

Kişiyeye Özgü Anlaşmaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Beyaz Yaka Çalışanlar Örneği

The Effect of I-Deals on Organizational Citizenship Behavior: The Case of White Collar Employees

Kadir YILDIZ^a Ahmet ERKASAP^b

^a İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Bölümü, İstanbul Türkiye, kyildiz2516@gmail.com

^b İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul Türkiye, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kişiyeye Özgü Anlaşmalar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Beyaz Yaka Gönderilme Tarihi 6 Ağustos 2024 Revizyon Tarihi 29 Ekim 2024 Kabul Tarihi 5 Kasım 2024 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Araştırmanın amacı, İstanbul ilinde çalışmakta olan beyaz yakalı iş görenlerin yaptıkları kişiyeye özgü anlaşmaların, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler sunmaktır. Yöntem – Araştırmanın evrenini İstanbul ili sınırları içerisinde faaliyetlerini devam ettirip özel sektörde yer alan ve farklı sektörlerde hizmetler sunan firmalardaki beyaz yakalı iş görenlerden oluşmaktadır. Mavi veya gri yakalı çalışanlar araştırmanın kapsamına dahil edilmemiştir. Örneklem kolayda örnekleme biçimiyle oluşturulmuş ve veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. 489 anket uygulaması yapılmış, elde edilen veriler SPSS v26.0 ve Amos v25.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular – Yapılan analizler sonucunda, Kişiyeye özgü anlaşmalar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Kişiyeye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Tartışma – Kişiyeye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışını artırıcı etkisine işaret etmektedir. Bu nedenle araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak, örgütler kendi kültür ve değerlerini gözden geçirebilir ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarına daha duyarlı bir ortam oluşturmak için yeni stratejiler geliştirebilir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: I-Deals Organizational Citizenship Behavior White Collar Received 6 August 2024 Revised 29 October 2024 Accepted 5 November 2024 Article Classification: Research Article	Purpose – The aim of this study is to reveal the effects of idiosyncratic deals (i-deals) on organizational citizenship behavior of white-collar employees working in Istanbul and to offer suggestions in line with the results obtained. Design/methodology/approach – The universe of the research consists of white-collar employees in private sector companies operating within the borders of Istanbul and providing services in different sectors. Blue or gray-collar employees were not included in the scope of the research. The sample was created by convenience sampling and data was obtained using the survey technique. 489 surveys were applied, and the obtained data were analyzed using SPSS v26.0 and Amos v25.0 package programs. Findings – As a result of the analysis, a positive relationship was found between idiosyncratic deals (i-deals) and organizational citizenship behavior. It was determined that idiosyncratic deals (i-deals) had a statistically significant effect on organizational citizenship behavior. Discussion – It points out the effect of idiosyncratic deals (i-deals) on increasing organizational citizenship behavior. Therefore, based on the results of the research, organizations can review their own culture and values and develop new strategies to create an environment that is more sensitive to the individual needs of employees.

*Bu çalışma, İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü İşletme Doktora programında DR. Öğretim Üyesi Ahmet Erkasap danışmanlığında doktora öğrencisi Kadir Yıldız tarafından yürütülen “Kişiyeye Özgü Anlaşmaların Bireysel İş Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü” konu başlıklı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Yıldız, K., Erkasap, A. (2024). Kişiyeye Özgü Anlaşmaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Beyaz Yaka Çalışanlar Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (4), 2566-2579.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, teknolojik gelişmelerin hız kazandığı, küresel rekabetin arttığı ve iş modellerinin sürekli evirildiği bir ortamda bulunmaktadır (Güzecik, 1998). Bu dinamik değişimler, çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri kökten etkilemiştir. Geleneksel iş anlayışı, sabit çalışma saatleri ve katı kurallarla şekillenmiş bir düzeni öngörürken, günümüzde iş beklentileri ve çalışanların kişisel gereksinimleri büyük ölçüde değişmiştir (Kurtuluş, 2005:737). Çalışanlar artık sadece maaş ve yan haklarla değil, aynı zamanda iş hayatı ile özel yaşamları arasında dengeyi sağlama ihtiyacıyla da değerlendirilmek istemektedir (Pichler, 2009:449). İş dünyası bu yeni gerçekliği kabul ederken, kişiye özgü anlaşmalar önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Kişiye özgü anlaşmalar, çalışanların iş saatlerini, çalışma ortamını ve hatta tatil günlerini kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlemelerine imkân tanır (Michaels vd., 2001). Bu, çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarını sağlarken aynı zamanda özel yaşantılarına daha fazla zaman ayırabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Kişiye özgü anlaşmalar, çalışan memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işlerinin gereksinimlerine daha iyi uyum sağlayabilmenin verdiği özgürlükle daha mutlu ve tatmin olmuş hissederler. Bu da doğal olarak işyerindeki stresi azaltmakta ve iş tatmini düzeyini artırmaktadır (Hornung vd., 2008:655). Geleceğin iş dünyasında, esneklik ve kişisel gereksinimlere duyarlı olma becerisi, başarılı organizasyonları diğerlerinden ayıracak kritik bir faktör olacaktır. Bu bağlamda, liderlerin ve işverenlerin kişiye özgü anlaşmaları doğru bir şekilde anlamaları ve uygulamaları hem çalışan memnuniyetini artırmakta hem de iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Herold, 1977:224; Janssen ve Yperen, 2004:368). Bu düzenlemeler, çalışanlarla güçlü bir iş ilişkisi kurmanın ve iş dünyasının gelecekteki zorluklara daha hazırlıklı bir şekilde yanıt vermenin bir yolu olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, Kişiye Özgü Anlaşmaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisini araştırmaktadır. Araştırma, Sektör ayrımı yapılmaksızın, tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak rassal örneklem yoluyla İstanbul'da beyaz yaka olarak çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, toplam 489 beyaz yakalı çalışana çevrimiçi anket uygulanmıştır. Kişiye özgü anlaşmalar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki ortaya konulmuştur.

Bu çalışmanın sonuçları, liderlerin, insan kaynakları uzmanlarının ve organizasyon yöneticilerinin, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamak ve kişiye özgü anlaşmaları desteklemek konusundaki bilgilerini artırmalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, iş dünyasındaki liderler, organizasyonlarının sürdürülebilirliğini ve rekabet avantajını artırmak için bu yeni çalışma düzenlemelerini nasıl etkili bir şekilde uygulayabileceklerini anlamalarına katkıda bulunacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kişiye Özgü Anlaşmalar, çalışan ve işveren arasında karşılıklı fayda sağlaması beklenen ve gönüllülük temelli yapılan anlaşmalar olarak tanımlanmaktadır (Rousseau vd.,2006:977). Kişiye özgü anlaşmalar, genelde ticaret, hukuk ve iş dünyasında karşımıza çıkan önemli bir kavramdır. Bu tür anlaşmalar, iki veya daha fazla taraf arasında özel bir duruma veya belirli bir kişiye özgü koşullara dayalı olarak yapılan anlaşmalardır. Diğer bir deyişle, kişiye özgü anlaşmalar, genel kuralların dışında özel bir durumun veya kişinin gereksinimlerine uygun olarak oluşturulan hukuki belgelerdir (Polatçı vd., 2014:10). Bu tür esnekliğin çalışanların motivasyonunu artırabileceğini, ancak aynı zamanda adalet ve eşitlik algısını zedeleyebilmektedir. Özellikle, adaletin sağlanamadığı durumlarda, diğer çalışanlar arasında kıskançlık ve memnuniyetsizlik gibi olumsuz duygular ortaya çıkabilmektedir (Rousseau vd.,2001:265). Yasal düzenlemelerdeki değişiklikler ve uluslararası ticaretin karmaşıklığı, özellikle uluslararası anlaşmalarda, kişiye özgü anlaşmaların doğmasına neden olmaktadır. Farklı ülkeler arasındaki hukuki farklılıklar, tarafların özel ihtiyaçlarını karşılamak için özelleştirilmiş çözümler bulma gerekliliğini doğurmaktadır. Küresel rekabetin artmasıyla birlikte, şirketler arasındaki farklılaşma ve rekabet avantajı elde etme çabaları, kişiye özgü anlaşmaların kullanımını artırmaktadır. Rekabet avantajı sağlamak için müşteri odaklı ve özelleştirilmiş hizmetler sunma zorunluluğu, kişiye özgü anlaşmaların popülerliğini artırmıştır (Aydemir ve Turgut, 2018:869). Dijitalleşme ve otomasyon, bu tür anlaşmaların hazırlanması ve yönetilmesi süreçlerini büyük ölçüde kolaylaştırmıştır (Lai vd.,2009:547).

Temel olarak ise kişiye özgü anlaşmaların gelişimi, iş dünyasındaki dinamik değişimler, hukuki zorunluluklar, rekabetin artması, teknolojik ilerlemeler ve müşteri odaklı yaklaşımların bir sonucu olarak devam etmektedir. Bu anlaşmalar, özel ihtiyaçları karşılamak, rekabet avantajı elde etmek ve müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla iş dünyasında yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu gelişmeler, kişiye özgü

anlaşmaların gelecekte de iş dünyasının önemli bir parçası olarak kalacağını göstermektedir (Köse ve Ersoy, 2018). Kişiyi özgü anlaşmalar, günümüz iş dünyasında esneklik ve uyarlanabilirlik açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu tür anlaşmalar, örgütlerin karmaşık ve değişken iş ortamlarında başarılı olabilmesi için gereken adaptasyonu sağlamaktadır. Özellikle global iş dünyasında, farklı kültürler, yasalar ve iş uygulamaları arasındaki farkları dengelemek için kişiyi özgü anlaşmaların önemli bir araç olduğu görülmektedir (Hornung vd., 2010:187).

Kişiyi özgü anlaşmalar, çalışanlarla kurulan ilişkileri güçlendirmektedir. Çalışanlar, kendi ihtiyaçlarına uygun esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları veya özel tatil günleri gibi avantajlar talep edebilmektedir (Kılıç ve Ersöz, 2017:385). Bu, çalışan memnuniyetini artırmakta ve dolayısıyla iş verimliliğini ve bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, kişiyi özgü anlaşmalar, çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından da öneme sahiptir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanın asgari beklentilerinin de ötesinde, iş yerinde gönüllü olarak sergilediği pozitif davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar, genellikle işin rutin beklentileri ve resmi görev tanımları dışında gerçekleşmekte ve iş yerinde olumlu bir ortamın sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır.

ÖVD, çalışanların iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak gösterdikleri davranışları kapsamaktadır. Bu tür davranışlar, örgütün genel verimliliğine ve çalışma ortamının kalitesine katkıda bulunur. ÖVD, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratma çabalarını vurgular. Ayrıca, bu davranışların teşvik edilmesi ve yönetsel stratejilerin nasıl geliştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, ÖVD organizasyonel başarı için kritik bir unsurdur ve bu tür davranışların teşvik edilmesinin yönetim açısından önem taşımaktadır (Organ, 1988). ÖVD hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli faydalar sağlamakta, çalışanların iş tatminini artırdığını ve genel örgütsel verimliliği desteklemektedir (Smith vd.,1993:660). ÖVD, bir çalışanın örgüte olan bağlılığını ve sadakatini gösterirken, diğer çalışanlar ve şirketin genel performansı üzerinde de olumlu etkiler yaratabilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Örgütsel vatandaşlık davranışı, genellikle iki ana kategori altında incelenebilir. İlk olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı kategorisidir. Bu kategori, çalışanların iş yerindeki resmi görevlerinin ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışları içermektedir (Chan, 2000:68). Örneğin, iş arkadaşlarına yardım etme, ekstra mesai yapma, işyerini düzenli tutma ve ekip çalışmalarına katılma gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı örneklerindendir. Bu davranışlar, çalışanların iş arkadaşlarına, yöneticilere ve şirketin genel performansına katkıda bulunmaktadır. İkinci olarak ise insani vatandaşlık davranışı kategorisidir. Bu kategori ise çalışanların iş yeri dışındaki sosyal çevrelerinde ve toplum içerisindeki gönüllü olarak gerçekleştirdiği olumlu davranışları içermektedir. Örneğin, hayır kurumlarına bağış yapma, gönüllü çalışmalara katılma, çevre duyarlılığı gösterme gibi davranışlar insani vatandaşlık davranışı örneklerindendir. Bu tür davranışlar, çalışanın şirketin itibarını artırmasına ve toplumda daha olumlu bir algı yaratmasına katkıda bulunabilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işyeri kültürünü olumlu bir şekilde etkilemektedir. İyi bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar, iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratır, iş arkadaşları arasındaki ilişkileri güçlendirir ve işyerindeki stresi azaltabilir. Aynı zamanda, örgütsel vatandaşlık davranışı, şirketin dış dünyada daha olumlu bir imaj oluşturmaya da katkıda bulunarak müşteri memnuniyetini artırabilmektedir (Chan, 2000:75). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın işe ve topluma duyduğu sorumluluk hissi ile şekillenmektedir. Bu davranışlar, işyeri performansını ve çalışma ortamını olumlu bir şekilde etkileyerek şirketin başarısına katkıda bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, sadece işyerinde değil, aynı zamanda toplumda daha iyi bir dünya yaratma yolunda önemli bir adımdır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010:195).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni öncelikli olarak Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren ve farklı sektörlerde hizmetler sunan tüm şirketlerde çalışan beyaz yakalı iş görenler hedeflenmiş olsa da hem zaman hem de maliyet kısıtları sebebiyle araştırmanın evreni İstanbul ili sınırları içerisinde faaliyetlerini devam ettirip özel sektörde yer alan ve farklı sektörlerde hizmetler sunan firmalardaki beyaz yakalı iş görenlerden oluşmaktadır. Anket soruları daha önce çeşitli araştırmalarda kullanılan uluslararası ölçeklerden alınmış, öncelikle 55 kişiyi

uygulanmış ve ön test yapılarak ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri ölçülmüştür. Örneklem kolayda örnekleme biçimiyle oluşturulmuş ve anketler beyaz yakalı iş görenlerle Google Forms üzerinden çevrimiçi olarak paylaşılmış ve uygulanmıştır. Mavi veya gri yakalı çalışanlar araştırmanın kapsamına dahil edilmemiştir. T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi, Etik Kurul Komisyonunun 14.09.2023 tarihli 2023/9 sayılı toplantı kararına istinaden doktora tez başlığı etik olarak uygun bulunmuş ve anket verileri, 10/2023 – 11/2023 tarihleri arasında çevrimiçi yöntemle toplanmıştır. Yapılan anketler içerisinde tamamlanmamış anketler çıkarılmıştır. Toplamda 508 adet anket cevaplanmıştır. Cevaplanan anketlerden 489 adedi araştırmaya dâhil edilebilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Günümüze kadar ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalarda kişiye özgü anlaşmalar bağımlı değişken ,iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, algılanan örgütsel destek, lider üye değişimi ve turnover bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Bu araştırma çalışması da yer alan araştırmanın modeli, ulusal ve uluslararası yapılan literatür araştırması neticesinde benzer çalışmalarda kullanılmış değişkenler referans alınarak belirlenmiş ve kişiye özgü anlaşmalar kavramı Türkiye’de henüz yeni çalışılan bir kavram olduğu için literatüre katkı sunacağı düşünülen örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinin incelenmesi düşünülmüştür. Araştırmanın hedefi ile uyumlu olduğu düşünülen ve belirlenen araştırma modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Kişiy e Özgü Anlaşmalar ölçeği Rosen vd., (2011:709) tarafından geliştirilen ve Sarp (2018)’in tez çalışmasında Türkçeleştirilen, 5’li Likert’e sahip, 4 boyut (görev ve iş sorumlulukları, program esnekliği, lokasyon esnekliği ve finansal teşvikler) ve 16 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği ise Vey and Campbell (2004:119) ile Williams ve Shiao (1999:656)’un çalışmalarından geliştirilen ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan 6’lı Likert’e sahip, 5 boyut (Diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve Sivil Erdem) ve 19 maddeden oluşmaktadır.

3.4. Veri Analizleri

Araştırma sonucunda 489 katılımcının verdiği cevaplar değerlendirmeye alınmıştır. Kurumlardan toplanılan bu verilerin analizi SPSS v26.0 ve Amos v25.0 programları kullanılarak yapılmış ve araştırma bulguları elde edilmiştir.

Elde edilen veriler yüzde ve frekans yöntemleri yanında tablolarla görselleştirilmiş ve analiz edilmiştir. Araştırma verileri değerlendirilirken, öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış, sonrasında ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma modelinin testi doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir.

4. BULGULAR

Analizler sonucunda ortaya çıkan araştırma bulguları aşağıda sunulmuştur.

4.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların %67,7’si erkek, %32,2’ü kadın; %32,9’u önlisans, %41,9’u lisans ve %25,2’si yüksek lisans ya da doktora mezunu; %22,5’u 30 ve altı, %45,8’i 31 ile 40 ve %31,7’si 41 ve üstü yaş arasında; %50,7’si evli ve %49,3’ü bekar; %27,6’sı ilaç, %23,9’u bilişim, %28,8’i hizmet ve %19,6’sı eğitim sektöründe; %3,5’i aynı kurumda 0 ile 1 yıldır, %85,5’i aynı kurumda 2 ile 5 yıldır ve %11’i aynı kurumda 6 ile 10 yıldır çalışmakta; %18,4’ü 2 ile 5 yıl arasında toplam iş deneyimine, %65,6’sı 6 ile 10 yıl arasında toplam iş deneyimine, %11,2’si

11 ile 15 yıl arasında toplam iş deneyimine ve %4,7'si 15 yıl ve üstü toplam iş deneyimine sahip; %12,1'i uzman yardımcısı olarak, %12,7'si uzman olarak, %15,5'i alt düzey yönetici olarak, %24,7'si orta düzey yönetici olarak ve %35'i üst düzey yönetici olarak görev yapmaktadır.

4.2. Araştırma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizleri

Bu araştırmada kullanılmış ölçeklere ait yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı ve doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır.

Kişiyeye özgü anlaşmalar ölçeğine ilişkin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiş ve tek ya da çok faktörlü olup olmadığı incelenmiştir. Faktör sayısı çizgi grafiği, faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınarak belirlenmiştir. Ölçeğin faktör desenini belirlemek için temel bileşenler analizi ve maksimum değişkenlik (varimax) seçilmiştir.

Faktör yapısının belirlenmesi amacıyla 489 kişinin ankete verdiği cevaplardan oluşan puanlara, temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi ise araştırmada elde edilen veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi amacıyla uygulanmıştır. Kişiyeye Özgü Anlaşmalar ölçeğinin KMO değeri kabul edilen sınırın (0,70) üzerinde 0,92 olarak tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin ise 0,50'nin üzerinde tespit edilmesi ve 0,05 önem derecesinde anlamlı olması veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen KMO katsayısı ise verilerin analize uygunluğunu göstermektedir. Varyansı açıklama oranının 0,50 ve üzerinde olması ölçütü baz alınmıştır. Örneklem yeterlilik ölçüsü ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında kalan ve faktörün altında tek kalan ifade tespit edilmemiştir. Özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 3 faktör elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans %69 olarak bulunmuştur. Tablo 1, kişiyeye özgü anlaşmalar ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. Kişiyeye Özgü Anlaşmalar Faktör Analizi

Faktörün Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Görev ve İş Sorumlulukları	M 2	,829	25,582
	M 1	,795	
	M 3	,771	
	M 4	,752	
	M 6	,730	
	M 5	,715	
Finansal Teşvikler	M 14	,854	23,820
	M 13	,826	
	M 15	,800	
	M 12	,788	
	M 16	,722	
Program ve Lokasyon Esnekliği	M 8	,856	20,556
	M 7	,840	
	M 9	,814	
	M 10	,769	
	M 11	,755	
Toplam			69,959
Kaiser - Meyer – Olkin Örneklem Yeterliliği			,921
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare		5548,968
	p değeri		0,000

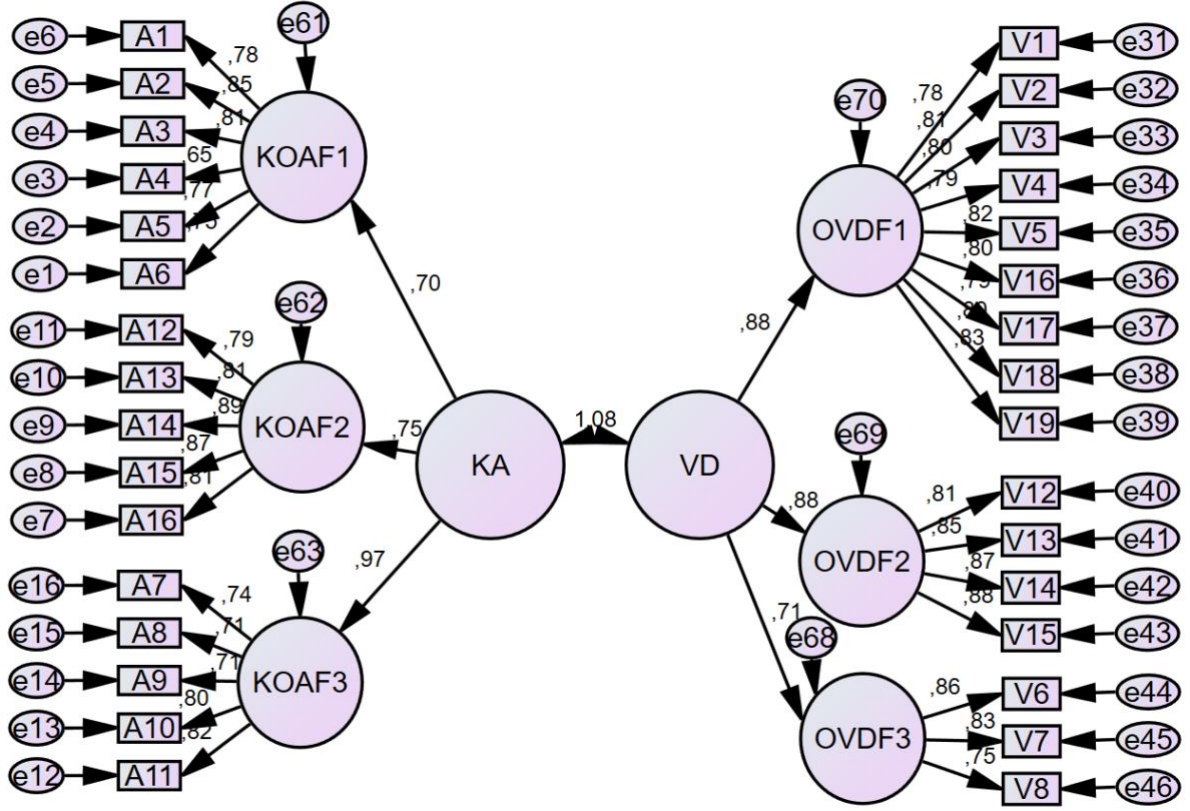
Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için temel bileşenler analiz yöntemi uygulanmıştır. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi ise veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi amacıyla uygulanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin KMO değeri kabul edilen sınırın (0,70) üzerinde 0,94 olarak tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin ise 0,50'nin üzerinde tespit edilmesi ve 0,05 önem derecesinde anlamlı olması veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen KMO katsayısı ise verilerin analize uygunluğunu

göstermektedir. Ölçüt olarak varyansı açıklama oranının 0,50 ve üzerinde olması baz alınmıştır. Örneklem yeterliliği ölçüsü ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında kalan ve faktörün altında kalan ifadeler analizden çıkarılmıştır. 3 faktörün özdeğerleri 1 ve 1'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplan varyansın ise %72 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktör Analizi

Faktörün Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Diğerkâmlık ve Sivil Erdem	M 2	,793	35,085
	M 18	,782	
	M 1	,779	
	M 5	,766	
	M 19	,759	
	M 3	,742	
	M 16	,711	
	M 17	,700	
	M 4	,685	
Centilmenlik	M 15	,819	21,131
	M 14	,788	
	M 13	,771	
	M 12	,737	
Vidanlılık	M 6	,845	16,771
	M 7	,823	
	M 8	,788	
Toplam			71,987
Kaiser - Meyer – Olkin Örneklem Yeterliliğı			,945
Bartlett's Küresellik Testi		Ki Kare	6152,725
		p değeri	0,000

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğı yapısal eşitlik modellemesi yoluyla doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir (Şekil 2).



Şekil 2. DFA Yol Diyagramı

Maddeler kendi faktörlerine göre anlamlı düzeyde yüklenmiştir ($t \geq 2,50$). Göstergelerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kendi faktörlerine yüklenmesi yakınsak geçerliliğe destek sağlamıştır. Analizler sonucunda elde edilen indekslerin uyum kriterlerini ($\chi^2=4107,317$, $df=2010$, $\chi^2/df=2,043$, $GFI=0,975$, $CFI=0,911$, $RMSEA=0,036$, $NFI=0,777$) karşıladığını tespit edilmiştir. Analizden elde edilen faktör yükleri Tablo 3'de gösterilmekte ve tüm ölçümlerin Hair vd.'nin (2010) önerisiyle paralel olarak 0,60'ın üzerinde görünmektedir.

Tablo 3. Ölçeğe Ait DFA Analiz Sonuçları

			Tahmin	Std. Hata	Std. Regresyon Katsayısı	Kritik Oran	P
KOAF1	<---	KA	1,000	-	,696	-	***
KOAF2	<---	KA	1,151	,096	,749	11,927	***
KOAF3	<---	KA	1,507	,110	,972	13,668	***
OVDF1	<---	VD	1,052	-	,885	-	***
OVDF2	<---	VD	1,144	-	,882	-	***
OVDF3	<---	VD	,993	-	,714	-	***
A6	<---	KOAF1	1,000	-	,754	-	***
A5	<---	KOAF1	1,006	,058	,766	17,210	***
A4	<---	KOAF1	,839	,059	,647	14,264	***
A3	<---	KOAF1	1,049	,057	,811	18,322	***
A2	<---	KOAF1	1,129	,058	,853	19,385	***
A1	<---	KOAF1	1,049	,060	,775	17,437	***
A16	<---	KOAF2	1,000	-	,814	-	***

A15	<---	KOAF2	1,041	,045	,869	22,893	***
A14	<---	KOAF2	1,077	,046	,888	23,623	***
A13	<---	KOAF2	1,021	,050	,807	20,587	***
A12	<---	KOAF2	1,027	,051	,790	19,970	***
A11	<---	KOAF3	1,000	-	,816	-	***
A10	<---	KOAF3	1,045	,050	,802	20,964	***
A9	<---	KOAF3	,854	,048	,715	17,841	***
A8	<---	KOAF3	,864	,049	,711	17,721	***
A7	<---	KOAF3	,895	,048	,740	18,699	***
V1	<---	OVDf1	1,000	-	,779	-	***
V2	<---	OVDf1	1,035	,053	,807	19,716	***
V3	<---	OVDf1	1,066	,055	,799	19,489	***
V4	<---	OVDf1	1,037	,054	,791	19,233	***
V5	<---	OVDf1	1,121	,056	,816	20,017	***
V16	<---	OVDf1	1,086	,056	,797	19,427	***
V17	<---	OVDf1	1,089	,057	,793	19,276	***
V18	<---	OVDf1	1,106	,057	,799	19,486	***
V19	<---	OVDf1	1,164	,057	,826	20,319	***
V12	<---	OVDf2	1,000	-	,809	-	***
V13	<---	OVDf2	1,060	,048	,845	21,903	***
V14	<---	OVDf2	1,114	,049	,869	22,778	***
V15	<---	OVDf2	1,119	,048	,879	23,185	***
V6	<---	OVDf3	1,000	-	,856	-	***
V7	<---	OVDf3	,976	,048	,828	20,421	***
V8	<---	OVDf3	,898	,049	,753	18,257	***

Araştırma ölçeği ve boyutlarına ait güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırma Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
Görev ve İş Sorumlulukları	6	,896
Finansal Teşvikler	5	,919
Program ve Lokasyon Esnekliği	5	,877
Kişiyeye Özgü Anlaşmalar	16	,935
Diğerkâmlık ve Sivil Erdem	9	,941
Centilmenlik	4	,913
Vicdanlılık	3	,852
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	16	,950

4.3. Normal Dağılım Analizi

SPSS programı kullanılarak araştırmada kullanılan ölçeklerin dağılım normalliği, Skewness ve Kurtosis değerleri ve P-P Plot grafikleri incelenerek tespit edilmiştir. Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 5. Skewness ve Kurtosis Değerleri (n=489)

Değişkenler	Skewness	Kurtosis
Kişiyi Özgü Anlaşmalar	-,573	,059
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-,740	,244

Analiz sonucunda değişkenlerin ± 2.0 arasında değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi

Araştırmada yer alan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin yönünü ve kuvvetini tespit etmek amacıyla Korelasyon analizi yapılmış ve Tablo 6 gösterilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi (n=489)

Değişkenler	1.	2.
1. Kişiyi Özgü Anlaşmalar	1	
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,882**	1

** Pearson Korelasyonu $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları incelendiğinde kişiyi özgü anlaşmalar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($p < .01$).

4.5. Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma modelinde yer alan kişiyi özgü anlaşmalar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki nedensel ilişkilerin açıklanabileceği varsayılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkenine göre regresyon analizi bulguları Tablo 7'de sunulmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkeni ile arasında ilişki olduğu düşünülen bağımsız değişken -kişiyi özgü anlaşmalar- modele dahil edilerek doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 7, örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkenine göre regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 7. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	t	p
Sabit	,355	4,109	,000
Kişiyi Özgü Anlaşmalar	,882	41,387	,000
$R^2 = .779$ $F = 171,901$ ($p = 0,000$)			

Regresyon modelinin genel anlamlılığının ölçüldüğü F değeri 171,901 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F istatistiği ve model anlamlıdır ($p < 0,05$). Regresyon modelinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki değişimin %17,1'ini açıkladığı görülmektedir.

Kişiyi özgü anlaşmalar 0,05 anlamlılık düzeyinde ve 0,882 regresyon katsayısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna göre kişiyi özgü anlaşmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kişiyi özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini açıklamak üzere gerçekleştirilen bu araştırmaya 489 kişi katılım göstermiştir. Kişiyi özgü anlaşmalar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Kişiyi özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

489 beyaz yaka çalışandan toplanan verilere dayanarak yapılan faktör analizi sonucunda, 5 boyutlu yapının yerine 3 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Bu durumda, bazı maddeler birbirine daha yakın anlamlar içerdiğinden veya katılımcıların zihinsel modelinde benzer kavramlar olarak algılandığından, tek bir faktör altında toplanmıştır. Bu, faktör analizi sürecinde maddelerin birbiriyle yüksek korelasyona sahip olduğu ve benzer temalar etrafında birleştiği anlamına gelir.

Beyaz yaka çalışanlardan oluşan bu örnekleme, örgütsel vatandaşlık davranışı, klasik 5 boyut yerine çalışanların iş yaşamında daha doğrudan deneyimlediği Görev ve İş Sorumlulukları, Finansal Teşvikler, ve Program ve Lokasyon Esnekliği gibi boyutlarda birleşmiştir. Özellikle farklı sektörlerde veya beyaz yaka çalışanların özel çalışma dinamiklerinde, teorik boyutlardan bazıları daha az belirgin hale gelebilir veya birbirine yakın algılanabilir. Bu durum, örneklemin kültürel ve mesleki özelliklerinin, boyutların sayısının değişmesinde önemli bir etken olduğunu gösterir.

Faktör analizinde, özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler seçilmiştir ve toplam açıklanan varyans %69 olarak bulunmuştur. Faktörlerin özdeğerlerinin yüksek olması, veri setinde anlamlı olarak açıklanabilen boyutları temsil eder ve elde edilen üç faktör bu yüksek açıklama oranına ulaşmıştır. Bu, analiz sonucunda elde edilen boyutların (Görev ve İş Sorumlulukları, Finansal Teşvikler, Program ve Lokasyon Esnekliği) daha güçlü anlam yükleri taşıdığına ve diğer boyutları da kapsadığına işaret etmektedir. Geleneksel 5 boyutlu yapıda yer alan Diğerkâmlık, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem boyutları, bu örnekleme daha geniş anlamlı üç boyutta toplanmıştır. Örneğin, görev ve iş sorumlulukları boyutu, bir çalışanın işine duyduğu sorumluluğu ve özveriye içerebilir ve vicdanlılık ya da diğerkâmlık gibi davranışları kapsayabilir. Aynı şekilde, finansal teşvikler ve esneklik gibi maddeler, çalışanın işine karşı duyduğu motivasyonu etkileyerek farklı ÖVD davranışlarının temelinde birleşmiştir. Örgütlerde karşılıklı beklentilerin açıklanmasında sosyal değişim süreci önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal değişim, kişisel yükümlülük, minnettarlık ve güven duygularının oluşturulmasını sağlamakta ve ekonomik etkileşimin sağlayamadığı bir bağ kurmaktadır. Ekonomik değişim, işçi-işveren sözleşmelerinde belirlenen işlerin yerine getirilmesini ve bunun ötesinde bir gelişmeye gitmemeyi temel alırken, sosyal değişim kavramı, belirlenmiş işin dışında da çalışmayı içermektedir (Sparrowe ve Liden, 1997:522).

Hornung vd., (2014:608) kişiye özgü anlaşmaları iş tasarımı teorisiyle ilişkilendirmektedir. Bireysel olarak müzakere edilen iş değişikliklerinin performans, öz yeterlilik ve psikolojik gerginlik üzerindeki etkisini, iş tasarımı müdahale eden etkileri aracılığıyla araştırmaktadır. Almanya'daki bir hastanede çalışan 187 sağlık çalışanından oluşan bir örnekleme dayanarak, iş tasarımıyla ilgili üç tür kişiye özgü anlaşma (I-Deals) araştırılmıştır: (1) görev, (2) kariyer ve (3) esneklik kişiye özgü anlaşmaları. Hipotezlerle tutarlı olarak, bu üç kişiye özgü anlaşma türünün iş özellikleri üzerinde farklı etkileri olmuş ve her biri farklı sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Spesifik olarak, iş özerkliği görev kişiye özgü anlaşmaları iş performansı ilişkisine; beceri kazanımı kariyer kişiye özgü anlaşmaları mesleki öz yeterlilik ilişkisine ve azaltılmış iş yükü esneklik kişiye özgü anlaşmaları duygusal ve duygusal rahatsızlık ilişkilerine aracılık etmiştir.

Singh (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada çalışan ve işveren arasında müzakere edilen ve kişiye özgü anlaşmalar olarak bilinen işle ilgili bireyselleştirilmiş anlaşmaların çalışanları etkilediği belirlenmiştir. Sosyal mübadele teorisinin yanı sıra sosyal karşılaştırma teorisini de kullanan araştırmada kişiye özgü anlaşmalar her çalışan için farklı bulunmuştur. Kişiye özgü anlaşmaların çalışanların iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve çalışan devir hızının azalması gibi olumlu sonuçları mevcuttur. Lider üye etkileşimi olarak bilinen gruptaki diğer kişilere kıyasla amirle olan ilişkinin, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile kişiye özgü anlaşmalar arasında aracılık ettiği varsayılmıştır.

Bilgi çağının şafağında, çalışanlar istihdam ilişkisindeki ihtiyaçlarını şekillendirmek için giderek daha yenilikçi ve proaktif bir yaklaşım benimsemektedir. Araştırmalar, çalışanların yaptığı bu tür müzakereler kendine özgü iş düzenlemelerle veya kişiye özgü anlaşmalar ile sonuçlandığını göstermektedir. Buradaki fikir, çalışanların istihdam ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda amirleriyle açık bir pazarlığa girmeleridir (Shaughnessy, 2012:87). Ancak kişiye özgü anlaşmalar literatüründe doldurulması gereken iki önemli boşluk bulunmaktadır. Birincisi, hangi çalışanların kişiye özgü anlaşmalar aramaya ve almaya yatkın olduğu belirsizliği, ikincisi, çalışanların iş arkadaşlarının kişiye özgü anlaşmalar alıp almadıklarına dair algılarının kendi kişiye özgü anlaşmalar deneyimlerini nasıl etkilediği belirsizdir. Ng ve Lucianetti (2016:41) tarafından yapılan çalışma, (a) insan gelişimi araştırmalarında tanımlanan üç temel motivasyonel hedefin, yani başarı,

statü ve birliktelik çabasının, çalışanları kişiye özgü anlaşmalar aramaya ve almaya yatkın hale getirdiğini; (b) çalışanların iş arkadaşlarının kişiye özgü anlaşmalar alıp almadığına dair algılarının bu ilişkileri ılımlı hale getirdiğini ve (c) çalışanların kişiye özgü anlaşmalarının iş davranışlarıyla ilişkili olduğunu öne süren bir teorik model önermiştir. İtalya’da 400’den fazla çalışandan toplanan veriler, çalışanların motivasyonel hedeflerinin (özellikle başarı ve statü çabası) aldıkları kişiye özgü anlaşmalar seviyeleri ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Yine aynı şekilde kişiye özgü anlaşmaların iş performansı, ses davranışı ve kişiler arası vatandaşlık davranışı değerlendirmeleri ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. İş arkadaşlarının kişiye özgü anlaşmalar alma derecesine ilişkin yüksek algılar, statü çabası ile çalışanların kendi kişiye özgü anlaşmalar derecesine ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirmiştir. Rousseau vd., (2006:990)’ye göre kişiye özgü anlaşmalar hem bireysel çalışana hem de işverenine fayda sağlamaktadır. Ancak, belirli koşullar geçerli olmadıkça, iş arkadaşları bu düzenlemelere olumsuz tepki verebilmektedir. Günümüzün rekabetçi ortamında çalışanlar, benzersiz iş ihtiyaçlarını ve tercihlerini ele alan kişiselleştirilmiş iş düzenlemelerine atıfta bulunan kişiye özgü anlaşmaları giderek daha fazla müzakere etmektedir.

İK uygulamalarını tanımlayan resmi politikalar, kuruluşlar arasında farklılık gösterse de yöneticiler İK uygulamalarını yeniden tanımlayarak mevcut İK politikalarını sık sık şekillendirmektedir. Bu durum da kişiye özgü anlaşmalara yol açmaktadır (Alfes vd., 2013:839; Khilji ve Wang, 2006:1171). Anand vd., (2010:970)’a göre kişiye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini göstermiştir. Benzer şekilde, Van der Meij ve Bal (2013:156) ve Lemmon vd., (2016:440)’nin bulguları, kişiye özgü anlaşmaların iş arkadaşlarına yönelik ÖVD’lerde bulunması nedeniyle, olumlu sonuçları ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçlarımız bu çalışma literatürde yer alan birçok çalışma ile uyumluluk göstermektedir (Cohen ve Spector, 2001:278; Katrinli vd., 2010:3110). Kolektivist ülkelerde örgütsel vatandaşlık davranışının genellikle rol içi olarak görülmesi akla yatkındır (Paine ve Organ, 2000:45; Moorman ve Blakely, 1995:127). Çalışanların oluşturdukları sosyal alışverişler arasında ayırım yapması ve örgütsel vatandaşlık davranışını buna göre hedeflemesi mümkündür (Cropanzano ve Mitchel, 2005:874).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, idiosyncratic deals’in (I-deals) örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) üzerindeki etkilerini analiz etmeye devam ediyor ve bu etkilerin özellikle iş tatmini, bağlılık ve adalet algısı gibi faktörlerle nasıl ilişkilendiğini ele alıyor. Rofcanin, Las Heras, Bakker, ve Bosch (2021) çalışması, I-deals’in iş-yaşam dengesine yönelik düzenlemeler yoluyla çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırdığını ve bunun sonucunda ÖVD’nin olumlu etkilendiğini bulmuştur. Bu çalışma, iş-yaşam dengesine yönelik I-deals alan çalışanların örgütsel değerlere bağlılıklarının arttığını ve daha fazla gönüllü davranış gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Rofcanin et al., 2021:440). Zhou ve Li (2022), I-deals’in iş yerindeki sosyal dinamikleri de etkileyebileceğini vurgulayan çalışmada, bu anlaşmaların iş arkadaşları arasında hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabileceğini belirtmektedir. Örneğin, I-deals alan çalışanların diğer çalışanlara örnek teşkil ederek pozitif bir çalışma ortamı yaratabildiği, ancak aynı zamanda bu anlaşmaların diğer çalışanlar arasında kıskançlık gibi olumsuz duygular yaratabileceği ifade edilmiştir. Araştırmada, iş yerinde adil uygulama süreçlerinin, I-deals’in pozitif etkilerini güçlendirdiği ve olumsuz etkilerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Zhou & Li, 2022). Shams, Mei, Adnan ve Niazi (2022) ise yükseköğretim sektöründeki akademik personel üzerinde yaptığı araştırmada, I-deals’in psikolojik yetkilendirme ile iş bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, esneklik ve görev tanımları üzerinden sağlanan I-deals’in, çalışanların psikolojik olarak kendilerini yetkin hissetmelerini sağladığını ve bunun ÖVD davranışlarını artırdığını bulmuştur (Shams et al., 2022). Bu çalışmalar, I-deals’in örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin çok boyutlu olduğunu ve iş yerindeki adalet algısının, iş arkadaşlarının tepkilerinin ve organizasyonun destekleyici kültürünün bu etkinin derecesini belirleyici faktörler arasında olduğunu ortaya koymaktadır. Özetle, I-deals, uygun şekilde yönetildiğinde ÖVD’yi destekleyen bir faktör olabilir, ancak bunun adil ve şeffaf bir şekilde uygulanması, organizasyonel kültüre entegre edilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın örnekleminin belirli bir kurum veya bölgeyle sınırlı olması, bulguların genelleme yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu araştırma, katılımcıların tek bir zamandaki verilerine dayanmaktadır. Bu nedenle, nedensel ilişkiler hakkında kesin sonuçlar çıkarmak zordur. Araştırmada, kişiye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için çeşitli kontrol değişkenleri göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak, bu faktörlerin tümü bu çalışmada ele alınmamıştır. Gelecekteki araştırmalar, bu sınırlılıkları ele alarak daha kapsamlı ve güvenilir bulgular elde etmek için geliştirilebilir. Katılımcıların çeşitli kültürel ve coğrafi arka planlardan geldiği göz önüne alındığında, farklı kültürlerdeki liderlik ve çalışan

ilişkilerini karşılaştıran çapraz kültürel araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişiye özgü anlaşmaların kültürel bağlama göre nasıl değiştiğini anlamaya yardımcı olabilir. Her ne kadar kişiye özgü anlaşma çalışmaları, kişiye özgü anlaşma yapan çalışanların daha olumlu iş tutumları ve davranışları sergilediğini gösterse de (Hornung vd., 2008:660; Liu vd., 2013:832; Ng ve Feldman, 2015:893), hangi çalışanların ilk etapta kişiye özgü anlaşma aramaya, müzakere etmeye ve almaya yatkın olduğu belirsizliğini korumaktadır. Bu konuya yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca araştırmının sonuçları dikkate alındığında bazı önerilerin sunulması uygun görülmüştür.

Araştırma sonuçları, kişiye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Bu nedenle, örgütler çalışanların katılımını artırmaya yönelik stratejiler geliştirebilir. Örneğin, çalışanların görüşlerini almak için düzenli geri bildirim oturumları düzenlenebilir veya çalışanların önerilerine daha fazla yer verilebilir. Bu araştırma, Türkiye’deki beyaz yakalı çalışanlara ait kişiye özgü anlaşmaların örgütsel vatandaşlık davranışını üzerindeki etkisini anlamak için önemli bir katkı sağlamaktadır. Araştırma sonucuna göre kişiye özgü anlaşmaların ÖVD üzerinde artırıcı etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle, örgütler kendi kültür ve değerlerini gözden geçirebilir ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarına daha duyarlı bir ortam oluşturmak için yeni stratejiler geliştirebilirler.

Modelde iki değişken olması araştırmanın amacına bağlıdır. Araştırmanın amacının İstanbul ilinde çalışmakta olan beyaz yakalı iş görenlerin yaptıkları kişiye özgü anlaşmaların, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini ölçmektir. Takip eden müteakip çalışmalarda ÖVD’nin aracılık edeceği ve en az 3 değişkenli çalışmalar yapılması literatüre katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Alfes K, Truss C, Soane EC, Rees, C. and Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement, *Human Resource Management Journal*, 52(6): 839–859.
- Anand, S., Vidyarthi, P., Liden, R. C. and Rousseau, D. M. (2010). Good citizens in poor quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality, *Academy of Management Journal*, 53, 970–988.
- Aydemir, S. ve Turgut, H. (2018). Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel İnovasyon İlişkisi: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Business And Economics Research Journal*, 9(4), 869-888.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Chan, M. (2000). Organizational Justice Theories And Landmark Cases, *The International Journal Organizational Analyses*, 8(1), 68-88.
- Cihangiroğlu, N., Yılmaz A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi, *Selçuk Üniv. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(9), 195-214.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*, New York, Fifth Ed. HarperCollins.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review, *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Güzelcik, Ebru (1998). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Herold, D.M. (1977). Two-Way Influence Processes in Leader- Follower Dyads, *The Academy of Management Journal*, 20(2), 224-237.
- Hornung, S., Rousseau, D. M. and Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals, *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 655–664.

- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P. and Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals, *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 187–215.
- Hornung, S., Rousseau, D.M., Weigl, M., Müller, A. and Glaser, J. (2014). Redesigning work through idiosyncratic deals, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 608-626
- Janssen, O. and Yperen, N.W.V. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, *Asil Yayın*, 4. Baskı.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. and Congarli, B. G. (2010). Perception of organizational politics and LMX: Linkages in distributive justice and job satisfaction, *Journal of Business Management*, 4(14), 3110-3121.
- Khilji S. and Wang X. (2006). 'Intended' and 'implemented' HRM: The missing linchpin in strategic human resource management research, *The International Journal of Human Resource Management*, 17(7): 1171–1789.
- Kılıç, İ. ve Ersöz, G. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Muhalefete Etkisi: Örgütsel İklim ve Kültürün Rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(2), 385-404.
- Köse, E. ve Ersoy, N. (2018). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Muhalefete Etki Mekanizmaları: İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 310-322.
- Kurtuluş, Berrak (2005). İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 737-759
- Lai, L., Rousseau, D. M., and Chang, K. T. T. (2009). Idiosyncratic Deals: Coworkers As Interested Third Parties, *Journal Of Applied Psychology*, 94(2), 547-556.
- Lemmon G., Westring A., Michel E.J. and Wilson M. (2016). A cross-domain exploration of performance benefits and costs of idiosyncratic deals, *Journal of Leadership & Organizational Studies* 23(4): 440–455.
- Liu, J., Lee, C., Hui, C., Kwan, H. K. and Wu, L. (2013). Idiosyncratic deals and employee outcomes: The mediating roles of social exchange and self-enhancement and the moderating role of individualism, *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 832–840.
- Michaels, E., H. Handfield Jones and B. Exelrod (2001). *The War for Talent*, Brighton, MA: Harvard Business Press.
- Moorman, R. H. and Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2015). Idiosyncratic deals and voice behavior, *Journal of Management*, 41(3), 893–928.
- Ng, T.W.H. and Lucianetti, L. (2016). Goal striving, idiosyncratic deals and job behaviour, *Journal of Organizational Behavior*, 37(1): 41–60.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Paine, J. B. and Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations, *Human Resource Management Review*, 10(1), 45-59.
- Pichler, Florian (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys, *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

- Rofcanin, Y., Las Heras, M., Bakker, A. B., & Bosch, M. J. (2021). Family supportive supervisor behaviors and organizational citizenship behaviors: The role of work–family enrichment and work engagement. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 437–449. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-3>
- Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang C.-H. and Johnson, R. E. (2011). Let's make a deal: Development and validation of the ex post i-deals scale, *Journal of Management*, 39, 709-742.
- Rousseau, D. M. (2001). The idiosyncratic deal: Flexibility versus fairness? *Organizational Dynamics*, 29(4), 260–273.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T. and Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships, *Academy of Management Review*, 31(4), 977–994.
- Sarp, Pınar (2018). Kişiyi Özgü Anlaşmalar ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü, *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Shams, M. S., Mei, T. S., Adnan, Z., & Niazi, M. M. (2022). The relationship among idiosyncratic deals, psychological empowerment, and internal locus of control: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 923874. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923874>
- Shaughnessy, J. (2012). The challenge for English schools in responding to current debates on behaviour and violence, *Pastoral Care in Education*, 30(2), 87–97.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Singh, S. (2014). Idiosyncratic Deals To Employee Outcomes: Mediating Role Of Social Exchange Relationships And Social Comparison And Moderating Role Of Unit Climate, *Bess Sirmon-Taylor*, Ph.D. Interim Dean of the Graduate School.
- Sparrowe, R.T. and Liden, R.C. (1997). Process and Structure in Leader-Member Exchange, *Academy of Management Review*, 22(2), 522-553.
- Van der Meij, K. and Bal, P. M. (2013). De ideale 'Idiosyncratic-deal', *Gedrag en Organisatie*, 26(2), 156-181.
- Vey, M. A. and Campbell, J. P. (2004). In.Role or Extra.Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?, *Human Performance*, 17(1): 119-135.
- Williams, S. and Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions, *The Journal of Psychology*, 133(6): 656-668.
- Zhou, Y., & Li, J. (2022). The impact of idiosyncratic deals on coworkers' interactive behavior: The moderating role of developmental human resource management practices. MDPI.