uygulama*. Unpublished Master's Thesis, Avrasya University, Trabzon.
- Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş. S., and Kantek, F. (2011). Akademisyen hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve etkileyen faktörler. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 8(3), 52-58.
- Bell, S. J. and Mengüç, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78 (2), 131-146. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(02\)00069-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(02)00069-6).
- Bingöl, D., Naktiyok, A. and İşcan, Ö. F. (2003). Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. In Çonkar, K., Değirmendereli, A. and Kurt, M. (Ed.), *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 491- 508). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Brighman, B. K. and Moran, J. W. (1999). Building organizational citizenship. *Management Decision*, 37(9), 678-685. <https://doi.org/10.1108/00251749910298968>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., and Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 193-209.
- Çetin, Ş., Korkmaz and M., Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.

- Fraenkel, J. R and Wallen, N. E (2009). *How to design and evaluate research in education* (7<sup>th</sup> Ed). New York: McGraw-Hill.
- Güler, N. (2013). *Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi üniversitesinde bir araştırma*. Unpublished Master's Thesis, Gazi University, Ankara.
- Gündüz, G. (2008). *İşletmelerde kurumsallaşma uygulamalarına yönelik çalışan tutumlarının örgütsel vatandaşlık ile ilişkisine yönelik bir uygulama*. Unpublished Master's Thesis, Yıldız Teknik University, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İşbası, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Unpublished Master's Thesis, Akdeniz University, Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamaları: Çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. California: Lexington Books.
- Özaslan, B. Ö., Acar, A. B., and Acar, A. C. (2009). Duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 20(64), 98-111.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 117-135.
- Sökmen, A. and Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 147-163.
- Şahin, M. Y., Akyel, Y., and Çolakoğlu, T. (2013). Örgütsel vatandaşlık: Kamu ve bağımsız spor örgütleri yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 6(8), 1067-1083. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2014>
- Tekin, H. (2002). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.
- Uslu, B., Balcı, E. ve Uslu, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 13-24.
- Yıldırım, I. (2012). Developing a scale for self-efficacy of physical education teachers. *Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies*, 4(3), 1491-1500.

- Yıldırım, Y., Uzun, H., and Yıldırım, I. (2012). An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some demographic variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2146-2156. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.964>.
- Yoon, M. H. and Suh, J. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56 (8), 597-611. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00290-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00290-9)
- Yücel, C. and Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.