

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE AHİLİK
KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

(Yüksek Lisans Projesi)

Projeyi Hazırlayan: **Arzu TOKGÖZ**

İSTANBUL, 2012

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE AHİLİK
KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

(Yüksek Lisans Projesi)

Projeyi Hazırlayan:
Arzu TOKGÖZ

Öğrenci No:
110746030

Danışman:
Doç.Dr. Adnan CEYLAN

İSTANBUL, 2012

YEMİN METNİ

Yüksek lisans projesi olarak sunduğum “ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE AHİLİK KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamını kaynaklarda gösterildiği ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve doğrularım.
30/07/2012

Arzu TOKGÖZ

TEŐEKKÜR

Bu projenin hazırlanması sırasında engin bilgi ve görüşlerinden yararlandığım proje danışmanım ve değerli hocam Doç. Dr. Adnan CEYLAN'a, bana özel kütüphanesini açarak faydalanmamı sağlayan araştırmacı yazar Süleyman DEMİR'e ve okul hayatım boyunca desteklerini eksik etmeyen değerli eşim Asım TOKGÖZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Arzu TOKGÖZ

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE AHİLİK KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Projeyi Hazırlayan: Arzu TOKGÖZ

ÖZET

Bu projenin amacı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Ahilik Örgüt Kültürü arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları beş boyutta; özgecilik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem, centilmenlik ve gönüllülük olmak üzere ve Ahilik kültürü ise dokuz boyutta; işinde ve hayatında doğru ve güvenilir olmak, meslektaşlarına yardım etmek, adaletli olmak, merhametli ve munis olmak, sabır ehli olmak, dostluğa önem vermek, iyilik, mesleki bilgiye sahip olmak ve işini en iyi yapmak şeklinde incelenmiştir. Bu amaçla sağlık sektöründe hizmet gösteren bir kamu hastanesinde uygulama yapılmıştır. Örneklem grubu olarak kamu hastanesinde görev yapan 70 sağlık personeli seçilmiş olup, veriler analiz edilmiştir. Söz konusu gruba Ahilik Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarını içeren anket uygulanmış olup, analizler SPSS programının 17.0 versiyonu kullanılarak yapılmıştır. Analiz neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla ahilik kültürü boyutlarının birbirleriyle örtüştüğü ve çalışanların örgütte Ahilik kültürü prensiplerini, örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında uyguladıklarını göstermiştir. Ahilik kültürü kurallarının çalışanlar tarafından uygulanabilirliği ile örgütsel vatandaşlık davranışının uygulanabilirliği arasında önemli bir fark bulunamamıştır. Demografik veriler ile Ahilik ve Örgütsel vatandaşlık boyutları arasında ilişki incelendiğinde Cinsiyet, toplam deneyim ve eğitime göre Ahilik boyutlarının uygulanabilirliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme arasında önemli bir fark olmadığı görülmüştür.

Proje beş ana bölümden meydana gelmiştir. İlk bölüm olan girişte

araştırmanın amacı ve kapsamından bahsedilmiştir. İkinci bölümde önce Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı yapılmış ardından boyutlarına, özelliklerine, ÖVD' ye etki eden faktörlere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde Ahilik Kültürü ve özelliklerinden ve Ahilik Kültürünün günümüze yansımalarından bahsedilmiştir. Dördüncü bölüm Ahilik temel boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine değinilmiştir. Beşinci bölümde araştırmanın yöntemi, ve örneklem konu edilmiş, son bölümde ise yapılan istatistikî analizlerin bulguları ele alınmış ulaşılan sonuçlar anlatılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, Ahilik, ÖVD.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND AKHISM CULTURE

Prepared By : Arzu TOKGÖZ

ABSTRACT

The goal of this project is to investigate the relationship between Organizational Citizenship Behavior and Akhism Organizational Culture. Organizational citizenship behaviors of employees is studied on five dimension, namely altruism, scrupulousness, courtesy-based information, civic virtue, sportsmanship and volunteerism while the akhism culture is studied on nine dimension, namely to be true and reliable in business and life, to help their colleagues, to be fair, to be merciful and tame patience, to be competent, to give importance to friendship, kindness, and to have professional knowledge to do the best job For this purpose, an experiment is conducted at a state hospital that provides health services. A sample of 70 employees is selected randomly from this hospital and the collected data is analyzed. The group is asked to answer a questionnaire that contains the dimensions of Organizational Citizenship Behavior and Akhism Culture and then analysis is performed using SPSS package version 17.0. The result of the analysis showed that dimensions of organizational citizenship behavior and Akhism Culture overlap and employees in the organization carry out the principles of Akhism Culture within the scope of organizational citizenship behaviors. A significant difference is not found between the employee applicability of rules of Akhism Culture and organizational citizenship behaviors. When the relationship between demographic data based on gender, experience, and education, and dimensions of organizational citizenship and akhism is examined, no significant difference is showed up.

The project is consists of five main chapters. The first chapter, the introduction, briefly explains the purpose and scope of the study. In the second chapter, firstly the definition of organizational citizenship behavior is made and then dimensions, characteristics and the factors that influence it are discussed. The

third chapter covers the Akhism Culture, its characteristics and its reflections to the present day. In the fourth chapter, the effects of the key dimensions of Akhism on organizational citizenship behavior are addressed. In the fifth chapter, the research method and sampling are explained, while in the final chapter, the findings of the statistical analysis and results achieved are discussed.

Key words: Organizational Citizenship Behavior, Akhism, OCB.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	3
2.1 Örgüt ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3
2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihçesi.....	4
2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Yapısı	6
2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkili Olan Bazı Kavramlar	9
2.4.1 Örgütsel Bağlılık	9
2.4.2 Örgüte Adanma.....	9
2.4.3 Motivasyon	10
2.4.4 Prososyal Örgütsel Davranışlar.....	11
2.4.5 Rol fazlası Davranışlar	11
2.4.6 Örgütsel Katılım	12
2.5 Örgütsel Vatandaşlık Türleri	13
2.5.1 Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	13
2.5.2 Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	14
2.5.3 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranış Türleri	14
2.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	15
2.6.1 Dennis Organ Tarafından Ortaya Koyulan ÖVD Boyutları.....	15
2.6.1.1 Özgecilik (Diğerlerini Düşünme)	16
2.6.1.2 Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)	16
2.6.1.3 Nezaket	17
2.6.1.4 Sivil Erdem	18
2.6.1.5 Centilmenlik (Sportmenlik)	18
2.6.2 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Boyutları	19
2.6.2.1 Yardımsever Davranışlar	19
2.6.2.2 Örgütsel Sadakat.....	20
2.6.2.3 Örgütsel Uyum	20
2.6.2.4 Bireysel İnisiyatif.....	21
2.6.2.5 Bireysel Gelişim.....	21
2.6.2.6 İşgörenlerin Sesini Duyurması Davranışı	22
2.6.2.7 İhbar Davranışı (Whistle Blowing)	23
2.7 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri	24
2.7.1 ÖVD İş Tanımlarının Bir Parçası Değildir.	24
2.7.2 ÖVD Ödül Beklentisi ve Ceza Korkusuyla Yapılan Davranışlar.....	24
2.7.3 Yapılan Eğitimlerle Geliştirilemez.	25
2.7.4 İsteğe Bağlı Davranışlardır.	25

2.7.5	ÖVD'nın Sınırları Sübjektiftir.	26
2.7.6	Örgütün İşleyişi Açısından Önemlidir.	26
2.8	Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	27
2.8.1	Örgütsel Bağlılık	27
2.8.2	İşe karşı Tutumlar, İş Tatmini	28
2.8.3	Örgütsel Adalet	28
2.8.4	Bireyin Ruhsal Durumu (Moral).....	29
2.8.5	Kişilik Özellikleri	30
2.8.6	Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik.....	30
2.8.7	Kıdem, Hiyerarşik Düzey ve Yaş.....	30
2.8.8	Karara Katılım.....	31
2.8.9	Kişî Örgüt Bütünleşmesi	32
2.8.10	İşin Özellikleri	32
2.8.11	Örgüt Kültürü	33
2.9	Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	34
3.	AHİLİK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖZELLİKLERİ.....	35
3.1	Ahi Kelimesinin Tanımlanması.....	35
3.1.1	Sözlük ve Terim Olarak Ahilik.....	35
3.1.2	Örgüt Olarak Ahilik	36
3.2	Ahi Teşkilatı kurucusu olarak Ahi Evran	39
3.3	Fütüvvet Ve Ahilik İlişkisi	40
3.4	Ahilik Kültürü ve Özellikleri.....	41
3.4.1	Ahiliğin Amacı Ve Temel İlkeleri.....	41
3.4.1.1	Sosyal Dayanışma ve Hizmet.....	43
3.4.1.2	İyi Niyet, Samimiyet ve İçi-Dışı Bir Olma	44
3.4.1.3	İrade, Bencillikten ve Kibirden Uzaklaşma.....	45
3.4.1.4	Hürriyet ve Kanaat	45
3.4.1.5	Dürüstlük, Hürmet ve Merhamet.....	45
3.5	Ahiliğin Görgü Kuralları	46
3.6	Ahilikte Meslek Eğitimi	48
3.6.1	İşbaşında Eğitim	49
3.6.2	İş Dışında Eğitim.....	49
3.6.3	Sanat Eğitimi	49
3.6.4	Ahlak Eğitimi	50
3.7	Ahilik İş Ahlakının Genel Hatları ve Günümüz Türk İş Ahlakına Katkıları.....	51
3.8	Ahiliğin Günümüze Yansımaları.....	54
3.8.1	Türk Çalışma Hayatında Ahiliğin Kültürel Yansımaları.....	54
3.8.2	Ahilik Dünya Görüşünün Günümüz Toplumuna Yansımaları..	55
4.	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI İLE	
	AHİLİK KÜLTÜRÜ TEMEL KURALLARININ	
	KARŞILAŞTIRILMASI	57
4.1	ÖVD Boyutlarının Ahilik Temel Kuralları ile ilişkisi.....	57
4.1.1	Sivil Erdem ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi.....	57
4.1.2	Vicdanlılık ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi	58
4.1.3	Centilmenlik ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi	59
4.1.4	Nezaket ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi	59
4.1.5	Özgecilik ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi	60

5. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI GÖSTERMELERİ İLE AHİLİK TEMEL KURALLARININ UYGULANABİLİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA.....	61
5.1 Araştırmanın Yöntemi	61
5.1.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	61
5.1.2 Ahilik Kültürü Ölçeği.....	61
5.2 Evren ve Örneklem.....	62
5.3 Veri Toplama Araçları.....	62
5.4 Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Toplanması	63
5.5 Verilerin Analizi ve Yorumu.....	63
5.6 Araştırmanın Bulguları.....	63
6. SONUÇ	83
KAYNAKLAR	86
EKLER.....	93
EK-1: Anket Formu.....	93

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Frekans Dağılımı.....	64
Tablo 2. Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılımı	65
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı	65
Tablo 4. Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Frekans Dağılımı	66
Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Alanına Göre Frekans Dağılımı	66
Tablo 6. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Frekans Dağılım.....	67
Tablo 7. Ahilik Temel Vasıfları ile ilgili Soruların Genel Dağılımı.....	68
Tablo 8. Doğru ve Güvenilir Olmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	69
Tablo 9. Yardım Etmek-Özgecilik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	70
Tablo 10. Adaletli Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	71
Tablo 11. Merhametli ve Munis Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı ...	72
Tablo 12. Sabır Ehli Olmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	73
Tablo 13. Sorumluluk Sahibi Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	74
Tablo 14. Dostluğa önem verme İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı.....	75
Tablo 15. İyilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı.....	76
Tablo 16. Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	77
Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Temel Vasıfları ile ilgili Soruların Genel Dağılımı	77
Tablo 18. Sivil Erdem İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı.....	78
Tablo 19. Vicdanlılık İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	79
Tablo 20. Centilmenlik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	80
Tablo 21. Özgecilik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	81
Tablo 22. Nezaketle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı	82

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Ahi Birliklerinde Yönetim, Organizasyon ve Görev Dağılımı (Demir, 2012).....	38
Şekil 2.	Katılımcıların Yaşlarının Frekans Dağılım Grafiği	63
Şekil 3.	Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılım Grafiği	64
Şekil 4.	Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılım Grafiği	65
Şekil 5.	Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Frekans Dağılım Grafiği	66
Şekil 6.	Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Frekans Dağılım Grafiği	67
Şekil 7.	Doğruluk ve Güvenilir olmak ile ilgili Frekans Dağılım Grafiği	68
Şekil 8.	Yardım, Özgecilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	69
Şekil 9.	Adaletli Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği.....	70
Şekil 10.	Merhametli ve Munis Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	71
Şekil 11.	Sabır Ehli Olmak İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği.....	72
Şekil 12.	Sorumluluk Sahibi Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	73
Şekil 13.	Dostluğa önem verme İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği .	74
Şekil 14.	İyilik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	75
Şekil 15.	Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	76
Şekil 16.	Sivil Erdem ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği.....	78
Şekil 17.	Vicdanlılık ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği.....	79
Şekil 18.	Centilmenlik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	80
Şekil 19.	Özgecilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği	81
Şekil 20.	Nezaket ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği.....	82

KISALTMALAR

b.t. : bilinmeyen tarihli

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1. GİRİŞ

İşletmelerin etkili ve verimli çalışabilmeleri için 1980'li yıllardan beri Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu bağlamda son yıllarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların dikkat çeken konularından birisi de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt açısından istenilen ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan, gönüllük esasına dayanan, bireysel davranışlardır. İş arkadaşlarına ve meslektaşlarına yardımcı olma, işin ve süreçlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunma, işe vaktinde gelmeye özen gösterme, çalışma zamanını etkili değerlendirme gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilidir. Öyleyse; Örgütsel vatandaşlık davranışı, insanın bu davranışlarına etki eden tüm faktörleri değerlendirir. Bu faktörlerden biri de kültürümüzle taşıdığımız ve davranışlarımızla yaşattığımız Ahilik Kültürü ilkeleridir. Ahilik, günümüz dünyasında birlikte yaşamak, barış içinde yaşamak, örgütlü yaşamak gibi hayatî önemdeki sosyal hayat unsurlarını önümüze sunan; iktisadî anlamda ise dayanışma, rekabet, kalite-kontrol, standardizasyon vb. şartlarla ticarî ahlâk prensiplerini ihtiva eden bir değerler bütünüdür.

Örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik yapılmış çalışmalar iki başlık altında toplanabilir. Bunlardan ilki ÖVD'nin iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi öncüllere bağlı olan çalışmalardır. İkinci grup ÖVD çalışmaları ise ÖVD'yi örgütsel düzeydeki performans belirleyicilerle ilişkilendiren çalışmalardır. Ancak literatürde ÖVD' nin Ahilik kültürüyle arasındaki ilişkiye değinen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın ilk olması nedeniyle bir takım eksiklikleri de beraberinde getirmiştir. Çalışmamızda Ahilik kültürü prensipleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılacaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgörenlerden oluşan bir işletmede verimlilik ve üretkenlik artacak, en üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanacak, böylece örgüt daha kolay çevresel değişimlere adapte olabilecektir. Öyle ise Ahilik Kültürü ilkeleri, bu ilkeleri benimseyen ve özümseyen çalışanların, vatandaşlık davranışı sergilemelerine ne derece etki ettiği cevaplanması gereken önemli bir sorudur.

Bu proje çalışmasında, yukarıda bahsedildiği gibi, kuruluşlara önemli katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt içerisinde sergilenmesi beklenen Ahilik Kültürü ilkelerinin, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine ne kadar etki ettiği ve çalışanların bu ilkeleri ne kadar sergiledikleri ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Proje kapsamında Sağlık sektöründe yer alan bir araştırma hastanesinde departman ayrımı yapılmadan sağlık elemanı olan işgörenler yer almaktadır.

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

2.1 Örgüt ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgüt iki ya da daha fazla kişinin, otorite ve sorumluluk sıra düzeni içinde bir araya gelerek oluşturdukları, belirli ortak amaç ve görevlere sahip ve bunları gerçekleştirmek için, maddi ve manevi yetenek, güç, bilgi, beceri, vb. bütün kaynakların bilinçli bir şekilde paylaşıldığı, dinamik ve açık sosyal sistem ya da toplumsal birim olarak tanımlanır (Satuk, 2006, s.16).

Örgütler, hayatımız içinde önemli bir paya sahip komplekslerdir. Örgütlenmenin getirdiği avantajlar, örgütsel yapıları da beraberinde taşımıştır. İnsanlar sadece iş saatlerini değil, hizmet almak gibi çeşitli nedenlerle de okul, hastane, fabrika vb. gibi örgütlerle içli dışlı bir hayat sürmektedir.

ÖVD'ye yönelik literatür incelendiğinde konuyla ilgili farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlar ışığında ÖVD'nin meydana gelmesinde belirgin özelliklerinin bir kısmını maddeler halinde sıralamakta fayda vardır (Yeşiltaş, Türkmen, Ayaz, 2011, s.174);

- Örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel ödül sisteminde veya ceza sisteminde doğrudan yer almamaktadır.
- Örgütsel faaliyetler içerisinde yer alan ve örgütün işleyişi ile ilgili olan davranışlardır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı iş tanımlarında ve iş gereklerinde yer almayan, çalışanın kendinden beklenenden fazlasını ortaya koyduğu davranışlardır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları sonuçları itibariyle hem bireye hem de örgüte fayda sağlayan davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının özünde fedakârlık, sahiplenme ve karşılık beklemezsizin sergilenen davranışlar bulunmaktadır. Borman ve Motowidlo (1997), örgütsel vatandaşlık davranışlarının, işgörenlerin görev faaliyetlerini destekleyerek, örgütsel ve sosyal çevreyi şekillendirmeleri açısından örgütsel etkinliğe katkıda bulduklarını belirtmektedirler (Gürbüz, 2006, s.53).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel olarak, üç noktada örgütsel yaşamı etkilediği belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, işgörenlerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini arttırması; ikinci etkisi, işgörenlerin sorumluluk duygularının gelişmesi ve üçüncü etkisi ise çalışanların pozitif tutumlarını geliştirerek, bireylerin iş başarımlarını yükseltmesidir (Yeşiltaş, Keleş, 2009, s.21).

Organ'ın tanımlamasına göre; örgütsel vatandaşlık davranışları rol kapsamı dâhilinde ya da üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır. Birey, örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye kendisi karar verir. Schnake'de davranış niteliğinin yanı sıra davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Yücel, Kalaycı, 2009, s.113-132).

Organ'a göre; örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır.

2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihçesi

ÖVD ilk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard biçimsel rol davranışı dışında "ekstra rol davranışı" kavramını ilk kez kullanmıştır. Bernard tarafından 1976 yılında yayımlanan "The Functions of the Executive" adlı eserde "örgüt" toplu işbirliği çabaları olarak tanımlanmaktadır. Buradaki "toplular işbirliği" kavramı, ÖVD'de olduğu gibi, kişilerin birbirleri ile işbirliğine giderek dayanışma halinde örgütü hedeflerine ulaştırma gayretini

kapsamaktadır. Barnard'ın çalışmalarının bir kısmında “gönüllülük “ kavramı da yer almak ve biçimsel olmayan örgütlere dikkat çekmekte ve biçimsel olmayan örgütleri, biçimsel otoritenin teminatı ve emniyet sübabı olarak görmektedir. Çalışanlar arasında bir sinerji yaratacağını, ancak: “ilişkiye dayalı çekicilik “ olarak adlandırdığı ve kişiler arası işbirliğinin kaynağı kabul ettiği uyumun aşırı olması halinde ise, statükoya sebep olacağını ve değişimi engelleyeceğini vurgulamaktadır. Yöneticilerin görevlerinin, biçimsel olmayan organizasyonlarda uyumu ve ahengi sağlamak olduğunu ifade etmektedir (Çelik, 2006, s.88).

Barnard çalışmalarında, örgüt içi ilişkilerin analizini yapmıştır. Bu aşamalar;

- Bireylerin organizasyona katılma ve organizasyonda kalma konusunda ikna edilmesi ve zamana uyum konusundaki hassasiyetleri,
- Organizasyon içerisinde kendilerine verilen ve sözleşmelerinin gereği olan görevleri eksiksiz yapmaları,
- Rol dışı davranış göstermelidirler.

Bu davranış modellerinden ilk ikisine çalışanların ödüllendirilerek motive edilmesiyle ulaşılmaktadır. Ancak, rol dışı davranışın gösterilmesinde ödüllendirme işe yaramamaktadır. Sonuncu davranışın ortaya çıkabilmesi de ödüllendirmeden farklı yöntemlerin; örneğin, çalışanlara değer verildiğinin vurgulanması ile görülmektedir.

1960'lı yıllarda çalışanların örgüt içi davranışlarını inceleyen Gouldner'e göre; birincisi insanlar kendilerine yardım edenlere yardım etmekte, kendilerine iyi davrananlara iyi davranmaktadırlar. Yani, ihtiyacın şiddeti ve yapılan fedakârlığın derecesi, kişinin karşı tarafa olan minnet duygusunun seviyesini etkilemektedir. İkincisi ise, ÖVD'nin oluşumunda, çalışanların patronlarına ve yöneticilerine duydukları minnet duygusunun seviyesi etkili olmaktadır Graham'ın ÖVD'nin “babası” olarak nitelediği Amerikalı bilim adamı Dennis Organ ve arkadaşları, Katz ve Kahn tarafından ortaya atılan rol fazlası davranış kavramından da faydalanarak ÖVD'ni gündeme getirmişlerdir. 1983 yılından itibaren de ÖVD, literatürde sık sık kullanılmaya başlanmıştır (Çelik, 2007, s. 89).

2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Yapısı

ÖVD ile yakın ilişki içinde olan ve işgörenlerin vatandaşlık davranışlarının sebeplerinin açıklanmasına yardımcı olan Sosyal Değişim Teorisi, Lider-Üye Değişim Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Bekleyiş Teorisini kısaca inceleyeceğiz.

Sosyal Değişim Teorisi; işletmede en yetkili idareci konumundaki kişinin adil ve adaletli davranışları sonucu işgörenlerin vatandaşlık davranışı sergileyeceği temeline dayanır. Amirler mahiyetindeki işgörenlerin adaletli davrandıklarında bu teoriye göre işgörenler bir karşılık verecektir. İşgörenlerin tek cevabı ise örgütsel vatandaşlık davranışı olacaktır.

Sosyal değişim teorisini geliştiren Blau'ya göre sosyal değişim gelecekteki ilişkileri açıklar. Ekonomik değişimler gibi sosyal değişim de geleceğe yönelik bazı kazanımlar konusunda beklentiler çıkarır. Ekonomik değişimde olduğu gibi sosyal değişimde de yapılan katkıların gelecekte geri döneceği kazanç getireceği beklentisi vardır. Ancak sosyal değişimde bu kazancın niteliği kesinlikle belirtilmemiştir ya da belli değildir. Sosyal değişimde ekonomik değişimden ziyade kazançlar para ile ifade edilemez. Sosyal değişim teorisinin dayandığı temel varsayım kazançtan ziyade daha çok ödül verilerek karşılıklı güven ve sevgiyi sağlamaktır. Yani elde edilen özel kazançlar, karşılıklı desteğin ve arkadaşlığın sembolüdür (Altınbaş, 2008, s.24).

Eşitlik Teorisi; Bu teoriye göre İşgörenlerin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde davranış görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği, İşgörenlerin birbirlerini kıyaslamaları ve karşılaştırmaları sonucu kendilerine adil davranılıp davranılmadığını açıklayan bir teoridir.

Bir araştırmacının, General Electric'te yapmış olduğu bir dizi incelemelere dayanarak, çalışanların kendilerine ödenen ödül ile başkalarına ödenen ödülü karşılaştırma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Adams'a göre, her çalışan birey kendine ödenen ödüllerin ne denli eşit olduğunu belirtmek üzere, kendilerine bir karşılaştırma temeli seçer. Böylece iki oran arasında bir karşılaştırma yapar. Bunlardan birincisi, bireyin elde ettiği ödüller ile kendisinin örgüte yaptığı katkılar arasındaki orandır. İkincisi ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği diğer bir kişinin elde ettiği oran ile katkıları arasındaki orandır. Çalışanlar bu iki oran

arasında farklılık olduğunu gördüğü zaman ortada bir eşitsizlik durumu olduğunu algılayacaklardır. Teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır (Altınbaş, 2008, s.25).

Çalışanlar yaptıkları muhakemeler sonucunda her zaman kendilerine haksızlık yapıldığı sonucuna değil de, bazen de kendilerinin kayırdıkları sonucuna ulaşabilmekte ve kendilerinin hak ettiklerinden fazlasını aldıklarını düşünmektedirler. Bu durumda, iş arkadaşlarının baskılarının artacağı ve kendisine kötü davranılacağı düşüncesi, çalışanın performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Kısacası; çalışanlar, ödüllendirme konusunda eşitliğin ve dengenin sağlandığını düşündükleri anda rahata ermektedirler (Çelik, 2007,s. 98).

Lider-Üye Değişim Teorisi; Organizasyon üyelerinin rollerine bağlı oldukları amir ile olan etkileşimleri tarafından geliştiği bir süreç olarak tanımlanır. Bu sürecin sonucu olarak yönetici ile astları arasında gelişen ilişkilerin niteliği değişik düzeyde olabilir. Bu ilişkilerden bazıları, yüksek düzeyde müşterek güven ve saygı ile nitelenen yüksek nitelikte lider üye değişimi ortaya koyarken diğerleri düşük nitelikte lider-üye değişimi biçimindedir ve temelde işgörenle yapılan biçimsel anlaşmaya dayanmaktadır (Özutku, 2007, s. 79-98).

Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar ile yöneticiler arasında mübadeleye dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Lider-üye değişim teorisi ise, yönetici ve çalışan arasında gelişen ve sosyal değişime dayanan modellerden biridir. Bu modele göre, görevlerin yerine getirilmesi sürecinde yönetici ve çalışanlar arasında bir tür değişim gerçekleşmektedir (Çelik, 2007, S.94-95).

Lider üye değişim teorisi, işgörenlerin göstermiş oldukları ÖVD'nin sebeplerini, amirleri ile ilgili ilişkilerine dayandırmakta ve bu ilişkinin derecesine göre ÖVD'nin seviyesinin değiştiğini belirtmektedir. Böylece liderlerin her işgörene göre değişen ilişkileri, işgörenler ile aralarında gönül bağı oluşturmakta ve bu durumda işgörenlerin performanslarında artış sağlamaktadır.

Bekleyiş Teorisi; bu teorisine göre; iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu teoriye bağlı olarak örgütsel

davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirilmiştir. Bu varsayımlar şunlardır:

1-davranışın ortaya çıkmasına neden olan etmenler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisi ile birlikte belirlenir ve yönlendirilir.

2-Her birey farklı amaç, arzu ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu nedenle her bireyin arzuladığı ödüllerde farklı olabilir.

3-Bireyler kendilerini arzuladıkları ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yaparlar (Balıcı, 1989, s.20) .

Çalışanların davranışları, gösterecekleri çaba karşılığında elde edeceği ödüllere göre şekillenmektedir. Çalışanların ortaya koydukları gönüllü, proaktif ve emirlere dayanmayan faaliyetlerinin nedenlerini “Ümit (Bekleyiş) Kuramı” ile açıklamak mümkündür. Bu teori, organizasyonların amaçlarına ulaşmalarına ve daha verimli sonuçlar almalarına yönelik olarak çalışanların ortaya koydukları gönüllü davranışların nedenlerini, diğer bir deyişle çalışanları motive eden etmenleri açıklayan bir yaklaşımdır. Bu teoriye göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur (Çelik, 2007, s.98).

ÖVD, daha önce de açıklandığı gibi; ödül beklentilerine dayanmayan davranışları içermektedir. Bu husus, Organ tarafından 1997 yılında yapılan bir çalışmada; çalışanların sözleşmeleri gereği kesin ödül almadıkları, fakat yöneticilerin takdirine bağlı ödüllendirmenin çalışanları motive edebileceklerini ve çalışanların bu ödüllere ulaşabilmek maksadıyla sergiledikleri rol fazlası davranışların da ÖVD olarak kabul edilebileceğini açıklamıştır. Dolayısıyla “Ümit (Bekleyiş) Kuramı” ÖVD ile ilintilidir ve çalışanların davranışlarının nedenlerini açıklamada yardımcı olmaktadır (Çelik, 2007, s.99).

2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkili Olan Bazı Kavramlar

2.4.1 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeden önce bu kavramın örgütsel vatandaşlık davranışı yerine kullanıldığını söylemek gerekir.

Örgütsel bağlılık; Mowday ve arkadaşları tarafından; “çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde; Kiesler, Sakumurave Salancik’e göre ise örgütsel bağlılık, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir” şeklinde tanımlanmıştır (Boylu, Pelit, Güçer; 2007, s.56).

Graham yapmış olduğu çalışmalarda, örgütsel bağlılığı ÖVD boyutlarından birisi olarak ifade etmiştir. ÖVD’ları herhangi bir zorlama olmadan çalışanların kişisel tercihleri ile ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüte psikolojik bir bağlılığı ifade etmektedir. Örgüte bağlılık, vatandaşlık davranışının oluşmasına katkı sağlayabilmektedir. Fakat ÖVD’nın yegane sebebi değildir. School, örgütsel bağlılığı vatandaşlık davranışının bir sonucu olarak görmekte ve çalışanların beklentileri örgüt tarafından karşılanmasa bile bağlılık, kişilerin bazı faaliyetleri sürdürmesine sebep olmaktadır (Çelik, 2007, s.102).

Sonuç olarak şu söylenebilir ki ÖVD ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olsa da eş anlamlı kavramlar değildir. ÖVD örgütsel bağlılıktan daha geniş anlamlar ifade etmektedir.

2.4.2 Örgüte Adanma

Adama yönetim literatüründe, vatandaşlık davranışına yakın anlam içermektedir. Bir kavram ve anlayış biçimi olarak adanma, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım içimidir.

Adanma, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamındaki adanmışlık, eski söyleniş sekiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır (Karagöz, 2007,s.6).

Adanma, Buchan tarafından üç farklı şekilde tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre adanma; Örgütsel misyonla özdeşleşme hissi, Bireyin, örgütsel görevlere dahil olduğunu veya psikolojik olarak bu görevler içinde yer aldığını hissetmesi, Başka iş fırsatlarını düşünmeyecek kadar örgüte bağlılık ve sadakat hissi. Buchan'ın yapmış olduğu tanımda bireylerin ait oldukları örgüte bir gönül bağı duymaları ve özdeşleşmeleri “adanma” olarak nitelendirilmiştir (Çelik,2007,s.104).

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki adanma davranışı ÖVD'na yakın anlamlar ifade etmektedir. Ancak ÖVD ile aynı ifadeyi içermemektedir. Adanma davranışında işgörenlerin kuruma bir gönül bağı vardır. Fakat bu bağ, işgörenlerin gönüllü olarak rol fazlası davranış göstermeleri demek değildir.

2.4.3 Motivasyon

Motive kelimesi Türkçede güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirtilebilir. Motivasyon, davranışı hedefe yönlendiren ve faaliyete geçiren güçtür. Motivasyon; insanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı olarak da tarif edilebilir (Öztürk, Dündar, 2003, s.57).

Örgütlerde motivasyon uygulamalarının temel amacı, çalışanların amaçlarıyla örgüt amaçlarının uyumlaştırılması ve böylece çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürürken hem kendileri hem de örgüt için yarar sağlamalarıdır. Bu nedenle örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmakta ancak her örgütte her zaman aynı etkiyi gösteren bir motivasyon faktörü bulunmamakla birlikte, bir çalışan için özendirici olan bir araç diğer çalışanda aynı etkiyi veremeyebilmektedir. Bu özendirici faktörlerin etkisi bireyin ihtiyaçları kadar toplumsal düzeye, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel öğelere de bağlıdır. (Örücü, Kanbur, 2008, s.87).

Motivasyon ile ÖVD arasında yakın bir ilişki vardır. Motivasyon çalışanların kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yapmalarını sağlamaktadır. ÖVD üzerinde direkt olarak etkili değildir. Fakat, motivasyon yaratmak için yönetim ve örgüt yapısıyla ilgili alınan tedbirler, örgüt kültürünü ve ÖVD'ni etkilemektedir. Motivasyon olmadan ÖVD'nden bahsedilememekte, fakat motivasyon tek başına ÖVD için yeterli olmamaktadır (Çelik, 2007, s.107).

2.4.4 Prososyal Örgütsel Davranışlar

Prososyal örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının içerdiği “diğerlerine yardımcı olma” unsurunun geniş bir yelpazesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu anlamda prososyal davranış türlerinden biri olarak ifade edilebilir. Prososyal örgütsel davranış, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren yardım etmeye yönelik davranışları geniş bir yelpazede tanımlamaktadır. Fakat prososyal örgütsel davranış, organizasyondaki bir bireye yardım edilebilen fakat organizasyon için fonksiyonel olmayabilecek davranışları da kapsamaktadır. Örneğin, bir çalışan, iş arkadaşının performans problemlerini örtbas etmek için yardımcı olabilir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının kime yararlı olduğu önemlidir (Özdevecioğlu, 2009, s.49).

Sonuç olarak; ÖVD prososyal örgütsel davranışların bir parçasıdır ve çalışanların davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma ve iyilik yapma konusunda ulaşabilecekleri en son noktadır.

2.4.5 Rol fazlası Davranışlar

Bu kavram, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır (Sezgin, 2005, s.1.) .

Rol fazlası davranışlar, biçimsel rol davranışlarından farklı olarak ödüllendirmenin haricinde gerçekleşen ve yerine getirilmediği takdirde herhangi bir cezai yaptırımın gündeme gelmediği davranışlardır. Bu davranışlar aynı zamanda

örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak faaliyetleri, gönüllü davranışları ve çalışanların yardımseverliğini içermektedir. Çalışanların örgüt adına katıldıkları ve katılırken örgüt yararını gözettikleri bu gönüllü faaliyetler, örgütte vatandaşlık duygularından kaynaklanmaktadır³³⁹. Örgüt alışanlarının bu gönüllü davranışları, sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, işletmeleri tarafından iyi muamele edilen ve yönetim ile olan çalışma ilişkilerinin adil bir sosyal değişim temeline dayandığına inanan çalışanlar, bunun bir karşılığı olarak rol fazlası davranışlarda bulunmaktadırlar (elik,2007,s. 112)

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, rol fazlası davranışlar ile ÖVD aynı anlamı içermekte ve işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları ve vatandaşlık duyguları bu davranışı ortaya çıkarmaktadır.

2.4.6 Örgütsel Katılım

Örgütsel katılım, işgörenin örgütten memnun olması ve aktif olarak katılımı bulunmasıdır. Ayrıca örgüt üyeleriyle ilişkide bulunmayı içermektedir (Doğan, Kılıç,2007, s.44).

Örgütsel katılım, ideal doğruluk standartlarınca yönlendirilen örgütsel faaliyetlerle ilgilenir, bireylerin haberdar olmasıyla geçerlilik kazanır ve örgütsel yönetime tam ve sorumlu olarak karışmayla ifade edilir. Örgütsel katılımın tipik faaliyetleri ihtiyaç duyulmayan toplantılara katılma görüş ve fikirlerini diğerleriyle paylaşmayı içerir (Acar, 2006,s.4).

Toplumunu oluşturan bireylerin, toplumun kabul ettiği gelenek ve görenekler ile ahlak kurallarına, dini kurallara ve devlet tarafından koyulan yasalara uymaları, kendilerine yüklenen sorumlulukların farkında olmaları ve yerine getirmeleri iyi vatandaşlık özellikleri olarak kabul edilmektedir. Bu insanlar, toplumu ilgilendiren konular hakkında bilgili olmakta ve toplumun diğer üyeleri ile fikir ve bilgi alışverişinde bulunmaktadırlar. Aynı hususlar örgütler için de geçerli olmaktadır.

Örgütsel katılım davranışları, örgüt yönetimi tarafından koyulan kurallar ve iş süreçlerine saygı duymayı, örgüt içerisinde hüküm süren yazılı ve geleneksel kurallar

ile yasal otoriteye uymayı kapsamaktadır. Örgütsel katılım aynı zamanda, işgörenlerin örgütün yönetimiyle ilgili olmaları, yönetim süreçleri hakkında bilgilendirme istekleri ve örgüt içerisinde gerçekleşen olaylarla ilgilenerek duyarsız kalmamalarını da kapsamaktadır (Çelik, 2007, s.114).

Kısacası örgütsel katılım ÖVD ile ilintili bir kavramdır. ÖVD boyutu olan sivil erdem örgütsel katılım davranışını içine almaktadır.

2.5 Örgütsel Vatandaşlık Türleri

2.5.1 Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

ÖVD kavramı, McNeely ve Meglino tarafından, davranışların yöneldiği hedeflere göre iki kategoride incelenmiştir. Bunlardan biri olan örgüt hedefli davranışlar; Örgüt çalışanlarının, çalıştıkları örgütlere duygusal bağlılık hissetmeleri ve örgütün sonsuza kadar yaşaması için gerekli gördükleri her türlü fedakârlığı göstermeleridir. Diğeri ise çalışan hedefli davranışlardır ki bu da çalışanların birbirlerine, işle ilgili konularda hiçbir karşılık gözetmeksizin yardımcı olmaları, işe gelemeyen arkadaşının sorumluluklarını gönüllü olarak yüklenmeleri ve başkalarını etkileyen konularda faaliyete başlamadan önce birbirlerini haberdar etmeleri bu kapsamdadır. Organ'ın ÖVD boyutlarından özgecilik ve nezaket tabanlı bilgilendirme davranışları, çalışanların birbirlerine karşı gösterdikleri vatandaşlık davranışlarını içermektedir (Çelik, 2007, s.118).

Çalışan Hedefli Davranışlar: İşgörenlerin birbirlerine işle ilgili konuda hiçbir karşılık beklemeden yardımcı olmaları, işe gelemeyen arkadaşlarının yerine gönüllü olarak çalışmaları, başkalarını etkileyen konularda birbirlerini haberdar etmeleri bu kapsamda yer almaktadır.

2.5.2 Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Olumlu Aktif Davranışlar: Bu davranış türünde, çalışanlar hiçbir baskı altında kalmadan, örgütün faydasına olacağını değerlendirdikleri davranışları sergilemektedirler. Çalışanların örgütün faydasına olan faaliyetler konusunda gönüllü davranışlar göstermeleri ve rol fazlası işleri gönüllü olarak yapmaları olumlu aktif davranışlar kapsamındadır. Çalışanlar örgüt için toplantılara katılarak, daha verimli çalışarak, zamana uyarak ve çalışanlarla uyumlu bir ortam yaratmaya gayret göstermektedirler. Bu davranışlar, tüm çalışanlar ve örgüt yönetimi tarafından takdir edilen ve benimsenen davranışlardır (Kayan, 2008, s.24).

Olumlu Sakınma Davranışları: Örgütte ortaya çıkan problemleri büyütmemek veya görmezlikten gelerek uyumlu bir iş ortamı yaratmak, kendisine teslim edilen her türlü malzemeyi israf etmemek verimliliğe katkı sağlamak sakınma davranışlarıdır. Bu davranışların uygulanmaması, yani sakınılması, yöneticiler ve çalışanlar tarafından istenen bir durumdur³⁵⁶. Kısacası; olumlu sakınma davranışları, çalışanların örgütlerin aleyhine olan davranışlardan çekilmeleri ve bu davranışları yapmaktan sakınmalarıdır (Çelik, 2007, s.119).

2.5.3 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranış Türleri

Yukarıda saydığımız örgütsel vatandaşlık davranışlar türleri dışında İşgörenlerin sergiledikleri farklı vatandaşlık türleri de bulunmaktadır.

Sahte Vatandaşlık Davranışları: İşgörenlerin farklı niyetlerle yöneticilerine yakın davranmaları, yalnız yöneticinin göreceği saatte ilave işler yapmaları, yöneticilerin şahsi işleri ile ilgilenmeleri, örgütlerde çok görülen durumlardır. Yağcılık olarak nitelendirilen bu davranışların ayırt edilmesi için yöneticilerin İşgörenlerin iyi tanımalarını ve yöneticilik becerilerini geliştirmelerini gerektirir.

Deneyimsiz ve işgörenlerden uzak duran yöneticiler, bu kişilerin davranışlarını ÖVD olarak algılayabilmekte ve karar verme aşamasında değerlendirmeye alabilmektedir. Deneyimli yöneticiler ise bu davranışları ayırt etmekte güçlük çekmemektedirler. Bu tür davranışlar yöneticiler için ayırt

edilebildiği müddetçe Sebebi ne olursa olsun örgüt için ilave katkıları içinde barındırdığından dolayı örgüt için yararlı davranışlardır.

Karşı Vatandaşlık Davranışları: Örgütlerde çalışanlar, bazen örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranışlarda da gönüllü davranabilmektedir. Bu davranışlar örgütün etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda bu tür davranışlar şu şekilde sıralanmıştır; Meydan okuma, otoriteye karşı gelme, intikam, işten kaçma gibi (Kayan, 2008, s.23-24).

Olumsuz Yardımlaşma Davranışları: Örgütün yararına yapılan yardımlaşma davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir. Ancak bazen işgörenler örgütle çatışma halinde oldukları konuda örgüte karşı işbirliği içinde hareket edebilmektedirler. Bu işbirliği örgütün yararına değil zararına yapılmış olmaktadır. Kuralları bilerek uygulamamak, bilerek iş yaparken birisinin işine karışma, amirlere karşılık vermek gibi otoriteye karşı gelme ve direnme; rakiplere örgüt bilgilerini satma, basına bilgi sızdırma, örgütten malzeme çalma gibi öç veya intikam alma; mümkün olduğu kadar az iş yapmak, hiç bir şey yapmadan meşgul görünmek, işe geç gelmek gibi işten uzak durma davranışları biçiminde olumsuz ve yıkıcı davranışları içermektedir (Çetin, Fıkrıkoca; 2007, s.42).

2.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

1980'li yıllarda başlayan ÖVD konulu çalışmalar, ÖVD'nin teorisini de konu almıştır. Smith ve arkadaşlarının çalışanların performanslarını geliştirmek için alınması gerekli tedbirleri ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları çalışmaların sonucunda, ÖVD'nin iki boyutu ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar; özgecilik ve vicdanlılık boyutlarıdır. Bu iki boyutun dışında Organ tarafından, yardımlaşma, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ortaya koyulmuştur (Çelik, 2007, s.126)).

2.6.1 Dennis Organ Tarafından Ortaya Koyulan ÖVD Boyutları

Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach ise, yaptıkları çalışma ile otuz farklı potansiyel örgütsel vatandaşlık davranışını yedi ana başlık altında toplayarak

yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve özgeçişim olarak belirlemişlerdir (Arslantaş, Pekdemir, 2007, s.261).

Organ ise kendi çalışmalarında ÖVD'nı beş boyutta ele almıştır. Bunlar; Özgeçilik(Altruism), Vicdanlılık (Conscientiousness), Nezaket tabanlı bilgilendirme (Coutesy), Sivil erdem (Civic Virtue) ve Centilmenliktir (Sportmanship). Şimdi bu boyutlara tek tek değinelim.

2.6.1.1 Özgeçilik (Diğerlerini Düşünme)

Alman düşünürü Arthur Schopenhauer'e göre; insanlarda erdem olarak kabul edilen önemli bir değer, "acıma" duygusudur. "Acımak" haricindeki bütün değerler, insanların kendi hayatlarını devam ettirebilmek için gösterdikleri davranışlardır. Sadece acıma duygusu, insanları başkalarının acılarına ve sıkıntılarına ortak olmaya zorlamaktadır. İşte özgeçilik, bu acıma duygusunun sonucunda ortaya çıkan bir davranıştır (Çelik, 2007, s.127).

Diğer bir ifadeye Özgeçilik; çalışanların sorunlar karşısında doğrudan ve gönüllü olarak diğer bir çalışma arkadaşına yardım etmesini (yeni işgörenin oryantasyonuna, ağır iş yükü olan iş arkadaşına, ekipmanı kullanmasına, sunumların hazırlanmasına, bir bilgisayar programını anlamasına yardımcı olmak gibi) ifade etmektedir (Bolat, Bolat, 2008, s.79).

2.6.1.2 Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)

Vicdanlılık davranışının ÖVD olarak kabul edilmesinin temel nedeni, çalışanların her zaman koyulan kurallara uyma konusunda istekli davranmamalarıdır. Çalışanların örgütün kural ve düzenlemelerini ve süreçlerini içselleştirmesi nedeniyle, hiçbir denetim olmadan örgüt tarafından koyulan kurallara uymaları vatandaşlık davranışı sayılmaktadır. Dolayısıyla; vicdanlılık çalışanların kurallara itaatini vurgulamaktadır. Çalışanlar, amirlerinin kontrolünde çalışırken verilen emirlere ve koyulan kurallara itaat etmek zorundadır. Zaten itaat etmezse iş akti fesh

edilecektir. Fakat hiç kimsenin olmadığı ve denetimin olmadığından emin olunan ortamlarda dahi, çalışanların kurallara uyma gayreti, bir vatandaşlık davranışıdır. Ve vicdanlılık boyutu içerisinde yer almaktadır. Bu davranışlar tamamen gerekli olandan fazlasını yapmayı içeren ve minimum rol gereklerinin ötesindeki davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Çelik, 2007, s. 131-132).

Örnek olarak işgörenlerin örgüt eşyalarını özenle kullanmaları, kullandıkları malzemenin bakımını yapmaları, büro malzemeleri gibi çok kullanılan malzemeleri israf etmemeleri işletmeyi ekonomik olarak rahatlatan vicdanlılık davranışlarıdır.

2.6.1.3 Nezaket

İlk kez Organ'ın dile getirdiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ'ın (1990) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürütmesini kolaylaştırır (İşbaşı, 2000, s. 29).

Çalışanların, diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözüm için önerilerde bulunma, yardımcı olma ya da sorunun ortaya çıkmasına engel olma, türündeki önleyici nitelikteki davranışlarını (yerine getirilecek bir faaliyet ile ilgili olarak, bundan etkilenme olasılığı olan kişilerle bağlantıya geçme, çalışma programı konusunda bilgiye ihtiyacı olan kişileri bilgilendirme gibi) içerir. Bir başka açıdan nezaket, iş bölümünün bir gereği olarak birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade eder Örgüt içindeki çalışmalarında birbirleriyle sürekli etkileşim içinde olmaları gereken işgörenlerin birbirlerinin kararlarından ve yaptıkları işlerden etkilenerek sergiledikleri; bilgi aktarma, hatırlatma, danışma ve önceden haberdar etme gibi olumlu davranışlar nezaket davranışına girmektedir (Bolat, Bolat, Seymen, 2009, s.218).

2.6.1.4 Sivil Erdem

Sivil erdem boyutu örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılma olarak tanımlanmıştır. Bu boyutun temelini ise politik sosyoloji disiplindeki çalışmalar oluşturmuştur. Organizasyonun gelişimine destek verme davranışı olarak da sayılabilecek bu davranışlarda bireysel inisiyatif söz konusudur ve bireylerin örgütle ilgili konularda tartışması ve sorulara çözüm önerileri getirmesi ve alınan kararlara katılımı içermektedir. Bu boyut altında gösterilen davranışlar örgüt içinde yapılan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün amaçlarına uygun olarak alınan kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere ayak uydurma, örgüt içindeki değişimlerde diğer işgörenler tarafından benimsemesinde aktif rol oynamak, örgüt içindeki ilan ve duyuru panosunda azami derecede faydalanma örgütle ilgili olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden istenmediği halde işgörenlerin kendisini geliştirici kurslara katılmaları şeklinde sıralanabilir (Gürbüz, 2006,s.56-57).

Örgüt içinde erdemli davranışların sergilenmesi, iş görenlerin zaman, emek ve enerjilerinden fedakârlık ve sorumluluk gerektiren davranışlar kümesidir. Hiçbir sorumluluk almadan sadece yöneticinin gözüne girmek için yapılan davranışlar, sivil erdem davranışı olmadığı gibi vatandaşlık davranışı da değildir.

2.6.1.5 Centilmenlik (Sportmenlik)

Örgüt üyelerinin örgüt içinde gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sorunları gereksiz yere büyütmeden, zamanın çoğunu işiyle ilgili sorunlardan bahsederek geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınan çalışan davranışları örnek gösterilebilir. Bu davranış biçimi örgütteki olumlu çabalar üzerine harcanan zamanı arttırır. Olumsuzluklara karşı olumlu yaklaşımları tercih eder

Organ'ın Bateman ile birlikte 1983 yıllarında yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarını değerlendirerek ortaya koyduğu centilmenlik boyutu; işe ilişkin kaçınılmaz sorunları ya da zorlukları şikâyet etmeden kabul etme istekliliği olarak da tanımlanmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde küçük sorunları büyütmeden, zamanın önemli bir kısmını problemlerden yakınlıkla geçirmek yerine işle ilgili

faaliyetlere harcayarak geçirmeleri, çalışma arkadaşlarına saygısızca davranıp onların kalplerini kırarak huzursuzluk yaratmak yerine basit hataları görmezden gelerek hoşgörölü olmaları, bardağın dolu tarafını görerek iş konusunda kendisine ve arkadaşlarına motivasyon sağlamaları centilmenlik boyutuna verilebilecek örneklerdendir (Çelik, 2007, s.133).

Sonuç olarak; centilmenlik davranışları, işgören performansı üzerinde ve işletmenin iç huzurunun sağlanmasında etkin olan hoşgörü temelli davranışlardır. Centilmen işgörenler huzurlu ve barışçıl bir ortam yaratmayı hedeflerler ve bu insanların sayısının fazlalığı da hoşgörünün bir kültür haline gelmesini ve örgütsel barış anlayışının yaygınlaşmasını sağlamaktadır.

2.6.2 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Boyutları

Literatürde Organ'ın belirttiği ÖVD boyutlarının dışında birçok vatandaşlık boyutu yer almaktadır. Bu bölümde en etkin vatandaşlık boyutları incelenmiştir.

2.6.2.1 Yardımsever Davranışlar

Podsakoff ve Mackenzie tarafından üç ekstra rol davranışından biri olarak tanımlanan ve ÖVD alanında çalışan hemen hemen herkes tarafından ÖVD'nin önemli bir boyutu olarak kabul gören yardımcı olma davranışı, yapılan yardımların hedefine göre iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki; çalışanların birbirlerine yardımcı olmaları, yani özgecilik davranışıdır. Yeni katılanları sosyalleşmelerine katkı, işi yoğun olanlara destek ve herhangi bir sebeple işe gelemeyenlerin veya işini yapamayacak durumda olanların işlerini yürütme konusundaki gönüllü davranışlar bu kapsamdadır. Bu tip davranışlar, hem örgüt verimliliğine katkı sağlamakta, hem de çalışanlar arasında bir bağlılık ve uyum yaratmaktadır (Çelik, 2008, s.136).

Yardımcı olma davranışının diğer boyutu ise; Organ'ın "vicdanlılık" boyutunda olduğu gibi örgüte destek verme şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşe zamanında gelme, iş zamanını başka şeyler için harcamama, gelecekte ortaya çıkacak

olumsuzluklar konusunda örgüt yönetimini uyarma ve örgüt için her türlü faaliyete gönüllü katılma örgüte olan destek faaliyetleri içerisinde. Bu davranış şekli ise; örgütün faaliyetlerine devam etmesinde ve yöneticilerin doğru kararlar almalarında etkili olmaktadır (Köse, kartal, kayalı; 2003, s. 4)

2.6.2.2 Örgütsel Sadakat

Ana düşüncesi çalışanın örgüte duyduğu duygusal yakınlık ve kendini örgütle özdeşleştirmesi olan örgütsel sadakat kavramının, örgütsel psikoloji alanında birçok araştırmacı tarafından tanımı yapılmıştır. Sanjeev'e göre örgütsel sadakat; bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inancı ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak düşünülmektedir. Borman ve Motowildo ise; örgütsel sadakat kavramını, örgüte körü körüne bağlılık, örgüte karşı iyi niyet ve koruma, örgütsel amaçları açıkça destekleme, katkıda bulunma ve savunma şeklinde tanımlamışlardır (Çelik, 2007, s. 137).

Örgütsel sadakat, özellikle örgütü dışarıdakilere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca müsait olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir. Dışarıdakilere karşı gösterilen bu tip davranışların çalışanlar tarafından benimsenerek yerleşmesi örgüt içinde de birliği ve takım ruhunu artırıcı faydalar sağlayacaktır. Önceki çalışmalar, ÖVD'nin bu boyutunun içeriği sayesinde diğer boyutlardan kolaylıkla ayrılabilmesini ortaya koymuştur (Acar, 2006, s.8).

2.6.2.3 Örgütsel Uyum

Örgütsel uyum davranışının ÖVD ile ilişkisi eskilere dayanmaktadır. Bu boyut, Smith ve arkadaşları tarafından uyum olarak genelleştirilmiştir. Graham'ın örgütsel itaat boyutu, William ve Anderson'un ÖVD-O boyutu, Borman ve Motowidlo'nun örgütün kurallarına ve izleklere uyma boyutu, Van Scotter ve Motowidlo'nun işe adanma boyutunun bazı yönlerini kapsamaktadır. Bu boyut, hiç kimse izlemese ve gözetlemese bile, sonuçları dürüst bir bağlılık olan örgütün

kurallarına, izleklerine ve düzenlemelerine uyumu içeren ve kişilerin örgütün kurallarını içselleştirmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2007, s. 138).

Örgütsel uyum davranışının ÖVD boyu içinde yer almasının nedeni, idarenin her çalışandan beklediği işletme kurallarına uyum ve isteklerinin yerine getirilmesi gibi davranışlara bazı işgörenlerin samimiyetle uymamalarıdır. Hiçbir kimsenin takibi olmadan kural ve isteklere uyan bir işgören “iyi vatandaş” olarak kabul edilmektedir.

2.6.2.4 Bireysel İnisiyatif

Bu kavram, yaratıcı gönüllü davranışları, organizasyonun performansını veya görevini geliştirmeye yönelik yeni bakış açısı getirmeyi, işi başarmaya yönelik çabalı ve hevesli olarak ısrarcı olmayı, aşırı sorumluluk almaya gönüllülük ve organizasyonda diğer çalışanları da aynı şekilde davranmasını cesaretlendirme gibi davranışları içerir (Topaloğlu, 2005, s. 49).

ÖVD'nin bu boyutu görevini en iyi şekilde yerine getirmeye çabalamayı; yeni yöntem ve teknikler geliştirmeye çalışmayı; olaylara ve sorunlara yeni bakış açıları ile bakmayı; girişimci ve atak olmayı; risk almayı, sorumluluk üstlenmeyi ve yenilikçi olmayı; iş arkadaşlarını bu yönde teşvik etmeyi gerektirir (Bozlağan, 2005,s.266).

Görevle ilişkili davranışları kapsadığı için personel, kendisinden beklenenin performansın ötesine geçerek gönüllü olarak, ekstra işler yapar ve sorumluluk alır. Örgütün performansını geliştirmek için yaratıcı ve yenilikçi faaliyetlerde bulunur. Diğerlerini de bu şekilde davranmak için tevsik eder.

2.6.2.5 Bireysel Gelişim

ÖVD'nin bu boyutu George ve Brief tarafından kişinin gelişimini tanımlayan anahtar boyut olarak ifade edilmiştir. Bireyin kendi bilgisini, kabiliyet ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları

tanımlamaktadır. Bu boyuta giren davranışları gösteren bireyler kendi alanlarına giren konuları araştırma, bunların eğitimlerini alma, son gelişmeleri öğrenme ve yeni beceriler edinme gayreti ve faaliyeti içerisinde dirler (Acar, 2006, s. 9).

Bireysel gelişim, kendini mesleki ve kişisel açıdan geliştirici eğitim etkinliklerine katılmak; bu konuda arayış içinde olmak; mesleki gelişme ve yenilikleri yakından takip etmek; bu konuda iş arkadaşlarını teşvik etmek; bilgi ve becerilerini onlarla paylaşmaktır.

Kendini geliştirme boyutu, işgörenlerin gönüllü olarak yeteneklerini, bilgi ve becerilerini geliştirme çabalarını içermektedir. George ve Brief'e göre bu boyut; açılan mesleki gelişim kurslarından yararlanmayı, işgörenlerin kendi alanlarında ki en son gelişmeleri izlemeyi ve örgüte katkıyı artıracak yeni beceriler öğrenmeyi de içine almaktadır.

2.6.2.6 İşgörenlerin Sesini Duyurması Davranışı

Çalışanların örgüt içerisinde, doğruluk süreçlerine bakış açısı kararlara katılımın en önemli koşullarından biridir. Bu bağlamda, bu davranış biçimi çalışanların işletmenin faaliyetlerine yönelik olarak getirdiği olumlu önerileri kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların örgütün günlük faaliyetlerinde gördükleri aksaklıkları ya da eksikleri görmezlikten gelmek yerine söz konusu faaliyetin daha iyi bir şekilde nasıl gerçekleştirilebileceği konusunda yönetime itiraz etme ya da öneride bulunma şeklinde tepkilerini bildirdikleri davranış şekilleri “sesini duyurma davranışları” olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2008,s.141).

İşgörenlerin sesini duyurması davranışlarının vatandaşlık davranışının boyutları içinde yer almasının nedeni; işgörenlerin örgüt içinde tanık oldukları aksaklıkları bildirmemeleri hususunda gönüllü olmamaları ve aldırış etmemeleridir. Hâlbuki görülen aksaklıklar sözlü ya da yazılı olarak idareye bildirilebilmektedir. Bu davranışı yardımcı olma davranışından ayıran işletmenin geleceğe dönük olarak neler yapabileceği konusunda öneriler getiren bir davranış olmasıdır.

2.6.2.7 İhbar Davranışı (Whistle Blowing)

İhbar davranışı, örgütte yer alan bilgi veya veriye erişim hakkı bulunan bir kişi tarafından gerçekleştirilen ve bu kişinin haksızlığı düzeltme potansiyeli olan örgüt dışındaki bir kişi veya kuruma, herhangi bir zorunluluk olmaksızın, bilerek örgütün kontrolü altında olan veya örgütü içeren, gerçek/şüpheli/öngörülen bir haksızlık veya azımsanamayacak bir hukuka aykırılık ile ilgili kayıtlara geçirilecek bir ifşa etme (açığa çıkarma) davranışında bulunmasıdır. Diğer bir deyişle whistle Blowing, bir örgüt içerisindeki yanlış davranışların örgüt içindeki veya dışındaki kişilere rapor edilmesidir (Özler, Şahin, Atalay; 2010, s.171).

Bu tür davranışların temelinde bir şeye karşı koyma ya da bazı şeyleri negatif olarak bildirme yatmaktadır.

Yukarıda saydıklarımız örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının bir kısmıdır. Bir de literatürler de Katz tarafından belirlenen ÖVD boyutu yer almaktadır. Bunlar;

- Diğer çalışanlar ile işbirliği yapma,
- Örgütü koruma,
- Yapıcı fikirler öne sürmede gönüllülük,
- Kişisel eğitim,
- Şirkete karşı hoşça giden davranışlar geliştirme şeklinde sıralanabilir.

Sonuç olarak ÖVD'nin birçok boyutunu sıralayabiliriz. Ancak bütün vatandaşlık boyutlarının özünde örgütsel fayda ve gönüllük bulunmaktadır.

2.7 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri

2.7.1 ÖVD İş Tanımlarının Bir Parçası Değildir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımı içerisinde doğrudan veya dolaylı olarak yer almaz.

Örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel rol davranışı değildir. Biçimsel rol davranışları yönetim tarafından, işletme çalışan politikalarında ve kurallarında belirtilen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise işgörene sunulan resmi iş tanımında yer almaz. Meselâ, fazla mesaiye gönüllü olarak ve herhangi bir ücret talep etmeden kalmak, olumsuz durumlardan şikâyet etmemek gibi şartlar resmi bir işveren-işgören sözleşmesinde bulunmaz. Örgütsel vatandaşlık davranışının, sadece resmi ve yazılı iş sözleşmelerinin değil, aynı zamanda yazılı olmayan psikolojik sözleşmelerin de dışındaki davranışlar olduğu görüşü benimsenmektedir (İrmiş, Gök; 2008, s.212).

2.7.2 ÖVD Ödül Beklentisi ve Ceza Korkusuyla Yapılan Davranışlar

Değildir.

ÖVD'nin gösterilmesi kişinin takdirindedir ve gösterildiğinde ödüllendirilmez ve gösterilmediğinde ise cezalandırılmaz.

Örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel rol davranışları olmadıklarından biçimsel ödül sisteminde de tanımlanmamışlardır. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı, ödül sisteminde tanımlanmamış olsa da kişiler bu davranışları terfi alacaklarına inandıkları derecede göstermektedir. Yapılan çalışmalarda geçici işçilerin örgüt içinde daimi statüde işler istedikleri zaman daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir (İrmiş, Gök; 2008, s.214).

Bu durum, çalışanların göstermiş oldukları rol fazlası davranışların, yöneticiler tarafından dikkate alınmayacağı anlamına gelmemektedir. Yöneticiler terfide, maaş artışı kararı verirken veya olağanüstü durumlarda birilerini işten

çıkarken çalışanların tüm davranışlarını değerlendirmektedir. Bu çok doğal bir durumdur. Bir davranış ÖVD'den ayıran çok ince bir nüans vardır. ÖVD'de önemli olan, ödül gibi geri dönüşümlerin sözleşmelerle garantilenmemesidir (Çelik, 2008,155).

2.7.3 Yapılan Eğitimlerle Geliştirilemez.

ÖVD, işgörenlerle örgüt arasındaki gönül bağı ve işgörenlerinin kişiliklerinin sonucu olarak ortaya çıkan davranışlardır. Bu davranışlar örgüt içi eğitimle kazandırılmazlar. Örgüt içi eğitimler işgörenin becerilerini geliştirmeye yöneliktir. Yapılan eğitimlerde işgörelere rol fazlası davranışlar konusundaki telkinlerle işgörenlerin iş tanımlarının sınırlarını genişletmekte ve idarenin bu konudaki düşüncelerini açık etmektedir. Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışlarının; hiçbir telkin ve baskı altında kalmadan yapılan davranışlar kapsamında çıkarmaktadır.

2.7.4 İsteğe Bağlı Davranışlardır.

Bu davranışların yapılıp yapılmaması konusundaki inisiyatif tamamen işgörene aittir. İşgörenlerin yöneticilerden emir almadan tamamen kendi istekleri doğrultusunda, gönüllü olarak yaptıkları, herhangi bir maksat, ödül, cezadan kaçınma gibi çıkar gözetmeden ve bir baskıya maruz kalmadan gerçekleştirdikleri işler ÖVD'nin sonucu olarak ortaya çıkar. İşgörenlerin tamamen içlerinden gelerek ve hiçbir karşılık beklemeden yaptıkları bu davranışlar ÖVD içinde değerlendirilir.

Kısacası yönetimin emrini yerine getirmek ve verilen görevleri yapmak, ancak çalışanların iş sözleşmelerinin devamını sağlar. Görevi olmadığı halde veya kendi sorumluluğu olmadığı halde yapılan olumlu davranışlarda ÖVD olarak kabul edilmektedir. Hangi sebeple olursa olsun baskıyla yaptırılan bir davranış ÖVD kapsamında yer almaz.

2.7.5 ÖVD'nin Sınırları Sübjektiftir.

ÖVD sınırları kişilerin vicdanlarından gelmektedir. Bazı çalışanlar için bu sınırın belirlenmesinde kişilikleri ve psikolojileri etkili olmaktadır. Bu insanlar tarafından, örgütlerinin karlılığını artırmak ve sonsuza kadar yaşatmak için yapılabilecek her davranış, rol davranışı olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, bu insanların davranışları ÖVD olmasına rağmen, kendileri bunu böyle değerlendirmemektedir. Bir şirketin pazarlama elemanının satış sözleşmeleri için çıktığı gezide daha ucuz bir otelde kalmayı tercih etmesi, taksi ile gitmek yerine toplu taşıma vasıtalarını kullanması, şirketin maliyetlerini düşüren bir davranıştır. Eleman bu davranışı, sadece şirketin daha az bir maliyete katlanması için yapmakta, şirket yöneticileri onun yaptığı gezinin maliyetini dikkate bile almamakta, sadece satabildiği ürün ile ilgilenmektedir. Bu davranış bir ÖVD'dir. Fakat eleman için tamamen yapılması gereken bir davranıştır ve işletmenin yaşamını devam ettirebilmesi için tüm çalışanların göstermesi gereken bir davranıştır (Çelik, 2008, s.123).

2.7.6 Örgütün İşleyişi Açısından Önemlidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı artırabilir (Dede, 2009, s.33).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütte;

- İşin inceliklerini öğrenme konusunda çalışanların diğer çalışanlara yardımcı olmaları sonucu daha üretken çalışanları ortaya çıkarmakta bu da örgüt verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışları; iş arkadaşları için problem oluşturmak istemeyen, nazik işgörenlerin ortaya çıkarır ki buda idareciyi kriz yönetmek zorunda bırakmaz. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt işleyişinde yönetimsel verimliliği artırabilir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı sonucu gelişen dayanışma ruhunun yapay olmaması, takım ruhunu, moral ve kaynaşmayı beraberinde getirir ki buda grup üyelerinin grup koruma işlevlerine zaman ve emek harcama ihtiyacı bırakmaz. Aynı zamanda iş arkadaşlarına karşı nazik tavırlar sergileyen işgörenler grup içi çatışmayı azaltarak, yönetimin çatışmaya ayıracağı bütçeyi azaltmasında yardımcı olur.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz maddelerin dışında örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün çevresel değişikliklere adapte olama yeteneğini, örgütün performansının sağlamlığını, iş yerini daha cazip hale getirerek örgütün içinde en iyi olan insanları elinde tutma ve etkileme yeteneğini geliştirebilir.

2.8 Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

2.8.1 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık genel bir ifadeyle üç ana başlık altında toplanır; birincisi örgüt değer yargılarını ve amaçlarını kabul etme, ikincisi Örgüt yararı için devamlı gelişme ve çaba sarf etmeye gönüllü olma, üçüncüsü de Örgüt kültürünün bir parçası olma ve bu şekilde devam etmeye gönüllü olma olarak sıralayabiliriz (Yüceler, 2009, s.448).

Örgütsel bağlılığı daha iyi kavramak için yapılan sınıflamalara bir göz atmakta fayda bulunmaktadır.

Normatif Bağlılık: Çalışanların çalıştıkları kuruma karşı duydukları sorumluluğa olan inaçlarıdır. İşgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını bir sorumluluk anlayışı içinde düşünmenin doğru olduğuna inanmaları normatif bağlılığı oluşturur ve bu yönüyle de diğer iki tür bağlılıktan ayrılır. Örgütlerine bu tür bir bağlılık hisseden işgörenler de örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilir.

Devamlılık Bağlılığı: Duyguların arka planda kaldığı ve örgütten ayrılma durumunda kişiye getireceği maliyetin ön plana çıktığı bir düşünce sonunda işgörenin örgüte bağlılığını sürdürmesidir. Bağlılığın kökeninde yatan tamamen

maddi nedenler olması hasebiyle devamlılık bağıllığı örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilemez.

Duygusal Bağıllık: İşgörenlerin çalıştıkları kuruma gönülden, duygusal olarak bağlanmaları sonucu kurumun örgütsel amaç ve değerlerini kabullenmeleri aynı zamanda kurumun yararına olağanüstü emek, enerji harcamalarıyla açıklanan örgütsel vatandaşlık davranışını içerir.

Görüldüğü gibi örgütsel bağıllığın bir kısmı örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Kısacası ÖVD örgütsel bağıllığı içine almaktadır.

2.8.2 İşe karşı Tutumlar, İş Tatmini

İş tatmini en basit şekliyle işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu tutumu iş tatmini, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Kalaycı, 2007, s.24).

Davis'e göre, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşmesidir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir. İş tatminin düştüğü bir işletmede yapılan araştırmada dört yıl içinde personele ait sorunlu davranışların arttığı gözlenmiş ve devamsızlık yüzde 5, iş gücü devri yüzde 70 artmış; yakınmalar yüzde 38, disiplin cezaları yüzde 44 yükselmiştir ve problemlerin kaynağı olarak iş tatmini görülmüştür (Kayan, 2008, s.36-37).

2.8.3 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet konusu yazında dağıtılan adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı başlık altında incelenmiştir. Adams'ın hakkaniyet kuramına dayanan dağıtılan adalet, kaynakların ve ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasını ifade eder. Thibautve Walker'ın yazına kattıkları işlemsel adalet kavramı, karar alma sürecinde ve sürecin uygulanma şeklinde çalışanlara söz hakkı verilmesini ifade eder. Niehoff ve Moorman'a göre, etkileşim adaleti ise

yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulamaları sırasında sergiledikleri adil davranışları kapsamaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algıları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini etkilemektedir. Lind ve Earley işlemsel adaletin çalışanların tutumları ve davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Geliştirdikleri etkileşim modeline göre adil süreçlere ve davranışlara verilen değer sonuçların dağıtılmasının adil olmasıyla ilgilidir. Bu yüzden işlemsel adaletin rolü dağıtılan adaleti mümkün kılmaktadır. İşlemsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, dağıtılan adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi yoluyla yorumlanabilir. Bu çalışmadan farklı olarak işlemsel adaletin etkilerini dağıtılan adaletten bağımsız olarak ifade eden çalışmalar da mevcuttur. Malatesta ve Byrne, çalışanların yöneticilerine yönelik etkileşimsel adalet algılamalarının bağlılıkları ve vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Dede, 2009, s.26).

2.8.4 Bireyin Ruhsal Durumu (Moral)

Sosyal psikoloji kapsamında yapılan araştırmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip kişilerin ÖVD göstermede daha etkin oldukları ve işgörenlerin olumlu ruh haline sahip olmaları diğergam davranışlar sergilemede artış gösterdiklerini saptamıştır.

Organ'a göre, moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konuda yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. İyi bir ruh haline sahip kişi yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da Örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedir. Olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. Diğer bir araştırmacıya göre olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000, s.35)

2.8.5 Kişilik Özellikleri

İyimser kişilerin iç motivasyonlarının yüksek olmasından dolayı işlerin yolunda gideceğine olan inançları da diğer kişilere göre daha yüksek düzeydedir. Bu yüzden İşler yolunda gitmediğinde bir şeyler yaparsam sonuç değişir anlayışıyla hareket ettikleri için atıl ve boş vermişlik içinde değillerdir.

Bu konuda yapılan araştırmalar ışığında, dışa dönük özelliğe sahip bireylerin, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkın oldukları belirtilmektedir. İçe dönük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışını gösterememektedirler (Atalay, 2005, s.28).

2.8.6 Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik

Dönüşümcü liderlik için çalışanların beklentilerin üstünde performans göstermeleri ve kendi potansiyellerini aşmaları önemlidir. Çünkü çalışanlar bu doğrultuda motive edilir. Güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini daha kabiliyetli görürler. Örgütü ve kendi işlerini anlamlı bir şekilde etkileyeceklerine inanırlar. Bu yüzden ekstra rol çabaları göstermeleri, bağımsız olarak hareket etmeleri ve örgüte yüksek bağlılık duymaları beklenir. Dönüşümcü lider, izleyicilerinin kendisine güvenmelerini sağlar, iş tatminlerini artırır ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pekiştirir (Arslantaş, 2007, s.86).

2.8.7 Kıdem, Hiyerarşik Düzey ve Yaş

Kıdemi yüksek olan çalışanlar kuruma karşı kuvvetli bağlar ve aidiyet duygusu geliştirmekte, işlerini yerine getirmede yüksek bir özveride bulunmaktadır. Bu da vatandaşlık davranışı gösterme ihtimallerini artırmaktadır. Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları,

çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler. Literatürde kıdem ve hiyerarşik düzey ile ÖVD arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar pozitif bir ilişkinin olduğunu destekler niteliktedir (Dede, 2009, s.28).

Yaşın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi tam olarak belirlenemese de yapılan araştırmalar sonucu, çalışma süresi, yaş ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani işgörenin yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte olan bağlılığı da artmakta ve bununla ilintili olarak örgüt yararına sergilenen davranışta artmaktadır. Kıdemin artmasıyla birlikte tecrübede artmakta ve daha cazip mevkiler elde edilmekte kişi kendini daha fazla örgüte ait hissedip örgüte daha fazla uyum sağlamaktadır. Örgüte daha fazla uyum sağlayan işgören örgüt için daha fazla çalışma ve performans sergileme eğilimine girecektir.

2.8.8 Karara Katılım

Çağımızda bilgiye ulaşmanın kolaylığı örgütsel ortamlarda farklı birikim ve yeteneklere sahip, olgun düzeyi yüksek kişilerden oluşan işgörenlerin varlığını mümkün kılmıştır. Olgunluk düzeyleri yüksek bireylerin, örgütsel yaşam içerisindeki çalışma ortamı ve örgütsel süreçler üzerinde daha fazla etkili olmak isteyeceği kabul gören bir anlayıştır. Talep temelde yönetime katılma istek ve beklentisi olarak kendisini göstermektedir. Yönetime katılmanın kritik süreci ise örgütsel işleyişle alınan kararlarda söz sahibi olmaktır (Geçer, 2008, s.28).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, karara katılımın sağlandığı okullardaki öğretmenlerin daha yüksek düzeyde özsaygı ve okulu sahiplenme duygusu yaşadığı ve öğrencileriyle daha fazla etkileşim içinde oldukları bulunmuştur. Karara katılım ile etkileşimi artan bu öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla ÖVD göstermeleri kaçınılmazdır (Dede, 2009, s.30).

2.8.9 Kişi Örgüt Bütünleşmesi

Kişi örgüt bütünleşmesinin en önemli belirtilerinden biri kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarınıdır.

Bir örgütte en önemli faktör insan faktörüdür. Çünkü örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren, teknolojiyi kullanan, oluşturan hep insandır. Örgütte bulunan çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarını kişi örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Modern davranış bilimleri bireyleri, örgüt içinde birleştirmek ve grup içinde istenir kişiliğe sahip olma yönünde yol gösterici bir eğilimdedir. Birey örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o ölçüde örgüt ile bütünleşmiş olacaktır. Yöneticinin görevi, aynı özelliklere ve uyuma sahip insanları bir araya getirerek örgütsel kültür ve davranış yönünde yeniden sosyalleştirmek olduğu gibi aynı zamanda insan- örgüt ilişkileri doğrultusunda da daha verimli ve örgütsel çalışma düzeni ile daha uyumlu bir yönde çalışanları güdelemektir. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimin arttığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesinin en üst düzeyde olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin en alt düzeyde olduğu ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturduğu için çok önemli bir durumdur. (Kalaycı, 2007, s.15).

2.8.10 İşin Özellikleri

Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar. Bazı araştırmacılara göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını yükselterek örgütsel bağlılığı arttırdığı yöndedir. Birey formel iş tanımları bunu desteklesin veya desteklemesin önemli iş sonuçları üzerinde kişisel gücünü hissettirmelidir. İç kaynaklı güdülenme sağlayan görev özellikleri işi psikolojik olarak daha anlamlı kılan özelliklerdir. Bu nedenle, bir işin belli bazı özellikleri bir çalışanın hissettiği sorumluluk düzeyini artırır. İş özellikleri

nedeniyle oluşan güçlü sorumluluk ve ait olma duygusu örgütsel vatandaşlık kavramını da arttırır (Alınbaş, 2008, s.31).

Kısacası bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi oluşturacak özelliğe sahip olması işgörenlerin kendi iç kontrol mekanizmalarını geliştirmelerini ve davranışlarını izlemelerini sağlar. İdari kontrol mekanizması olmayan bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını arttırarak örgütsel bağlılığı artırıcı etki gösterecektir.

2.8.11 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve görelî olarak durağan inançlar tutumlar ve değerler olarak tanımlanır (Dede, 2009, s. 29). Örgüt kültürü, örgüt içerisinde seremoniler, hikâyeler, semboller ve sloganlar ile hem belirlenen hem de yansıtılan, çok daha temel inanç ve değerlere bağlıdır. Kültür, örgüt elemanlarınca paylaşılan temel değerler ve inançlardan, bunları oluşturan lider ve kahramanlardan, sosyal dokuyu güçlendiren sembol ve seremonilerden, örgütte dolaşan öykü ve efsanelerden oluşmaktadır (Gençtürk, 2005, s.9).

Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançlardır. Türk kamu sektöründe hakim olan bürokratik kültür, tüm işgörenlerin belli sembollere, değerlere, davranış kalıplarına ve varsayımlara uygun davranmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin yöneticinin odasından geri geri çıkılması; protokole aşırı özen gösterilmesi; üstlerin görüldüğü anda ayağa kalkılıp ceket düğmelerinin iliklenmesi gibi davranışlar bürokratik kültürün getirdiği tipik davranışlardır (Güçlü, 2003, s.148).

2.9 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Yapılan birçok araştırma örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren işgörenlerin örgüt içindeki performanslarının diğer işgörelere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte sağladığı başlıca katkıları çeşitli araştırmacılar tarafından genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır (Keleş, Pelit; 2009) :

- Örgütsel performansı ve etkinliği artırır.
- İşgörenlerin verimliliğini artırır.
- Kaynak kullanımında ve paylaşımında verimliliği artırır.
- Kişiler ve birimler arasında etkin koordinasyon sağlar.
- Çevresel değişikliklere uyum yeteneğini artırır.

Genel olarak; örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren işgörenlerin bulunduğu bir örgütün sosyal mekanizmalarında ki işleyiş kolaylaşır ve örgüt içinde zaman zaman görülen çatışma davranışında azalma kaydedilir. Bu da örgütün etkinliğine olumlu yönde yansıtacak ve örgütsel performans artacaktır. Aynı zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgüte adanmış işgörenler de örgütte daha uzun süre kalacak bu da düşük iş gücü devrine neden olacaktır. Kendini örgüte adayın iş gören daha fazla çalışarak emek harcayacak bunun sonucu olarak kaliteli mal üretimine ve örgütsel başarıya imza atılacaktır.

3. AHİLİK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖZELLİKLERİ

3.1 Ahi Kelimesinin Tanımlanması

3.1.1 Sözlük ve Terim Olarak Ahilik

Dil bilimciler arasında “Ahi” sözcüğünün kökeni konusunda görüş birliği yoktur. Ahi kelimesini kaynağının Türkçe olduğu görüşünde olanlar “akı” yani cömert, yiğit, eli açık anlamına gelen kelimenin Anadolu’daki söyleniş tarzından kaynaklandığını kabul ederler. Öz Türkçe akı kelimesinin “eli açık, cömert, yiğit anlamlarına geldiğini bildiren Fransız Türkolog Denny ve Fuat Köprülü akı kelimesinin zamanla değişerek “ahi” şekline geldiğini ileri sürer (Demir, 2000,s.322).

Divanü Lügati’t-Türk’te de Ahi kelimesinin akı kelimesinden türediği kaydedilmiştir. Ahi kelimesinin Türkçe olduğunu ileri süren dil bilimciler, kelimedeki “k” harfinin “h” olarak telaffuz edilmesinden meydana geldiğini belirtirler. Nitekim Anadolu’da bazı şehirlerimizde ve Ahiliğin merkezi Kırşehir’de halk ağzında “k” harfi genelde “h” şekline dönüşerek çakı-çahı, yakı-yahı, okumak-ohumah, şeklinde telaffuz edildiği gibi, akıda ahıya dönüşmüştür. Anadolu’da halen birçok yerleşim birimine verilmiş olan “Ahi” adı halk arasında “ahi” olarak telaffuz edilmektedir. Bizim kanaatimiz de ahiğin “akılıktan” geldiği yolundadır. Fakat ahi kelimesinin tetkik eden bir kısım bilim insanları ise ahiliğin “kardeşim anlamına gelen Arapça kökenli bir kelime olduğunu belirtirler. Kardeş kökünden türeyen kardeşlik, dostluk, yardımlaşma, birlik, beraberlik anlamıyla ahiliğe yaklaşılmakta, fakat Ahilik adında bir kuruma Arabistan’da rastlanmadığından, Ahilik, akılıktan gelen ve Anadolu’da kurulan bir Türk Kurumu olarak Kabul edilir (Demir, 2000, s.322).

Terim olarak ise Ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu’da, Balkanlar’da, Kırım’da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkâr ve üretici (sanayi) birlikleri ile bu

birliklerin uyguladıkları ahlâkî, siyasî, iktisadî, felsefî duygu ve prensipler anlamına gelir (Kantarıcı, 2007, s.63).

3.1.2 Örgüt Olarak Ahilik

Ahilik; 13. yüzyılın ilk yarısından başlayarak 20. Yüzyılın başlarına dek Anadolu şehir, kasaba ve hatta köylerindeki esnaf ve sanatkâr kuruluşlarına eleman yetiştiren, işleyiş ve kontrolleri düzenleyen sosyal ve ekonomik özellikleri olan örgüttür (Şimşek, 2000-S. 6).

Diğer bir ifade ile Ahilik Örgütü; Anadolu’da birliği, refahı, toplum düzenini sağlayan ve halkın maddi, manevi tüm ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilatlanmış sivil toplum kuruluşudur (Demir, 200, s.323).

Ahilik, aynı zamanda Anadolu’da göçebe hayattan yerleşik hayata geçen Türkmenlerin kurmuş oldukları sosyal ve iktisadi teşkilatlanma ve dayanışma modeli olup, debbağ(dericilik) ve tıp bilimleri ile uğraşan bir bilim adamı olan Nasıreddin El Hoyi (Ahi Evran) tarafından kurulmuştur (Demir, 2011).

Ahiliğin ilk ortaya çıkışı bir dernek teşkilatlanması şeklinde olmuştur. Ahiler gönüllülük esasına dayanarak bir araya gelen şahıs toplulukları şeklinde ortaya çıkarak teşkilatlanmışlardır. Kendi aralarında çok güçlü bağ bulunan ahiler, yöneticilere olağan üstü sadakat duyan ahi kardeşliği temelinde bir teşkilatlanmadır (Düğüş, 2011,s.221).

İslam öncesi çağlardan başlayarak Horasan ve Türkistan’daki Türkler arasında Alpler, alperenler, cavlaklar; İran’da civanmerd, Rind; Araplar arasında Ayyar, Şatır, Fütüvveci vb. gibi adlar altında örgütlenmeler gerçekleşmiştir. Aynı dönemde farklı memleketlerde çeşitli örgütlenmeler görülmekte ancak Anadolu’daki örgütlenme bir meslek örgütlenmesi şeklinde olup diğerlerine benzememektedir (Günay, 2003, s.3).

Türlere özgü ve onların içinde kendi gereksinimleri sonucu ortaya çıkan, 13. Yüzyılda birçok Türk memleketinde olduğu gibi Anadolu’da da Selçuklular tarafından kurulan ve Osmanlı Devleti’nin kuruluş döneminde yaygınlaşan ahilik;

belli bir süre içinde kendisine özgü kurallarla işleyen esnaf ve sanatkârlar birliği ve eğitim kurumunu ifade eder. Başka bir ifadeyle “ahilik; şehirlerde oturan esnafın aralarında birleşerek kurdukları dini-iktisadi bir özellik taşıyan, kendi kendine işleyen bir denetim mekanizmasına sahip, sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, toplum ve insana hizmette olgunluk ve fazileti esas olan bir örgüttür (Akgemci, Özgener,1998, s.50).

Ahi teşkilatının örgüt yapısına teşkilatın genel yapısı ve teşkilatta yer alan işletmelerin yapısı olmak üzere iki açıdan bakılabilir. Teşkilatın genel yapısı açısından bakıldığında, kapsamlı bir örgüt şemasıyla karşılaşmaktayız. “Ahi teşkilatına bağlı bütün merkezlerdeki Ahi Babalarının atanma ve azilleri, Kırşehir’deki şeyh’ül-mesayih adı verilen Ahi Teşkilatı Başkanı tarafından tasdik edilerek gerçekleştirilirdi. Başka bir deyişle teşkilatın başında Kırşehir’deki şeyh’ül-mesayih adı verilen Ahi Teşkilatı Başkanı tarafından tasdik edilerek gerçekleştirilirdi” . Başka bir deyişle teşkilatın başında Kırşehir’de bulunan Ahi şeyhi vardı. Yaşadığı dönemde Ahi şeyhi Şekil 1’de görüldüğü üzere Ahi Evran’dı (Demir,2012). Ahi şeyhi’nin hemen altında ve ona bağlı, her ildeki çeşitli meslek gruplarına ait bütün Ahilerin lideri olan Ahi Baba vardı (Kayseri Ahi Babası, Konya Ahi Babası gibi). Ahi Baba’ya bağlı her ildeki bir meslek grubunun lideri olan Ahi bulunurdu. Ahi’nin yardımcısı ve esnafla arasındaki inzibatı sağlayan görevliye ise yiğitbaşı denirdi. Bunlar teşkilatın yönetenler grubunu oluşturmaktaydı. Teşkilatın bir de yönetilenler grubu bulunmaktaydı. Bunlar ise işyerlerinde çalışan yamak, çırak, kalfa ve ustadan oluşmaktaydı (Erbaşı, 2012, s.1324).

Ahi teşkilatının ilk devirlerindeki yönetim yapısı, tümüyle derecelendirmeye tabi tutulursa dokuz dereceli bir sistemle karşılaşılmaktadır. Sırasıyla yiğit, yamak, çırak, kalfa, usta, nakip, halife, şeyh, şeyh’ül-mesayih dereceleri bulunmaktaydı (Erbaşı, 2012, s.1324).

Teşkilatın çekirdeğini çırak oluşturmaktadır. Çırakların, zaviyelerde düzenli kontrol altında bulundurulmaları ve güvenilir kişiler yönetiminde eğitilmeleri son derece önemlidir. Fütüvvetnamelerde görüldüğü üzere her çırak yiğidin iki yol kardeşi, bir yol atası, bir üstadı yani sanat öğretmeni, bir de piri vardır. Ahilere zaviyelerde, her gece ayrı bir konuda olmak üzere her konunun uzmanlar tarafından meslek ahlakı, genel ahlak ve terbiye kuralları, din bilgileri anlatılırdı. Öte yandan,

haftanın belli bir gününde ata binmek, kılıç, kalkan, ok ve mızrak gibi silahların kullanılması için askerlik bilgileri verilirdi.

AHI BİRLİKLERİNDE YÖNETİM, ORGANİZASYON VE GÖREV DAĞILIMI	
AHI BABA (Kethüda)-(Ombudsman)	
Günümüzde: Yönetim Kurulu Başkanı	
Görev Tanımı: Birlik Üyelerinin Ürettikleri Mamullerin Müşterek Olarak Belirlenen Fiyatlarının Hükümete Bildirilmesi, Birliğin Orta Sandığına Ait Gelirleri, Vergi Ve Aidatlarının Hesaplarını Denetlemek, Şed Kuşatma Törenini Düzenlemek Ve Devlet İle Birlik Üyeleri Arasında Arabuluculuk Görevi Yapmak...	
↓	
YİĞİTBAŞI	
Günümüzde: Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	
Görev tanımı: terfi etmesi veya dükkan açması teklif edilen birinin denetimini sağlamak, onayını vermek ve ahi baba ya yardımcı olmak...	
↓	
USTABAŞI VE İŞÇİ BAŞI	HAKEM HEYETİ
Günümüzde: Kalite Güvence ve Üretim Sorumlusu	Günümüzde: Tüketici Hakları Koruma; Müşteri Şikâyet Masası ve Ahi Birliklerinin Yönetim Kurulu Üyeleri
Görev tanımı: birlik üyesi işyerlerinde üretilen mamullerin sağlamlığını, zarafetini, fiyatını denetlerdi. Standart dışı üretilen bozuk ve niteliksiz malların imhası ve zarara uğrayan tüketicinin zararının karşılanması	Görev Tanımı: Birlik Üyeleri Arasında Doğabilecek Geçimsizlikleri Tatlıya Bağlar, Tüketici İle Üretici Arasında Çıkan Anlaşmazlıklarda, Hakem Heyeti Görevini Yapardı
↓	
YOLATASI	Ustalık Yolunda Yetişen Kalfaların İş Dışı Eğitiminden Sorumlu Kıdemli Ustalar
↓	
USTA	Ustalık mertebesine ulaşan kişi 740 usul ve kaideyi kademe kademe öğrenirdi. Usta olabilmek için belli bir olgunlukta olunması gerekiyordu. Ustalık için çoğu zaman 40 li yaşlar bekleniyordu
↓	
KALFA	Yamaklık Ve Çıraklık Süresince 124 Usul Ve Erkan Öğrenen Ve Yaklaşık 1001 Gün İşbaşı Eğitimi Alan Öğrenci Kalfa Olabiliyordu
↓	
ÇIRAK	Yamaklık Ve Çıraklık Süresince 124 Usul Ve Erkan Öğrenen Öğrenci Kalfa Olabiliyordu
↓	
YAMAK	Çırak Öğreneceği Sanat Koluna Adım Atmadan Kabiliyeti Doğrultusunda Mesleğe Yönlendirilmekteydi Ve Öğrencilikteki İlk Adımı Yamaklıktır

Şekil 1. Ahi Birliklerinde Yönetim, Organizasyon ve Görev Dağılımı (Demir, 2012)

Ahi örgüt yapısı içinde kadınların sosyal ve ekonomik hayatta önemli bir yeri vardı. Kadınların teşkilatlanıp gelişmesi için Ahi Evran'ın eşi Fatma Bacı, dünyanın ilk kadın teşkilatı olan "Bacıyan-ı Rum" teşkilatını yani Anadolu kadınlar birliğini kurmuş ve kadın gücünü iktisadi hayata dahil etmiştir. Nitekim kadınların ürettiklerini sattıkları pazarlar oluşmuş ve bunlara bedestenlerde özel yer verilmiştir. Örneğin Kayseri'de Ahiler tarafından kurulan sanayi sitesi içinde hanımlara mahsus çalışma yerleri de bulunurdu. Bu yerlere de "Kadınlar Pazarı" denmiştir.

Anadolu kadınları birliği aynı zamanda; Ahilerin kadınlar kolu olarak yetim, kimsesiz genç kızları himayesine almış, onların eğitimlerinden ev bark sahibi olmalarına kadar her türlü konuda sorumlu olmuşlardır. Bunun dışında kadınlar kolu, zaviyeye gelen misafirlere yemek hazırlamada, savaş zamanlarında ordunun ihtiyacı olan elbise ve savaş malzemelerinin bakımında ve onarımında yardımcı olmuşlardır. Anadolu kadınları teşkilatı, üyelerine şu telkinde bulunurlardı. "İşine, aşına, eşine sahip ol." Bu söz ahi kadın teşkilatının ana ilkesi olmuştur. İşine sahip ol; yani bilge ve becerikli ol ki, evinin düzenini koruyabilesin. Tasarruf et, fazla savurgan olma ki, ocağın devamlı tüksün. Eşine sahip ol ki, evine bağlı kalsın (Demir, 2011, s.202).

Ahilik teşkilatının diğer bir yönü ise, yatay örgütlenmeyi esas alan, organizasyon içinde her bireyin bir değeri olduğu ve faaliyet türü örgütlenmelerde emir-komuta anlayışının ön plana çıktığı, toplumun menfaat ve yararı için mükemmel organize edilmiş bir örgüt olduğudur. Bu yapı içinde Ahilik teşkilatı, sosyal güvenlik ve sosyal yardımlaşma konusunda oluşturduğu sandıkları ile gerek üyelerin, gerekse ihtiyaç sahiplerinin gereksinimlerini karşılamış, oluşturdukları örgütsel derecelendirme ile de meslekte ehil olmaya gayreti ve çok çalışmayı, teşvik etmeyi başarmışlardır.

3.2 Ahi Teşkilatı kurucusu olarak Ahi Evran

Anadolu Türk tarihinin en az bilinen Anadolu Selçukluları devrinde yaşayan ve Ahi Teşkilatının Kurucusu, dericilerin piri olan ve Ahi Evran ismiyle meşhur olan Şeyh Nasirü'd-din Mahmud'dur. Diğer bir adıyla Hacı Nasirü'd-din'e ait yirmi beş kadar eserinden ve ortaya koyduğu teşkilatçılık özelliğinden onun güçlü bir fikir adamı ve feylesof bir kişi olduğu anlaşılıyor (Çavuşoğlu, 2011, s.169).

Hoy şehrinden gelen Ahi Evran (1171-1261) Şafî mezhebinde fıkıh âlimi ve doktor idi. Ayrıca kelâm, tefsir ve tasavvufta bilgin idi. Mürşidü'l-Kifaye ve Yezdan Şinaht adlı eserlerini I. Alâeddin Keykubad'a ithaf etti. "Alış veriş ilmini bilmeyen haram lokmadan kurtulamaz" diyen Ahi Evran gittiği yerlerdeki esnafı teşkilatlandırdı. Böylece ahi teşkilatlarının kurucusu oldu. Kayseri'de yerleşen, otuz iki meslekte üstat olan ve debbağlık yapan Ahi Evran bütün Anadolu ahilerinin şeyhi kabul edildi. Anadolu'nun karışıklığa düştüğü, Moğol baskınlarının arttığı bir zamanda iftiraya uğradı ve beş yıl tutuklu kaldı. Serbest kaldıktan sonra Denizli'ye gitti. Sonra Konya'ya döndü, daha sonra Kırşehir'e yerleşti. Menâhic-i Seyfi adlı eserini Kırşehir emiri Seyfeddin Tuğrul'a sundu. Herkesin sevgisini kazandı. Bu sebeple büyük nüfuz sahibi idi. Onun bu durumundan çekinen Kırşehir emiri Nureddin Caca tarafından Moğolların baskısı üzerine 1262 yılında şehid edildi. Daha sonra bir kısım ahi bölüğü Osmanlı beyliğine gelip uçlara yerleşerek, zaviye ve tekkeler açtılar. Hanımların yetişmesini de Ahi Evran'ın hanımı Fatma Bacı üstlendi. Kadını ile erkeği ile ahiler doğudan gelen Türkmenleri terbiye edip yetiştirdiler. Bu yönleri ile ele alındığı zaman ahilerin memlekette büyük rol oynadıkları görülür (Yavuz,2012) .

3.3 Fütüvvet Ve Ahilik İlişkisi

Fütüvvet; Arapçada genç, delikanlı, köle, hizmetçi, cömert gibi manalar taşıyan "Feta" kökünden gelmektedir. Fütüvvet ise, sözlükte kerem, mürüvvet, cömertlik, gençlik anlamlarına gelmektedir. Bunlardan hareketle Fütüvvet yiğitlik, kahramanlık yanında; tasavvuf terimi olarak cömertlik, özgecilik, şefkat alçak gönüllülük, mürüvvet gibi çok zengin manalar ifade eder olmuştur. Fütüvvetten bahseden eserlere bakılırsa, bu kavramın içinde neredeyse, İslamiyet'in telkin ettiği bütün güzel ahlak esaslarını bulmak mümkündür. İlk sufi müellifler, fütüvveti anlatırken, iyi ahlakın en üst seviyesinden ve bu nitelikleri taşıyan olgun ve eli açık kişilerden söz ederler (Demirci,1996).

Ahi birlikleri ile fütüvvet teşkilatı arasında şekli benzerlikler vardır. Ahilik, ahlaki ve terbiyevi prensiplerini, daha önce tasavvufçuların geliştirip formüleştirdiği Fütüvvetnamelerden almıştır. Ancak bunlara bakarak Ahiliğin fütüvvetçiliğin bir

kopyası olduğu kanaatine varmak yanlıştır. Ahilikten önceki fütüvvetnamelerde nitelikleri anlatılan fütüvvetçilik, Ahilikten önce ortaya çıkmış bir kuruluştur. Fütüvvetçilik, daha çok kişisel erdemlere ve askeri niteliklere önem vermiştir. Ahi birlikleri ise bugünkü anlamıyla tam bir sivil toplum kuruluşudur (Çeken,2008, s.24).

Fütüvvetçilik daha çok kişisel erdemlere ve askeri niteliklere önem verdiği halde, Ahilik, XIII. yüzyıl başlarında Osmanlı Devleti'nin askeri ve yönetim kuruluşlarını düzene koymasına dek, hem esnaf ve sanatkâr gibi, hem de devletin askeri güçleri yanında Abbasiler yönetimindeki fütüvvetçiler gibi onlara yardımcı olarak görev yapmış bir kuruluştur. Amaçtaki bu farklılık, kendisini teşkilatlanmada da belli eder. Fütüvvet teşkilatı üyeleri Kavli, Seyfi, Surubi adı altında temelde üç gruba ayrılmaktadır (Öztürk, 1996, s.3).

Bu bakımdan Ahi birlikleri, fütüvvetten farklı olarak mesleki-ahlaki bir kuruluştur. Ne fütüvvetçilik gelişerek Ahilik halini almıştır, ne de Ahilik fütüvvetin halk arasındaki yaygın seklidir. Çünkü Ahilik her şeyden önce fütüvvetçilik meslek ve sıfatlarına haiz olduktan başka adayın bir meslek ve sanatı olması şartına da bağlıdır. Hâlbuki fütüvvetçi olmak için, meslek ya da sanat sahibi olmaya gerek yoktur (Öztürk, 1996, s.3).

Kısacası; Ahilik fütüvvetin gelişmiş bir biçimi değildir. Her şeyden önce bir sanat ya da meslek sahibi olan ahi, fütüvvetnamelerinde yazılı ahlak ve iyi toplum kurallarını benimsemiş kişidir. Ama sanat ya da bir meslek sahibi olmayan bir kişi, fütüvvet kurallarının hepsine uysa dahi ahi olamaz. Bir meslek ya da sanat sahibi kişi, fütüvvet kurallarından çok azını bilmiş olsa dahi ahidir (Çağatay, 1990, s. 27).

3.4 Ahilik Kültürü ve Özellikleri

3.4.1 Ahiliğin Amacı Ve Temel İlkeleri

Ahi kültürüne göre insan iki kürekli bir kayığa benzer. Bir kürek üretim, ticaret, ekonomi, sanat gibi işleri temsil eder, diğer kürek insan ilişkileri ile ahlâkî değerlerdir. Kayığın düzgün ve hızlı hareket etmesi için her iki küreğin de aynı güç

ve ritimde çekilmesi gerekir. Küreklerden biri çekilmez ise ya da az çekilir ise kayık olduğu yerde dönecektir (Kantarıcı, 2007, s.66).

Evet, Ahiliğin asıl amacı, insanların dünya ve ahirette huzur içinde olmalarını sağlamaktır. Bu anlayış ahilerin dünya için ahiretini, ahiret için de dünyasını terk etmeyen dengeli bir hayat anlayışı geliştirmesini sağlamıştır (Şimşek, 2000,s.11).

Ahiliğin diğer amaçlarını da kısaca sıralarsak;

Birincisi, Orta Asya'dan Anadolu'ya göç eden Türkmenler arasında yer alan çok sayıdaki sanatkâra kolayca iş bulmak; ikincisi bu kişilerin Anadolu'daki yerli Bizans sanatkârları ile rekabet edebilmesini sağlamak, üçüncüsü piyasada tutunabilmek için yapılan malların alitesini korumak, dördüncüsü üretimi ihtiyaca göre ayarlamak, beşincisi sanatkârlarda sanat ahlâkını yerleştirmek, altıncısı Türk halkını ekonomik olarak bağımsız hale getirmek, yedincisi ihtiyaç sahibi olanlara her alanda yardımcı olmak, sekizincisi ülaaae yapılacak yabancı saldırılarda devletin silahlı kuvvetleri yanında ülaaaai savunmak ve yerleşim bölgelerinde Türk İslam kültürünü yaymak şeklinde tanımlanabilir (Sarı,2011).

Ahiler; kardeşlik düsturları gereği dayanışmacı bir ruh yapısıyla, zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet kısaca toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi münasebetler kurarak herkesin huzur içinde yaşamasını sağlamak gibi ulvi bir amaca hizmet ederler.

Ahilik teşkilâtı, kişilere bir meslek, bir sanat öğretirken aynı zamanda toplum hayatını düzenleyen kuralları benimsetmiş ve kişilere kendi kazancıyla onurlu, ahlâklı, erdemli yaşamayı öğretme amacı gütmüştür. Sanatla ahlâkı bütünleştiren bu teşkilât, bir yandan ahlaki eğitim yaparken diğer yandan da iş hayatında meslekî eğitim ile kişiye bir meslek kazandırma çabasını sürdürmüştür.

Ahilik, halka dönük bir kurumdur. Kendi ticaret çıkarını diğer meslektaşlarından üstün tutmayan kişi mutluluğu halka hizmet edip yararlı olmakta arar. Belli bir süre, bir iş basamağında kalarak olgunlaştırılan yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisi kurmayı ve bu basamaklarda baba-evlat ilişkisi gibi öğreticiye candan bağlanmak suretiyle sanatı, sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmayı amaçlar.

Esnaf ve sanatkârlıkta önemli bir sorun olan üretici, tüketici çıkar ilişkilerini, birbirleriyle bir sürtüşmeye düşmeyecek şekilde ayarlar.

İşe saygı ve çalışkanlık, yardımlaşma ve haksızlığın cezalandırılması da Ahilik kurumunun temel ilkeleri arasındadır.

Ahilik örgütünde en çok vurgulanan ilkeler aşağıda özetlenmiştir. Bunlar, sosyal dayanışma ve hizmet, samimiyet, cömertlik, Allah'tan başkasına kul olmama, insan sevgisi, iyi niyet, irade, bencillikten ve kibirden uzaklaşma; hürriyet ve kanaat, dürüstlük, sürekli gelişme ve yenilenme, tevazu, geçimli olma, hürmet, merhamet, dürüstlük, iyi kalplilik hep fütüvvetin özellikleri arasında sayılmıştır.

3.4.1.1 Sosyal Dayanışma ve Hizmet

Ahilik, Türk Milletinin sosyal hayatında, daha Anadolu'da iskânın gerçekleştiği dönemden itibaren birleştirici bir sosyal kurum vazifesi görmüştür. Özellikle Anadolu'nun İslamlaşmaya ve Türkleşmeye başladığı Selçuklular devrinde ahilik tam olarak 'sivil toplum' kuruluşu olarak nitelendirilmese de, örgüt yapısı ve icra ettiği fonksiyonlar anlamında değişik toplumsal kesimleri -zanaatkârlar, esnaf, ulema, kadı- kendi içerisinde barındıran bir sosyal dayanışma kurumu olarak görülebilir. Bu özelliği ile Ahilik başta Selçuklular Dönemi olmak üzere Osmanlı Devleti'nin ilk kuruluş ve gelişim dönemlerinde şehrin gelişiminin önemli unsurlarından biri olan sosyal ve toplumsal dayanışma kurumlarının gelişiminde önemli rol oynamıştır (Erdal, 2012).

Ahi birliklerinde "can ve mal beraberliği" olarak ifade edilen dayanışma duygusu o kadar ileriye götürülmüştür ki, ahinin kazancının, geçiminden arda kalanını bütünüyle fakirlere ve işsizlere yardım için kullanmaları ahlak kuralı haline gelmiştir. Buna en güzel örneği de Orta Sandıkları oluşturur. Orta Sandıklarının ihtiva ettikleri prensipler, insanlığa ve çalışanlara tuttuğu ışık ve yol bakımından kooperatifçilik ilkeleri ile büyük bir yakınlık göstermektedir. Nitekim İngiliz John B.Higgins bu benzerlikler üzerinde durmuş ve dünya kooperatifçiliğinin oluşmasında Ahi birliklerinin önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır. Kooperatifçiliğin temeli olan demokratik idare, karşılıklı yardımlaşma, üyelere sosyal yardım götürme ve

sermayeden çok insana önem verme prensipleri, bu kurumdan çok daha önce kurulmuş bulunan Ahi birliklerinde mevcuttu (Öztürk, 2002, s.43).

Ahi birlikleri dayanışma konusunda ahlâk kaidelerine daima sadık kalmışlardır. Öyle ki, toplumdaki dayanışmayı bozacağı endişesiyle aşırı kazanç arzusu bile kesinlikle engellenmişti. Söz konusu engellemelerden dolayı, bu teşkilâtta kazancın şahsîliği prensibine bile pek rastlanmaz. Teşkilât üyesi olan esnaf ve sanatkârların kazancı tümüyle kendine ait değildir. Bu kazanç, şahsî olmaktan çok teşkilâta ait genel sermayeyi meydana getirmektedir. Teşkilâtın orta sandığında toplanan bu sermaye ile herkese dağıtılacak şekilde alet ve hammadde alınmakta, tezgâhlar kurulmakta, bir yandan da ihtiyacı olanlara yardım edilmekteydi (Acar, 2004, s.6).

İslam ve Osmanlı toplum yapısında toplumculuk, yani toplum çıkarlarının şahıs çıkarlarından önce gelmesi esas alınmıştır. Sorumluluk anlayışının en yakın birimlerden başlayarak bütün toplumu kuşattığı, bir sosyal dayanışma türü ortaya çıkardığı görülmektedir. Buradan hareketle hizmet fikri önemli bir ahlak unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Fütüvvet ahlakında bu konuya yönelik unsurlar bulunmaktadır. Örneğin; insanın kardeşlerine (topluma) iyi davranması ve onların ihtiyaçlarını gidermesi, komşularıyla dayanışma içersinde olması, kardeşlerin rahatını kendi rahatına tercih etmesi ve onların karşılaştıkları güçlükleri kendi üzerine alması, kendisi muhtaç olsa bile kardeşlere yardımdan geri durmaması, her halükarda Allah'ın kullarına şefkat göstermesi, insaf göstermene mukabil kimseden insaf beklememesi, cömert olması, Allah'ın kullarını evliya olarak görmesi ve onların dine uymayanlar hariç, hiçbir durumlarını kötü görmemesini sayabiliriz (Solak, 2009, s. 9) .

3.4.1.2 İyi Niyet, Samimiyet ve İçi-Dışı Bir Olma

"Kardeşlerin hatalara düşmesini istememek fütüvvettendir". "Arkadaşların kusurlarını örtmek (bilhassa düşmanlar bu kusurlar dillerine doladıkları zaman) fütüvvettendir". "Fütüvvet kişinin içiyle dışının bir olmasıdır". "Fütüvvet hizmet ve yardımseverlik hususunda gösterişi bırakmaktır" (Solak, 2009, s. 9).

3.4.1.3 İrade, Bencillikten ve Kibirden Uzaklaşma

Kibir, kendini beğenme, kendini büyük görme başkalarından üstün tutma, Ahilikte hoş karşılanmayan huylardan biridir. Ahilik yukarı bakarak yürümeyi, hızlı hızlı yürümeyi kibir saymıştır. (Demir,2003, s.60).

Kızgınlık zamanında kınamak, ayıplamak ve hiddeti bırakmak, kavga ve düşmanlıklarda yumuşaklık ve uysallık bulunmak; nefsin huzur ve sükûnudur. Bunların hepsi tevazuun sonuçlarıdır. Böylece bu huyun zıddı olan kabalık, sertlik ve nobranlık, nefisten çıkar. Tezlikte acelecilik yok olu, elemelerle belalara karşı kuvvet ve sebat; meleke haline gelir, bu husustaki sebatsa istenen şeylere sabretmektir (Demir,2003, s.60).

"Fütüvvet, insanın bütün hallerinde noksanlık görmesi ve içinde bulunduğu durumdan razı olmamasıdır". "Fütüvvet, insanın kendisinde bir başkasına nazaran bir üstünlük görmemesidir". "Fütüvvet öyle bir fazilettir ki onu yerine getirirsin fakat onda nefsinin bir payını görmezsin". "Fütüvvet, nefsin aşırı arzularını terk suretiyle afetlerden korunmaktır. Fütüvvet, kişinin dilini kötü konuşmaktan koruduğu gibi kulağını da kötü şeyler dinlemekten korumasıdır". "Fütüvvet, kardeşler yanında mütevazı olmak ve kibirlenmemektir". "Feta, hasını olmayan kimsedir. Fütüvvet güzel huydan ibarettir" (Solak, 2009, s. 10).

3.4.1.4 Hürriyet ve Kanaat

"Fütüvvet, kâinatın sahibine kul olabilmek için, kâinat ve içerisindeki her şeyden hür olmaktır". "Fütüvvet, kimseye kul olmamak için az şeye razı olabilmek ve kanaat edebilmektir"(Solak, 2009, s. 10).

3.4.1.5 Dürüstlük, Hürmet ve Merhamet

Yalan, doğru olmayan, aldatmak amacı ile bilerek gerçeğe ilgili olmayan sözdür. Menfaate dayalı, doğru olmayan söz söyleyenler, derhal ahilikten çıkarılır.

“Kim ki halka yalan söyler. Onlara Ahi denmez; ahilik değmez” Ahiler yalan söylememelidir. Zira “gerçeği söylemek Allah sıfatıdır” (Demir,2003, s.58).

“Va’dine kıl vefa mekhar ol sersem olma hemişe huş-yar ol”. Doğru söylemenin faydası kişiye bilmediği şeyi haber vermektir. İnsanlar bu özelli ile diğer canlılardan ayrılır ve bununla hepsinden üstün olur. Fakat haberler gerçeğe uygun düşmezse, sözün özü, açığa çıkmaz. Söz doğru çıkmaz ise bundan dolayıda insan hayvanla eş dereceye düşer. Şüphe yok ki bu çeşit bir adamı, gerçekten adam saymaya imkân yoktur (Demir,2003, s.59).

"Feta, bilgice ve yaşça daha büyük olanlara hürmet, küçük olanlara merhamet gösterir. Eşit olanları ise kendine tercih eder". "Fütüvvet beş şeydir: Kuvvetli olmakla beraber tevazu, gücü yettiği halde affedebilmek, çok şeyi olmamasına rağmen cömertlik yapabilmek, minnet etmeden ihsanda bulunmak, ümmete samimi davranmak". "Fütüvvetin aslı doğruluk, Allah 'tan korkmak, güvenilir birisi olmak, namazı eda etmek ve zinadan kaçınmaktır" (Solak, 2009, s. 11).

3.5 Ahiliğin Görgü Kuralları

Ahilik örgütündeki eğitimin asıl amaçlarından biri de kişiyi sosyalleştirerek bir şahsiyet haline getirmek ve üstün insan kılmaktır. Kişinin sosyalleşmesi için gerekli kabul edilen ve “görgü kralları” olarak ifade edilen bütün kuralların Ahi zaviyelerinde, Ahi örgütü üyelerine kazandırılmaya çalışılmıştır. Bu kuralların kişiye benimsetilmesi için Ahi örgütlerinde belirli zamanlarda dersler verilmiş ve uygulaması mümkün olanlar tatbikli olarak gösterilmiştir. Fütüvvetin ancak bu kurallarla bütünlüğe ereceği beyan edilmiş ve “nefis terbiyesi ders terbiyesinden hayırlıdır” hadisi esas alınarak kurallar benimsetilmeye çalışılmıştır. İşte bu kuralların bir kısmını oluşturan görgü kurallarını aşağıdaki ana başlıklar altında sıralayabiliriz (Çalışkan, İkiz; 1993, s.23).

- Yemekte edepler 12 tanedir; sağ dizin yukarı dikilmesi, sol ayağın aşağıda olması, lokmanın çiğnenmesi, lokmanın küçük olması, yemeği dökmemesi, ağzında lokma varken konuşmaması, başkasının lokmasını gözetmemesi, ekmeği ısırp bırakmaması, sümküremek, ekmeği yemeğin suyuna

batırmamak, ağzının şapırdatmamak, yemekten sonra elleri yıkamak ve silmek.

- Su içmekle ilgili edepler 3 tanedir; bardağı iki el ile tutmak, dinlene dinlene içmek ve bitirmek, dökmemek.
- Söz söylemekteki edepler 4 tanedir; sert konuşmamak, konuşurken sağa sola bakmamak, sen ben değil de siz, biz olarak hitap etmek, el kol hareketleri ile bir şeyi ifade etmemek.
- Elbise giymekte 4 edep vardır; sağdan başlamak, sarıyı oturarak sarmak, yürüyerek bir şey giymemek, dururken giymek.
- Evden çıkmaktaki edepler; çıkarken sol ayakla çıkmak, neşeli çıkmak, endişeli çıkmamak, çıkarken yukarıya bakmamak.
- Yürümekteki edepler; sert yürümek, çukurlara basmamak, yanlara bakarak yürümek, taştan taşa seğirme, yol ortasında yürümek, kimsenin ardından bakmamak, büyüğünün önünde yürümek, birisiyle giderken bir işle meşgul olup, onu bekletmemek.
- Mahallede; işi olmadıkça mahallede gezmek, karşıdan gelene yakın olma, açık kapı ve pencerelerden bakmamak, çocuklara uymamak.
- Pazarda; omzunu kimseye vurmamak, uzaktakileri çağırarak, kahkaha ile gülmek, tükürmemek, sümükürmemek, bir şey yememek ve içmemek.
- Alış-veriş; yumuşak söylemek, az almak, aldığı şeyi geri vermemek,
- Eve bir şey getirmedi; elbisesini taşıma vasıtası yapmama, açıktan getirmeme, eve varır varmaz yememe.
- Eve girerken; haber verme, sağ ayakla girme, selam vermek, çevreye bakmamak, besmele ile eve girmek.
- Oturmaktaki edepler; sağ dizi dikmek ve sol ayağın yerde olması, kendi yerini bilmek, ayağı örtmek, ev sahibi konuşmadan konuşmamak.
- Misafirlikte; çağırmaya gelenin önünde yürümek, yiyecek ne var diye sormamak, yemekten sonra çok oturmamak.
- Hasta ziyareti; ikindiden sonra gitmek, güler yüzlü olmak, hastanın sağ yanına oturmak, çok oturmamak, Fatihâ okumak.

Bütün bu kurallar Ahilikte, talip için gerekli temel dersleri esas alan sistemli bir programla beraber teşkilat içindeki çeşitli toplantı ve merasimlerse uygulamalı olarak verilerek, teşkilat adap ve erkânını öğrenme ve yaşatma hedeflenir. Teşkilat

mensubunun hayat tarzı teşkilatta öğrenilen dini-ahlaki kurallar doğrultusunda şekillenir. Böylece kişi, evrensel ahlak ve tevhit inancına bağlı, kendisini tanıma ve tanıtırma yolunu bilen, kabiliyetlerini kullanabilen, insanlık fitratını koruyabilen şahsiyetli ve iyi insan olur (Sarıkaya, 2005,s.150).

3.6 Ahilikte Meslek Eğitimi

Ahilik İslam inancıyla Türk örf ve adetlerini kaynaştıran bir düşüncedir. Bu düşünce sisteminde “insan” sistemin merkezine konulmuş, her şey onun dünya ve ahret mutluluğu için düzenlenmiştir. İnsanın bir bütün olarak ele alındığı bu anlayış, ahiliğin eğitim faaliyetlerinin bir unsurudur (Ekinci, 1993, s.64).

Ahilikte eğitim faaliyetlerinin, tamamen hayata dönük olarak İslam dininin esaslarına göre iş dışında ve iş başında olmak üzere düzenlendiği görülmektedir. Nitekim İslam dininde, bireyin içinde yaşadığı dünyası ile uğraşması istenirken, ahretinin de bu dünyada kazanılacağı ifade edilmektedir. Şu halde ahilikte çalışma sistemi, İslam dini prensiplerine uygun olma esasına dayanmakta ve gene bu prensiplere uygun olarak kurulup geliştirilmektedir (Şimşek, 2000, s. 26).

Ahilik eğitimi, Ahilik prensiplerine uymayı kabul eden herkese açık olup, ücretsizdir. Derslerin ise yetkili kişilerce verilmesi esastır. Sistemin en çarpıcı özelliği; mesleki eğitim, genel eğitim ve sosyal yaşamın bir bütün içinde uygulamaya konmasıdır. Mesleki Eğitim iş başında yapılır, kalfalar ve ustalar tarafından verilir. Mesleki dereceler, yamak, çırak, kalfa, usta olmak üzere dört kademe idi.

Ahi Birliklerinin kurdukları ve geliştirerek uyguladıkları eğitim sisteminde; insan bir bütün olarak ele alınmış, ona yalnız mesleki eğitim değil, sosyal, kültürel ve ahlaki bilgiler de verilmiş, iş başında yapılan eğitimin iş dışında yapılan eğitimle bütünleşmesine çalışılmış, eğitimin belli bir dönem için değil, Ömür boyu süren bir faaliyet olması öngörülmüş ve bu faaliyetin en küçük yerleşim birimlerine kadar ulaştırılması sağlanmıştır.

3.6.1 İşbaşında Eğitim

Ahilik kurumundaki, meslek eğitiminde izlenen "işbaşında eğitim" metodunun bir diğer adı da, "usta-çırak eğitimi" metodudur. Ahiliğe girenler aynı zamanda çırak sınıfından sayılır ve bir ustanın yanında sanat öğrenmeye başlar. Çırak ustasının yanında işin yapılış tarzını öğrenir ve istendiğinde kendisi uygular. Sanatta belirli bir yol alındığı zaman, usta çırağına iş verir ve yapması istenir. İstenilen düzeye gelen çırak bir törenle kalfalığa terfi ettirilir. Bu eğitim tarzı ustalığa kadar devam eder, olgunlaştığı kabul edilen ve usta olan dilediği takdirde kendi işyerini açar (anayasa.wordpress.com, 2009).

3.6.2 İş Dışında Eğitim

Akşamları ahilik zaviyelerinde işin uzmanı eğitimçiler ve mesleğin ileri gelenlerince verilen eğitimlerde; adab-ı muaşeret kuralları öğretilir, okuma yazma, dini bilgiler ve Kuran-ı Kerim, Türk tarihi ve destanları, spor(okçuluk, ata binme),kendini savunacak kadar askeri bilgiler(kılıç kullanma)öğretilirdi.

Ahi Evranın kitapları ve ahiliğin anayasası, ahlak nizamnamesi fütüvvet kitapları ders kitabı olarak okutulurdu. Örneğin, yemek yemenin (taam yimenin) yirmi erkânı vardır; Yemeğe başlamadan ve yemekten sonra eller yıkanır, yemeğin helal olup olmadığına dikkat edilir, büyükler başlamadan yemeğe başlanmaz, yemek yenen yere ayakkabıyla girilmez, önündeki yemekten yenir, öksüreceği zaman ağzını eliyle değil mendil ile kapatılır, başkalarının yediğine bakılmaz vb. (inegolbakkallarodasi.com).

3.6.3 Sanat Eğitimi

Ahilik sisteminde gençlere ahlâk ve sanat eğitimi birlikte veriliyordu. Ahlâka ait usul ve erkân kuralları eğitim müfredatına göre düzenlenirdi. Gençlere yaşlarına ve öğrenim sürelerine göre verilecek bilgiler de programlanmıştı. Zamanı gelmedikçe ne sanata ne de ahlâki kurallara ait bilgiler verilmezdi. Ancak öğrenci olgunlaştıkça ve sanattaki yetenekleri arttıkça, bilgiler belirlenen ölçülerde

arttırılırdı. Örneğin, Osmanlı döneminde, çırakların okuma yazmayı öğrenmeleri için, “saraçhane” denilen yerde, ayrıca sabahları “Fatih Medresesi”nde okutulan derslerin saraçhanede de okutulmasına önem verilirdi. Ahiliğin, uygulandığı bir sanat dalı da Nakışçılıktı. Anadolu Selçuklu devleti zamanından beri görülen nakış haneler, Osmanlı Devleti zamanında da gelişerek devam etmiştir. Bu atölyelerde hattatlar, nakkaşlar, kitap süsü, ülkede yapılan binaların süslemesi gibi işlerin esaslarını hazırlardı. Bu nakışhaneler sanat öğreten bir okul gibiydi. Burada baş usta (okulun müdürü), kalfalar ve çıraklar vardı. Çırak ustasının tarifleriyle değil, onun nasıl çalıştığını görmekle ve ona dikkat etmekle sanatı öğrenebilirdi. Öğrenciler hep birlikte bir atölyede çalışırlar, her kes birbirine bakarak , görerek bir şeyler öğrenirdi. İyi bilenler, yeni gelenlere bu hususta yardımcı olurdu (istesob.org.tr).

3.6.4 Ahlak Eğitimi

Ahi Evran kurmuş olduğu teşkilatta her şeyden önce bireysel ahlaka, iyi bir eğitim alınmasına ve iş ahlakına önem vermiştir. Eğitimsiz yapılan hiçbir işin başarıya ulaşması mümkün değildir. Ahi Ekran’ın, hangi meslek grubu olursa olsun ahi teşkilatına üye olabilmenin şartını ahlaklı olmaya ve iyi bir eğitim almaya bağlamasının nedeni bu iki disiplinin nitelikli insan yetiştirmede ön koşul oluşturmasıdır. İyi bir ahlak eğitimi, insanı nitelikli yaptığı gibi, iş ahlakı da aynı amaca ve beraberinde nitelikli üretim ve tüketim sağlamaya yöneliktir (Özden, 2011, s.154).

Ahilik, birbirine saygı duyan, yardım eden, fakiri gözeten, yoksulu barındıran, ilmi ve çalışmayı ibadet sayan din ve ahlak kurallarına sıkı sıkıya bağlı esnaf-sanatkârların teşkilatı anlamını ifade eder. Ahilik çalışmayı, ibadet ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele almış , ahlâka büyük önem vermiştir. Ahiliğe göre güzel ahlâkın olduğu yerde kardeşlik, eşitlik, özgürlük, sevgi, hak ve adalet vardır. Ahi teşkilatlarında ahlâki eğitim zaviyelerde verilirdi. Ahi zaviyelerinde verilen eğitim sadece gençlere yönelik olmayıp, her yaştan insanların istifade edebileceği özellikteydi. Bu nezih mekânlarda öğretilen ahlâk kuralları daha sonra da tüm toplumun ortak değerleri olarak hayata geçiriliyordu.

3.7 Ahilik İş Ahlakının Genel Hatları ve Günümüz Türk İş Ahlakına Katkıları

İş ahlâkı; bir meslekle ilgili herkes tarafından benimsenmiş, genel kabul görmüş ve o mesleğe mensup olanların ulaşmak için gayret ettikleri, aykırı hareket edenleri kınama, ayıplama, yalnızlığa terk etme, işbirliği yapmama gibi yollarla cezalandırdıkları, ideal-yani o meslekle ilgili herkeste karşılıklı güven ve sorumluluk duygusunun yerleşmesine, kişiliğin ve yaratıcılığın gelişmesine imkan veren- tavır, davranış, hareket ve düşünce biçimidir (Öztürk, 2002, s.9).

Ahilik iş ahlakını anlamak için fütüvvetnameleri ve onun ahlaki ilkelerini incelemek ve bilmek gerekir. Ahilik ilkeleri başlıklı bölümümüzde bir kısmına yer verdiğimiz ve ahiliğin temel değerlerini oluşturan, iş ahlakını sistemleştiren bu maddeler 740 tanedir.

Ancak bazı fütüvvetnamelerde ise Ahi'nin ahlakının 6 temel olduğu yazılır. Buna göre Ahi'nin 3 şeyi bağlanır, 3 şeyi açılır. Gözü haram olan şeylere, ağzı günah olan sözlere, eli zulümlere bağlanır. Kapısı konuklara, kesesi kardeşlerden ihtiyacı olanlara, sofrası ise bütün açlara açılır.

Görüldüğü üzere ahilerin ahlaki tüzük olarak kabul ettikleri fütüvvetnameleri de geçen bu ilkelerin toplumun tümünü şahsi ve toplumsal istikrara kavuşturma, iş ve meslek hayatlarına ahlaki sorumluluk yükleme misyonu icra ettiğini söyleyebiliriz. Farabi'nin de ifade ettiği gibi tüm bu ahlaki ilkeler, ahi teşkilatının Medinet'ül Fadıla'yı yani "mükemmel ve müreffeh bir toplumu oluşturmak" hedefinin bir neticesidir. Diğer bir ifade ile "Âleme nizam vermek" ahilerin değişmez gayesini oluşturur (Erken,1999, s:127).

Hedef mükemmeli oluşturmak ve genel ahlak ilkelerini sistemleştirmek olunca bu ahlak ilkelerinin kaynağı olan İslam ahlak ilkelerinin etkisi şüphesiz çok önemli olacaktır. Bu hassasiyet sonucu oluşan biçimsel olmayan ahilik iş ahlaki ilkelerini ana başlıklar altında şöyle sıralayabiliriz (Özden, 2011, s.157).

- 1) İyi huylu, tatlı dilli ve güler yüzlü olmak. Bu ilke insana, iş yerinde çalışan yamaktan tüketiciye kadar herkese iyi davranma sonucunu doğurur.

- 2) İçi dışı, özü sözü bir olmak. Muhataba güven verme sonucunu doğurur.
- 3) Sözünde durmak, sözünü bilip yerine göre konuşmak. İnsanın güvenini sarsmamayı ve ona saygı duyma sonucunu çıkarır.
- 4) Cömert ve ikram sahibi olmak. İhtiyaç sahibi tüketicilere önem verme sonucunu doğurur.
- 5) Başkasının malına hıyanet etmemek, hile yapmamak. Tüketicinin haklarını korumayı sağlar.
- 6) Öfkesine hakim olup sabırlı olmak. Müşteri velinimetimizdir ilkesini doğurur ve tüketiciye saygılı olmayı öğretir.
- 7) Hizmette ayırım yapmamak. Adaletli davranmayı sağlar.

Aynı zamanda Ahi (Salih, b.t);

- 1) Birkaç iş veya sınıfla değil, yeteneklerine en uygun olan tek bir iş veya sanatla uğraşmalıdır. Bu anlayışa göre birden fazla sanatla uğraşmak, hiçbir sanatla uğraşmamakla aynıdır.
- 2) Doğru olmalı, emeğinin hakkı olandan fazlasını kazanma yoluna sapmamalıdır.
- 3) Gelenek ve otoriteye bağlı kalmalıdır.
- 4) Dayanışmacı olmalıdır. Burada dayanışmadan kasıt can ve mal güvenliği noktasında değil de kazançların müşterek hale getirilmesi ile ilgilidir.
- 5) Yanlarında çalışan çırak ve kalfalara emekleri sömürülecek varlıklar gibi değil, yetiştirilecek ve ilerde işyeri temin edilecek birer insan olarak bakarlar.
- 6) Ahilik mal biriktirme ve yağma peşinde koşan haris ve istimrarcı ticarete karşıdır.
- 7) Kardeşini kendine tercih edendir. Ahilikte ahlak ve ekonomi anlayışı sanatkârların işleri ile bütünleşmelerini sağlayarak işlerini ve çalışma şartlarını zevkli ve huzurlu hale getirmiştir. Sanatkârların işine kendi ruhlarını yansıttığı bu çalışma şartları içinde rekabet daha fazla mal üretme şeklinde değil, daha mükemmel eser yapma şeklinde ortaya çıkmıştır.
- 8) Ahinin 18 dirhem gümüştan fazla dünyalığı olmamalıdır. Ahilik sermayenin ataletine karşıdır. Sermaye atıl bırakılmayıp, ekonomik hayata

kazandırılmalıdır. Dolayısıyla bu düstur, sermayenin atalete bırakılmayıp, ekonomik hayatın canlı tutulmasına matuf bir düsturdur.

Hem felsefi hem de dini bilgileri tahsis etmiş olan Ahi Evran'ın iş ahlakının en temel ilkelerinin eğitim, bilgi, dayanışma, çalışma, kanaatkâr olmak, tüketici haklarını korumak ve doğruluk olduğunu söyleyebiliriz. Bu ilkeler bize amacın para kazanma ve biriktirme değil mükemmel ve müreffeh bir toplumu oluşturmayı hedeflediğini gösterir. Ahiler için para kazanmanın gaye olmadığı, mükemmel ve müreffeh bir toplumu meydana getirmede vasıta oluşturduğunu ve örgütün toplumsal sorumluluğu olarak, hizmette mükemmellikten, doğruluktan, dürüstlükten asla ödün verilmediğine vurgu yapar.

Günümüzde dürüst meslek erbabının vicdanına hapsedilmiş görünen bu vasıfların bütün toplum tarafından içselleştirilmesi adına devlet tarafından birtakım düzenlemelere gidilmesi, ilgili sivil toplum kuruluşlarınca desteklenmesi ve halkın bilinçlendirilmesi gibi girişimlere ihtiyaç söz konusudur. Esasen toplumsal değerlerin yaptırımları birtakım roller oynayarak muhataplar üzerinde baskı unsurları oluştururlar. Moral ve toplum değerlerinin belirlediğinin dışına çıkan esnaf veya tüccarın toplum nezdinde değerinin azalması, sadece gelirin eksilmesi değil aynı zamanda toplumsal statüsünün de gerilemesi demektir. Şu halde ahi tavrı, hem esnaf loncalarına hem de tüketiciye ahlaki değerler aşılama, çarşıda gerçekleşen ideal toplumsal vasıflar bireylerin günlük davranışlarına sirayet etmektedir (Ulutürk, 2011).

Ahiliğin geliştirdiği ahlak ilkelerinin önemli amaçlarından biride erdemli bir toplum oluşturmaktır. Ahiliğin iş hayatına ve toplumsal ahlaka yönelik ilkelerini, modern Türk toplumuna uyarlayarak, geçmişle gelecek arasında bir bağ kurabiliriz. Böylece Bergson'un "maziyi hıfz, istikbali istibsar" ilkesini de hayata geçirebiliriz (Özden, 2011,s.167).

3.8 Ahiliğin Günümüze Yansımaları

3.8.1 Türk Çalışma Hayatında Ahiliğin Kültürel Yansımaları

Ahiler, sosyal hayatın oluşum ve düzenlenmesine olduğu gibi, kültürel gelişmeye de katkıda bulunmuşlardır. Ahilik anlayışında insan bir bütün olarak ele alınmış, bütün yönleriyle eğitilip geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda yamak ve çırakların eğitilmesinde yalnızca mesleki bilgilerin verilmesiyle yetinilmemiş, dini, ahlaki ve toplumsal bilgi de verilmiştir (Demirpolat, Akça, s.368)

Bir taraftan toplumun inanç ve geleneklerinin diğer taraftan ise, çalışma ahlakının ve bilginin erdemi gibi iki kaynağın bileşkesi olarak şekillenen Ahiliğin sembolik ve törensel izleri, (azalarak da olsa) günümüze kadar gelebilmektedir. Örneğin, 13. yüzyıl sonlarında Denizli’de Ahiliğin kurucularından biri olarak bilinen Ahi Sinan’a atfen “Ahi Sinan Sofrası” adı altında esnafın her yıl bahar ayında on binlerce kişiye yemek vermesi, demirci kalfasının ustalığa terfisini canlandıran sembolik peştamal bağlama törenlerinin yapılması, halk pazarlarının sabahları dua ile açılması gibi. Ayrıca Denizli Buldan’da ise, 1930’lu ve 1940’lı yıllarda dokumacılıkla ilgili kurulan kooperatiflerin görevlerinden birisi de dokunan malları tamamen geleneksel olarak kalitelerine göre sınıflandırmak ve kalite kontrollerini yapmaktır. Çarşıda dokuma pazarının olduğu Perşembe günü masalar hazırlanır, masalara dağıtılan dokumalar kooperatif tarafından görevlendirilen ve isinin erbabı olan kişiler tarafından incelenir ve damgalanırdı. Böylece kalitesiz olan malın satışı ya da dükkânlara girişi engellenirdi (Durak, Yücel, 2010, s.164). Yine esnafın Denizli, Babadağlılar is hanının girişinde yer alan;

Besmele çek gir çarşıya, selamı da unutma ha

Kiloyu eksik çekme ha, metreyi kısa tutma ha

Halka hizmet eylemektir Hakka hizmet eylemek

İyi belle sen bu sözü, sakın yabana atma ha

Alış derken veriş derken, ölçü tartı satış derken

Paraya, pula tapma ha, insanlığı unutma ha

gibi Ahiliğin ilkelerini içeren güzel nasihatlerle işyerlerini donatmaları, Ahiliğin Türk alışma hayatında günümüze yansımalarının bir başka örneğidir. Ahilik tresinden gelen esnaf ve zanaatkrların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları kısmen de olsa devam etmektedir. Özellikle Babadağlı dokumacılıkla geçimini sağlayan esnafın arasında, son zamanlara kadar devam eden ancak son birkaç yıldır özellikle ekonomik spekülasyonlar ve krizlerle ortadan kalkmak üzere olan ‘‘pusula’’ yöntemi bunun bir başka örneğidir. İplikiden ihtiyaı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adi bir kğit üzerine; ‘‘filan kişiye şu tarihte ödemek üzere şu kadar borcum var’’ şeklinde yazardı. İplikçi elinde bulunan bu kğit bir ek veya senet gibi başka bir dokumacı ile alış veriş yaparken kullanırdı. Yine, Cuma günleri Kale içi çevresindeki işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaların yaşlı ustaların ellerini pererek cumalaşması gibi davranışlar Denizli’deki Ahiliğin günümüze yansımalarına örnek oluşturmaktadır (Durak, Yücel, 2010, s.164).

3.8.2 Ahilik Dünya Görüşünün Günümüz Toplumuna Yansımaları

Ahilik bize, sufiliğin spesifik yorum ve izahlarının dışında muhatabın anlayabileceği bir üslupla fert ve toplum terbiyesini esas alan, halk kültürü içinde eğlenmesini de bilecek kadar dünya ile i içe yaşayan ama dünyaya minnet etmeyen, gündelik ibadetlerinde titiz davranan, kimseye yk olmadan çalışıp helalinden kazanan, başkalarını düşünmeyi, başkalarına faydalı olmayı esas alıp paylaşabilen bir dünya görüşü sunar. Bu dünya görüşü ile onlar, göçebe toplulukların kabalık ve hoyratlıklarını trplerken, şehir kültürünün monoton ve sıradanlaşan hayatını dinamize etmeyi başarmışlardır (Sarıkaya, 2005, s.157).

Yükselen değerlerin sık sık değiştiği günümüz dünyasında, önümüze kendini düşünen değil başkalarını düşünen, yanı en az kendisi kadar toplumun diğer fertlerini de düşünen, en az kendisi kadar onların da hak ve hukuklarını kollayan bir insan modeli koyan ve sanatı insan olan sanatkrlardan oluşan Ahiliği bugün her zamankinden daha iyi anlama gayreti içinde olmalıyız (insanveislam.com).

Ahilik, kurum olarak tarihe mal olmuş diğer birçok kurum ve zihniyet gibi işlevini tamamlamış ve devrini kapatmıştır. Ne var ki Ahiliğin toplumlar ve devirler üstü prensipleri, zaman zaman revaçtan düşse de asla ölmez prensiplerdir. Sadece şahsi olgunluğa erme noktasında değil, gerek devletlerin kendi bünyelerindeki, gerekse uluslararası düzeyde toplumsal barışın sağlanmasında Ahilik prensipleri çok ciddî ve göz ardı edilmemesi gereken bir “model” konumundadır (insanveislam.com).

4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARI İLE AHİLİK KÜLTÜRÜ TEMEL KURALLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

İlk günden beri insan davranışlarının nedenlerini öğrenmeye yönelik ilgi, davranış bilimleri ve dolayısıyla yönetim biliminin konusunu oluşturmuştur. Çalışma hayatı içinde işgören verimliliğini artırmaya yönelik birçok motivasyon yöntemleri geliştirilmiş ve uygulanmıştır. İşgörenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları; gönüllülüğe bağlı rol fazlası davranışlar olarak, hiçbir zorlama ve baskı olmadan tamamen kendi iradeleri sonucu ve karşılıksız gösterdikleri davranışlardır. Öyleyse çalışanlar bu davranışları neden göstermektedir? Ve bu davranışları göstermelerinin sebeplerinden biri, kültürle taşınmış olan ahiliğin ahlak prensipleri olabilir mi?

Bu konuda birebir bir araştırma yapılmamış ancak, ÖVD üzerine 4 temel faktörün etkili olduğu görülmüştür. Bu faktörler, kişisel özellikler, işin özellikleri, örgütün özellikleri, liderlik davranışlarıdır. Bu özellikler içinde çalışanların kişisel özelliklerine yansımış olduğunu düşündüğümüz ahilik kültürü kurallarının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde, etkili olduğunu düşünülebilir. Bu bağlamda Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile Ahilik Kültürü temel boyutlarının karşılaştırması genel hatlarıyla incelenecektir.

4.1 ÖVD Boyutlarının Ahilik Temel Kuralları ile ilişkisi

4.1.1 Sivil Erdem ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi

Sivil erdem davranışı; bütün yönleriyle örgüte duyulan bağlılık ve üst seviyede ilgiyi kapsamaktadır. Erdemli olma davranışları, çalışanların yüklenmeye gönüllü oldukları sorumluluk seviyesi hakkında bilgi vermektedir. Erdemli olmak boyutunda yer alan davranışların sergilenmesi, örgüt çalışanlarının zaman ve enerjilerinden fedakârlık etmelerini, sorumluluklar almalarını gerektirmektedir.

Örgüt içerisindeki zorunlu olmayan toplantılara gönüllü ve düzenli olarak katılma, örgüt yararına alınan kararların uygulanmasına yardımcı olma şeklindeki davranışlar, bu boyuta örnek olarak verilebilmektedir (Çelik, 2007, s.136).

Bu bağlamda ÖDV boyutlarından olan erdemli davranışlar Ahilin temellerini teşkil eden fedakârlık, iyilik, yardım etmek, insan severlik, hoşgörü, nefesine söz geçirme gibi erdemlerle örtüşmekte ve Ahilik örgütü içinde bu davranışları sergileme adeta hayatın gayesini oluşturmaktadır. Eğitim önce kişinin davranışlarının şekillenmesiyle başlayıp sonra mesleki manada gerçekleşmektedir. Ahilikte iş ve meslek ahlakı, kabul edilmesi mecburi kurallar haline gelmiştir. Kendinden önce başkalarını düşünmek ve kollamak, hak ettiğinden fazlasını istememek, kanaat ve tevazu ölçüleri içerisinde "hırs" ve "tama"dan uzaklaşmak ve birliğin, beraberliğin korunması için dayanışma içerisinde bulunmak ahiliğin mutlaka uyulması şart olan ahlak kaideleridir. Ahilik sisteminde, işyerinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında pek fark olmadığı gibi aralarında baba-oğul ilişkisi söz konusu olduğundan tıpkı bir ailenin fertleri gibi birbirlerine destek vermekte örgütü ve örgütte yapılan işi bu düşünce çerçevesinde sahiplenmektedirler.

4.1.2 Vicdanlılık ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi

Çalışanların örgütün faydasına olabilecek faaliyetler için özverili davranışlar sergilemeleri, bunları yaparken herhangi bir menfaat beklentisi içerisinde olmamaları vicdanlılık davranışının genel çerçevesini oluşturmaktadır. Bu maksatlarla yapılan her tür davranış bu boyut içerisinde yer almaktadır.

Ahilik örgütünde yer alan Ahilere sadece mesleği kavrama noktasında eğitim verilmiyor bunun yanında ve üzerinde özenle durulan meslek terbiyesi eğitime de yer veriliyordu. Bu terbiye ışığında Ahilik ahlak anlayışıyla meslek eğitimini birleştiren ahiler iş yerlerini bir ev ve iş arkadaşlarını aileden bir fert olarak görme anlayışını içselleştirdikleri için yaptıkları rol fazlası davranışlar ahlaklarının bir parçası olarak süregeliyordu.

4.1.3 Centilmenlik ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi

Organ'ın Bateman ile birlikte 1983 yıllarında yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarını değerlendirerek ortaya koyduğu centilmenlik boyutu; işe ilişkin kaçınılmaz sorunları ya da zorlukları şikâyet etmeden kabul etme istekliliği olarak da tanımlanmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde küçük sorunları büyütmeden, zamanın önemli bir kısmını problemlerden yakınlıkla geçirmek yerine işle ilgili faaliyetlere harcayarak geçirmeleri, çalışma arkadaşlarına saygısızca davranıp onların kalplerini kırarak huzursuzluk yaratmak yerine basit hataları görmezden gelerek hoşgörülü olmaları, bardağın dolu tarafını görerek iş konusunda kendisine ve arkadaşlarına motivasyon sağlamaları centilmenlik boyutuna verilebilecek örneklerdendir (Çelik, 2007, s.133).

Ahi, kontrollü davranmasını bilen, bulunduğu çevreye uyum sağlayabilen, başkalarının haklarına saygı gösteren ve dayanışmacı ruh yapısıyla gerek çalıştıkları ortamda gerekse günlük hayatta diğer insanların menfaatini kendi menfaatlerine tercih etme anlayışında olan ve bu felsefeyi hayat düsturu haline getirmiş insanlardır. Bu anlayışta olan çalışanların kurumlarına destek sağlamaması ve iş arkadaşlarına yardım etmemesi söz konusu olamaz. Ahilik ilkelerini benimsemiş bir ahi, samimi tavır ve çalışmalarıyla kurumun verimliliğine katkı sağlarken aynı zamanda diğer işgörenlerin motivasyonlarını da artırır.

4.1.4 Nezaket ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi

"Nezaket" kavramı, örgütün ortak amaçları doğrultusunda çalışan örgüt bireylerinin sürekli birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşmaları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki kolektif ve olumlu davranışları ifade etmektedir (Çelik, 2007, s.129).

Ahiliğin en önemli kurallarından biri olan dayanışma ve paylaşımcı ruh anlayışıyla örgütün içinde alınan kararlarda istişare yöntemi ön plana çıkmıştır. "Her fert toplumun bir parçasıdır" anlayışıyla şekillenmiş olan ahiler, insana değer verme prensibinden hareketle onlarla iyi geçinme, onlara yumuşak davranma, suç işlerlerse

özürlerini kabul etme, iyiyi ve doğru olanı gösterme de öncü olma anlayışı paylaşımcı ruhlarının eseridir. Bu bağlamda örgüt içinde birlikte hareket etme, bilgi paylaşımı, birlik, beraberlik ve tek vücut olma düşüncesi felsefelerinin bir ürünüdür.

4.1.5 Özgecilik ve Ahilik Temel Kuralları ilişkisi

Özgecilik, örgütle ilgili görevlerde ve karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireylerine yardım etme davranışı. Örneğin çalışanların işe yeni giren ya da, daha az kalifiye olan veya işyükleri ağır olan çalışma arkadaşlarına birikmiş işlerini yetiştirmeleri konusunda gönüllü olarak yardımcı olmaları, en sık rastlanan özgecilik davranışlarıdır.

Ahilikte işe yeni giren bir çalışana işi bilen kişi elinden gelen yardımı gösterir ve onun iyi yetişmesi için işin bütün inceliklerini aktarır adeta onu yetiştirirdi. Çalışanların kendi aralarındaki diyalog, dayanışma, karşılıklı yardımlaşma ve arkadaşlık Ahilik ilkelerine uygun olarak gerçekleşirdi. Ahilerin kendi aralarında uzlaşmadan ziyade, diğer insanları düşünerek ölçülü ve dengeli davranışlar göstermesi söz konusu olup gönüllük esası olduğundan, sonucunda herhangi bir burukluk yaşanmaz; aksine, iç huzur duyulurdu.

Ahiler her koyun kendi bacağından asılır diyen insanlar değildir. Onlar bilirler ki, komşusundaki yangın kendilerine de sıçrar. Ferdin kendini kurtarmasının hiçbir anlamı yoktur. Önemli olan herkesin saadete ulaşmasıdır. Bunun için sabahleyin ilk müşterisi ile alışveriş yapan bir ahiye ikinci bir müşteri gelirse ve komşusu henüz siftah yapmamışsa, müşteriye bütün samimiyetiyle şöyle der: “Kusura bakmayın efendim. Allah bereketini vere, ben sabah siftahını yaptım. Sizin istediğiniz mal karşı dükkânda da var. O daha siftah etmedi siz ondan alın” (Salih, b.t).

5. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI GÖSTERMELERİ İLE AHİLİK TEMEL KURALLARININ UYGULANABİLİRLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

5.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için benimsenen yöntem, evren örnekleme araştırmada kullanılacak veri toplama aracı ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yönüyle araştırma betimsel bir çalışmadır.

5.1.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, Padsakof ve MacKenzie tarafından hazırlanan ve Türkiye’de birçok araştırmada kullanılan ölçekten faydalanılarak geliştirilmiştir. Hazırlanan ve araştırmada kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” EK-1’de verilmiştir. Ölçekte bulunan 23 ifadenin 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. Oluşan 5 faktör Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sivil Erdem ve Centilmenlik ekler kısmında yer alan anket kısmında sunulmuştur. Toplamda beş alt bölümden oluşan 5’li Likert ölçeği kullanılan ve 23 ifadeden oluşan bu anket ölçeği Çelik M.nin 2007 yılında yapmış olduğu doktora tezinden alınmıştır.

5.1.2 Ahilik Kültürü Ölçeği

Örgüt kültürünün 9 alt boyutunu ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmeye çalışılmış ve betimleme yapılarak 24 maddelik ifade oluşturulmuştur (Coşkun,2011, s.359-378).

Ahilik Kültürü ölçeği, “Genel Açıklama” ve 2 bölümden oluşmaktadır. “Genel Açıklama” sayfasında, yapılan araştırmanın adı, amacı ve içeriği hakkında ön bilgiler verilmektedir. Birinci kısım “ Özel Açıklama” kısmıdır. Ölçeği dolduracak olanlara ölçeğin doldurulması ile ilgili özel talimat ile bir örnek içermektedir. İkinci kısım ise; işletmelerde hüküm süren Ahilik kültürünü ölçmek maksadıyla kullanılan ifadeleri kapsamakta ve toplam 24 ifadeden oluşmaktadır.

5.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Merkez bölgesinde yer alan İl sağlık müdürlüğüne bağlı bir Eğitim Araştırma Hastanesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma bu birimde çalışan sağlık personelinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

5.3 Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Ek-1 de ikinci bölümde yer alan Ahilik Temel Kurallarının uygulanabilirliği anketi kullanılmıştır. 9 alt bölümden ve betimleme olarak hazırlanan Ahilik Temel Kurallarının uygulanabilirliği anketi 23 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise Araştırmada kullanılan “ÖVD ölçeği”, Podsakoff ve MacKenzie ölçeğinden faydalanılarak hazırlanmıştır. Aynı zamanda söz konusu ölçek 2007 yılında Mazlum Çelik tarafında da “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı bir uygulama” isimli doktora tez çalışmasında da kullanılmıştır. Anket beş boyutta ve beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış 23 ifadeden oluşmakta olup, “Tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Bu ifadelerle, ölçeğin uygulanacağı kurumun, çalışan sayısı ve faaliyet gösterdiği sektör ile gösterdiği vatandaşlık davranışları yönünden değerlendirmeye tabi tutulan çalışanın yaşı, mesleki tecrübesi, cinsiyeti ve eğitim seviyesi tespit edilmek istenmiştir.

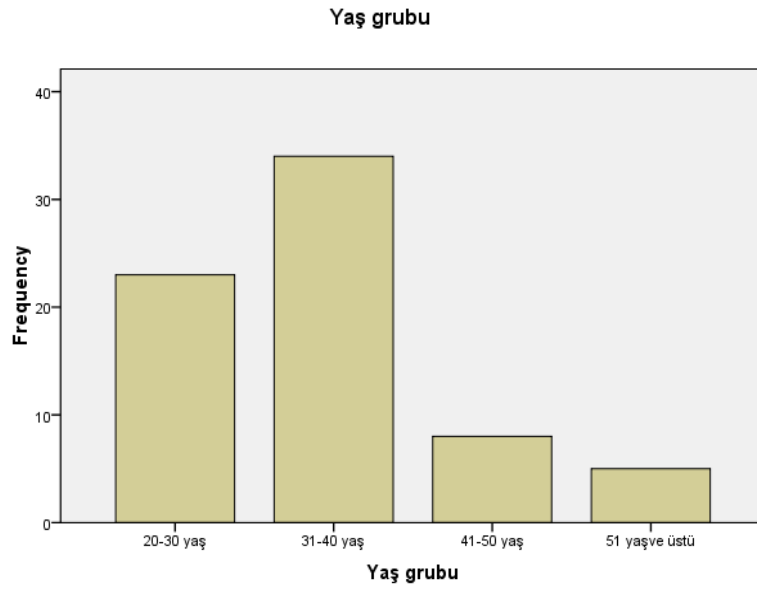
5.4 Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Toplanması

Verilerin toplanması için kullanılan anket iki şekilde uygulanmıştır. Anketlerin bazıları yüzyüze bazıları ise e-posta yolu ile uygulanmıştır. Saha çalışması ise İstanbul İli Merkez bölgesinde, Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde, çalışan sağlık personeline uygulanmıştır.

5.5 Verilerin Analizi ve Yorumu

Verilerin analizinde SPSS 17 paket programı kullanılmıştır. Verilerin niteliklerine bağlı olarak frekans tabloları, grafikleri, mean (ortalama), mod ve medyanları üretilmiştir.

5.6 Araştırmanın Bulguları



Şekil 2. Katılımcıların Yaşlarının Frekans Dağılım Grafiği
Yaş Grubu

Ortalama	1,9286
Ortanca	2,0000
Mod	2,00

Tablo 1. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Frekans Dağılımı

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
20-30	23	32,86
31-40	34	48,57
41-50	8	11,43
51 ve üzeri	5	7,4
Toplam	70	100,0

Katılımcıların yaş aralığına göre yüzdeleri 20-30 yaş aralığında %32.86, 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar %48.57 oluştururken 41-50 yaş aralığındakiler %11.43, 51 ve üzeri yaş aralığındakiler ise %7.4, oluşturmuşlardır.



Şekil 3. Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılım Grafiği

Araştırmaya toplamda 70 kişi katılmıştır. Katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %27.1 Erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların oranı ise %72.9 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	19	27,1
Kadın	51	72,9
Toplam	70	100,0

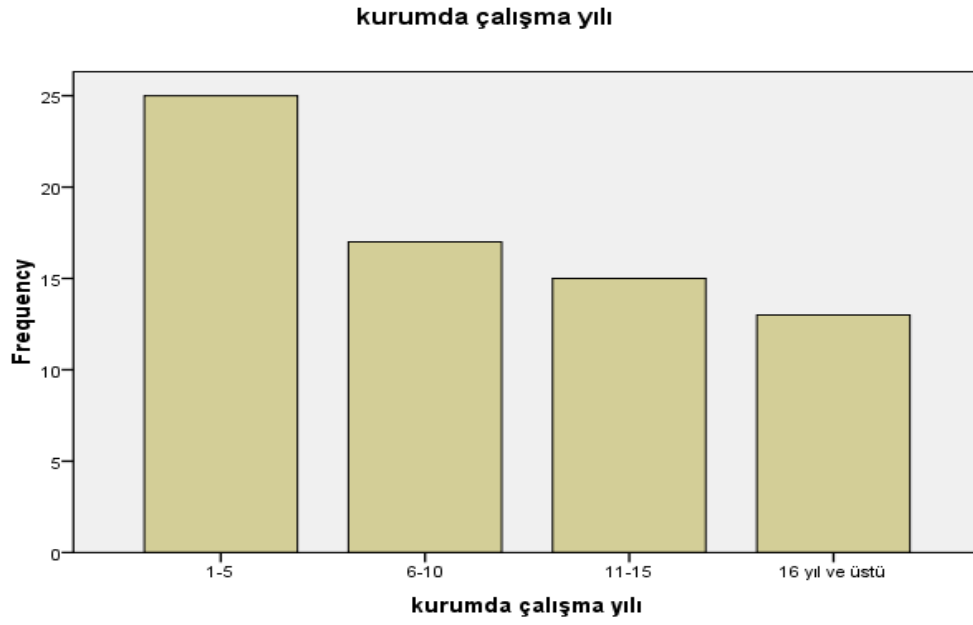


Şekil 4. Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılım Grafiği

Çalışmaya toplamda 70 kişi katılmıştır. Katılımcılarda Lise Mezunu olan % 21,4, Önlisans Mezunu %22,9, Üniversite Mezunu %35,7'ünü, yüksek lisans Mezunlar ise % 20,0 oluşturmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	15	21,4
Önlisans	16	22,9
Üniversite	25	35,7
yüksek lisans	14	20,0
Toplam	70	100,0



Şekil 5. Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Frekans Dağılım Grafiği

Araştırmaya 70 kişi katılmıştır. Katılımcılarda 1-5 yıllık tecrübesi olan katılımcı %35,7, 6-10 yıllık tecrübesi olan %24,3, 11-15 yıllık tecrübesi olan %21,4 oluştururken 16 ve üzeri tecrübesi olan %18,6 oluşturmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Frekans Dağılımı

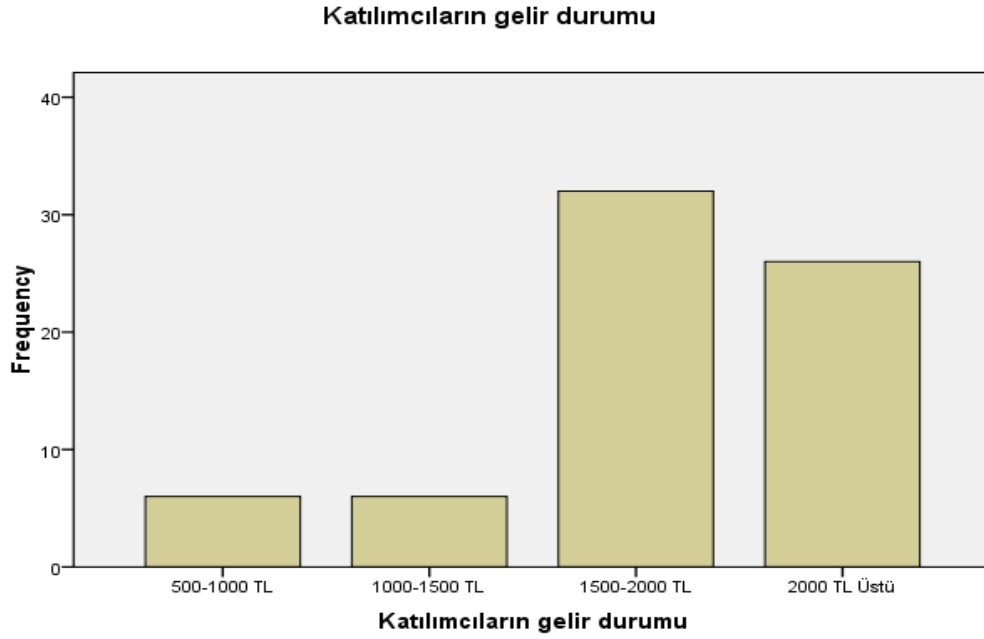
Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	25	35,7
6-10 yıl	17	24,3
11-15 yıl	15	21,4
16 yıl üstü	13	18,6

Tablo 5.

Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Alanına Göre Frekans Dağılımı

Çalışma Alanı	Frekans	Yüzde
EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ	70	100,0

Çalışmaya Eğitim Araştırma Hastanesinde çalışan toplam 70 kişi katılmıştır.



Şekil 6. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Frekans Dağılım Grafiği

Araştırmaya 70 kişi katılmıştır. Katılımcılardan 500-1000 TL geliri olan katılımcı %8.6, 1000-1500 TL geliri olan %8.6, 1500-2000 TL geliri olan %45.7 yi oluştururken 2000 TL ve üzeri geliri olanlar ise %37.1 i oluşturmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Frekans Dağılım

Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
500-1000 TL	6	8,6
1000-1500 TL	6	8,6
1500-2000 TL	32	45,7
2000 ve üzeri TL	26	37,1
Toplam	70	100,0

Tablo 8. Ahilik Temel Vasıfları ile ilgili Soruların Genel Dağılımı

	Doğru ve Güvenilir Olmak ile ilgili sorular	Yardım etmek ve özgecilik ile ilgili soru	Adaletli olmak ile ilgili sorular	Merhametli ve munis olmakla ilgili sorular	Sabır ehli olmak ile ilgili soru
Ortalama	3,2429	3,5714	3,6286	3,4429	2,9143
Ortanca	3,5000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000
Mod	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00

	Sorumluluk sahibi olmak ile ilgili sorular	Dostluğa önem vermek ile ilgili soru	İyilik ile ilgili sorular	İşini iyi yapmak ilgili sorular
Ortalama	3,3714	3,4571	2,9857	3,2143
Ortanca	4,0000	4,0000	3,0000	3,0000
Mod	4,00	4,00	4,00	4,00

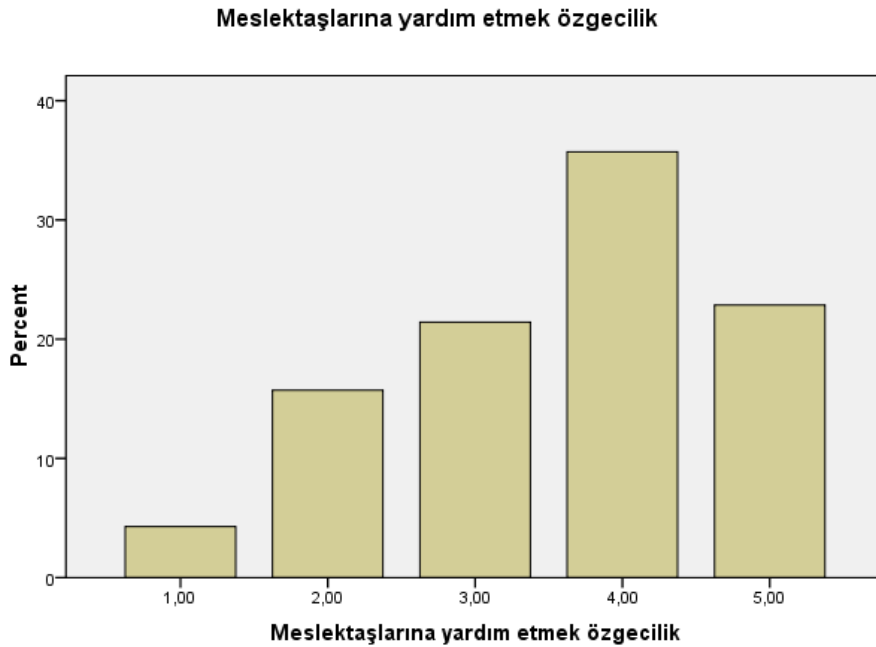


Şekil 7. Doğruluk ve Güvenilir olmak ile ilgili Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 9. Doğru ve Güvenilir Olmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	11	15,7
Katılmıyorum(2)	14	20,0
Kararsızım(3)	10	14,3
Katılıyorum(4)	17	24,3
Kesinlikle katılıyorum(5)	18	25,7
Toplam	70	100,0

Katılımcıların toplam sayısı 70 kişidir. Doğruluk ve Güvenilir olmak ile ilgili 5 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap(Modu), 5(kesinlikle katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. Soruların 1(Kesinlikle katılmıyorum) %15,7, 2(Katılmıyorum) %20,0, 3(Kararsızım) %10,0, 4(Katılıyorum) %24,3, 5(Kesinlikle katılıyorum) %25,7 oluşturmuştur. Katılımcılar işgörenlerin doğru ve güvenilir olduğuna büyük oranda katılmamaktadırlar.

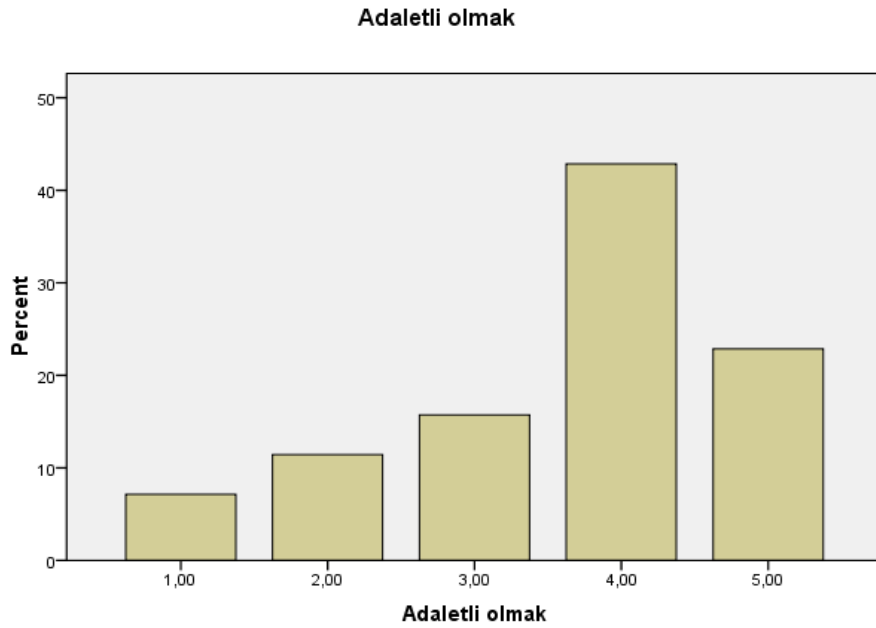


Şekil 8. Yardım, Özgecilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 10. Yardım Etmek-Özgecilik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	3	4,3
Katılmıyorum(2)	11	15,7
Kararsızım(3)	15	21,4
Katılıyorum(4)	25	35,7
Kesinlikle katılıyorum(5)	16	22,9
Toplam	70	100,0

Katılımcı toplam sayısı 70 kişidir. Yardım Etmek-Özgecilik ile ilgili ifadelerden 3 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 2(Katılmıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerden 1(Kesinlikle katılmıyorum) %4.3, 2(Katılmıyorum) %15.7, 3(kararsızım) %21.4, 4(Katılıyorum) %35.7, 5(Kesinlikle katılıyorum) %22.9 oluşturmuştur. Katılımcılar işgörenlerin Yardım Etmek ve Özgecilik davranışı sergilediklerine büyük oranda katılmaktadırlar.

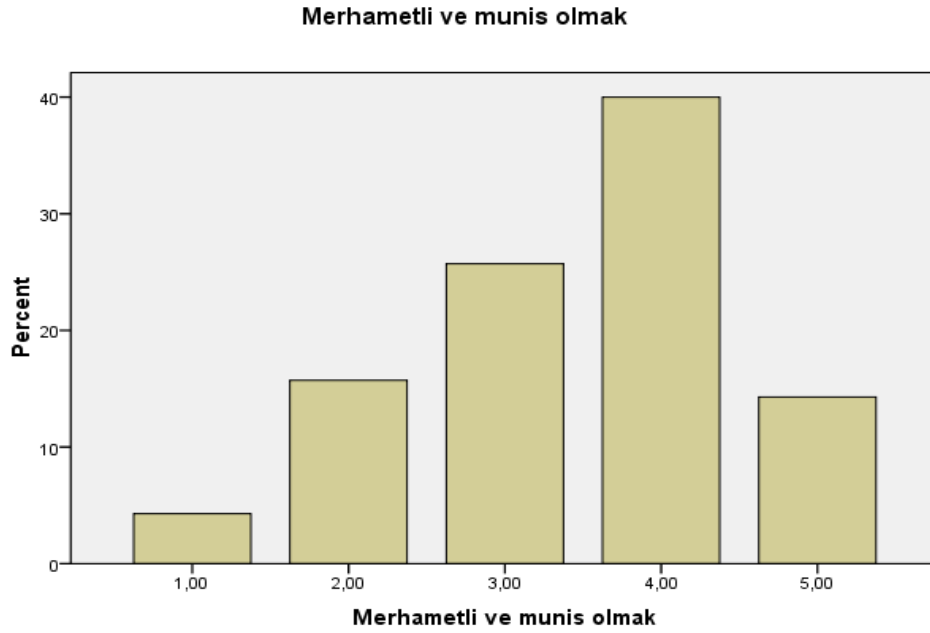


Şekil 9. Adaletli Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 11. Adaletli Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	5	7,1
Katılmıyorum(2)	8	11,4
Kararsızım(3)	11	15,7
Katılıyorum(4)	30	42,9
Kesinlikle katılıyorum(5)	16	22,9
Toplam	70	100,0

Adaletli Olma ile ilgili 3 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) olmuştur. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin, 1(Kesinlikle katılmıyorum) %7.1'ini, 2(Katılmıyorum) %11.4'ünü, 3(kararsızım) % 15.7'sini, 4(Katılıyorum) % 42.9'unu, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 22.9'unu oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların Adaletli Olma konusuna olumlu bakarak büyük oranda katılmışlardır.

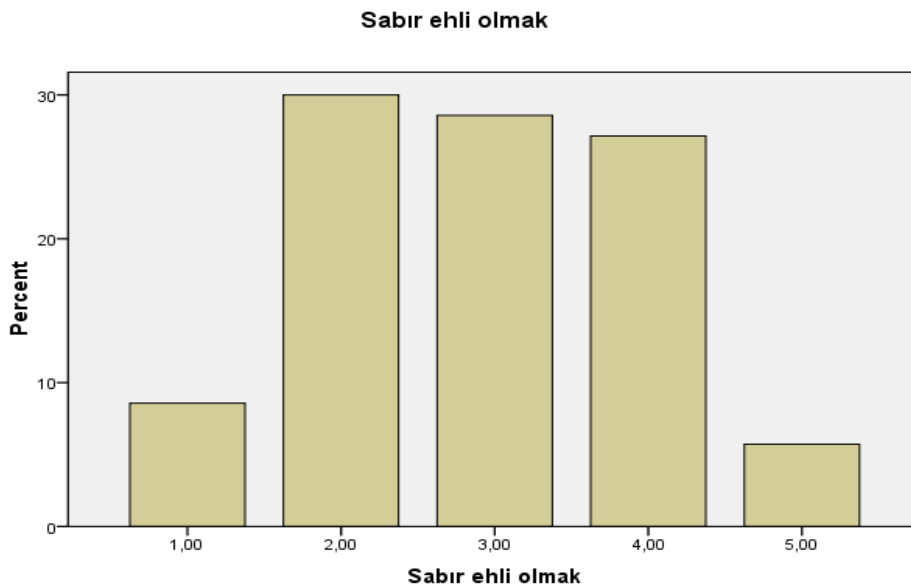


Şekil 10. Merhametli ve Munis Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 12. Merhametli ve Munis Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	3	4,3
Katılmıyorum(2)	11	15,7
Kararsızım(3)	18	25,7
Katılıyorum(4)	28	40,0
Kesinlikle katılıyorum(5)	10	14,3
Toplam	70	100,0

Merhametli ve Munis Olma ile ilgili ifadelerinden 1 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4 (Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1 (Kesinlikle katılmıyorum) %4.3, 2 (Katılmıyorum) %15.7, 3 (Fikrim yok) % 25.7, 4 (Katılıyorum) % 40.0, 5 (Kesinlikle katılıyorum) % 14.3 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların bu davranışı göstermeleri konusunda olumlu bakarak ifadelerini değerlendirmişler ve katılmışlardır.

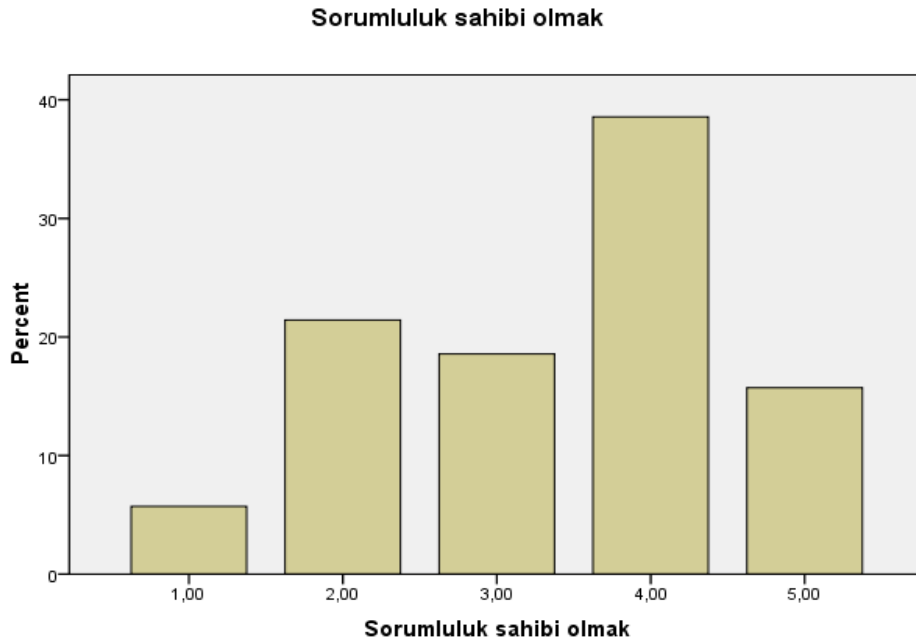


Şekil 11. Sabır Ehli Olmak İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 13. Sabır Ehli Olmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	6	8,6
Katılmıyorum(2)	21	30,0
Kararsızım(3)	20	28,6
Katılıyorum(4)	19	27,1
Kesinlikle katılıyorum(5)	4	5,7
Toplam	70	100,0

Sabır Ehli Olmak İle İlgili ifadelerden 1 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 2(katılmıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 3(Kararsızım) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) %8.6, 2(Katılmıyorum) %30.0, 3(kararsızım) % 28.6, 4(Katılıyorum) % 27.1, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 5.7 oluşturmuştur. Katılımcılar Çalışanların “Sabır Ehli Olma” davranışı gösterme konusunda başarısız olduklarına katılıyorlar.

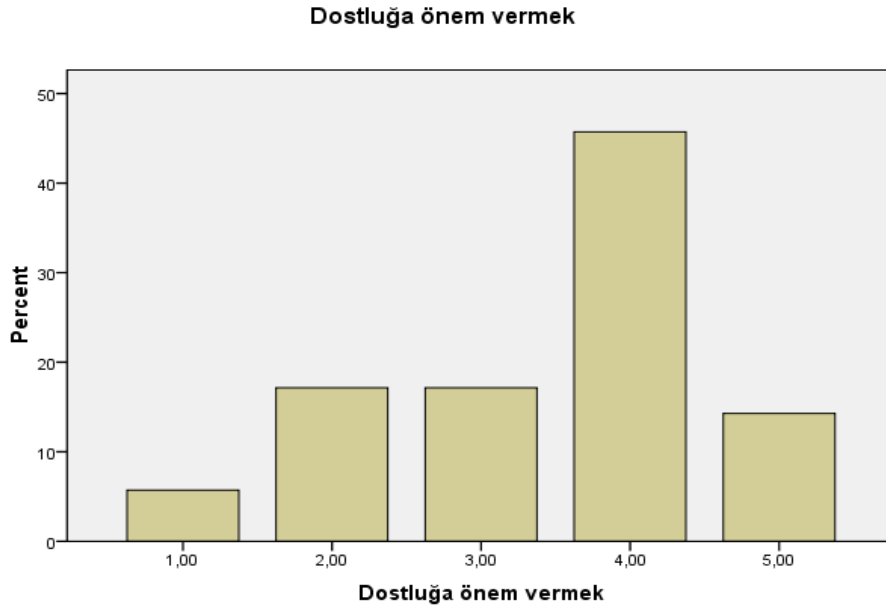


Şekil 12. Sorumluluk Sahibi Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 14. Sorumluluk Sahibi Olma İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	4	5,7
Katılmıyorum(2)	15	21,4
Kararsızım(3)	13	18,6
Katılıyorum(4)	27	38,6
Kesinlikle katılıyorum(5)	11	15,7
Toplam	70	100,0

Sorumluluk Sahibi Olma İle İlgili 4 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4 (Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) % 5.7, 2(Katılmıyorum) % 21.4, 3(kararsızım) % 18.6, 4(Katılıyorum) % 38.6, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 15.7 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların “Sorumluluk Sahibi Olma” davranışı gösterme konusunda büyük oranda başarılı olduklarına katılırlar.

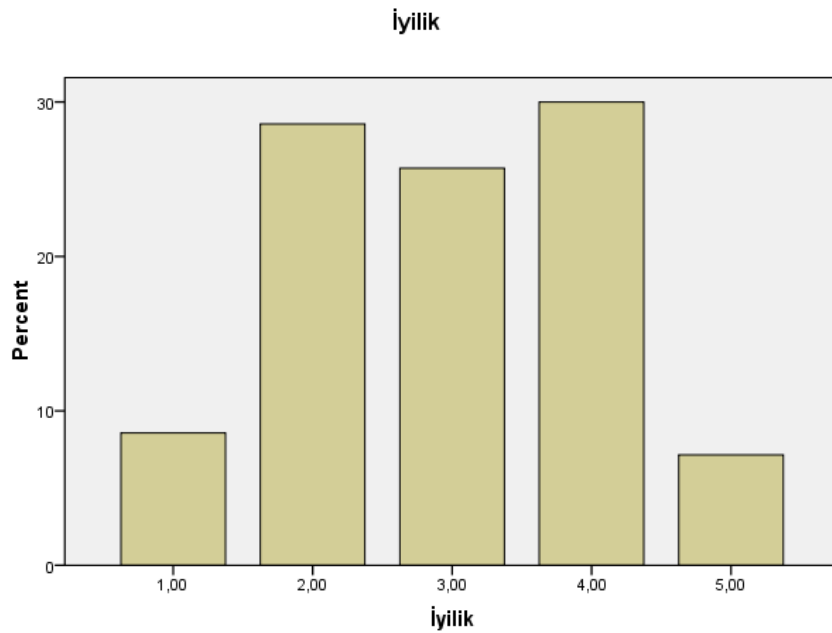


Şekil 13. Dostluğa önem verme İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 15. Dostluğa önem verme İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	4	5,7
Katılmıyorum(2)	12	17,1
Kararsızım(3)	12	17,1
Katılıyorum(4)	32	45,7
Kesinlikle katılıyorum(5)	10	14,4
Toplam	70	100,0

Dostluğa önem verme ile ilgili 1 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) % 5.7, 2(Katılmıyorum) % 17.1, 3(kararsızım) % 17.1, 4(Katılıyorum) % 45,7, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 14.4 oluşturmuştur. Katılımcılar Çalışanların “Dostluğa önem verme” davranışı sergileme konusunda büyük oranla katıldıklarını belirtmişlerdir.

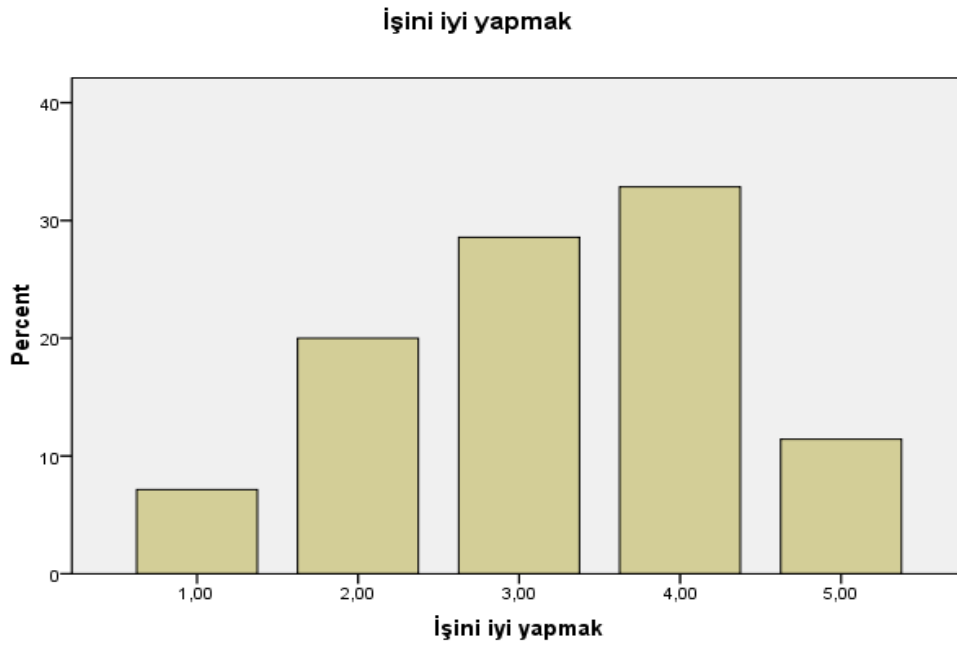


Şekil 14. İyilik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Tablo 16. İyilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	6	8,6
Katılmıyorum(2)	20	28,6
Kararsızım(3)	18	25,7
Katılıyorum(4)	21	30,0
Kesinlikle katılıyorum(5)	5	7,1
Toplam	70	100,0

İyilik ile ilgili 2 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 3(Kararsızım) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) % 8.6, 2(Katılmıyorum) % 28.6, 3(kararsızım) % 25.7, 4(Katılıyorum) % 30.0, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 7.1 oluşturmuştur. Katılımcılar Çalışanların “İyilik” davranışını sergileme konusunda büyük oranla katıldıklarını belirtmişlerdir.



Şekil 15. Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

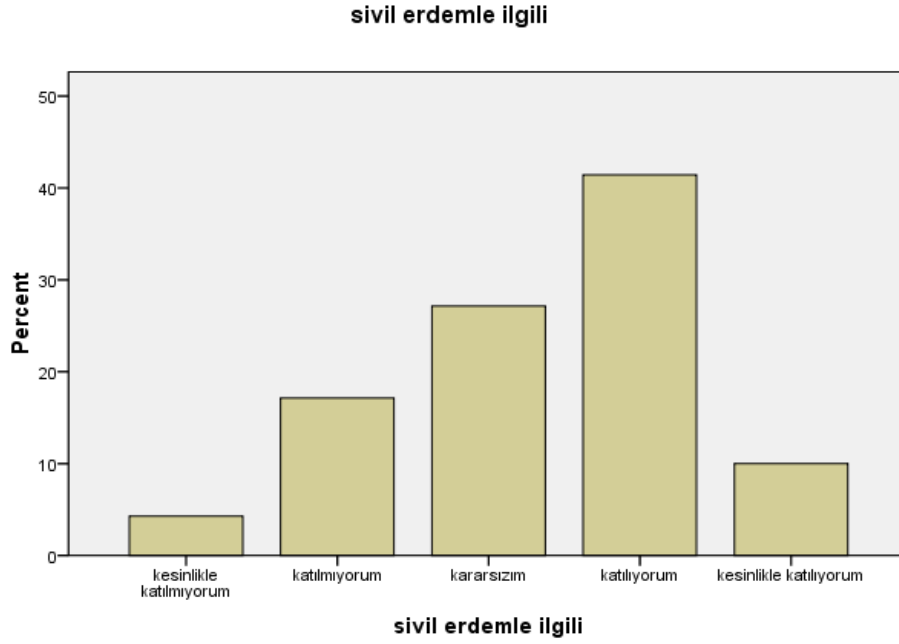
Tablo 17. Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	5	7,1
Katılmıyorum(2)	14	20,0
Kararsızım(3)	20	28,6
Katılıyorum(4)	23	32,9
Kesinlikle katılıyorum(5)	8	11,4
Toplam	70	100,0

Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak ile ilgili ifadelerinden en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 3(Kararsızım) yanıtı verilmiştir. Soruların 1(Kesinlikle katılmıyorum) % 7.1, 2(Katılmıyorum) % 20.0, 3(kararsızım) % 28.6, 4(Katılıyorum) % 32.9, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 11.4 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların “İyilik” davranışını sergileme konusunda büyük oranla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 18. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Temel Vasıfları ile ilgili Soruların Genel Dağılımı

	Sivil Erdem İle İlgili Sorular	Vicdanlılık İle İlgili Sorular	Centilmenlik İle İlgili Sorular	Özgecilik İle İlgili Sorular	Nezaket İle İlgili Sorular
Ortalama	3,3571	3,4000	3,1143	3,6857	3,5429
Ortanca	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000
Mod	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

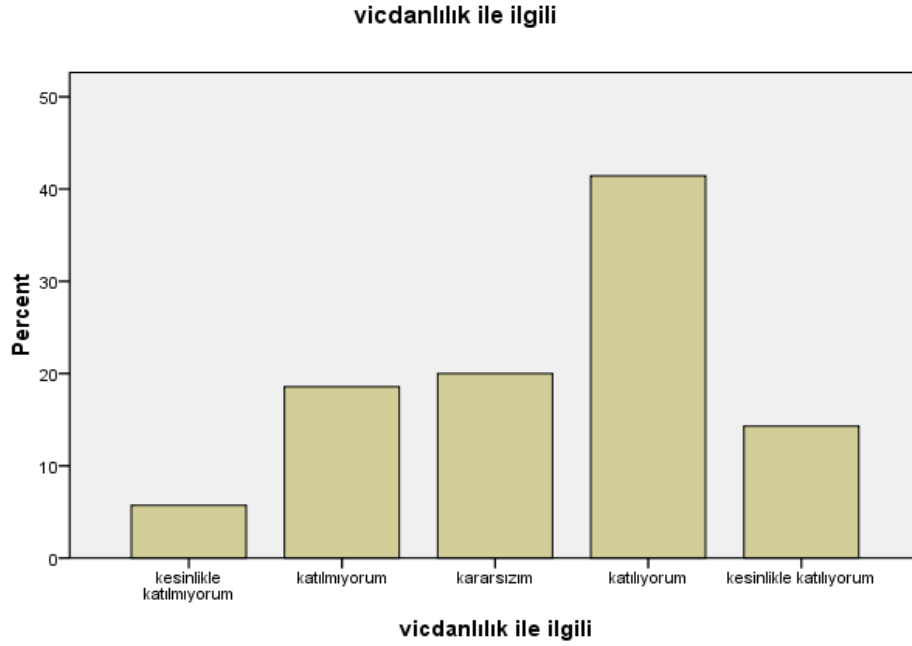


Şekil 16. Sivil Erdem ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Katılımcı toplam sayısı 70 kişidir. Sivil Erdem ile ilgili 5 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 3(Kararsızım) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) %4.3, 2(Katılmıyorum) %17.1, 3(kararsızım) %27.1, 4(Katılıyorum) %41.4, 5(Kesinlikle katılıyorum) %10.0 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların bu davranışı gösterdiklerine büyük oranda katılmaktadırlar

Tablo 19. Sivil Erdem İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	3	4,3
Katılmıyorum(2)	12	17,1
Kararsızım(3)	19	27,1
Katılıyorum(4)	29	41,4
Kesinlikle katılıyorum(5)	7	10,0
Toplam	70	100,0

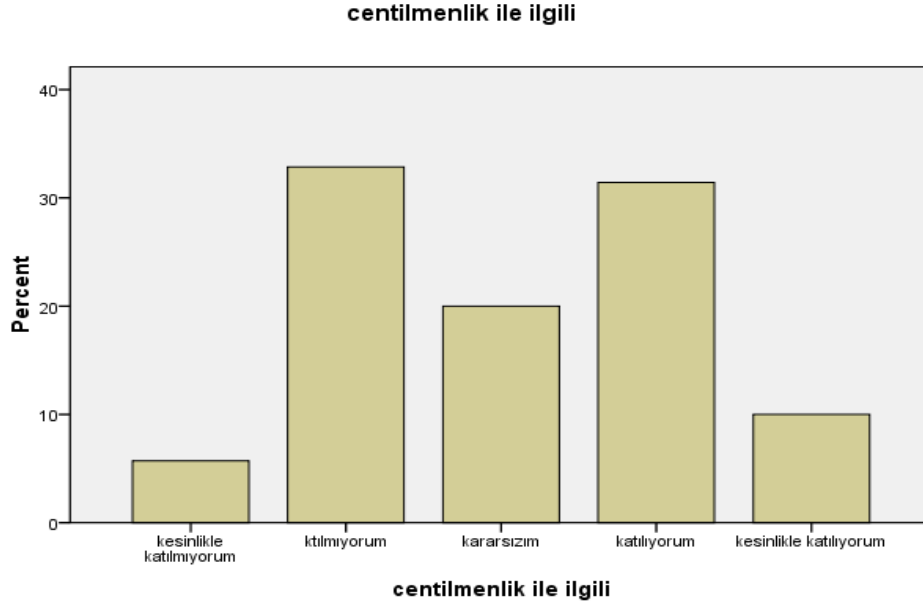


Şekil 17. Vicdanlılık ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Katılımcı toplam sayısı 70 kişidir. Vicdanlılık ile ilgili ifadelerden 5 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(Katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerini 1(Kesinlikle katılmıyorum) %5.7, 2(Katılmıyorum) %18.6, 3(Kararsızım) %20.0, 4(Katılıyorum) %41.4, 5(Kesinlikle katılıyorum) %14.3 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların bu davranışı gösterdiklerine büyük oranda katılmaktadırlar.

Tablo 20. Vicdanlılık İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	4	5,7
Katılmıyorum(2)	13	18,6
Kararsızım(3)	14	20,0
Katılıyorum(4)	29	41,4
Kesinlikle katılıyorum(5)	10	14,3
Toplam	70	100,0

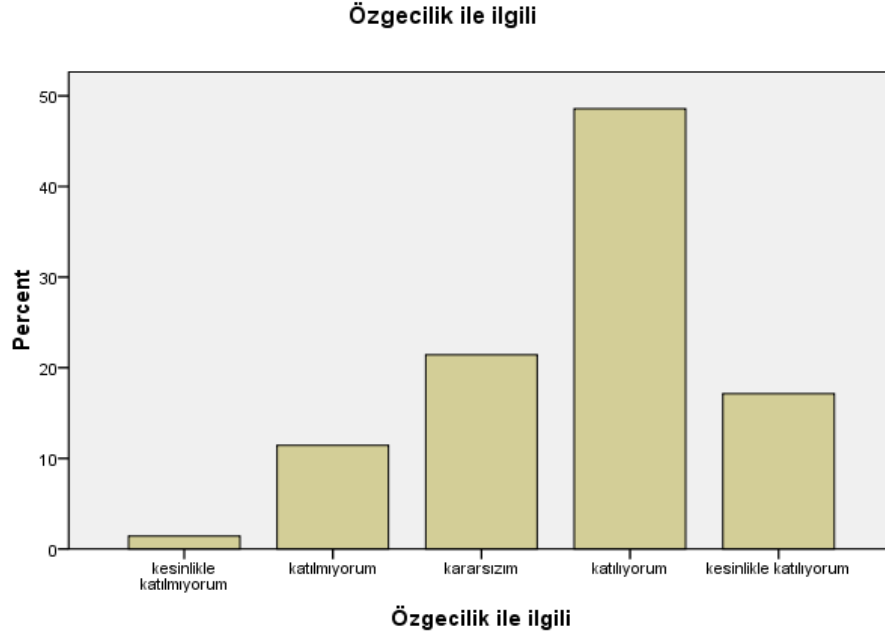


Şekil 18. Centilmenlik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Centilmenlik ile ilgili 5 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 2(katılmıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 3(Kararsızım) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) %5.7, 2(Katılmıyorum) %32.9, 3(kararsızım) %20.0, 4(Katılıyorum) %31.4, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 10,0 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların centilmenlik davranışını sergileme konusuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 21. Centilmenlik İle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	4	5,7
Katılmıyorum(2)	23	32,9
Kararsızım(3)	14	20,0
Katılıyorum(4)	22	31,4
Kesinlikle katılıyorum(5)	7	10,0
Toplam	70	100,0

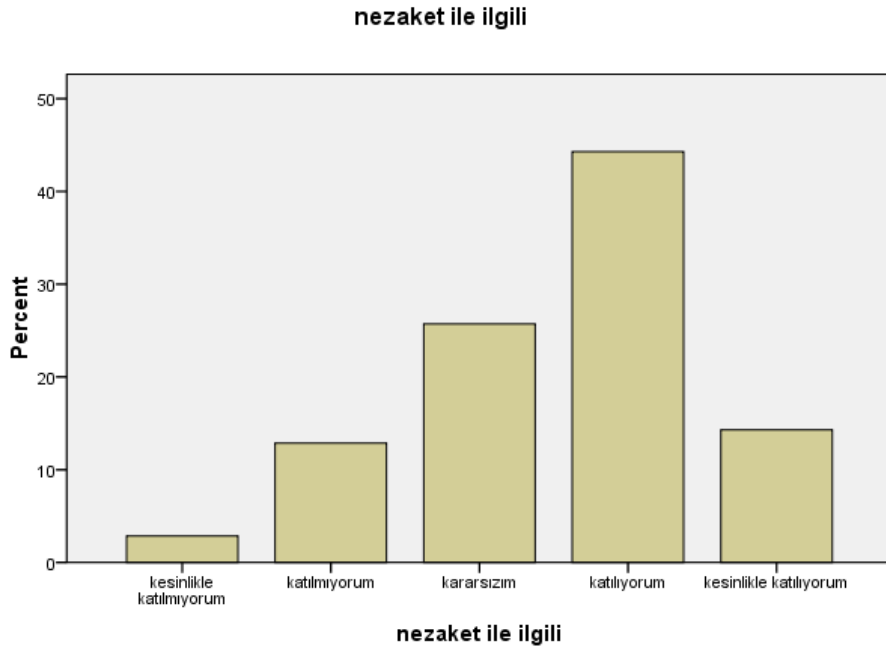


Şekil 19. Özgecilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Özgecilik ile ilgili sorulan 5 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin 1(Kesinlikle katılmıyorum) %1.4, 2(Katılmıyorum) %11.4, 3(kararsızım) %21.4, 4(Katılıyorum) %48.6, 5(Kesinlikle katılıyorum) %17,1 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların Özgecilik davranışını sergileme konusuna katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 22. Özgecilik ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	1	1,4
Katılmıyorum(2)	8	11,4
Kararsızım(3)	15	21,4
Katılıyorum(4)	34	48,6
Kesinlikle katılıyorum(5)	12	17,1
Toplam	70	100,0



Şekil 20. Nezaket ile İlgili Cevapların Frekans Dağılım Grafiği

Nezaket ile ilgili ifadelerden 3 ifadeye verilen cevaplarda en sık tekrar verilen cevap (Modu) 4(katılıyorum) verilmiştir. Ortancası (Medyan) ise 4(Katılıyorum) yanıtı verilmiştir. İfadelerin1(Kesinlikle katılmıyorum) %2.9, 2(Katılmıyorum) %12.9, 3(kararsızım) %25.7, 4(Katılıyorum) %44.3, 5(Kesinlikle katılıyorum) % 14,3 oluşturmuştur. Katılımcılar çalışanların Nezaket davranışını sergileme konusuna katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23. Nezaketle İlgili Cevapların Frekans Dağılımı

Cevaplar	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum(1)	2	2,9
Katılmıyorum(2)	9	12,9
Kararsızım(3)	18	25,7
Katılıyorum(4)	31	44,3
Kesinlikle katılıyorum(5)	10	14,3
Toplam	70	100,0

6. SONUÇ

Anket çalışması kapsamında, anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %27,1'ı Erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların oranı ise %72,9 olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılarda Lise Mezunu olan %21,4 Önlisans Mezunu %22,9 Üniversite Mezunu %35,7 Diğer Mezunlar ise %20,0 oluşturmuştur. Katılımcılarda 1-5 yıllık tecrübesi olan katılımcıların %35,7 6-10 yıllık tecrübesi olan %24,3 1-15 yıllık tecrübesi %21,4 16 ve üzeri yıllık tecrübesi olan %18,6 oluşturmuştur. Çalışmaya Eğitim Araştırma Hastanesinde çalışan toplam 70 kişi katılmıştır.

Ahilik Temel Kurallarının Uygulanabilirliği ile ilgili 9 boyutlu 24 ifadeden oluşan ankette katılımcıların vermiş oldukları cevaplar Ahilik kurallarının örgütlerde büyük çoğunlukla uygulandığını göstermektedir. Çalışanların yaşantılarına aksettirmiş oldukları ahilik kültürünün, sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkilerini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, Ahilik Kültürünü benimsemiş çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Birinci boyutta yer alan “doğru ve güvenilir olmakla” ilgili ifadelerin cevaplarında Kesinlikle katılıyorum % 25,7 yi; İkinci boyutta yer alan “Yardım Etmek-Özgecilik” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılıyorum % 35,7’yi; Üçüncü boyutta yer alan “Adaletli Olma” İle İlgili İfadelerin cevaplarında Katılıyorum % 42,9’u; Dördüncü boyutta yer alan “Merhametli ve Munis Olma” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılıyorum % 40,0; Beşinci boyutta yer alan “Sabır Ehli Olmak” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılmıyorum % 30,0; Altıncı boyutta yer alan “Sorumluluk Sahibi Olma” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılıyorum % 38,6; Yedinci boyutta yer alan “Dostluğa önem verme” İle İlgili ifadelerin cevaplarında % 45,7’yi; Sekizinci boyutta yer alan “İyilik” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılıyorum % 30,0’ı; Dokuzuncu boyutta yer alan “Mesleki Bilgiye Sahip Olmak ve İşini En İyi Yapmak” İle İlgili ifadelerin cevaplarında Katılıyorum % 32,9 ‘u oluşturmuştur. Ahilik ile ilgili ifadelere verilen cevaplarda katılımcıların Ahilik Kültürü kurallarını örgüt içinde uyguladıklarını göstermiştir.

Anketin 2. Bölümünde Örgütsel vatandaşlık davranışını içeren ve 5 boyuttan oluşan 23 ifadeye katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan çalışanların örgüt içinde büyük oranda ÖVD gösterdikleri görülmüştür. Bu 5 boyuttan sadece centilmenlik davranışıyla ilgili ifadeler verilen cevaplar katılmıyorum şeklinde olmuştur. Bu da bize çalışanların bu davranışı sergileme düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir.

Ahilik Kültürü Kuralları ile Örgütsel vatandaşlık davranışlarının içerik olarak birbirleriyle örtüştüğünü katılımcıların anket ifadelerine verdikleri cevaplar sonucu ulaşabiliriz.

Bir diğer sonucumuz ise Ahilik Kültürü kurallarının, binlerce yıl öncesine dayandığı gerçeği bilinci içinde, adı unutulmuş olsa bile, Türk toplumunu oluşturan fertlerin bu kuralları kültür aktarımı sonucunda içselleştirdiği gerçeğidir. Bu çerçevede İşgörenlerin çalışma hayatında sergiledikleri rol fazlası davranışların temelinde yatan sebeplerden birinin de Ahilik Kültürü kuralları olduğudur. Örgütlerde çalışanlar tarafından tamamen gönüllülük anlayışıyla gerçekleştirilen Ahilik kuralları ve bu kuralların gerçekleştirilmesi sonucunda çalışanların herhangi bir beklenti içine girmemesi örgütsel vatandaşlık davranışıyla uydukları en önemli noktadır. ÖVD'nin kişilik temelli çıkış noktası erdeme dayandırılırken Ahilik Kültürü Kurallarının temelinde yatan ise inançla şekillenmiş ahlak anlayışıdır. Örgüt için hangisinin daha kalıcı ve istikrarlı sonuçlar doğuracağı konusu ayrı bir araştırma gerekliliğini oluşturacağı için, temelinin binlerce yıl önce atıldığı ve günümüzde bile geçerliliğini koruyan prensiplerinin uygulanabilirliği görülen Ahilik Kültürünün, bu konuda daha verimli olacağı İncancında olduğumu, söylemekle yetineceğim.

Ticarette ve sosyal hayatta doğruluğu, kaliteli üretimi, tüketiciye saygıyı ve iyi ahlakı ilke edinen düşünce sistemiyle Ahilik; temel kaynakları olan fütüvvetnâmelerde yer alan insani erdem ve prensipleri benimsemek ve savunmak esasına dayalı, bireylerin kişilik ve ahlak bakımından donanımlarını da amaçlayan bir kurum olarak tanımlanabilir. Ahilik kurumunun ortaya koyduğu öğretisi sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, insana hizmette olgunluk ve erdem olarak özetlenebilir. Üyelerine aktivitesini sürdürdüğü zaman içinde ahlaklı olma temeli üzerine kurulmuş yaşam biçimi ile mesleki ve kültürel öğretiler sunmuş ve daha da önemlisi bu öğretileri yaşam biçimi haline getirip, yaşatmıştır. Bu anlayışla

şekillenmiş ahileri diğer çalışanlardan ayıran en önemli farklılık olgun insan sıfatına yükselme anlayışıyla, maddi ve manevi dünyalarını tanzim etme, yaşamını düzene koyma ve bunu her anına yaygınlaştırma gayretleridir.

Ahilik, kurum olarak tarihe mal olmuş diğer birçok kurum ve zihniyet gibi işlevini tamamlamış ve devrini kapatmıştır. Ne var ki Ahiliğin toplumlar ve devirler üstü prensipleri, zaman zaman revaçtan düşse de asla ölmez prensiplerdir. Ahilik felsefesi anlayışını kavrar ve günümüz şartlarına uyarlayabilirsek bu prensiplerden birçok alanda yaralanabileceğimiz gibi günümüz örgüt yapısı içinde çalışan davranışlarının şekillenmesinde de sanatını icra edip faydalar sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Acar A. (2006), Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, T. C. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7, S. 1-14.

Acar A.(12-13 Ekim 2004). Küreselleşme Sürecinde Ahilik Kodları ve Normlarının Yeniden Değerlendirmesi, Gazi Üniversitesi. I. Ahi Evran-ı Vefî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. Bildirileri Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Yayınları. (1), s.1-13.

Ahi Yazıları (b.t.), 15.02.2012, <http://www.insanveislam.com/ahilik>.

Ahilik (b.t.), 27.07.2012, <http://www.inegolbakkallarodasi.com/icerik/15/ahilik-nedir.html>.

Ahi Birliklerinde Eğitim (b.t.), 27.07.2012, <http://istesob.org.tr/ahilik/medrese.html>.

Akgemci T.,Özgener Ş. (1998). Türkiye'de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi Selçuk Üniversitesi Konya İİB. Dergisi s.45-59.

Altınbaş B. (2008), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi .

Arlantaş C. (2007), Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Amme İdaresi Dergisi, 40, s.81-101.

Arlantaş C., Pekdemir I. (227), Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Dergisi, 1, s.264.

Atalay İ. (2005), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi.

Balcı, G. (1989), Kuramlarının İş gören Verimliliği ile İlişkilendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi .

Bolat O., Bolat T, Seymen O., (2009), Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, S.215-239.

Bolat O., Bolat T. (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, TC. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 11 S.75-94.

Boylu Y., Pelit E., Güçer E., (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik- Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44, S.56.

Bozlağan R.(2005), Örgütsel Yurttaşlık Davranışı ve Belediyelerde Yönetim Sorunu, Marmara Üniversitesi, İstanbul Araştırmaları Bilim Dalı Başkanı, s.266.

Çağatay N.(1990), Ahilik Nedir?. Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları No.137. Gelenek-Görenek ve İnançlar Dizisi No.7.

Çalışkan, Y., İkiz, M.L., (1993), Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik, Ankara, Kültür Bakanlığı.

Çeken S.(2008), Anadolu Selçukluları Zamanında Gelişen Fütüvvet Teşkilatı ve Bu Teşkilatın Halkın Eğitimine Olan Katkıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik M. (2007), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Çetin F. ,Fıkrıkoca A. (2006), Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65-4, S.42.

Coşkun T. (20-22 Eylül 2011). Ahilik Teşkilatındaki Ticaret Anlayışının Günümüz Ticaret Anlayışına Etkileri. "Kalite Merkezli Bir Yaşam"da sunulan Bildiri, Ahilik Uluslararası Sempozyumu "Kalite Merkezli Bir Yaşam" Bildiri Kitabı (s.359-378), Kayseri, Türkiye.

Dede B. (2009), Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Bankalar Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir G. (2000). Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu ve Ahilik (2.Baskı). İstanbul Sade Ofset Ltd.

Demir G.(2003), Ahilik ve Demokrasi (1.Baskı). İstanbul Sade Ofset Ltd.

Demir S. (2011). İşsizlik, Terör ve Yolsuzluğun Çözümünde : "Ahilik Yolu", 21.07.2012, http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=134%3Aahilik-makale-33&option=com_content&Itemid=41.

Demir S. (2012). Ahi Birliklerinde Yönetim, Organizasyon ve Görev Dağılımı, 21.07.2012, http://ahilik.net/index.php?option=com_content&view=article&id=89&Itemid=71.

Demirci M.(13-15 Ekim 1993), Ahilikte Fütüvvet Ahlakı, 1.Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumunda sunulan Bildiri, 1.Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumunda Bildiriler Kitabı (s.44-47). Kültür Bakanlığı Yayınları No: 1798 Kasım 1996.

Demirpolat A., Akça G.(2004). Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları, Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi.(15), s.355-377.

Doğan S., Kılıç S. ,(2007), Örgütsel Bağlılık Sağlamasında Personel Güçlendirmesinin Rolü, T. C. Erciyes Üniversitesi İİBF. Dergisi, 29, S.37-61.

Döğüş, S. (20-22 Eylül 2011). Anadolu'da Sosyal Örgütlenme Sürecinde Ahiliğin Rolü, Uluslararası Ahilik Sempozyumu "Kalite Merkezli Bir Yaşam"da

sunulan Bildiri, Ahilik Uluslararası Sempozyumu "Kalite Merkezli Bir Yaşam" Bildiri Kitabı (s. 219-243), Kayseri, Türkiye.

Durak İ., Yücel A. (2010). Ahiliğin Sosya-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. (15), S.151-168.

Ekinci Y. (13-15 Ekim 1993), Eğitimdeki Eğilimler ve Ahilik, 1. Uluslar Arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri Kitabı (63-66), Ankara, Türkiye.

Erbaş A. (2012), Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarıyla İlgili Uygulamalar, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/2 Spring 2012, p.1321-1331.

Erken V.(13-15 Ekim 1999), "Ahilik Teşkilatının Vizyonu", II. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri Kitabı, (127-129) Ankara, Türkiye.

Geçer H.(2008), Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerin Belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.

Gençtürk O. (2005), Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi- Bir Vaka Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Güçlü N., (2003), Örgüt Kültürü, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü s.147-160.

Günay A. (2003), Ahilikte Mesleki Dayanışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz S. (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, (3), S. 53.

Gürbüz S.,(2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3, S.48-75.

İrmiş A.,Gök E.(2008), Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim Ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu, Akademik İncelemeler ,3, S.93-217.

İşbaşı J. (2000), Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi T. C. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalaycı G.(2007), Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi.

Kantarcı Z. (2007), İş Etiği ve Ahilik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karagöz L., (2007), İlköğretim Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanama ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T. C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı.

Kayan M. (2008), Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Vatandaşlık Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T. C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.

Keleş Y., Pelit E. (2009), Otel İşletmesi İş Görenlerin Vatandaşlık Davranışları İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Giresun Üniversitesi Bulancak Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu.

Köse S., Kartal B., Kayalı N. (2003), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, s. 1-19.

Örücü E. ,Kanbur A., (2008), Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği, T. C. Celal Bayar Üniversitesi İİBF. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15, S.1.

Özden Ö. (20-22 Eylül 2011). Ahilik ve İş Ahlakı Uluslararası Ahilik Sempozyumu "Kalite Merkezli Bir Yaşam"da sunulan Bildiri, Ahilik Uluslararası Sempozyumu "Kalite Merkezli Bir Yaşam" Bildiri Kitabı (s.152-168), Kayseri, Türkiye.

Özler D. ,Şahin M., Atalay C. (2010), Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,11,s.169-193.

Öztürk N.(2002), Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,(7),s. 43-56.

Öztürk Z. ,Dündar H.(2003), Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, T.C. Celal Bayar Üniversitesi İİBF. Dergisi, 4, S.2.

Özutku H.(2007),Yönetici-As Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF. Amme İdaresi Dergisi, (40), s. 79-98.

Salih C. (b.t). Örnek Kurum Ahilik'te İş ve Meslek Ahlakı. 24-07-2012, <http://islamekonomisi.org/ornek-kurum-ahilikte-is-ve-meslek-ahlaki/>.

Sarıkaya M.(25-27 Kasım 2005). Ahiliğin Dünya Görüşü ve Bunu Oluşturan Dini Ahlaki Değerler. İslam ve Çalışma Hayatı Ulusal Sempozyumu. İzmir, İzmir İlahiyat Fakültesi Yayınları, s.145-156.

Saruhan S. (b.t.), 25.07.2012, <http://www.dinibil.com/default.asp?L=TR&mid=1254>.

Satuk, Ç. (2006) Örgütsel Başarıda Örgüt Kültürünün Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Solak F.(2009), Ahilik Kuruluşu İlkeleri ve Fonksiyonları, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları Yayın no 2009-56.

Sonay Erdal (b.t.) , 24.07.2012, <http://www.restoraturk.com/restorasyon-kultur/412-ahilik-teskilati-ve-sosyal-hayat.html>.

Şimşek M.(2000), Toplam Kalite Yönetimi ve Ahilik,(1.Baskı), İstanbul, Çetin Matbaacılık.

Topaloğlu G. (2005), Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi T.C. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türklerin Gizli Anayasası: Töre, 27.07.2012, <http://anayasa.wordpress.com/2009.01.13/ahilik-gorgu-kurallari>.

Ulutürk M. (2011). Yerelden Küresel Modelin İnşası: Ahilik, Tefekkür Dergisi, (48).

Yavuz K. (b.t.), Ahilik, 23.07.2012, http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=121%3Aahilik-makale-25&option=com_content&Itemid=41.

Yeşiltaş M.,Keleş Y. (2009) İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (1), S. 17 – 40.

Yeşiltaş M.,Türkmen F., Ayaz N. (2011), Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi(12), S.174-175.

Yücel C. Kalaycı G. (2009), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 19, s. 113-132.

Yüceler A. (2009), Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, s.445-457.

EKLER

EK-1: Anket Formu

ARAŞTIRMA

Bu araştırma, İstanbul'da bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalıŐmakta olan ve yaŐları 20-51 yaş ve üstü arasında değişen sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma için yapılan anket ğtsel Vatandaşlık Davranışı oluŐturulmasında ve Ahilik Kültürünün ğtsel Vatandaşlık Davranışını geliŐtirmedeki önemini ölçmek, zm nerileri getirmek amacı ile hazırlanmıştır. Siz değerli katılımcıların ve çalışanların verdiği cevaplar sadece bilimsel araştırma amacı ile kullanılacaktır. Hiçbir Şekilde bireylerin verdiği cevaplar tek tek açıklanmayacaktır. Sadece toplu sonuç değerlendirmeye tabi tutularak, bilimsel amaçla kullanılacaktır. Uygulamanın içinde bulunan siz değerli kalıtımcı ve çalışanların vereceği bilgiler, ğtsel davranış bilimine önemli katkılar sağlayacaktır. Yardımlarınız için Őimdiden TEŐEKKÜR EDERİZ.

Arzu TOKGÖZ

Doç. Dr. Adnan CEYLAN

BÖLÜM I

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olanı, yanına “X” koyarak belirtiniz.

1) Yaşınız

a- 20-30 b- 31-40 c- 41-50 d- 51 ve üzeri

2) Cinsiyetiniz

a- Kadın b- Erkek

3) Eğitim Durumunuz

a- Lise b- Önlisans c- Lisans d- Yüksek Lisans

4) Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz

a- 1-5 b- 6-10 c- 11-15 d- 16 ve üzeri

5) Gelir Durumunuz

a- 500-1000 b- 1000-1500 c- 1501-2000 d-2001 ve üzeri

BÖLÜM II
AHİLİK TEMEL KURALLARININ UYGULANABİLİRLİĞİ İLE
İLGİLİ ANKET

Aşağıdaki yargılarla ilgili fikrinizi belirtiniz

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3)Kararsızım,
(4) Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1-İşinde ve hayatında doğru ve güvenilir olmak						
1.	Örgütte yalan söylenilmesi gereken bir durumla karşılaşılsa yalan söylenilebilir.	()	()	()	()	()
2.	Müşteriyi memnun etmek için yalan söylenmesi hoş görülebilir.	()	()	()	()	()
3.	Örgütün herhangi bir uygulaması toplumun ahlaki değerlerine aykırıysa, çalışan için maddi çıkar sağlasa bile uygulamadan vazgeçilmesi için öneri sunulmalıdır.	()	()	()	()	()
4.	Çalışan her halükarda örgüt içi ve örgüt dışında verdiği sözde durmalıdır.	()	()	()	()	()
5.	Çalışan için iş ahlakının en önemli kuralı dürüstlük ve güvenilir olmaktır.	()	()	()	()	()
2-Meslektaşlarına yardım etmek-Özgecilik						
6.	Örgütte işe yeni başlayan çalışanlara diğer personel elinden geldiğince yardım eder ve karşılık beklemez.	()	()	()	()	()
7.	Çalışanlar birbirleriyle işbirliği ve dayanışma içindedir.	()	()	()	()	()
8.	Çalışanlar kendi çıkarlarından ziyade diğer çalışanların çıkarlarını ön plana çıkarırlar.	()	()	()	()	()

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3-Adaletli olmak						
9.	Örgüt içi faaliyetlerle ilgili uygunsuz davranışlar çalışanları vicdanen rahatsız eder.	()	()	()	()	()
10.	Örgütte çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaz.	()	()	()	()	()
11.	Örgüt içinde kişisel olarak yapılan haksızlık karşısında çalışanlar gerekli tepkiyi gösterirler.	()	()	()	()	()
4-Merhametli ve munis olmak						
12.	Örgüt içinde zaman zaman çıkan çatışmalarda çalışanların büyük bir çoğunluğu soruna sakin yaklaşımlarla çözüm ararlar.	()	()	()	()	()
5-Sabır ehli olmak						
13.	Örgüt çalışanları hizmet verdikleri kişilere “müşteri her zaman haklıdır” prensibini göz önünde tutarak en olumsuz bir durumda bile sabırla yaklaşırlar.	()	()	()	()	()
6-Sorumluluk sahibi olmak						
14.	Bir çalışan Mesleki sorumlulukları konusunda çok titiz olmalıdır.	()	()	()	()	()
15.	İş görenler sosyal sorumluluklarını sadece kendi çıkarlarını gözeterek yapabilir.	()	()	()	()	()
16.	Örgütle ilgili önemli kararlarda çalışan düşüncesini rahatlıkla ifade ederek sorumluluk alır.	()	()	()	()	()
17.	Örgütte herkes işinin gereklerini en iyi şekilde yerine getirir.	()	()	()	()	()
7-Dostluğa önem vermek						
18.	Yorucu bir iş yaparken bile çalışanlar birbirlerine dostça ve nezaketle davranır.	()	()	()	()	()

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8-İyilik						
19.	Arkadaşlarına kötü muamelede bulunan bir iş gören yaptığı hatayı anlaması açısından diğer çalışanlar tarafından iyi muameleyle karşılık görür.	()	()	()	()	()
20.	Örgütte çalışan her eleman yapılan hizmette kardan önce müşterinin iyiliğine öncelik verir.	()	()	()	()	()
9-Mesleki bilgiye sahip olmak ve işini en iyi yapmak						
21.	Topluma hizmet etmek ve üretmek çalışanın güdülenmesi için yeterlidir.	()	()	()	()	()
22.	Örgütün başarıya ulaşması amacıyla herkesten fazla iş yapan çalışanlar, işini en iyi yaparak gönüllü davranışlar sergilerler.	()	()	()	()	()
23.	Çalışanların büyük bir çoğunluğu işine vaktinde gelir.	()	()	()	()	()
24.	Örgüt çalışanlarının iş başında hata yapma olasılığı çok fazladır.	()	()	()	()	()

BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, “örgüt vatandaşlığı” alanına ilişkin konulara yer verilmiştir. Sizden bu alanlardaki konulara ilişkin katılma dereceniz değerlendirilmek istenmektedir.

Ayrıca, içinde bulunduğunuz koşulların örgüt vatandaşlığı üzerindeki etkisini, tespit etmek amaçlanmaktadır. Bunun için her soruda belirtilen örgüt vatandaşlığı konularını dikkatle okuduktan sonra, bu davranışlara hangi “katılma derecesinde” sahip olduğunuza karar verip, bu kararınıza uygun “katılma derecesinin” altındaki parantez içerisine (X) işareti koyunuz.

Anketteki sorulara sadece **değerlendirdiğiniz kişiye göre** cevap veriniz. (Lütfen isim belirtmeden yönetiminiz altındaki **her çalışan için ayrı ayrı** anket formu doldurunuz.)

Ankette **1, 2, 3, 4,.....n.** sıra numaralı konu özetlerini okuyunuz. Her numarada yer alan özet konularla ilgili bir katılma derecesini değerlendiriniz. Bu amaçla (**Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum**) katılma dereceleri ölçeğe konulmuştur.

Hiç bir konuyu cevapsız bırakmayınız. Şayet bu beş dereceden her hangi biri kendi bilme derecenizi tam olarak yansıtmıyorsa, size en yakın olanı işaretleyiniz.

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1-Sivil Erdem						
1.	Fikirlerini beyan etme konusunda çekingen davranan arkadaşlarını konuşmaları için cesaretlendirir.	()	()	()	()	()
2.	Şirketteki değişimleri yakından izler ve diğerlerinin değişimi kabul etmesinde aktif rol oynar.	()	()	()	()	()
3.	Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda diğerleri onunla aynı düşüncede olmasa bile fikirlerini dürüstçe ifade eder.	()	()	()	()	()

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	İş arkadaşlarını işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri konusunda cesaretlendirir.	()	()	()	()	()
5.	Şirket hakkında yapılan eleştirilerde şirketimizi savunur.	()	()	()	()	()
2-Vicdanlılık						
6.	Görevi ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.	()	()	()	()	()
7.	İşe zamanında gelir.	()	()	()	()	()
8.	Çay, kahve ve yemek aralarını uzatmaz.	()	()	()	()	()
9.	İşe gelmemek konusunda geçerli sebepleri olduğu günlerde bile devamsızlık yapmaz.					
10.	İşlerini zamanında tamamlar					
3-Centilmenlik						
11.	Genellikle işleri ile ilgili problemlerden yakınmaz.	()	()	()	()	()
12.	Olaylara olumlu bakar.	()	()	()	()	()
13.	Yorucu bir iş yaparken veya özel bir sorunu varken dahi iş arkadaşlarına içten ilgi ve nezaket gösterir.	()	()	()	()	()
14.	Görevlerini hatasız yapar.					
15.	Şirketimizi dışarıda gururla temsil eder.					
4-Özgecilik						
16.	Herhangi bir sebeple işinin başında olamayan arkadaşlarının görevlerini gönüllü olarak yapar.	()	()	()	()	()
17.	Hiçbir karşılık gözetmeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarına yardım eder.					
18.	İş arkadaşları izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programlarını düzenler.					

		Katılma Dereceleri				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Şirketimize yeni katılan personelin işine intibakı konusunda kendiliğinden yardımcı olur.					
20.	İşi ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstünü mutlaka bilgilendirir.					
5- Nezaket						
21.	İş arkadaşlarının haklarını yemez.	()	()	()	()	()
22.	Birlikte yaptıkları işleri nasıl geliştirebileceklerine ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşları ile sürekli iletişim halindedir.					
23.	Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceği düşünülen herkesin fikrini alır ve danışır.					

TEŞEKKÜRLER....

ÖZGEÇMİŞ

Arzu TOKGÖZ 1974 yılında İstanbul'da doğdu. 1992'de Bakırköy Yahya Kemal Beyatlı lisesini tamamladı.1996'da Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi Yüksek Hemşirelik bölümünden mezun oldu. İş yaşamına Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bir devlet okulunda ilkokul öğretmeni olarak başladı. Çeşitli tarihlerde birçok özel hastanede sağlık personeli olarak görev yaptı. Evli ve bir çocuk annesi olan Tokgöz eğitim ve öğretim hayatına devam etmektedir.