

İŞLETME PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERDEN FİNANSAL BOYUTUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARDAN SİVİL ERDEME OLAN ETKİLEİRNİN ANALİZİ

ANALYSIS OF THE EFFECTS OF FINANCIAL DIMENSIONS AFFECTING BUSINESS PERFORMANCE ON CIVIC VIRTUE

Dr. Nuran VARIŞLI

Sosyal Güvenlik Kurumu, gulmennuran@hotmail.com

Ankara / Türkiye

ORCID NO: 0000-0002-0657-756X

Dr. Münevver BAYAR

Sosyal Güvenlik Kurumu, munevverbayar@hotmail.com

Ankara / Türkiye

ORCID NO: 0000-0002-8077-2160

ÖZET

İşletme performansı finansal sistemin ilerleyişi ile ilişkilendirilebilir. Finansal boyutu bir şirkette en önemli idari işlevlerinden biri olmaktadır. Kuruluşun kaynaklarının kullanımını planlama ve kontrol etmekten sorumlu olan finansal boyut, her birinin işleyişi bütçeye bağlı olduğundan işletmenin tüm sektörlerini etkilemektedir. Kaynakların doğru uygulanması sayesinde, operasyonlar şirket için kar üretebilir. Bir şirketin başarılı olması için işletmenin amaçları ve hedefleri doğrultusunda etkin bir idari yapıya sahip olması önemli olmaktadır. Finansal boyut, şirketin stratejik planlamasına eşlik etmekte ve belirlenen hedeflere ulaşmak için kaynakların nasıl kullanılması gerektiğini gösterebilir.

Vatandaşlık terimi, tarihsel olarak, sosyal, kültürel, politik ve ekonomik içeriği nedeniyle, bir hak ve görev sahibi olarak, bir toplumun üyesi olarak insanın durumunu açıklamak için kullanılmıştır. Günümüzde vatandaşlık kavramı daha geniş bir anlam aralığını kabul etmektedir ve aynı zamanda örgütsel alan gibi belirli ortamlarda yayılan belirli davranışlar kavramını teorik olarak sübvans etmek için kullanılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramı, bir kuruluşun katılımcılarının yaptırımlara veya resmi hedeflere cevap vermek zorunda kalmadan ifade edebileceği veya engelleyebileceği bir dizi gayri resmi, bireysel ve ihtiyari katkı ile ilişkisini içerdiğini vurgulamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık kişisel çıkarlarından daha az bir ölçüde olumsuz olarak açıklama eğiliminde olduğu gerçeğini ifade etmektedir. Bu iklim tarafından en güçlü şekilde engellenen vatandaşlık boyutunun tam olarak bireysel girişim olduğu belirtilmelidir. Örgütsel vatandaşlık açısından sivil erdem kamu yararına yönelik bir söylemi teşvik etme hizmetinde olmaktadır. Erdem olarak, örgüt üyeleri sadece saygı ve hoşgörü pozisyonlarında değil, aynı zamanda karşı tarafın gerçek pozisyonlarını gerçekten ifade etmek için gerekli özveriyle ifade edilen bir iyi niyet ifadesi gerekmektedir.

Yukarıdaki anlatılanlar çerçevesinde çalışmamızın amacı işletme performansını etkileyen faktörlerden finansal boyutun örgütsel vatandaşlık davranışlardan sivil erdeme olan etkilerinin analiz edilmesi olmaktadır. Bu çerçevede çalışmamız nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi ile tasarlanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS-24 paket programı ile analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler; İşletme Performansı, Finansal Boyut, Örgütsel Vatandaşlık ve Sivil Erdem

ABSTRACT

Business performance can be associated with the progress of the financial system. Financial dimension is one of the most important administrative functions in a company. The financial dimension, which is responsible for planning and controlling the use of the organization's resources, affects all sectors of the enterprise as the operation of each sector depends on the budget. With the correct application of resources, operations can generate profits for the company. For a company to be successful, it is important to have an effective administrative structure in line with the goals and objectives of the business. The financial dimension accompanies the company's strategic planning and can show how resources should be used to achieve the set goals.

The term of citizenship has historically been used to describe the human condition as a member of a society, as a right and duty holder, because of its social, cultural, political and economic content. Today, the concept of citizenship accepts a wider range of meanings and is also used to theoretically subsidize the concept of certain behaviors that spread in certain settings, such as organizational. The concept of organizational citizenship emphasizes that an organization involves a series of informal, individual and discretionary contributions that its participants can express or prevent without having to respond to sanctions or formal goals.

Organizational citizenship refers to the fact that it tends to manifest to a lesser extent than personal interests. It should be noted that the dimension of citizenship most strongly impeded by this climate is precisely individual initiative. Civil virtue in terms of organizational citizenship serves to encourage a discourse of the public good. As virtue, the members of the organization are required not only in positions of respect and tolerance, but also as a statement of goodwill, expressed with the necessary devotion to truly express the true positions of the counterparty.

Within the framework of the above, the aim of our study is to analyze the effects of the financial dimension, which is one of the factors affecting business performance, on organizational citizenship behavior of civic virtue. In this context, our study was designed with the questionnaire method, one of the quantitative research methods. The data obtained in the study has been analyzed with the SPSS-24 package program.

Keywords; Business Performance, Financial Dimension, Organizational Citizenship and Civic Virtue

1. GİRİŞ

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), olumlu davranış ve örgütün başarısı için enerji uygulama isteği olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kuruluşlar uzun zamandır yönetimin, çalışanların işleri hakkında nasıl düşündükleri ve hissettikleri ile çalışanların kuruma ne ayırmaya istekli oldukları konusundaki rolüyle ilgilenmektedir (Lim, & Loosemore, 2017: 95-106). Daha önceki çalışmalarda ÖVD, örgütsel verimlilik ve etkililiğe yol açan önemli finansal, finansal olmayan, kısa vadeli ve uzun vadeli sonuçları olan araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık terimi, çalışma bağlamında daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortama katkıda bulunan çalışan davranışını ifade etmektedir. Bu davranışlar, rol olarak veya bir çalışanın işinin bir parçası olarak algılanma eğiliminde değildir ve resmi örgütsel ödüllere yol açmama eğiliminde olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın işinin bir parçası olmamasına rağmen, örgütün işleyişinde çok önemli bir rol oynayan davranış sayılmaktadır. Bu alandaki çalışmalar küresel rekabet, uzun vadeli kurumsal başarı için inovasyon, esneklik, cevap verebilirlik ve işbirliğinin önemini vurgulamaktadır. Yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar sürekli değişen bir ortamda organizasyonun korunmasında canlılık ortaya çıkmaktadır. Bir zorunluluk olarak, örgütler, resmi rol gereksinimlerine bakılmaksızın, etkin bir örgüt işleyişine katkıda bulunmak isteyen çalışanlara daha bağımlı hale gelmektedir (Lim, & Loosemore, 2017: 325-333).

Vatandaşlık davranışları, örgütün hayatta kalması için daha önemli ve hatta çok önemli olmaktadır. ÖVD olağan iş performansından çok farklı bulunmaktadır. Bazı bireyler bu davranışa dahil değilse, kuruluş tarafından sorumlu veya yükümlü tutulmaz ancak sonuçta kuruluşun iyiliği için olmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, bu davranış için ödenmediği çalışanların kişisel seçimi sayılmaktadır (Yoon, Jang, & Lee, 2016). Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün işleyişi üzerinde çok olumlu ve açık bir etkiye sahip olmaktadır. Bu çerçevede çalışmamızın amacı işletme performansını etkileyen faktörlerden finansal boyutun örgütsel vatandaşlık davranışlardan sivil erdeme olan etkilerinin analizi edilmektedir.

2. KAVRASAL ÇERÇEVE

Performans kavramı, bir şeyi başarmak için kullanılan kaynaklar ile daha sonra elde edilen sonuç arasındaki oranla bağlantılı olmaktadır. Bu şekilde performans, kâr veya fayda ile ilişkilendirilir. Finansal, kendi açısından, finansla (para, sermaye veya servet) ilgili olan kavram sayılmaktadır.

2.1. Finansal Performans

Finansal tabloların resmi bir analiz sistemi olarak finansal göstergelere dayanarak, elde edilen veriler, karlılık, verimlilik hakkında bilgi sağlayan oranlara ve endekslere dayalı olarak farklı işletmelerle karşılaştırmalı dile çevrilebilir. Finansal analiz, kuruluşun amaçlarına ulaşmak için ilgili bir girdi olmaktadır. Üst yönetim için, şirketin bir pazar lideri olmasını sağlayan hususlar hakkında net olmak amacıyla, şirketin performansı hakkında bilgi sahibi olmak karar almanın unsurları sayılmaktadır. Firmanın performansını bilmek, güçlü yönlerinden yararlanmanıza ve zayıf yönlerini düzeltmenize olanak tanımaktadır. Finansal çalışmalar ve analizler, şirketin performansının aynı sektördeki diğer şirketlerle karşılaştırılmasını ve zaman içindeki finansal pozisyonundaki eğilimlerin

değerlendirilmesini içerir; bu çalışmalar yöneticilerin eksiklikleri tespit etmesine ve ardından düzeltici önlem almasına yardımcı olmaktadır (Bosilj-Vukšić, & Indihar-Štemberger, 2008).

İş performansı, farklı bilgi alanları tarafından ele alınmasına rağmen, bilimsel titizlikle uygulanması zor ve karmaşık bir kavram olmaya devam etmektedir. Bugüne kadar, şirketlerin başarılı bir performans sergilemelerine yardımcı olan farklı yöntemler vardır. Ancak analizden bağımsız olarak, tüm şirketler için geçerli olan ve başarıyı garanti eden tek ve yaygın olarak uygulanan bir finansal teori olmamaktadır (Zahra, 1993: 319-340).

Finansal oran analizinin faydalarına ilişkin olarak, göstergeler ve finansal tablolar, kuruluşların değer yaratımı üzerinde etkisi olan dinamik bir süreç sayılmaktadır. Risk duyarlılığı, paranın farklı zaman değerine saygı göstermeme, kazançlardaki belirgin eksiklikler, kazançları artırmak için sermayenin maliyetini dikkate almayan kriterler de bulunduğu denilebilir.

Ekonomik değer göstergesinin açıklayıcı gücü, finansal performansın getirisini elde etmek, yönetim politikaları oluşturmakla ilgilenen yatırımcılara yardımcı olmak ve şirketin finansal sağlığını garanti etmek için gerekli olan operasyonlarda ortaya çıkan riski dışlamadığı için önemli olmaktadır. İlgili çalışmalarda, ekonomik değer, aktif getirisi (ROA), yatırım getirisi (ROE) ve sermaye yeterliliği katsayısı arasındaki ilişki, getirilerin finansal performansının açıklayıcı ve tamamlayıcı değişkenleri olarak incelenmiştir. Bu göstergeler, iş hacminin türü, doğası ve çeşitliliğinden bağımsız olarak yönetimin yıllık etkinliğine odaklanarak yöneticiler için iyi bir değer yaratma ölçüsü sağlamaktadır (Bayrakdaroğlu, & İlhan, 2009).

Bu nedenle finansal getiri, belirli bir operasyonun elde edilmesine izin veren kâr sayılmaktadır. Belli bir süre sonra yapılan yatırım ve elde edilen kâr dikkate alınarak yapılan bir hesaplama olmaktadır. Diğer bir deyişle, finansal performans elde edilen kârı kullanılan kaynaklarla ilişkilendirebilir. Yukarıdakilere, finansal performans beyanı olarak bilinenin varlığını ekleyebiliriz. Bir işletmede net gelir ve giderler ile ilgili yapılan muhasebe özetine atıfta bulunmak için iş ortamında kullanılan bir terim olmaktadır. Bir şirketin sahipleri veya üst düzey yöneticileri için çok yararlı bir araç haline gelmekte olup aynı sonucun elde edileceği ana gider ve gelir kalemlerini mükemmel bir şekilde bilmelerini sağlayan materyal sayılmaktadır. Bu nedenle finansal performans genellikle risk ve öngörülebilirlik ile ilişkili bulunmaktadır. Belirli bir vadede sunulan getiri, genellikle hisse senetlerinden daha düşük olup daha fazla güvenlik sağlayan bir yatırım sayılmaktadır (Atılğan, 2017: 315-354).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık

Herhangi bir kuruluşu farklı, liderleri, özellikleri, ihtiyaçları ve ilgi alanlarına sahip küçük bir şehir olarak düşünebiliriz. Bu anlamda kuruluşta çalışan her insan, yaşamak ve çalışmak için daha iyi bir yere sahip olmakla katılımcı ve sorumlu bir vatandaş olabilir. Güçlü vatandaşlık sadece yakın çevreyi değil, aynı zamanda yaşam kalitemizi de derinden etkileme kapasitesine sahip olmaktadır. Tipik olarak, performans göstergeleri veya kuruluşun belirli standartlarına veya kriterlerine bağlılık oluşturulabilir (Anand, Vidyarthi, & Rolnicki, 2018:489-500).

Örgütsel vatandaşlık, resmi olarak ödüllendirilmeyen veya talep edilmeyen, ancak bir çalışma ekibinde birleştirildiğinde, oldukça etkili sonuçlar üreten ve genel verimliliği artıran ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik eden bireysel davranışları ifade etmektedir. Örgütsel aidiyet kavramından farklı olarak, vatandaşlık duygusu belirli, pratik ve somut davranışlarla yakından bağlantılı bulunmaktadır.

Aidiyet kavramı altında, fikir çalışanların sadece örgütün bir parçası hissetmelerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ortak bir hedefe ulaşmak için tüm çabalarını, başlarını ve kalbini

vermektedir. Bu aidiyet duygusunu göstermek için hangi davranışların gerçekleştirileceğini bilmek zor olmaktadır. Bu davranışlar özgecilik, nezaket, kusursuzluk, sivil erdem ve iyi bir oyuncu olmaktadır. Bu çerçevede örgütsel vatandaşlık anlamında fedakar bir kişi, özel projeler üzerinde çalışmak, yeni gelenleri desteklemek veya kendi işlerini tamamladıktan sonra fazla çalışan insanlara yardımcı olmak için gönüllü olabilir (Lam, Wan, & Roussin, 2016: 379). Örgütlerde fedakarlık, iyi akran ilişkilerini teşvik ettiği ve genel stres seviyelerini azalttığı için verimliliği teşvik etmektedir. Bu bağlamda, sivil erdem, örgütün tüm faaliyetlerine ilgi ve katılım göstermenin yanı sıra, kurumu sanki kendisininmiş gibi geri bildirim alıp vermek, onu belirginleştirmek ve iyileştirmek için eylemler oluşturarak kanallar aramak anlamına gelmektedir. Tipik bir davranış, zorunlu olmayan ancak kurumsal yemekler, sosyal sorumluluk programları gibi organizasyonlar için önemli olan olaylara veya sorumluluklara verilen dikkat olmaktadır (Griep, & Vantilborgh, 2018: 104, 141-153). Öte yandan, öz eleştirili bir yaklaşımla kuruluş hakkındaki farklı görüşleri dinlemeye ve bunları daha verimli olmamıza veya yeni fırsatlardan yararlanmamıza izin veren tekliflere dönüştürmeyi de ima etmektedir.

2.3. Sivil Erdem

Araştırmalar sivil erdemın bir ahlak ya da bir vatandaşın topluma katılımıyla ilişkili olarak bir standart doğru davranış olarak tanımlanmasını incelemiştir. Sivil erdem insanların topluma bağlarını ve içindeki sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olmaktadır. Birçok yönden, sivil erdem sahibi olan eğitimli bir vatandaş kamu malı sayılmaktadır. Sivil erdem, bir vatandaşın topluma katılımıyla ilgili olarak ahlak veya bir standart davranış biçimi olmaktadır (Aktan, 2006: 1-13). Aristoteles erdem tartışmasında, insanların erdemden zevk almasını önermektedir. Hem sivil hem de ahlaki erdem, insanların en büyük mutluluğunu elde etme yolu sayılmaktadır. Aristoteles, toplumu iyileştirmeyi ummadan önce insanların bu erdemleri bilmeleri gerektiğini savunmaktadır. Aristoteles ayrıca bir insana “iyi yetiştirilmiş” erdemleri öğretmenin daha kolay olduğunu savunmaktadır. Bu, hem sivil hem de ahlaki erdem eğitiminin evde başlaması gerektiği anlamına gelmektedir (Erdem, & Özen, 2002: 23-25).

Sivil erdem, bir vatandaşın toplumla ilişkisinin ahlaki temeli sayılmaktadır. Sivil erdem anlayışı olmadan, vatandaşların kendi ailelerinin, arkadaşlarının ve ekonomik çıkarlarının ötesine bakma olasılığı daha düşük olmaktadır. Toplumdaki diğer insanlara yardım etme, zamanlarını gönüllü olma, kar amacı gütmeyen kuruluşlara para verme veya topluma fayda sağlayan bir gruba katılma olasılığı daha düşük bulunmaktadır. Bu çerçevede (Demirel, Seçkin, & Özçınar, 2011).

- Örgütsel vatandaşlık
- Sosyal sermaye
- İdare
- Gönüllülük sivil erdemın önemli bileşenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konu ile ilgili yapılan bazı araştırmaların özetleri verilmiştir.

Kurumsal etiğin artan önemine rağmen, az sayıda çalışma kurumsal etik ve firma finansal performansı arasındaki ilişkiyi açıklayan ara mekanizmaları araştırmıştır. Kurumsal teori ve stratejik insan kaynakları yönetimi literatüründen yararlanan yazarlar, çalışanların toplu örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına (ÖVD) dayalı iç kolektif süreçlerin örgütsel

düzyeyde etik-performans ilişkisine aracılık ettiğini varsaymaktadır. Yazarların hipotezleri 130 Koreli şirketten 3.821 çalışandan toplanan veriler ve ilgili şirketlerin finansal performans verileri kullanarak test edilmiştir. Sonuçlar, toplu örgütsel bağlılığın ve kişilerarası ÖVD'nin, kurumsal etiği sağlam finansal performansa bağlayan anlamlı müdahale süreçleri olduğunu göstermektedir. Bir şirketin itibarını ve şirket içi etik ve performans arasındaki araçlar olarak dış ilişkilerini tanımlayan önceki çalışmaları tamamlamak için, bu çalışmada etik-firma performans ilişkisini açıklamak için kuruluştta meydana gelen mikroişlemlerin incelenmesi gereği vurgulanmaktadır. Ayrıca, bir firmanın nesnel performansının anlamlı yordayıcıları olarak mevcut toplu örgütsel bağlılık ve ÖVD gösterimi, bu çalışan süreçlerinin örgütsel düzeydeki sonuçları açıklamadaki önemini göstermektedir (Chun, Shin, Choi, & Kim, 2013: 853-877).

Çalışma ÖVD'lerin aracılık ettiği tanımlamayı müşteri algıları ve finansal performansla ilişkilendirerek bulgularımızı genişletmektedir. Tüm çalışmalarda olduğu gibi, mevcut serilerin hem metodolojik hem de kavramsal açıdan belirli sınırlamaları var olmaktadır. Yapı alanlarından alınan çoklu örnekleme yaklaşımı, yazarlara bulguların geçerliliği konusunda daha fazla güven sağlamaktadır. Aslında bu çoklu önlemleri birbirlerinden bağımsız olarak kullanmamışlar. İkinci bir sınırlama, çalışmanın kültürler arası çapraz etkilerinden kaynaklanmaktadır (Van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke, 2006).

Bu makale, bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili fikirlerin insan kaynakları yönetimine uygulanmasında kavramsal zorluklar yaratabilecek bazı temel konuları incelemektedir. Etiketleme konularını ve terimlerin kökenleri ve tanımları, bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurmakta ve etiketleme konularının, bu terimlerin sahip olduğu davranışsal boyutların dikkatli tanımından ve ölçülmesinden daha az önemli olduğunu savunmaktadır (Motowidlo, 2000: 115-126).

Toplumsal erdemın sağduyulu görüşüne göre, sivil erdemi kullanma yerleri büyük ölçüde siyasetle sınırlı olmaktadır. Bu makalede, sivil erdem hakkında daha geniş bir görüşe sahip olmayı ve kâr amacı güden bir iş için çalışarak veya yürüterek sivil erdemleri eşit derecede iyi uygulayabileceği savunulmaktadır (Brennan, 2012: 313-324).

Bazı erdem etikçileri, iş etiği ilkelerini ve standartlarını dikkate alma konusunda isteksiz olmaktadır. Ancak, bu sorun olabilir. Bu makale gerçekçi kişiselciliğin erdem temelli iş ahlakına entegre edilebileceğini ve daha eksiksiz bir temel oluşturabileceğini savunmaktadır. Daha spesifik olarak, iki ilke önerilmektedir: Kişiselci İlke (PP) ve Ortak İyi İlke (CGP) olmaktadır. PP Altın Kuralı içermekte, insanlara saygıyı ve her insanın doğuştan gelen haklarını vurgulayarak insanlara saygı, yardımseverlikle bakım görevini açıkça yapmaktadır. CGP, bir topluluktaki tüm insanların insani olarak yetiştirilmesi fırsatını artıran koşulları teşvik etmek için işbirliği gerektirmektedir. Her iki ilkenin de iş etiği üzerinde pratik etkileri var olmaktadır (Melé, 2009: 227-244).

Bu çalışmanın amacı çeşitlilik uygulamalarının tasarlanması ve uygulanması için kapsamlı bir ahlaki çerçevenin hazırlanmasına katkıda bulunmaktır. Bunu yaparken, sadece bir sonuca olan farklılıklara saygıyı arttırmakla kalmayıp, aynı zamanda kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşmasına elverişli bir dizi ilke, erdem veya değer sağlayan farklı etik teoriler kullanılabilir (Gotsis, & Kortezi, 2013).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırma Modeli

Araştırmamızda nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede ölçeklerden toplanan veriler SPSS- 24 programı kullanılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmamız Ankara ili Çankaya ilçesine bağlı Balgat semtinde bulunan özel okullarda gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede araştırmamızın örneklemini 156 kişiden oluşmuştur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda demografik özellikler formu, Örgütsel vatandaşlık ölçeği (Yılmaz, 2018). (Sivil Erdem Özdeğer= 1,113; Cronbach alfa= ,711 Faktör Açıklayıcılığı=% 5,600) ve finansal performans ölçeği kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

	N	%
Kadın	142	91,0
Cinsiyet Erkek	14	9,0
Toplam	156	100,0

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %91’i kadın ve %9’u erkek olarak dağılmıştır denilebilir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

	N	%
Yaş		
24-29 yaş	38	24,4
30-35 yaş	27	17,3
36-41 yaş	48	30,8
42 yaş ve üzeri	43	27,6
Toplam	156	100,0

Tablo 2’de katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %24,4’ü 24-29 yaş, %17,3’ü 30-35 yaş, %30,8’i 36-41 yaş ve %27,6’sı 42 yaş ve üzeri olarak dağılmıştır denilebilir.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

	N	%
Eğitim Durumu		
İlköğretim	2	1,3
Önlisans	22	14,1
Lisans	99	63,5
Yüksek lisans ve üzeri	33	21,2
Toplam	156	100,0

Tablo 3’de katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %1,3’ü İlköğretim, %14,1’i Önlisans, %63,5’i Lisans ve %21,2’si Yüksek lisans ve üzeri olarak dağılmıştır denilebilir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

	N	%
Medeni Durum		
Evli	67	42,9
Bekar	89	57,1
Toplam	156	100,0

Tablo 4’de katılımcıların medeni durum değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %42,9’u evli ve %57,1’i bekar olarak dağılmıştır denilebilir.

Tablo 5. Katılımcıların Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerine Göre Dağılımı

	N	Minimum	Maximum	Ort	SS	Boyut
OVD.1.Örgütün devamlı ilerlemesini destekleyecek faaliyetler sergilerim.	156	2	5	4,67	,613	
OVD.2. Örgütle ilgili toplantı ve faaliyetleri önemser ve iştirak etmeye çabalarım.	156	2	5	4,66	,648	
OVD.3. Örgütle alakalı gerçekleşen gelişmelere uymaya gayret gösteririm.	156	2	5	4,58	,663	Sivil Erdem
OVD.4. Görevim olmasa da örgüt için olumlu imaj oluşturacak bütün faaliyetlere katılmayı arzularım.	156	2	5	4,53	,731	
İP.1- Karlılık, işletme performansını etkiler.	156	2	5	4,65	,586	
İP.2- Likidite, işletme performansını etkiler.	156	2	5	4,22	,758	Finansal Performans
İP.3- . Sermaye yapısı işletme performansını etkiler.	156	2	5	4,37	,710	
İP.4- . Piyasa oranları, işletme performansını etkiler.	156	3	5	4,56	,654	

Tablo 5’de katılımcıların sivil erdem ve finansal performans düzeyleri verilmiştir. Buna göre sivil erdem boyutunda katılımcılar en yüksek puanı “Örgütün devamlı ilerlemesini destekleyecek faaliyetler sergilerim” maddesinden alırken; finansal performans boyutunda en yüksek puan “Karlılık, işletme performansını etkiler” maddesinden alınmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerinin Dağılımı

Cinsiyet	N	Ort	SS	F	t	df	P	
Sivil Erdem	Kadın	142	4,5722	,64521	19,505	-2,369	154	,019
	Erkek	14	4,9821	,06682		-7,191	153,628	
Finansal Performans	Kadın	142	4,4437	,53627	3,457	-,628	154	,531
	Erkek	14	4,5357	,35161		-,883	19,552	

Tablo 6’da katılımcıların cinsiyet değişkeni çerçevesinde sivil erdem ve finansal performans düzeylerinin değişiminde oluşan anlamlılık t-testi ile incelenmiştir. Bu çerçevede sivil erdem boyutundaki değişimler ile cinsiyet değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken ($p < 0,05$); finansal performans ile cinsiyet değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0,05$) denilebilir.

Sonuçlara göre erkeklerin sivil erdem düzeyi kadınlardan daha yüksek olarak bulunmuştur denilebilir. Buna göre erkek katılımcıların sivil erdem konusunda daha dikkatli olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerinin Dağılımı

Medeni Durum	N	Ort	SS	F	t	df	p	
Sivil Erdem	Evli	67	4,5075	,55386	2,183	-1,767	154	,079
	Bekar	89	4,6854	,66947		-1,815	152,586	
Finansal Performans	Evli	67	4,3694	,51375	,023	-1,723	154	,087
	Bekar	89	4,5140	,52272		-1,728	143,563	

Tablo 7’de katılımcıların medeni durum değişkeni çerçevesinde sivil erdem ve finansal performans düzeylerinin değişiminde oluşan anlamlılık t-testi ile incelenmiştir. Bu çerçevede sivil erdem ve finansal performans ile cinsiyet değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0,05$) denilebilir.

Tablo 8. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerinin Dağılımı

	N	Ort	SS	df	F	P	
Sivil Erdem	24-29 yaş	38	4,7039	,40209	3	2,240	,086
	30-35 yaş	27	4,5556	1,08604	152		
	36-41 yaş	48	4,7292	,49151			
	42 yaş ve üzeri	43	4,4244	,49562			
	Toplam	156	4,6090	,62681	155		
Finansal Performans	24-29 yaş	38	4,3158	,42189	3	3,991	,009
	30-35 yaş	27	4,4259	,63856	152		
	36-41 yaş	48	4,6563	,35214			
	42 yaş ve üzeri	43	4,3605	,62035			
	Toplam	156	4,4519	,52218	155		

Tablo 8’de katılımcıların yaş değişkeni çerçevesinde sivil erdem ve finansal performans düzeylerinin değişiminde oluşan anlamlılık ANOVA ile incelenmiştir. Bu çerçevede finansal performans boyutundaki değişimler ile yaş değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken ($p < 0,05$); sivil erdem ile yaş değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0,05$) denilebilir. Sonuçlara göre 36-41 yaş arasında yer alan katılımcıların finansal performans puanları diğer yaş grubunda yer alanlardan daha yüksektir denilebilir.

Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerinin Dağılımı

	N	Ort	SS	df	F	p	
Sivil Erdem	İlköğretim	2	4,0000	0,00000	3	4,308	,006
	Önlisans	22	4,9773	,10660	152		
	Lisans	99	4,5152	,70242			
	Yüksek lisans ve üzeri	33	4,6818	,48522			
	Toplam	156	4,6090	,62681	155		
Finansal Performans	İlköğretim	2	4,0000	0,00000	3	2,281	,082
	Önlisans	22	4,3295	,70028	152		
	Lisans	99	4,4293	,52494			
	Yüksek lisans ve üzeri	33	4,6288	,31326			
	Toplam	156	4,4519	,52218	155		

Tablo 9’da katılımcıların eğitim durumu değişkeni çerçevesinde sivil erdem ve finansal performans düzeylerinin değişiminde oluşan anlamlılık ANOVA ile incelenmiştir. Bu çerçevede sivil erdem boyutundaki değişimler ile eğitim durumu değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken ($p < 0,05$); finansal performans ile eğitim durumu değişkeni arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0,05$) denilebilir. Sonuçlara göre önlisans mezunu olan katılımcıların finansal performans puanları diğer katılımcılara göre daha yüksektir denilebilir.

Tablo 10. Sivil Erdem ve Finansal Performans Düzeylerinin Korelasyon Dağılımı

		Svil Erdem	Finansal Performans
Sivil Erdem	Korelasyon	1	,291**
	P		,000
	N	156	156
Finansal Performans	Korelasyon	,291**	1
	P	,000	
	N	156	156

Tablo 10’da sivil erdem ve finansal performans boyutlarına ilişkin korelasyon analizi verilmiştir. Buna göre iki değişken arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu söylenebilmektedir. Sonuçlar sivil erdemdeki artışların finansal performansı olumlu olarak etkilemektedir şeklinde yorumlanabilmektedir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

ÖVD'nin organizasyonel etkinliği etkilediği bilinmektedir. Bundan dolayı iş arkadaşlarını ve yönetsel üretkenliği artırırlar, çevresel değişikliklere uyum sağlarlar, kuruluşların en iyi insanları çekme ve elde tutma yeteneğini geliştirebilirler. Araştırmacılar ÖVD'nin çalışma ortamının sosyal çerçevesine ekleyerek kuruluşların genel etkinliği üzerinde özel bir etkisi olması gerektiğini ileri sürmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin etkinliği, verimliliği ve karlılığı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. ÖVD'nin iş ve yönetim verimliliğini artırabileceği, kaynak kullanımı ve tahsisinde üstün verimlilik sağlayabileceği, yönetim giderlerini azaltabileceği, bireyler, gruplar ve fonksiyonel departmanlar arasındaki organizasyonel faaliyetlerin daha iyi koordinasyonunu sağlayabileceği söylenebilmektedir.

Çalışmamızda örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile finansal performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın bulguları Örgütsel Vatandaşlık Davranışları sivil erdem boyutunun finansal performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Vatandaşlık Davranışları kabul edilebilir ve ÖVD'ye yatırım yaparak davranmaktadır. Dolayısıyla daha yüksek iş tatmini ve kurumların verimliliği artmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Anand, S. Vidyarthi, P. & Rolnicki, S. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*, 29(4), 489-500.
- Atılgan, Ö. (2017). Yönetim Kurulu Büyüklüğü, Bağımsız Üye Oranı ve Kadın Üye Oranı İle Finansal Performans İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 315-354.
- Bayrakdaroğlu, A. & İlhan, E. G. E. (2009). Teknolojik Gelişme, İmkb Ve Nasdaq'da İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Finansal Analizi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 1(1).
- Bosilj-Vukšić, V. & Indihar-Štemberger, M. (2008). The impact of business process orientation on financial and non-financial performance. *Business Process Management Journal*.
- Brennan, J. (2012). For-profit business as civic virtue. *Journal of Business Ethics*, 106(3), 313-324.
- Chun, J. S. Shin, Y. Choi, J. N. & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, 39(4), 853-877.
- Demirel, Y. Seçkin, Z. & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma.
- Erdem, F. & Özen, J. (2002). Akademik örgütlerde rehber duyulan güvenin bir örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu olarak sivil erdem davranışını geliştirmeye etkisi. *X. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25.
- Gotsis, G. & Kortezi, Z. (2013). Ethical paradigms as potential foundations of diversity management initiatives in business organizations. *Journal of Organizational Change Management*.
- Griep, Y. & Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal effects of psychological contract breach on counterproductive and organizational citizenship behaviors: The role of time. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 141-153.
- Lam, C. F. Wan, W. H. & Roussin, C. J. (2016). Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 379.
- Lim, B. T. & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106.
- Melé, D. (2009). Integrating personalism into virtue-based business ethics: The personalist and the common good principles. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 227-244.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.

- Van Dick, R. Grojean, M. W. Christ, O. & Wieseke, J. (2006). Identity and the Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*.
- Yılmaz, R. (2018). Psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Sanayi işletmelerinde bir araştırma (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yoon, D. Jang, J. & Lee, J. J. (2016). Environmental management strategy and organizational citizenship behaviors in the hotel industry. *International journal of Contemporary hospitality Management*.
- Zahra, S. A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: A taxonomic approach. *Journal of business venturing*, 8(4), 319-340.