

AYDINLIK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÜZERİNE ETKİSİ

Prof.Dr. Ali AKDEMİR
İstanbul Arel Üniversitesi
aliakdemir@arel.edu.tr

Öğr.Gör.Elif ÜLER
Yozgat Bozok Üniversitesi
elif.uler.77@gmail.com

Dr.Öğrencisi Sinem GÜLENC
İstanbul Arel Üniversitesi
snmgln@gmail.com

ÖZET

İnsanın olumlu özelliklerine yoğunlaşan ve “Aydınlık Üçlü” olarak ifade edilen Kantçılık, Hümanizm ve İnsana İnancıdan oluşan aydınlık kişilik özellikleri insan merkezli bir düşünceyi, insana insan olduğu için değer vermeyi ve insanı bir araç olarak değil amaç olarak ele almayı ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük ve isteğe bağlı olarak çalışanın görevi dışında yerine getirmiş olduğu nitelikli davranışlardır. Bu durum çalışanın örgüte karşı fedakarlık yapmasına ve karşılık beklentisi olmadan örgütünü sahiplenmesine neden olmaktadır.

Kişilik özelliklerinin çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını desteklediğine dair araştırmalar literatürde mevcuttur. Bu çalışmada “Aydınlık Üçlü” kişilik özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek yorumlanacak, korelasyon ve regresyon analizi yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Özellikleri, Aydınlık Kişilik, Davranış, Örgütsel Vatandaşlık

THE EFFECT OF BRIGHT PERSONALITY FEATURES ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

ABSTRACT

Illuminated personality traits consisting of Kantianism, Humanism and Belief in Humanity, which focus on the positive characteristics of human beings and are expressed as the "Light Triad", express a human-centered thought, valuing humans for being human, and considering humans as an end rather than a tool.

Organizational citizenship behavior is the qualified behavior that the employee performs voluntarily and optional. This situation causes the employee to make sacrifices against the organization and to own the organization without any expectation of return.

There are studies in the literature that personality traits support the organizational citizenship behavior of the employee. It is thought that the bright triple personality traits will support the organizational citizenship behaviors of the employees and it is aimed to contribute to the literature.

Keywords: Personality, Personality Traits, Bright Personality, Behavior, Organizational Citizenship

GİRİŞ

İnsanın olumlu özelliklerine yoğunlaşan ve “Aydınlık Üçlü” olarak ifade edilen Kantçılık, Hümanizm ve İnsana İnançtan oluşan aydınlık kişilik özellikleri insan merkezli bir düşünceyi, insana insan olduğu için değer vermeyi ve insanı bir araç olarak değil amaç olarak ele almayı ifade etmektedir. İnsan, doğası gereği olumsuz ve olumlu duygulara sahiptir. Bu duygular insanların davranışlarını şekillendirmekte ve olaylara karşı tutumlarını düzenlemektedir. İnsanın olumlu özelliklerine odaklanan ve aydınlık üçlü olarak ifade edilen kantçılık, hümanizm ve insana değerden oluşan kişilik özellikleri kimi araştırmacılara göre olumlu kişilik özelliklerini kapsayan bir çatı durumundadır (Kaufman, 2019; Andrews, 2019; Lukić ve Živanović, 2021; Malik vd., 2020). İnsanın olumlu kişilik özelliklerine sahip olması merhamet, şefkat, empati, mütevazilik, sessiz bir ego, işbirliği, takım çalışması gibi eğilimlerini artırmaktadır (Kaufman, 2019: 2, Surricchio, 2009: 20, Wayment ve Bauer, 2017: 882-883). İnsanı araç olarak değil amaç olarak görmeyi sağlayan aydınlık kişilik özelliklerine sahip olan kişilerin kendisi dışındaki kişilere karşı geliştireceği davranış ve tutumlar da olumlu olacaktır.

Çalışanın örgütünde gönüllülük esasına dayalı olarak ekstra roller üstlenmesi olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ, 1990; Basım ve Şener, 2006) gönüllülük esasına bağlı olarak gerçekleşmesi nedeniyle çalışanların kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Empati sahibi, şefkatli, işbirliği ve takım çalışmasına eğilimi olan çalışanların örgütlerinde, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri daha kolay olacaktır. Bu bağlamda; insanı amaç olarak değil de araç olarak gören aydınlık kişilik özelliğine sahip olmanın aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışını da geliştireceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada “Aydınlık Üçlü” kişilik özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde; kişilik, aydınlık kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramsal çerçevesi doğrultusunda literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise; kullanılan yöntem, analizler ve bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın verilerinin analizi için SPSS programı kullanılmış olup t-testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir. Son bölüm olan üçüncü bölüm de sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Kişilik

“Kişilik” kelimesi batı dillerinde “personality, personalite, persöhnlichkeit” olarak karşılık bulmaktadır. Bu kelimelerin Latince “persona” kelimesinden türetildiği, persona kelimesinin kökeninin ise Eski Yunan’da “personō” kelimesi olduğu ileri sürülmektedir (Köknel, 1997). Personō kelimesinin anlamı ise maske veya karakterdir. Antik Yunan’da tiyatro oyunlarında oyuncuların taktığı bu maskenin, oynanan karakterin seyirciyle ilişkisini sağlamaya yönelik olarak takıldığı, oynanan karakterin davranışlarına yön verdiği ve karakterini yansıttığı düşüncesinden hareketle bu ismin kişilik için kullanıldığı düşünülmektedir (Dameyer,2001).

Kişilik, yapısal olarak farklılıklar içermesi nedeniyle literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Araştırmacılardan bazıları; kişiliği kalıtsal olarak tanımlar iken, bazıları tanımlarında çevrenin etkisine yer vermekte, bazıları da kalıtım ve çevrenin her ikisinin de kişiliğin oluşumunda etkili olduğunu ileri sürmektedir. “ Kişilik”; Sözlük anlamı olarak “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” (TDK, 2022) olarak ifade edilmektedir. Alanyazında kişiliğin çevreyle ilişkisine dair yapılan tanımlarda Cattell (1945), insanın birebir ilişkide bulunduğu çevresindeki davranışların bütünü olarak tanımına vurgu yapar iken kişiliğin, kalıtım ve çevreyle ilişki sonucu oluştuğuna dair vurgu yapılan tanımlarda ise Allport (1961), Atkinson vd. (1990), insanın genetik mirasıyla sahip olduğu ve çevresiyle etkileşimi sonucu şekillendirdiği kolaylıkla değişmeyen davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Literatür de kişiliğe dair yapılan diğer tanımlarda ise Burger (2006), insanın kendisinden kaynaklı ve değişmeyen tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olduğunu, Tınar (1996: 93), insanın kişiye özgü olarak ifade edilen belirgin, değişmeyen ve tutarlı özelliklerinin bütünü olduğunu, Colman ise (2015) insanın kendine özgü davranış, zeka ve maneviyatına yönelik özelliklerin tümü olarak ifade etmiştir. Bu tanımların ortak yönleri ele alındığında kişiliğin insanı diğer kişilerden farklı kılan ve kişiye has özellikleri içeren,

farklı zamanlarda dahi yaşansa benzer durumlarda benzer davranışların sergilenmesine neden olan ve bir tutarlılık gösteren davranışlardan oluşan bir bütün olması ön plana çıkmaktadır (Y.İnanç ve Yerlikaya, 2018; Doğan, 2013).

Kişiliğin ve insana özgü özelliklerinin oluşmasında farklı faktörlerin etkisi söz konusudur. Bu faktörler, kalıtım, sosyal sınıf, insanın yaşadığı coğrafi konum, zeka, ahlak, yetenekler, çevredeki yetişkin ve yaşlı nüfus, medya şeklinde ifade edilebilir (Şenturan, 2014; Çelik vd., 2015; Eroğlu, 2015; Eren, 2020: 83). Genel olarak bakıldığında ise kişiliğin oluşumunda kalıtımın ve içinde yaşanılan çevrenin etkili olduğunu söylemek mümkündür. Kişilikle bağlantılı olan diğer kavramlar ise mizaç, karakter, benlik ve yetenekler olarak ifade edilebilir. Mizaç, insanın kalıtım ile aktarılmış olan diğer kişilere ve olaylara karşı vermiş olduğu tutarlı tepkiler ve davranış şekilleridir (Dinç, 2017). Karakter, kişinin dünyaya gelmesiyle kendine has davranışların ortaya çıkması ve kişiliğin iskeletini oluşturan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Eren, 2020: 84). Yetenek, kişinin doğuştan sahip olmuş olduğu özellikler (Yücel, 2019) olmakla beraber geliştirilebilir olduğu da kabul edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 118). Benlik ise kişinin kendine ilişkin farkındalığı, kendisini değerlendirmesi ve tanıması olarak ifade edilir (Güney, 2016: 222).

Kişilikle ilgili farklı tanımların olması, araştırmacıların kişiliğin farklı faktörler sonucu oluştuğuna dair görüşler ortaya koymasına neden olmuştur. Kişiliğin oluşumunda kabul edilen faktörler sonucunda da kişilik kuramları geliştirilmiş ve kişiliğin özellikleri farklı şekillerde ele alınmıştır. Literatürde kişilikle ilgili çalışmaların genel olarak ayırıcı özellik kişilik kuramı kapsamında beş faktör kişilik özellikleri modeli üzerinde ele alındığını söylemek mümkündür.

1.1.1.Kişilik Özellikleri

Kişiliği anlamaya dair geliştirilen psikoanalitik, davranışçı, biyolojik, bilişsel ve ayırıcı özellikler yaklaşımı kişiliğin oluşumunda ele alınan faktörlerin de farklılaşmasına neden olmuştur. Literatür de kişiliğe dair ele alınan faktörler biyolojik-genetik, sosyal-kültürel, aile, coğrafi-fiziksel ve diğer faktörler altında incelenmiştir (Gökçen Kapusuz, 2016: 14-15; Akkuş, 2022: 30-34; Goleva, vd. 2022: 591; Nauzeer ve Jaunky, 2021: 2). İnsanların kendi veya bir başkasının kişiliğini tanımlarken genel olarak kullandığı kelimelerin çoğunun aynı olması kişilik özelliklerinde bazı değişkenlerin bir çatı olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Literatürde kişiliğe dair yapılan araştırmalar genel olarak beş faktör kişilik modeli üzerine yoğunlaşmıştır ve beş faktör kişilik modeli kişiliğe ilişkin olarak geliştirilen kuram ve teorileri birleştirici bir çatı olarak görülmektedir (Bacanlı vd., 2009). Kişiliğin beş genel faktörü, sorumluluk, duygusal denge, uyumluluk, dışa dönüklük ve deneyime-gelişime açıklık olarak ele alınmış (Gustavsen ve Hegnes, 2019: 2) ve bu boyutlar altında değerlendirilmiştir. Bu modele göre; insanın genetik eğilimleri çevreden bağımsız olarak gösterdiği değişikliklerle oluşmaktadır (McCrae vd., 2000: 173). Sorumluluk, insanın görev bilinci içerisinde hareket etmesini ve başarıyı hedeflemesi ile ilişkili bir durumdur (Patrick, 2010: 242). Uyumluluk, insanların diğer kişilerle ilişkilerinde uyum göstermesi ile ilişkilidir. Bu kişilerin uzlaşılabilir, işbirlikçi, güven verici ve samimi oldukları söylenebilir (Robbins ve Judge, 2017: 179). Duygusal denge, kişinin strese karşı dayanıklı olup olmadığı ile ilişkilidir (Robbins ve Judge, 2017: 179). Dışa dönüklük, başkalarıyla rahat ilişkiler kuran, onlarla tanışmaktan zevk alan ve yeni kişiler tanımaya hevesli olan kişilerle ilişkilendirilmiştir. Bu kişilerin uzun ve ağır ilerleyen işlerde sabırsız oldukları söylenebilir (Robbins ve Judge, 2017: 179, Gustavsen ve Hegnes, 2019: 2). Deneyime ve gelişime açıklık, insanların tecrübeye ve yeniliklere açık, meraklı, yaratıcı özellikleriyle ilişkilidir (Gustavsen ve Hegnes, 2019: 2).

Kişilik araştırmacısı olan Haslam ise aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin beş faktör kişilik kuramını içinde barındırdığını düşünmektedir (Andrews, 2019). Bu konuda yapılan araştırmalar aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin (kantçılık, hümanizm ve insana inanç), beş büyük kişilik özelliği (sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime-gelişime açıklık) ile ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir (Gerymski & Krok, 2019; Kaufman et al., 2019: 12). Gelişen teknoloji ve çevresel faktörler kişiliğin tanımlanmasında veya oluşumunda farklı boyutları da ön plana çıkarmaktadır. Aydınlık kişilik özellikleri de insanın olumlu yönlerine yoğunlaşan bir düşünceyi ortaya koyduğu için gelişen toplum içerisinde bu özelliklere sahip kişilerin daha olumlu ve ılımlı yaklaşımlarda bulunacakları varsayılabilir.

1.1.2.Aydınlık Kişilik

Kişilik özellikleri üzerine son yıllarda yapılan çalışmalarda insanın doğası gereği empati, özgecilik, cesaret, bağışlayıcılık, umut, minnettarlık gibi olumlu özelliklere sahip olduğuna ilişkin bulgular dikkat çekicidir (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537). Bu özelliklerden hareketle Kaufman vd. (2019) tarafından “Aydınlık Üçlü” olarak ifade edilen ve insanın pozitif yanını ortaya çıkarmaya yönelik bir ölçek geliştirmiştir. Kantçılık, Hümanizm ve İnsana İnancıtan oluşan aydınlık kişilik özellikleri insan merkezli bir düşünceyi, insana insan olduğu için değer vermeyi, insanı bir araç olarak değil amaç olarak ele almayı ve sevgi dolu bir kişiliği işaret etmektedir. Ölçek çalışmasında “Aydınlık Üçlü Kişilik” özelliklerinin samimiyet, sevgi, nezaket, bağışlayıcılık, ekip çalışması, empati, merhamet gibi değerlerle pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur (Kaufman vd., 2019). Bu konu da yapılan diğer çalışmalarda da aydınlık özelliklere sahip kişilerin, samimi, mütevazı, empatik, şefkatli, bağışlayıcı, girişken ve nazik oldukları tespit edilmiştir (Lukić ve Živanović, 2021: 7, Malik vd., 2020: 1124, Bijari ve Torghabeh, 2021: 5). Aydınlık üçlü kişilik özellikleri insanın kendisiyle ilgili değil, başkasına olan tutumlarıyla ilgilidir (Andrews, 2019). Bu konuda Sevi vd. (2021: 4) tarafından yapılan çalışmada da aydınlık üçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerin aldatmaya daha az eğilimli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Andrews’ın iddiasını destekler niteliktedir.

Kantçılık, Immanuel Kant’ın kişilerin başkaları ile kurduğu ilişkide insanlara ahlaki bir eylem olarak saygılı, onurlu ve değerli olarak davranmasını, iletişimde bulunan bireylerin birbirini küçük düşürmemesi ve birbirlerine saygısızlık etmemesi felsefesine bağlı olarak geliştirilmiştir. Bu nedenle kişinin, ilişki içerisinde olduğu kişilere yönelik davranışlarının kişinin kendi amaçlarına uygun olması değil, ilişki içerisinde olduğu kişi/kişilerin değerli olmasının sadece “insan” olmalarından ötürü kabul edilmesi gerekliliğine inanılmaktadır (Malik vd., 2020: 1123). İnsanlara bir amaca hizmet ettikleri için değil kendileri değerli olduğu için iyi davranılmalıdır. Hümanizm; bilginin ve değerlerin kaynağını insana dayandırır ve insan olmak için kişinin yaşamına dair üstlenmesi gereken sorumluluğu alabilme cesareti göstermesi, etkin bir davranış içerisinde olması gerekir (Koca, 2019: 942). Hümanizm de her bir birey değerlidir ve her bir bireyin onuruna değer verilmelidir. İnsanlığa inanç ise insanların temelde iyi olduklarına dair bir inancı işaret etmektedir (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 78, Serbest ve Sökmen, 2021: 2735).

Olumlu kişilik özelliklerine sahip kişilerin çoğu zaman kendilerini karşılarındakine yardım ederken buldukları, düşmanlarına dahi adil ve sevgi dolu bir yaklaşım gösterdiklerini söylemek mümkündür (Salzberg, 2017). Aydınlık kişilik özelliklerine sahip insanların daha hayırsever olduklarına dair çalışma sonucu dikkat çekicidir (Lukić ve Živanović, 2021: 9). Bu nedenle aydınlık kişilik özelliklerine sahip kişilerin, karşılarındaki kişilere ve örgütüne karşı pozitif davranış ve tutumlar geliştirecekleri düşünülmektedir.

1.2.Örgütsel Vatandaşlık

Günümüzde yaşanan ekonomik, kültürel, sosyal, politik ve teknolojik değişiklikler örgütleri etkilemektedir. Bu değişim sürecinde örgütler verimliliklerini artırma ve varlıklarını sürdürme çabası vermektedir. Resmi görev tanımlarının dışında örgütlerini geliştirmeye katkıda bulunmak isteyen, örgütsel gelişim, değişim ve yenileşme çabalarında rol oynayan, nitelikli ve donanımlı çalışanlara duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Bu nedenle kurumların varlıklarını sürdürmesi, rekabette öne çıkması, işlev ve süreçlerini başarılı bir şekilde sürdürmesi çalışanlarının resmi olarak yapılan iş ve görev tanımlarının dışında ilave rol davranışları göstermesi ile mümkün olabilecektir. Örgütsel vatandaşlık olarak ifade edilen bu davranış şekli gönüllülük ve isteğe bağlı olarak çalışanın görevi dışında yerine getirmiş olduğu nitelikli davranışlar (Organ, 1990) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri arasında resmi bir prosedüre bağlı olmaması, ekstra rol niteliği taşıması, kendiliğinden oluşması ve planlanmamış olması bulunmaktadır (Altıntaş, 2006). Bu durum çalışanın örgüte karşı fedakarlık yapmasına ve karşılık beklentisi olmadan örgütünü sahiplenmesini sağlayacaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelendiğinde farklı sınıflandırmaları olduğu görülmekle beraber diğergamlık (özgecilik), nezaket, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem kavramları ile ele alınmaktadır (Erdoğan ve İraz, 2019: 75-80. Koşar, 2018: 782). Diğergamlık (özgecilik) boyutu, çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmeyi ve işle ilgili aksaklıkların ortaya çıkmasını engelleme olarak ifade edilmektedir. Nezaket, başkalarını etkileyebilecek bir karar öncesinde ilgili kişilerin bilgilendirilmesi durumudur. Centilmenlik, işe ilişkin olarak meydana gelen zorlukları ve istenmeyen durumları itiraz etmeden kabul etme durumudur. Sivil erdem,

çalışanın örgütünü etkileyen olaylarla ilgili sorumluluk hissetmesi ve bununla ilgili toplantılara ve kararlara gönüllü bir şekilde katılmasıdır. Vicdanlılık, çalışanın kendisinden beklenen görevlerin dışında ekstra görevleri gönüllülük esasına dayalı olarak yerine getirmesidir (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

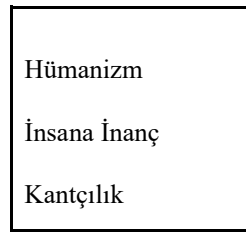
Kişilik özelliklerinin çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını desteklediğine dair araştırmalar literatürde mevcuttur (Yeke, 2015; Yücel ve Kaynak, 2008; Çarıkcı, vd. 2010). Bu nedenle olumlu kişilik özelliklerine bir çatı oluşturabilecek aydınlık üçlü özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Kaufman vd. (2019) tarafından geliştirilen “Aydınlık Üçlü Ölçeği” üzerine uluslararası ve ulusal yazında yapılan araştırma sayısı oldukça azdır ve genellikle ölçeğin psikometrik değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. “Aydınlık Üçlü” kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışma sayısının azlığı nedeniyle bu çalışma ile uluslararası ve ulusal yazına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

2.Yöntem

2.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışma nicel araştırma kapsamında, iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişimini, yönünü ve derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeline (Karasar,2010) göre tasarlanmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli ile çalışanların aydınlık kişilik özellikleri ve göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışını etkileme düzeyi, bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini belirlemek üzere tasarlanmıştır.

AydınlıkÜçlü



Örgütsel Vatandaşlık



Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁=Aydınlık kişilik özellikleri kişilerin cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H₂=Aydınlık kişilik özellikleri kişilerin eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H₃=Aydınlık kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır.

H_{3a}=Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır.

H_{3a1}=Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık arasında ilişki vardır.

H_{3a2}=Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık arasında ilişki vardır.

H_{3a3}= Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket arasında ilişki vardır.

H_{3a4}=Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik arasında ilişki vardır.

H_{3a5}=Hümanizm ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sivil erdem arasında ilişki vardır.

H_{3b}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır.

H_{3b1}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık arasında ilişki vardır.

H_{3b2}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık arasında ilişki vardır.

H_{3b3}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket arasında ilişki vardır.

H_{3b4}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik arasında ilişki vardır.

H_{3b5}=İnsana İnanç ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sivil erdem arasında ilişki vardır.

H_{3c}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır.

H_{3c1}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık arasında ilişki vardır.

H_{3c2}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık arasında ilişki vardır.

H_{3c3}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket arasında ilişki vardır.

H_{3c4}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik arasında ilişki vardır.

H_{3c5}=Kantçılık ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sivil erdem arasında ilişki vardır.

H₄= Aydınlik kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler.

H_{4a}= Hümanizm gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler.

H_{4b}= İnsana İnanç gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler.

H_{4c}= Kantçılık gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler.

2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini 18 yaşını doldurmuş kamu veya özel sektörde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, toplam 389 katılımcıya internet ve sosyal medya üzerinden ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	251	64,5
Erkek	138	35,5
Medeni Durum		
Evli	229	58,9

Bekar	160	41,1
Eğitim Durumu		
Lise	61	15,7
Lisans	221	56,8
Yükseklisans	88	22,6
Doktora	19	4,9
Gelir Durumu		
5.000 ve altı	36	9,3
5.001-7.500	86	22,1
7.501-10.000	71	18,3
10.001 ve üzeri	196	50,4
Kurum		
Kamu	189	48,6
Özel	200	51,4

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 138'i (%35,5) erkek, 251'i (%64,5) kadın; 160'ı (%41,1) bekar, 229'u (%58,9) evli; 19'u (%4,9) doktora, 88'i (%22,6) yüksek lisans, 221'i (%56,8) lisans ve 61'i (%15,7) lise mezunu; 36'sı (%9,3) 5.000 ve altı, 86'sı (%22,1) 5.001-7.500, 71'i (%18,3) 7.501-10.000 ve 196'sı (%50,4) 10.001 ve üzeri gelire sahip; 189'u (%48,6) kamu, 200'ü (%51,4) özel sektörde çalışmakta olduğu görülmektedir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Aydınlık Üçlü Ölçeği; Kaufman vd. (2019) tarafından geliştirilen ölçek 12 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek İngilizce geliştirilmiş olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) .84'tür. Ölçeğin alt boyutları için iç tutarlılık katsayıları Kantçılık .67, Hümanizm .76 ve İnsanlığa İnanç .80 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Aydınlık Üçlü Ölçeği, Tekeş ve Bıçaksız (2021) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmış, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) .73 tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları Kantçılık .49, Hümanizm .58 ve İnsanlığa İnanç .64 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği; Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiaw, 1999) yararlanarak hazırlanan ölçek, Organ (1988) tarafından ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla uyumludur. Ölçek 19 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) .94'tür. Ölçeğin alt boyutları için iç tutarlılık katsayıları diğergamlık .86, vicdanlılık .77, nezaket .87, centilmenlik .82 ve sivil erdem .86'dır. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

Her iki ölçek de 5'li likert türünde hazırlanmıştır. Kesinlikle katılmıyorumdan (1), kesinlikle katılıyorduma (5) sıralanmaktadır. 5'li likert tipi ölçeklerde aralık değerleri aşağıdaki gibidir;

1.00-1.80 = Hiç katılmıyorum

1.81-2.60 = Çok az katılıyorum

2.61-3.40 = Orta düzeyde katılıyorum

3.41-4.20 = Büyük ölçüde katılıyorum

4.21-5.00 = Tamamen katılıyorum

2.4.Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerine betimsel değerleri için yüzde ve frekans analizleri yapılmıştır. Normallik varsayımı için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış, bu değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık ve çarpıklık +1.50 ile - 1.50 arasında ise veriler normal dağılmaktadır. Bu nedenle ikili karşılaştırmalar da t-testi, üç ve üzeri değişkenin olduğu karşılaştırmalar da ise ANOVA kullanılmıştır. Çalışma da katılımcılara ait demografik değişkenlerin aydınlık kişilik özelliklerine ve örgütsel vatandaşlık davranışına neden olup olmadığının belirlenmesi için bu iki analiz kullanılmıştır. Verilerin analizi ortalama puanlar üzerinden yapılmıştır. Ortalamaların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışanların aydınlık kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek için verilere korelasyon analizi yapılmış, ayrıca değişkenlerin alt boyutları bağlamında da korelasyon analizi yapılarak hangi değişkenlerin birbirini ne düzeyde etkilediğinin tespiti amaçlanmıştır. Regresyon analizi yardımı ile de aydınlık kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışına etkisine ve aydınlık kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışına ne oranda etkisi olup olmadığına bakılmıştır.

2.5.Bulgular

Yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) bakılmıştır. Aydınlık Üçlü ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı .69 ve örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir. Literatürde iç tutarlılık katsayısına dair farklı sınıflamalar olmakla beraber yaygın olarak kabul edilen sınıflamaya göre ≥ 0.9 mükemmel, $0.7 \leq \alpha < 0.9$ iyi, $0.6 \leq \alpha < 0.7$ kabul edilebilir, $0.5 \leq \alpha < 0.6$ zayıf, $\alpha < 0.5$ kabul edilemez şeklindedir (Kılıç, 2016: 47-48).

Çalışmaya katılan çalışanların aydınlık kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Aydınlik Kişilik Özellikler Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçekleri Ortalama Ve Standart Sapmaları

Ölçek	n	$\bar{x}$	Ss
Aydınlik Üçlü	389	3,51	.46
Örgütsel Vatandaşlık	389	4,02	.43

Çalışmaya katılanların aydınlık kişilik özellikleri ölçeğine göre ortalamasına bakıldığında ($\bar{x}=3,51$) “Büyük ölçüde katılıyorum” ($\bar{x}=3.41-4.20$) düzeyinde olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ($\bar{x}=4,02$) “Büyük ölçüde katılıyorum” ($\bar{x}=3.41-4.20$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların aydınlık kişilik özelliklerinin ve gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir.

Demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum değişkenlerinin aydınlık kişilik özellikleri ve gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları üzerinde anlamlı bir farka neden olup olmadığına dair yapılan t-testi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Aydınlik Üçlü Ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Cinsiyet, Medeni Durum Ve Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Aydınlik Üçlü	Kadın	251	3,55	.43	2,118	387	.035
	Erkek	138	3,44	.51			
Örgütsel Vatandaşlık	Kadın	251	4,03	.38	.534	387	.594
	Erkek	138	4,01	.50			
Aydınlik Üçlü	Evli	229	3,54	.47	-1,288	387	.199
	Bekar	160	3,48	.46			
	Evli	229	4,06	.43	-2,336	387	.020

Örgütsel Vatandaşlık	Bekar	160	3,96	.41			
Aydınlık Üçlü	Özel	200	3,44	.49	2,986	387	.003
	Kamu	189	3,58	.42			
Örgütsel Vatandaşlık	Özel	200	4,01	.40	.624	387	.533
	Kamu	189	4,04	.45			

Tablo 3 incelendiğinde, çalışanların aydınlık kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[387]= 2,118$; $p<0,05$). Kadınların, sahip olduğu aydınlık kişilik özellikleri ($X=3,55$), erkeklerin sahip olmuş olduğu aydınlık kişilik özelliklerinden ($X=3,44$) daha olumludur. Bu nedenle H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[387]= .534$; $p>0,05$). Medeni duruma göre çalışanların aydınlık kişilik özellikleri anlamlı bir farklılık göstermemekte ($t[387]= -1,288$; $p>0,05$) fakat örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[387]= -2,336$; $p<0,05$). Evli çalışanların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışı ($X=4,06$), bekar çalışanlara göre ($X=3,96$) daha olumludur. Çalışılan kuruma göre bakıldığında ise kamu ve özel sektör bağlamında gösterilen aydınlık kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık vardır ($t[387]= 2,986$; $p<0,05$). Aydınlık kişilik özellikleri açısından kamu çalışanları ($X=3,58$), özel sektörde çalışanlara ($X=3,44$) göre daha olumludur. Çalışanların gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[387]= .533$; $p>0,05$). Bu bulgulara göre;

Demografik değişkenlerden eğitim durumu ve gelir durumunun, aydınlık kişilik özellikleri ve gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları üzerinde anlamlı bir farka neden olup olmadığına dair yapılan ANOVA sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Aydınlık Üçlü Ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Eğitim Ve Gelir Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	n	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kd	sd	KO	F	p	An.
Aydınlık Üçlü	Lise (1)	61	3,34	.48	Grup arası	2,386	3	.795	3,731	.011	2-1; 3-1; 4-1
	Lisans (2)	221	3,53	.45	Grup içi	82,069	385	.213			

	Yüksek	88	3,55	.44	Toplam	84,455	388			
	Lisans									
	(3)									
	Doktora	19	3,64	.49						
	(4)									
Örgütsel Vatandaşlık	Lise	61	4,03	.56	Grup	.344	3	.115	.618	.604
	(1)				arası					
	Lisans	221	4,03	.39	Grup	71,405	385	.185		
	(2)				İçi					
	Yüksek	88	3,98	.40	Toplam	71,749	388			
	Lisans									
	(3)									
	Doktora	19	4,11	.41						
	(4)									
Gelir Durumu										
Aydınlık Üçlü	5.000 ve altı	36	3,38	.56	Grup	1,405	3	.468	2,171	.091
	(1)				arası					
	5001- 7500	86	3,45	.46	Grup	83,050	385	.216		
	(2)				İçi					

	7.501-10.000	71	3,55	.49	Toplam	84,455	388			
	(3)									
	10.001 ve üstü	196	3,55	.43						
	(4)									
Örgütsel Vatandaşlık	5.000 ve altı	36	4,06	.40	Grup arası	.096	3	.032	.172	.915
	(1)									
	5001-7500	86	4,02	.38	Grup İçi	71,653	385	.186		
	(2)									
	7.501-10.000	71	4,03	.55	Toplam	71,749	388			
	(3)									
	10.001 ve üstü	196	4,01	.40						
	(4)									

Yapılan analizde aydınlık kişilik özellikleri (sig. .885; $p>0,05$) ve örgütsel vatandaşlık (sig. .725; $p>0,05$) verilerinin homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde aydınlık kişilik özellikleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F= 3,731$; $p<0,05$). Çalışanların aydınlık kişilik özelliklerinin hangi eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD sonuçlarına göre lisans mezunlarının sahip olmuş olduğu aydınlık kişilik özellikleri ($X= 3,53$), lise mezunlarından ($X=3,34$); yüksek lisans mezunlarının aydınlık kişilik özellikleri ($X= 3,55$), lise mezunlarından ($X=3,34$); doktora mezunlarının aydınlık kişilik özellikleri ($X= 3,64$), lise mezunlarından ($X=3,34$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışı eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F= .618$; $p>0,05$). Çalışanların gelir durumuna göre ise aydınlık kişilik özellikleri ($F=2,171$; $p>0,05$) ve göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışı ($F= .172$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çalışanların aydınlık kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığına dair yapılan korelasyon analizi Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5: Aydınlik Üçlü İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değeri

Aydınlik Üçlü		Örgütsel Vatandaşlık
Aydınlik Üçlü	1	.360**
Örgütsel Vatandaşlık		1

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

Literatürde farklı sınıflamalar olmakla beraber genelde (.00-.30) zayıf, (.31-.49) orta, (.50-.69) güçlü, (.70-.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006). Tablo 5 de verilen pearson korelasyon analizine göre çalışanların aydınlık kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.360$; $p<0,05$) ilişki olduğu görülmektedir.

Hümanizm ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizi Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Hümanizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri

		Hümanizm	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Hümanizm	r	1	.268**	.084	.274**	.063	.171**
Diğergamlık	r		1	.267**	.648**	.289**	.423**
Vicdanlılık	r			1	.335**	.413**	.514**
Nezaket	r				1	.387**	.472**
Centilmenlik	r					1	.515**
Sivil Erdem	r						1

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

Tablo 6 de verilen pearson korelasyon analizine göre hümanizm ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından “diğergamlık” ($r=.268$; $p<0,05$), “nezaket” ($r=.274$; $p<0,05$) ve “sivil erdem” ($r=.171$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Hümanizm ile örgütsel vatandaşlığın alt

boyutlarından “vicdanlılık” ve “centilmenlik” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle $H_{3a}(1,3,5)$ kabul edilmiş, $H_{3a}(2,4)$ red edilmiştir.

İnsanlığa İnanç ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizi Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: İnsanlığa İnanç Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri

		İnsana İnanç	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezakət	Centilmenli k	Sivil Erdem
İnsana İnanç	r	1	.100*	.106*	.081	.286**	.153**
Diğergamlık	r		1	.267**	.648**	.289**	.423**
Vicdanlılık	r			1	.335**	.413**	.514**
Nezakət	r				1	.387**	.472**
Centilmenlik	r					1	.515**
Sivil Erdem	r						1

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

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

Tablo 7 de verilen pearson korelasyon analizine göre insana inanç ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından “diğergamlık” ($r=.100$; $p<0,05$), “vicdanlılık” ($r=.106$; $p<0,05$), “centilmenlik” ($r=.286$; $p<0,05$) ve “sivil erdem” ($r=.153$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. İnsana inanç ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından “nezaket” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle $H_{3b}(1,2,4,5)$ kabul edilmiş, $H_{3b}(5)$ red edilmiştir.

Kantçılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizi Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Kantçılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri

		Kantçılık	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Kantçılık	r	1	.342**	.184**	.320**	.262**	.170**
Diğergamlık	r		1	.267**	.648**	.289**	.423**
Vicdanlılık	r			1	.335**	.413**	.514**
Nezaket	r				1	.387**	.472**
Centilmenlik	r					1	.515**
Sivil Erdem	r						1

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

Tablo 8 de verilen pearson korelasyon analizine göre kantçılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından “diğergamlık” ($r=.342$; $p<0,05$) ve “nezaket” ($r=.320$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu, “vicdanlılık” ($r=.184$; $p<0,05$), “centilmenlik” ($r=.262$; $p<0,05$) ve “sivil erdem” ($r=.170$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle $H_{3c}(1,2,3,4,5)$ kabul edilmiştir.

Çalışanların aydınlık kişilik özelliklerinin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etki düzeyini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine dair sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Aydınlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std.Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
Aydınlık Üçlü	Örgütsel Vatandaşlık	2,860	.155	.360	18,442	.00	.360	.129	57,510	.00

Anlamlılık düzeyi (significance) $p<0,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna göre; çalışanların aydınlık kişilik özelliklerinin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri: .129 olarak hesaplanmıştır ($R=.360$; $R^2=.129$; $p<0,05$). Buna göre çalışanlar tarafından gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının (varyansın) %12,9’unun aydınlık kişilik özellikleri tarafından açıklandığı görülmektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta

katsayısı= .360'dır ($p<0,05$). Buna göre aydınlık kişilik özellikleri $p<0,05$ olduğu için örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Aydınlık kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışına ne oranda etki edip etmediğinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Aydınlık Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std.Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
Hümanizm	Örgütsel Vatandaşlık	3,419	.136	.224	25,107	.00	.224	.05	20,414	.00
İnsana İnanç	Örgütsel Vatandaşlık	3,654	.092	.208	39,904	.00	.208	.043	17,521	.00
Kantçılık	Örgütsel Vatandaşlık	3,145	.124	.344	25,347	.00	.344	.118	51,907	.00

Hümanizmin, çalışanların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %5, insana inancın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %4 ve kantçılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %11,8'dir. Bu nedenle $H_4(a,b,c)$ kabul edilmiştir.

3. Sonuç ve Öneriler

Çalışmaya katılan katılımcıların ortalamanın üzerinde aydınlık kişilik özelliklerine sahip oldukları ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların sahip olduğu aydınlık kişilik özellikleri cinsiyete, çalışılan kuruma ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte fakat medeni duruma ve gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise medeni duruma göre farklılık gösterir iken cinsiyet, çalışılan kurum, gelir ve eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Aydınlık kişilik özellikleri ile gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda aydınlık kişilik özelliklerinin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde hümanizm ile örgütsel vatandaşlık boyutlarından diğergamlık, nezaket ve sivil erdem ile zayıf düzeyde pozitif yönlü, insana inanç ile örgütsel vatandaşlık boyutlarından diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü, Kantçılık ile örgütsel vatandaşlık boyutlarından diğergamlık ve nezaket arasında orta düzeyde pozitif yönlü, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Aydınlık kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda da çalışanların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışının %12,9'unun aydınlık kişilik özellikleri tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Aydınlık kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılan analiz sonucuna göre Kantçılık alt boyutunun gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının %11,8'ini açıkladığı tespit edilmiştir. İnsanlara karşı saygılı, onurlu ve değerli olarak davranılması düşüncesinden kaynaklanan Kantçılığın gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisel ve etkiel bakımdan, hümanizm ve insana inanca göre daha etkin olduğu tespit edilmiştir.

Yazılı kurallar dışında gönüllölük esasıyla gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu kişilik özelliklerine sahip kişiler tarafından sergilenme ihtimalinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğine ilişkin araştırmalar mevcuttur ve kişilik özelliklerinin sivil erdem, nezaket ve diğergamlık (özgecılık) boyutlarını etkilediği görölmektedir. (Yeke, 2015; Yücel ve Kaynak, 2008; Çarıkçı, vd. 2010). Kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik olarak kullanılan ölçekler farklılık gösterse de olumlu kişilik özelliklerinin çatısı olarak kabul edilebilecek aydınlık kişilik özelliklerine yönelik yapılacak çalışmaların, örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, Y. (2022). Kişilik Faktörleri ve Risk Alma Düzeylerinin Yenilikçilik Üzerindeki Etkileri: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora tezi
- Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality. New York: Holt, Rinehart ve Winston.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(2), 81-90.
- Andrews, K. (2019). The dark triad sums up psychopaths, but the light triad defines saints. Retrieved from <https://www.abc.net.au/news/science/2019-05-16/psychopaths-narcissmthe-dark-triad-fascinate-us-the-light-triad/11093104>.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. Ve Hoeksema, S. (1999). Psikolojiye Giriş. (A. Yavuz, Çev.). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Bacanlı, H., İlhan, T. Ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(2), 261-279.
- Basım, H., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.
- Bijari, A.F. ve Torghabeh, L.H. ve Dehshiri, G. (2022). Evaluation of psychometric characteristics of light triad personality questionnaire in nurses. Brain and Behavior, 12(4), p.1-6, DOI: 10.1002/brb3.2514
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cattell, R. B. (1945). The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis. The American Journal of Psychology, 58(1), 69-90.
- Colman, A. M. (2015). Dictionary of Psychology. Oxford: Oxford University Press
- Çarıkçı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 41-65.
- Çelik, A., Şimşek, Ş. M. ve Akgemci, T. (2015). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (9. Basım). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5), 110-132.
- Dameyer, J. J. (2001). Psychometric evaluation of the Riso -Hudson Enneagram Type Indicator. California Institute of Integral Studies. Yayınlanmamış Doktora Tezi. San Francisco University.
- Dinç, M. (2017). Lise Öğrencilerinde Özgül İnternet Bağımlılığının Bağlanma Stilleri ve Mizaç Özellikleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14, (1), 56-64. ISSN: 1302-6739 / 1308-6979.

- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi. Eğitim Yayınevi.
- Eren, E. (2020). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (17. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Eroğlu, F. (2015). Davranış Bilimleri (14. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gökçen Kapusuz, A. (2016). Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkileri. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi
- Guleva, V., Calcagno, A., Reali, P., Bianchi, A. M. (2022). IEEE 21st Mediterranean Electrotechnical Conference (MELECON), 590-594
- Gustavsen, W., and Hegnes, A. (2019). Individuals Personality and Consumption of Organic Food. Journal of Cleaner Production.
- Güney, S. (2016). Davranış Bilimleri. (11.Basım). İstanbul: Nobel Yayınevi
- Karasar, N. (2010). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. Journal of Mood Disorders, 6(1), 47-48.
- Koca, E. (2019). Hümanizm Üzerine Bir Tez. Beytulhikme An International Journal of Philosophy, 9(9: 4).
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38(2), 777-800.
- Köknel, Ö. (1997). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik. İstanbul: Altın Yayınları.
- Lukić, P. ve Živanović, M. (2021), Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad, In Personality and Individual Differences v.178, DOI: 10.1016/j.paid.2021.110876
- Malik, O. F., Shahzad, A., Waheed, A., & Yousaf, Z. (2020). Abusive supervision as a trigger of malevolent creativity: do the Light Triad traits matter?. Leadership & Organization Development Journal. v.41, p.1119-1137
- McCrae, R. R., Costa, P., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M., et al. (2000). Nature Pver Nurture: Temperament, Personality, and Life Span Development. Journal of Personality and Social Psychology, 173-186.
- Nauzeer, S., ve Jaunky, V. C. (2021). A Meta-Analysis of the Combined Effects of Motivation, Learning and Personality Traits on Academic Performance. Pedagogical Research, v6 n3
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw ve L. L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior (pp. 43-72). Greenwich: JAI.
- Patrick, H. A. (2010). Personality traits in relation to Job satisfaction of Management Educators. Asian Journal of Management Research, 239-249.
- Polatcı, S. ve Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık Ve Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Journal of Organizational Behavior Review, 3(1), 73-87.
- Robbins, S. P., and Judge, T. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education Limited.
- Salzberg, S. (2017). Real Love: The Art of Mindful Connection. New York, NY: Flatiron Books.

- Serbest, S., & Sökmen, A. (2021). Karanlık Üçlü'den Aydınlık Tarafa Giden Yolda Aydınlık Üçlü Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Third Sector Social Economic Review*, 56(4), 2734-2744.
- Sevi, B., Urganci, B., & Sakman, E. (2020). Who cheats? An examination of light and dark personality traits as predictors of infidelity. *Personality and Individual Differences*, 164, 110126.
- Surricchio, M. (2009). *Stanford Social Innovation Review*. Vol. 7 Issue 4, p20-20. 2/3p. 1
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. Ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson
- Tavşancıl E (2006) Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi (3. Basım) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 16-156.
- Tekeş, B., ve Bıçaksız, P. (2021). Aydınlık Üçlü (Light Triad) Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3), 535-556.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Wayment, H. A.; Bauer, J.J. (2017). *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 19(3):881-896
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları* (14. basım). Ankara: Pegem Yayınevi.
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Yücel, C. ve Kaynak, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 685-706.
- Yücel, S. (2019). *Kişilik Özelliklerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya