

Araştırma Makalesi

Other Orientation Değişkeninin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

The Effect of Other Orientation on Organizational Citizenship Behavior and a Scale Development Study

<p>Tayfun ÖZTÜRK Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi tayfun.ozturk@artvin.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-0252-2780</p>	<p>Kerim ÖZCAN Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi kerimozcan@aybu.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1883-6458</p>
---	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
04.12.2023	15.02.2024

Öz

Bu çalışma Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) üzerinde Other Orientation (OO) tutumunun doğrudan etkisinin olup olmadığını incelemektedir. Genelde düzenleyici değişken olarak ele alınan OO'nun, bağımsız değişken olarak bir başka değişken üzerinde etken bir role sahip olup olmadığının yanıtlanması amaçlanmaktadır. Diğer taraftan OO'nun belirleyiciliğinin ölçülmesinin yanında Türkiye'de yapılan çalışmalarda çok fazla ele alınmamış olan kavrama ilişkin ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilerek yazına sunulması da hedeflenmektedir. Çalışmada veriler anket yoluyla toplanmış ve istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Bankacılık sektöründe yapılan araştırmada, 397 banka çalışanından elde edilen verilerin analizi sonucunda ÖVD üzerinde OO etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ancak orta düzeyde olduğu görülmüştür. OO ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olup alanda kullanılabilir bir ölçek olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Other Orientation, Other Orientation Ölçeği, Bankacılık Sektörü.

Abstract

This study examines whether Other Orientation (OO) attitude has a direct effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). It is aimed to answer whether OO, which is generally considered as a moderating variable, has an active role on another variable as an independent variable. On the other hand, in addition to measuring the determinant role of OO, it is also aimed to test the validity and reliability of the scale related to the concept, which has not been discussed much in the studies conducted in Turkey, and to present it to the literature. In the study, data were collected through a questionnaire and analyzed by statistical methods. In the research conducted in the banking sector, as a result of the analysis of the data obtained from 397 bank employees, it was seen that the effect of OCB on OCB was statistically significant and positive but at a moderate level. The validity and reliability of the OO scale has been proven and it is thought to be a usable scale in the field.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Other Orientation, Scale of Other Orientation, Banking Sector

Önerilen Atf /Suggested Citation

Öztürk, T. & Özcan, K., 2024, Other Orientation Değişkeninin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(1), 291-306.

1. Giriş

Other Orientation (OO) kişinin karakterinden kaynaklanan başkalarının rahatını düşünme eğilimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) ise bir örgüt içinde çalışanın verilen görev dışında gönüllü olarak örgüt lehine performans göstermesi şeklinde ifade edilebilir. OO, örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda çoğunlukla düzenleyici değişken olarak ele alınmaktadır (Ramsey, 2005; Lester, vd., 2008; Grant & Wrzesniewski, 2010; Rutti, vd., 2012; Bobocel, 2013; Bridoux, vd., 2016). ÖVD'nin araştırma konusu olduğu çalışmalarda da düzenleyici değişken olarak etkisi incelenmiştir (Buch, vd., 2018). Bu çalışmada ise ÖVD üzerinde doğrudan etkisinin olabileceği varsayımından hareketle OO bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bunun nedenlerinden birincisi ÖVD'nin halen araştırılmaya ihtiyaç duyulan bir performans düzeyi olması, ikincisi OO'nun ÖVD'nin öncülü bir tutum olabileceğinin araştırılmaya değer görülmesidir. Her iki kavramın özgecilik boyutu bulunmaktadır (Bolino, 1999; Williams & Anderson, 1991; Organ, 1988; Smith, vd., 1983). Ancak ÖVD'nin özgecilik boyutu ile OO özgecilik boyutları farklılık göstermektedir. ÖVD bireyden örgüte doğru karşılıklılık ilkesi çerçevesinde iken (Lester, vd., 2008) OO bireyin karşılıksız sergilediği, karakterinin yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Korsgaard, vd., 2004). Böylece OO'nun bağımsız değişken olarak ele alınmasının üçüncü nedeni, iki farklı özgeci yaklaşıma sahip kavramların nasıl bir ilişki içinde olduğunu görmek ve ÖVD'yi başka bir etkileyenle açıklamaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın ana teması OO kavramıdır. OO değişkeni için bu çalışma; kavramı bağımsız değişken olarak ele alarak diğer değişken üzerindeki etkisini inceleme, bir ölçek geliştirme çabası sonucunda alanyazına katkı sunma ve kavrama bir Türkçe karşılık bulabilmek için gelecek çalışmalara yol gösterme niyetindedir. Buradan hareketle çalışmada ele alınan kavramlar olabildiğince açık ve öz biçimde açıklanmaya ve tanımlanmaya çalışılmıştır.

2.1. Other Orientation

OO genel olarak kişisel bir yatkinlik veya ayırt edici bir özellik olarak başkalarının rahatını düşünmeye (Meglino & Korsgaard 2006), içinde bulunulan çalışma ortamında bunu sağlamaya yönelik bir eğilimdir (Meglino & Korsgaard 2004). OO çalışma ortamında mesai arkadaşlarının rahat bir ortamda bulunmasını temin için “ilgili” davranma anlamına gelmektedir (Lester, vd., 2008).

Kavram, kültürel bağlamda bireycilik-kolektivizm, psikolojik bağlamda ise kişilik, eğilim, karakter, şahsi çıkar ve rasyonel davranış çerçevesinde tartışılmış (Grant ve Wrzesniewski, 2010; De Dreu ve Nauta, 2009; Meglino ve Korsgaard, 2006; Meglino ve Korsgaard, 2004), özellikle kişisel çıkara dayalı rasyonel davranışa karşı ortaya atılmıştır. Bu yaklaşım, başkalarının çıkarlarına, ihtiyaçlarına ve refahına odaklanan düşünce ve davranışları ifade etmektedir (Abu-Tayeh, vd., 2018). OO odaklı bir çalışan, örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarıyla ilgilenen ve onlara karşı olumlu davranışlar sergileyen bir yapıya sahiptir (Korsgaard, vd., 2004). Böyle bir anlayışa sahip bir çalışan çalışma arkadaşlarının ihtiyaçlarını öne alan ve menfaatlerini kendininkine göre daha fazla önemseyen bir tutum içindedir (De Dreu ve Nauta, 2009). Bu tür davranışlar sadece iş arkadaşlarını değil, aynı zamanda tüm kuruluşu da olumlu etkiler. Teorik açıdan OO, kişisel çıkar yaklaşımına karşı örgütler ve örgütsel faydalar için alternatif bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Cropanzano, vd., 2005). OO, örgüt yararına rasyonel bir tutum olarak başkalarının refahını kendininkinden daha fazla düşünmek anlamına gelmektedir. Bu açıdan OO bireysel amaçlardan ziyade kurum yararına dönük bir tutumdur (Meglino ve Korsgaard, 2004). OO tutumuna sahip bir çalışan kendi çıkarı yerine örgütün lehine bir davranış sergilemektedir.

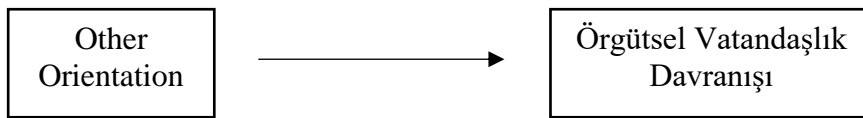
Buraya kadar orijinal haliyle Other Orientation olarak ele alınan ve açıklanmaya çalışılan kavramın bugüne değin ulusal yazında Türkçe bir kavramla karşılanmadığı tespit edilmiştir. Diğerkâmlık ve özgecilik gibi sözcükler kavramın işaret ettiklerini büyük ölçüde içerse de aralarında bire bir örtüşme olduğunu belirtmek güçtür. Diğer-yönlülük, diğer-odaklılık gibi doğrudan çeviri çabalarıyla ortaya çıkan sözcüklerin de “göstergelerindeki” müphemlik ve karmaşıklık nedeniyle isabetli olmayacakları düşünülmüştür. Bu bağlamda her ne kadar ideal karşılığı olmasa da, kavramın, Türkçesi için “elcilik eğilimi” şeklinde kullanılabileceği önerilmiş, ancak ihtiyat payı gözetilerek çalışmanın sonraki sayfalarında sözcük orijinal kavramın yanında parantez içinde kullanılmıştır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı çalışanların tanımlı görevlerinin dışında gösterdikleri ekstra rol performansı olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne, vd., 1994; Katz, 1964). Bu açıdan bireylerin kendi istekleri doğrultusunda örgüt yararına sergiledikleri davranışlara dayandığı söylenebilir. Sosyal Mübadele Teorisi (SMT), gönüllülük esasına dayanan bu davranış biçimini açıklamaktadır (Lester, vd., 2008): SMT'ye göre, çalışma anlayışı çerçevesinde bireyden örgüte doğru gönüllük esaslı yararlı bir alışveriş bulunmaktadır. Bu bakımdan ÖVD çalışanların örgüte sağladığı faydadır. Bu yaklaşım temel alınarak ÖVD; çalışanın isteğine bağlı, kurum içinde belirlenmiş ödül sisteminde yer almayan, beklentinin dışında veya üstünde ve etkinlik ve verimliliğe katkı sağlayan bireysel bir davranış şeklidir (Organ, 1988). Bu özgün davranış biçimi, diğer deyişle kurum yararına gönüllü olarak fazladan performans gösterme eğilimi çalışanların iyi asker (Organ, 1988) ya da iyi vatandaş (Bolino, 1999) olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşleri öne çıkarmıştır. İyi asker veya iyi vatandaş olarak bir çalışan bu tür bir davranışı içten bir gereklilik hissederek ve diğer çalışanlara ve örgüt geneline yarar sağlama motivasyonuna dayandırarak sergilemektedir (Bolino, 1999).

ÖVD özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olarak beş alt boyutta incelenmektedir (Organ, 1988). Bu sınıflandırma en yaygın kabul gören yaklaşımdır (Bolino, vd., 2004). Özgecilik, iş arkadaşına gönüllü ve isteyerek yardım etme davranışını ifade eder (Smith, vd., 1983). Bu boyutu, yardım etme alt boyutuna sahip other orientation ile ayıran nitelik, ÖVD'deki yardım etme davranışının örgüt içinde işbirliği ile ilgili olması iken, other orientation bireyin ayırt edici özelliğini, başka deyişle karakterini yansıtmamasıyla ilgilidir. ÖVD'de özgeciliğe karşılıklılık söz konusudur. Other Orientation kavramında ise karşılık beklentisinden söz edilemez (Lester, vd., 2008). Vicdanlılık, çalışanın gözlemlenmese ya da denetlenmese bile işi için olumlu yönde emek sarf etmesi, çabalaması ile ilgilidir (Podsakoff vd., 2000). Nezaket, birinin çalışma arkadaşlarının hak ve hukukuna saygı göstermesi anlamına gelmektedir (Organ, 1988). Centilmenlik karşılaşılan olumsuz durumlardan şikâyetçi olmadan, olumlu tarafları görmeye çalışarak çalışmayı ifade etmektedir (LePine, vd., 2002; Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988). Sivil erdem, çalışanın işyerinin gelişiminde gönüllü çabalamayı ifade etmektedir (LePine, vd., 2002; Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988).

Her iki kavramsal çerçevede özetle OO; çalışma ortamında başkalarının rahat ve huzur içinde çalışmasını sağlamak amacıyla onlara öncelik veren, istisnai, özel bir düşünce biçimi ve davranış tarzıdır. Buna bağlı olarak bu tutuma sahip kişiler en başta yardım etme davranışı sergilemektedirler. Yardımseverlik bu tür davranışlardan biri olarak Other Orientation kavramı altında yer almaktadır (Ravlin & Meglino, 1987).



Araştırmanın varsayımı yukardaki modelde gösterilmektedir. Buna göre çalışanın kendi karakterine dayanan, bir çıkar gözetmeden çalışma arkadaşlarına yönelik yardımsever davranışlar sergileme ve onların beklenenin üzerinde bir performans göstermelerine destek olma potansiyeli dikkate alınarak varsayımın H₁ hipotezi bağlamında sınanabileceği öngörülmüştür. Birinin diğerini etkilemesine yönelik şu iki hipotez öne çıkmaktadır:

H₀: Çalışanların Other Orientation tutumuna sahip olmalarının örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında bir etkisi yoktur.

H₁: Çalışanların Other Orientation tutumuna sahip olmalarının örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında olumlu yönde etkisi vardır.

3. Yöntem

Nicel yöntemlerle yürütülen bu çalışma Other Orientation kavramının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlarken alanda yararlanılabilecek bir ölçeği de araştırmacıların kullanımına sunmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede çalışmanın hangi amaçla ele alındığı, hangi analiz

düzeyinde çalışıldığı, araştırma alanının seçimine ve örneklemin belirlenmesine yönelik nedenler, veri toplama ve veri analiz yöntemleri ile hangi istatistiksel analiz yöntemlerine başvurulduğu, ölçeklerin bu istatistiksel ölçütlere uyumluluğu ve genel olarak izlenen süreç hakkında bu bölümde bilgiler verilmiştir.

3.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Other Orientation ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında beklenen ilişkinin varlığını ve düzeyini bankacılık sektörü çalışanlarını temel alarak tespit etmektir. Çalışanların örgüt lehine gösterdikleri gönüllü ekstra bir performans olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile diğer değişken (elcilik eğilimi) arasındaki ilişkide, kişilerin örgütsel yapı ile ilgili olmayan ayırt edici özelliğinin etkisini incelemek amacıyla Other Orientation (elcilik eğilimi) kavramı bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Kavramların bu şekilde modellenmesindeki amaç, araştırmaya konu olan kavramların daha önceki çalışmalarda bu çalışmada kurulan modelde olduğu gibi bir arada incelenmediği, kişinin ayırt edici özelliğinin ekstra rol performansı üzerindeki etkisine görece daha az yer verildiği gözlemine dayanmaktadır. Kişinin ayırt edici bir özelliği yani karakteristiği olarak yardım etme davranışını içeren Other Orientation kavramının, çalışmanın yapıldığı ülkedeki akademik araştırmalarda henüz yeterince ele alınmamış olmasından hareketle, bu değişkenin etkileyen rolünün söz konusu ilişki üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma modelinin kavramları arasındaki ilişkiyi, bu ilişkinin analizi ile ulaşılabilecek bulgulardan elde edilecek sonuçları ve bu sonuçlar temelinde yapılacak çıkarımları içerecek şekilde kurulmasının yönetim ve organizasyon alanının bugüne kadarki bilgi birikimine katkı sağlaması ve tartışmaları küçük ölçekte de olsa genişletmesi beklenmektedir.

3.2. Tasarım

Bu çalışma, Türkiye'de bankacılık sektöründeki en güçlü yedi bankanın farklı birimlerindeki çalışanlardan toplanan verilerle kesitsel ve bireysel düzeyde bir çalışma olarak sunulmaktadır. Bu çalışmanın analiz birimini, bankacılık sektöründe çalışan ve kurumlarını saygın olarak algıladıkları, kendilerini kurumla özdeş hissettikleri ve ekstra rol davranışı sergiledikleri düşünülen çalışanlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma mikro ölçekte tasarlanmıştır.

Tablo 1. TBB Verilerine Göre En Büyük Yedi Banka, 2022.

Bankalar	Kuruluş	Varlık (Milyon USD)	Kredi (Milyon USD)	Mevduat (Milyon USD)	Sermaye (Milyon USD)	Şube Sayısı	Çalışan Sayısı
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	1863	111.995	60.998	82.979	9.049	1.756	24.531
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	1954	74.776	43.955	51.641	4.904	939	16.850
Türkiye İş Bankası A.Ş.	1924	69.711	38.428	45.237	7.920	1.140	22.925
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	1938	65.967	40.087	48.908	4.057	1.036	20.395
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	1946	59.015	32.521	40.744	7.090	849	18.766
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	1944	55.613	30.173	32.680	6.076	802	15.758
Akbank T.A.Ş.	1948	54.187	27.328	33.745	6.815	713	12.470

3.3. Örneklem

Nicel bir çalışma olan bu araştırmada basit rastgele örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Veriler araştırma alanındaki eşit şansa sahip katılımcılardan elde edilmiştir (Creswell, 2012). Katılımcılar, TR42 Bölgesi'nden Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre aktif büyüklük, kredi hacmi, mevduat düzeyi, şube ve çalışan sayısı kıstasına göre üçü kamu, dördü özel sermayeli olmak üzere ülkenin en büyük yedi bankasının çalışanlarından oluşmaktadır (Tablo 1).

TR42 Bölgesi, Türkiye'nin en güçlü sanayi bölgelerinden biridir. Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerini kapsamaktadır. Sunduğu iş olanaklarına bağlı olarak ülkenin farklı bölgelerinden göç alan, farklı kültürel ve etnik kökene ev sahipliği yapmaktadır. Bölge, ekonomik açıdan ise gayri safi milli hasılda ülke genelinden yüksek oranda pay almaktadır. Sektörel açıdan büyük ve güçlü endüstriyel yapının çok çeşitli bankacılık işlemlerine yönelik talepleri söz konusudur. Bölge, kara, deniz ve demiryolu bağlantıları nedeniyle lojistik açıdan stratejik konuma sahiptir. Bölgede son yıllarda bankacılık üsleri kurulmuştur. Bu unsurlar dikkate alınarak, bölgenin araştırmaya son derece elverişli olduğu söylenebilir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemine başvurulmuştur. Ankette kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi maddelerden oluşmaktadır. Demografik sorularla birlikte 52 madde içeren anketler katılımcılara kurumsal E-posta adresleri veya LinkedIn profilleri üzerinden iletilmiştir. Yaklaşık sekiz bin çalışana ulaştırılan anketi yanıtlayan 397 katılımcıdan elde edilen veriler analize konu edilmiştir.

3.5. Ölçekler ve Veri Analizi

Verilerin analizinde Betimsel Analiz, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri (AFA ve DFA) ile korelasyon katsayılarından yararlanılmıştır. Analiz sürecinde SPSS 26 ve IBM AMOS v26 programları kullanılmıştır. Ayrıca modeldeki değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim, departman, pozisyon, kıdem ve mesleki deneyim gibi demografik veriler açısından uygun anlamlılık seviyesinde değerlendirilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı için daha önceki bir çalışmada (Basım & Şeşen, 2006) Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri bu araştırma için de hesaplanmış ve güvenilirliği yüksek bulunmuştur ($\alpha = 0,86$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarıyla birlikte genel kabul gören ayrıma göre (Organ, 1988) ölçülmüştür. Alt boyutlardan özgecilik 5 maddeden, sportmenlik ve sivil erdem 4'er maddeden, nezaket ve vicdanlılık ise 3'er maddeden oluşmaktadır.

Merkezi Limit Teoremine (MLT) göre verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır: MLT, veriler yüksek oranda çarpık olsa bile doğru sonuçlar elde edildiğini göstermektedir (Nixon, vd., 2009). Ayrıca, MLT'ye göre, rastgele örneklemin çapı sürekli sonsuza gitmekte ve standart sapma sifıra yaklaşmaktadır. Böylece örneklem yeterli büyüklüğe ulaşmaktadır (Kwak ve Kim, 2016; Demir, vd., 2016). Örneklem sayısı 30'un üstünde ise de normal dağıldığı varsayılmaktadır (Ovla, vd., 2017; Kaur ve Kumar, 2015), buna karşın sosyal bilimler araştırmalarında bu sayının 200 olduğu iddia edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ancak yine de normallik testi yapılmış ve katılımcı sayısına bağlı olarak yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarına göre çarpıklık ve basıklık değerleri OO ve ÖVD için sırasıyla 0.019, (-)0.018; (-)0.978, (-)0.327 olarak -1 ila +1 aralığında kabul edilebilir sınırlarda hesaplanmıştır. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda parametrik analiz yöntemlerine başvurulmuştur. İkili gruplarda verileri karşılaştırmak için Bağımsız Örneklem t-Testi, üç veya daha fazla grupta Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Pearson Korelasyon Katsayısı da değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini göstermektedir. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

DFA'da maksimum olabilirlik ve Bootstrap 5000 yöntemi tercih edilmiştir. RMSEA $\leq .08$, GFI, CFI $\geq .90$ değerleri temel alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018; Çokluk, vd., 2012; Lauwerier, vd., 2009). CMIN/df değeri genel olarak ≤ 3 olarak beklenmesine rağmen < 5 değeri de kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018; Marsh ve Hocevar, 1985).

Alanyazın taramasında Other Orientation ölçeği için Türkiye'de yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Türkçe uyarlaması tespit edilemeyen OO Ölçeğinin Ravlin ve Meglino (1987) tarafından geliştirilen 12

maddelik orijinali araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri alanda uzman ve her iki dile hâkim akademisyenler tarafından gözden geçirilmiş ve alınan geri bildirimlere göre gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Türkçe alanyazında bu ölçekle ilgili bir çalışmaya rastlanmadığından, 1-ölçeğin güvenilirlik analizi, 2-ölçek maddelerinin ölçülecek verileri ölçme kabiliyetini test etmek için AFA ve 3-teorik bir temel oluşturup oluşturmadıklarını görmek için DFA yapılmıştır.

Other Orientation, örgütte çalışma arkadaşlarına yardım etme davranışı temel alınarak ölçülmüştür. Davranışsal açıdan ilgili olduğu öne sürülen adalet ve hakkaniyet davranışları (Ravlin ve Meglino, 1987) daha önceki çalışmalarda ÖVD'nin öncülleri olarak incelenmiş olup (Organ & Moorman, 1993; Niehoff & Moorman, 1993) bu çalışmanın yardım etme davranışını ele almasının tamamlayıcı nitelikte olarak literatüre katkı sunması arzu edilmektedir. Ölçek Türkçe'ye çevrilmesinden sonra pilot çalışmada test edilmiştir. Pilot çalışma, bankacılık sektöründe ölçeklerin uygulanabilirliğini test etmek amacıyla başka bölgedeki yaklaşık 100 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Pilot çalışma sonunda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanan ölçekler araştırma alanına yöneltilmiştir.

OO Ölçeği iş yerinde iş arkadaşına yardım etmekle ilgili sorulardan oluşmaktadır. Sosyal açıdan arzu edilen bir davranış biçimi olduğundan katılımcıların yanlış cevaplar verme ihtimali nedeniyle ölçeğin geçerliliğini kaybetme riskini (Kruppal, 2011; Lester, vd., 2008; Korsgaard, vd., 2004) bertaraf etmek amacıyla Marlowe-Crowne Sosyal Arzu Edilirlilik Ölçeğinden (Crowne & Marlowe, 1960) yararlanılmıştır. Marlowe-Crowne Ölçeği, bir kişinin sosyal ortamda karşılaştığı bir durum karşısında gerçekten göstereceği davranış yerine toplumda arzu edilen veya beklenen davranışı gösterme eğilimini ortaya koymak üzere geliştirilmiştir. Bu çalışmada, Reynolds (1982) tarafından geliştirilen ölçeğin 13 maddelik Kısa Formunun, Arıkan ve arkadaşları (2021) tarafından Türk kültürüne uyarlanan geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış sürümü kullanılmıştır.

4. Bulgular

Ankete 397 banka çalışanı katılmış olup bunların %47'si kadındır (n=185). Özel bankada çalışanlar %52'lik kısmı oluşturmaktadır (n=206). Eğitim seviyesinde lisans ve altı düzeyinin ağırlıkta olduğu görülmektedir (%79). Katılımcıların çoğunluğu 35-44 yaş aralığındadır (%52). Katılımcıların genel profiline bakıldığında çalışanların %26'sının kıdemli (n=104), %41'inin portföy yöneticisi pozisyonunda çalışan ve meslekte 10 yıl üzeri tecrübeye sahip olanlardan (n=263, %66) oluştuğu görülmektedir. Elde edilen demografik bulgulara göre ÖVD göstermede pozisyon seviyesi belirleyici olarak görülmüştür. Bunun dışında yaş, kıdem veya mesleki tecrübeye göre bir farklılık belirlenmemiştir. OO ise mesleki deneyim arttıkça görülmekte olup diğerleri açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

4.1. Other Orientation

Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri yüksek güvenilirlik düzeyindedir ($\alpha = 0,95$). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılacak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için önce Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett test sonuçlarına bakılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,943
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4653,442
	df	66
	Sig.	0,000

Test sonucunda örneklem düzeyinin yeterli (>0.60) ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$). Ölçek tek faktörlü ve %69 temsil düzeyindedir (Tablo 3).

Tablo 3. OO Ölçeği Toplam Varyansı

Boyut	% Varyans
1	69,218

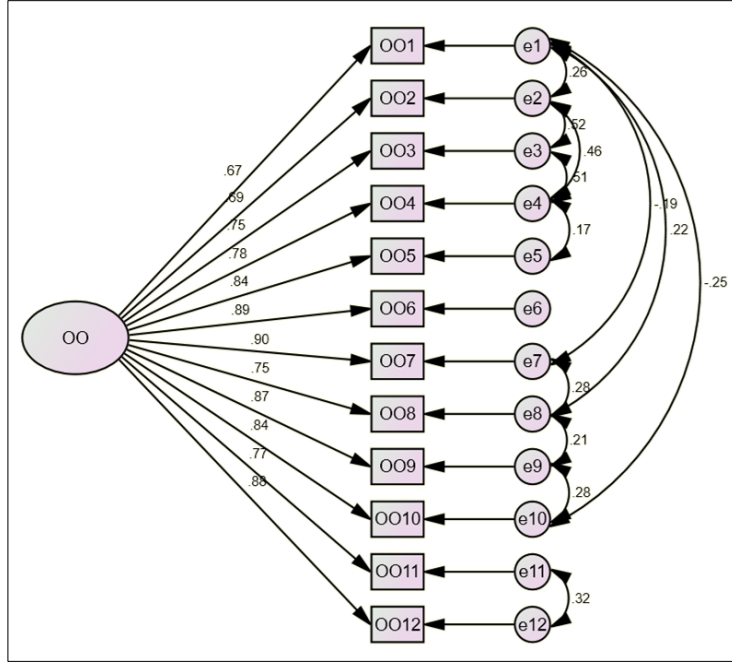
Ölçek maddelerinin faktör yükleri Tablo 4.'de sunulmuştur. Ölçeğin tek faktörlü ve madde faktör yüklerinin 0,71 ile 0,88 arasında değişen değerlerde genel kabul oranı olan 0,60 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 4. OO Ölçek Maddeleri Faktör Yükleri

Madde	Faktör Yüğü
1	0,884
2	0,882
3	0,876
4	0,875
5	0,860
6	0,840
7	0,840
8	0,817
9	0,803
10	0,802
11	0,774
12	0,713

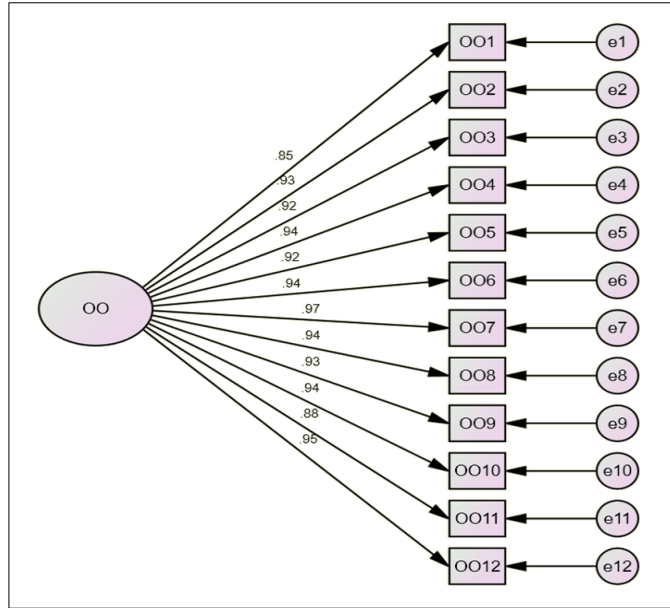
Ayrıca analiz sonuçlarına göre ölçek maddeleri arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ve genel olarak orta kuvvette bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına göre ise ölçeğin çok sayıda modifikasyon sonucunda iyi uyum gösterdiği görülmüştür (CMIN/df; 2.838, GFI;0.953, CFI;0.983, RMSEA;0.068) (Şekil 1).

Bu analiz sonucunda modifikasyona konu hata varyanslarından negatif değerlere ulaşılmıştır [$e1 \leftrightarrow e7 = (-)0.19$; $e1 \leftrightarrow e10 = (-)0.25$]. Ayrıca Ki-Kare değeri oldukça yüksek çıkmıştır ($\chi^2=113.290$). Neden olarak, çok sayıda modifikasyon yanında Likert ölçeklerde katılımcılardan elde edilenlerin ordinal veri olarak girilmesi ve ML yönteminin güvenilirlik açısından tartışılabilir olması temel etkenler olarak görülebilir. Bu gibi durumlarda alternatif bir yöntemin kullanılması mümkündür (Türkmen, 2019). Alternatif yöntem olarak Asimptotik Dağılımdan Arındırılmış Yönteme (ADFM) başvurulmuştur. Yöntemin kullanılması çoklu normallik varsayımının karşılanmasına bağlıdır. Bu noktada 200'ün üzerindeki örneklemin normallik varsayımını karşıladığı ve çarpıklık değerinin 3, basıklık değerinin ise 10 olabileceği belirtilmektedir (Kline, 2011). Yapılan normallik analizlerinde çarpıklık (-)1,284 ile 0,43, basıklık ise (-)1,120 ile 4,491 arasında bulunmuş olup belirtilen sınırlar dâhilindedir.



Şekil 1. OO DFA Sonuçları (ML Yöntemi)

ADFM Yöntemine göre tekrar yapılan DFA analizlerinin sonuçlarına göre ölçek ilk anda iyi bir uyum ortaya koymuştur (CMIN/df; 2,098, GFI;0,939, CFI;0,931, RMSEA;0,053). Ölçek maddelerinin yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı olup ($p < 0.001$) standart yol katsayıları Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. OO DFA Sonuçları (ADFM Yöntemi)

4.2. OO Yanlılık Analizi

OO Ölçeği yanıtlanırken yanlı cevaplama olup olmadığını test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Yanıtlarda herhangi bir yanlılık olmadığı yorumunu yapabilmek için yapılan ANOVA testi sonuçlarından OO ile Sosyal Arzu Edirlik Ölçeğinin (SDB) arasında anlamlı bir ilişki olmaması beklenmiştir. Sonuçlara göre her iki değişken arasında bir ilişki bulunmamaktadır ($p = 0,635$) (Tablo 5). Buradan katılımcıların sosyal beklentiye göre değil kendi özgün düşüncelerini temel alarak ölçeği yanıtladıkları sonucu çıkarılabilir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları (ANOVA^a)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresyon	0,060	1	0,060	0,226	,635 ^b

a. Bağımlı Değişken: SDB, b. Bağımsız Değişken: OO

4.3. ÖVD

ÖVD ölçeğinin yapı geçerliliği için DFA sonuçlarına bakıldığında model uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde elde edildiği görülmektedir (CMIN/df; 2,598, GFI; 0,908, CFI; 0,911, RMSEA; 0,064). Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin beş faktörlü yapısının iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) ve ölçeğin ölçüm gücü yüksek bulunmuştur.

Son olarak her iki ölçek arasındaki ilişkiye bakıldığında, Other Orientation ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,598$) (Tablo 6).

Tablo 6. OO ile ÖVD ve alt boyutları arasındaki ilişki düzeyi

	Özgeçlilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem	ÖVD
OO	0,545	0,259	0,546	0,305	0,405	0,598

Pearson Korelasyon, Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

Alt boyutlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, Other Orientation ile ÖVD ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak zayıf veya orta düzeyde ancak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Daha önceki araştırmalarda ÖVD'nin ardında yatan etkiler ve öncülleri belirlenmeye çalışılmıştır (Organ ve Ryan, 1995; Van Dyne ve LePine, 1998; Spitzmuller, vd., 2008). Bu çalışmada ortaya konan OO'nun ÖVD üzerindeki etkisinin de bu araştırmalara ve çabalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ölçeklerin Cronbach's Alpha sonuçlarına göre alt boyutlarıyla birlikte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Other Orientation için güvenilirlik yüksek düzeydedir. OO Ölçeği için hem AFA hem DFA yapılırken ÖVD için önceki çalışmalara dayanarak sadece DFA yapılmıştır. Yardımseverlik davranışı beklenen, istenen bir davranış biçimi olduğundan Other Orientation ölçeği yanıtlanırken katılımcılar tarafından yanlış cevap verme riskine karşılık uygulanan Sosyal Beğenilirlik Ölçeği (Arıkan, vd., 2021) sonucuna göre yanlışlık olmadığı görülmüştür. Elde edilen analiz sonuçlarına göre ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu kanıtlanmıştır.

Sonuç olarak OO Ölçeği 5'li Likert tipi soru formunun geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, araştırmacılar tarafından kullanılabilirliği görülmüştür. Gelecek çalışmalarda soru formunun bu haliyle kullanılabilirliği öngörülmektedir. Diğer taraftan OO'nun bağımsız değişken olarak ÖVD'yi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ve orta derecede etkilediği sonucuna varılmıştır. Böylece H_0 hipotezi reddedilirken H_1 hipotezi kabul edilmiştir. OO'nun ileriki çalışmalarda bağımsız değişken olarak ele alınarak örgütsel davranış ve tutum araştırmalarında daha derinlikli irdelenebileceği varsayılmaktadır. Üçüncü olarak öncülleri üzerinde çalışmalar yapılan ve pek çok öncülü tespit edilen ÖVD'nin öncülleri arasına yeni bir öncül olarak OO eklenebilir. Bu çalışmanın bu üç noktada alana katkı yapmış olması beklenmektedir.

Kaynaklar

- Abu-Tayeh, G., Neumann, O., & Stuermer, M. (2018). Exploring The Motives of Citizen Reporting Engagement: Self-Concern and Other-Orientation. *Business & Information Systems Engineering*, 60(3), 215-226. <https://doi:10.1007/s12599-018-0530-8>
- Akın Arıkan, Ç., Baştemur, Ş., ve Demirtaş Zorbaz, S. (2021). Marlowe-Crowne Sosyal Beğenilirlik Ölçeği Kısa Formu C'nin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması. *HAYEF: Journal of Education*, 18(2), 278-294.

- Basım, H. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bobocel, D. R. (2013). Coping With Unfair Events Constructively or Destructively: The Effects Of Overall Justice And Self–Other Orientation. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 720–731. <https://doi.org/10.1037/a0032857>
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82–98. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580442>
- Bridoux, F., Stofberg, N., & Den Hartog, D. (2016). Stakeholders' Responses to CSR Tradeoffs: When Other-Orientation and Trust Trump Material Self-Interest. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01992>
- Buch, R., Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2018). The Role of Other Orientation in Reactions to Social and Economic Leader-Member Exchange Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 296–310. <https://doi.org/10.1002/job.2329>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston, MA: Pearson.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2005). Self-Interest: Defining and Understanding a Human Motive. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), <https://doi.org/10.1002/job.353>
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: PEGEM.
- De Dreu, C. K., & Nauta, A. (2009). Self-Interest and Other-Orientation in Organizational Behavior: Implications for Job Performance, Prosocial Behavior, And Personal Initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913–926. <https://doi.org/10.1037/a0014494>
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F. (2016). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I Won't Let You Down... or Will I? Core Self-Evaluations, Other-Orientation, Anticipated Guilt and Gratitude, and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108-121.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe - Yöntem - Analiz*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kaur, A., & Kumar, R. (2015). Comparative Analysis of Parametric and Non-Parametric Tests. *Journal of Computer and Mathematical Sciences*, 6(6), 336-342.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Korsgaard, M.A., Meglino, B. M., & Lester, S. W. (2004). The Effect of Other Orientation on Self–Supervisor Rating Agreement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 873-891. <https://doi.org/10.1002/job.282>
- Krumpal, I. (2011). Determinants of Social Desirability Bias in Sensitive Surveys: A Literature Review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025–2047. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9>
- Kwak, S. G., & Kim, J. H. (2017). Central Limit Theorem: The Cornerstone of Modern Statistics. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(2), 144-156. <https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.2.144>
- Lauwerier, E., Crombez, G., Van Damme, S., Goubert, L., Vogelaers, D., & Evers, A. W. (2009). The Construct Validity of The Illness Cognition Questionnaire: The Robustness of The Three-Factor

- Structure Across Patients with Chronic Pain and Chronic Fatigue. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 90–96. <https://doi.org/10.1007/s12529-009-9059-z>
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Lester, S. W., Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2008). The Role of Other Orientation in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 829-841. <https://doi:10.1002/job.504>
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of Confirmatory Factor Analysis to The Study of Self-Concept: First and Higher Order Factor Models and Their Invariance Across Groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562–582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Meglino, B. M., & Korsgaard, A. (2004). Considering Rational Self-Interest as a Disposition: Organizational Implications of Other Orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 946-959. <https://doi:10.1037/0021-9010.89.6.946>
- Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2006). Considering Situational and Dispositional Approaches to Rational Self-Interest: An Extension and Response to De Dreu (2006). *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1253-1259. <https://doi:10.1037/0021-9010.91.6.1253>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Nixon, R. M., Wonderling, D., & Grieve, R. D. (2009). Non-Parametric Methods for Cost-Effectiveness Analysis: The Central Limit Theorem and The Bootstrap Compared. *Health Economics*, 19(3), 316–333. <https://doi.org/10.1002/hec.1477>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., & Moorman, R. H. (1993). Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are The Connections? *Social Justice Research*, 6(1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/bf01048730>
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Ovla, D. H., Türkegün, M., Özdemir, A. A., Özçömert, B.V. ve Taşdelen B. (2017). Parametrik Olmayan Yöntemlerin Yanlış Kullanımı ve Doğurabileceği Sonuçlar: Simülasyon Çalışması. *Cukurova Medical Journal*, 42(2), 241–248. <https://doi.org/10.17826/cutf.322875>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Ramsey, J. R. (2005). The Role of Other Orientation on The Relationship Between Institutional Distance and Expatriate Adjustment. *Journal of International Management*, 11(3), 377–396. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2005.06.005>
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of Values on Perception and Decision Making: A Study of Alternative Work Values Measures. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 666–673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.666>
- Reynolds, W. M. (1982). Development of Reliable and Valid Short Forms of The Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.

- Rutti, R. M., Ramsey, J. R., & Li, C. (2012). The Role of Other Orientation in Team Selection and Anticipated Performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(1/2), 41–58. <https://doi.org/10.1108/13527591211207707>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L., & Ilies, R. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of Its Nomological Network. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 1, 106–123. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n7>
- Türkmen, V. (2019). *Ordinal Verilerde Doğrulayıcı Faktör Analizi: Sağlık Alanında Uygulanan Bir Ölçek Üzerine Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.5465/256600>
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.5465/256902>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3):601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Research Article

Other Orientation Değişkeninin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

The Effect of Other Orientation on Organizational Citizenship Behavior and a Scale Development Study

<p>Tayfun ÖZTÜRK Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi tayfun.ozturk@artvin.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-0252-2780</p>	<p>Kerim ÖZCAN Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İşletme Fakültesi kerimozcan@aybu.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1883-6458</p>
---	--

Introduction

This study has three main objectives. The first one is to examine the effect of Other Orientation (OO), which is generally considered as a moderator variable, on Organizational Citizenship Behavior (OCB) by determining its role as an independent variable. The second one is to propose a scale in order to find a place for the concept, which is not found in the Turkish literature review, and the third one is to ensure that OO takes its place among the antecedents of OCB according to the results obtained. Another purpose of this study is to shed light on a future Turkish equivalent study for the concept for which there is no consensus on the Turkish equivalent.

In this study, the relationship between OO and OCB is analyzed. The study was conducted with the data obtained from the participants working in different units of both state and private banks in the banking sector. These data were collected through a survey and the responses of 397 participants were analyzed. The questionnaire consists of demographic questions and scales of both variables. For OCB, a Turkish adapted scale, whose validity and reliability was proven in another study, was used, while for OO, since there was no such scale, the adaptation of the original scale was preferred. Therefore, for OO scale, Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted in accordance with the standard procedure after evaluating Cronbach's Alpha result for reliability, and then Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted. For OCB, Cronbach's Alpha value was analyzed for reliability and then CFA was conducted. Cronbach's Alpha values and EFA and CFA results proved that both scales were valid and reliable.

According to the findings, OO attitude has a statistically significant, moderate, and positive effect on OCB, in other words, extra-role performance. In this respect, a new antecedent for OCB can be proposed. It is thought that by proving the validity and reliability of the OO Scale, a useful scale will be added to the Turkish literature and will enable more studies to be conducted on this concept in the future.

Literature Review

OO has been investigated in the field from cultural and psychological perspectives. It has been discussed within the framework of individualism-collectivism in cultural context and personality, disposition, character, self-interest and rational behavior in psychological context (Grant & Wrzesniewski, 2010; De Dreu & Nauta, 2009; Meglino & Korsgaard, 2006; Meglino & Korsgaard, 2004).

As a concept, OO was introduced against rational behavior based on self-interest. In general, as a personal predisposition or a distinctive feature, it is a tendency to consider the comfort of others (Meglino & Korsgaard 2006) and to ensure this in the current working environment (Meglino &

Korsgaard 2004). In other words, it means behaving "caring" to ensure that colleagues are in a comfortable environment in the work environment (Lester, et al., 2008). This approach refers to thoughts and behaviors that focus on the interests, needs and welfare of others (Abu-Tayeh, et al., 2018). An OO-oriented employee has a structure that cares about his/her colleagues in the organization and exhibits positive behaviours towards them (Korsgaard, et al., 2004). An employee with such an understanding has an attitude that prioritises the needs of his/her colleagues and cares more about their interests than his/her own (De Dreu & Nauta, 2009). Such behaviors positively affect not only colleagues but also the whole organization. Theoretically, OCB is considered as an alternative approach for organizations and organizational benefits against the self-interest approach (Cropanzano, et al., 2005). OO means considering the welfare of others more than one's own as a rational attitude for the benefit of the organization. In this respect, OCB is an attitude towards the benefit of the organization rather than individual goals (Meglino & Korsgaard, 2004). An employee with OO attitude exhibits a behavior in favour of the organization instead of his/her own interest.

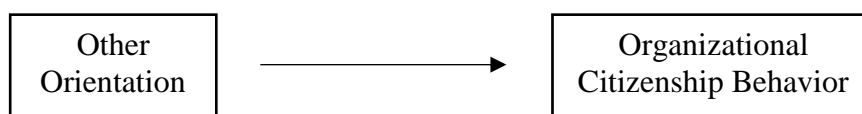
OCB is defined as extra role performance that employees show outside their defined duties (Van Dyne, et al., 1994; Katz, 1964). In this respect, it can be said that it is an extra-role behavior exhibited voluntarily for the benefit of the organization. Social Exchange Theory (SMT) explains this voluntary behavior (Lester, et al., 2008): According to SMT, there is a voluntary beneficial exchange from the individual to the organization within the framework of the understanding of work. In this respect, OCB is the benefit that employees provide to the organization. Organ (1988) defines OCB as an individual behavior that is voluntary, beyond expectations and contributes to productivity. This behavior makes employees good soldiers (Organ, 1988) or good citizens (Bolino, 1999).

OCB is analysed in five sub-dimensions as altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and civic virtue (Organ, 1988). This classification is the most widely accepted approach (Bolino, et al., 2004). Altruism refers to the behavior of helping colleagues voluntarily and willingly (Smith, et al., 1983). What distinguishes this dimension from other orientation, which has a helping sub-dimension, is that helping behavior in OCB is related to cooperation within the organization, whereas other orientation is related to reflecting the individual's distinctive feature, in other words, his/her character. There is reciprocity in altruism in OCB. In OO, there is no expectation of reciprocity (Lester, et al., 2008). Conscientiousness is related to the employee's positive effort and striving for his/her job even if he/she is not observed or supervised (Podsakoff et al., 2000). Courtesy means respecting the rights and laws of one's colleagues (Organ, 1988). Sportsmanship refers to working by trying to see the positive sides without complaining about the negative situations encountered (LePine, et al., 2002; Podsakoff et al., 2000; Organ, 1988). Civic virtue refers to the voluntary effort of the employee in the development of the workplace (LePine, et al., 2002; Podsakoff et al., 2000; Organ, 1988).

In both conceptual frameworks, in summary, OO is an exceptional, special way of thinking and behavioral style that gives priority to others in order to ensure that they work in comfort and peace in the work environment. Accordingly, people with this attitude exhibit helping behavior in the first place. Benevolence is included under the concept of OO as one of such behaviors.

Methodology

The purpose of this study is to determine the existence and level of the expected relationship between OO and OCB based on banking sector employees. The concept of OO is taken as an independent variable in order to examine the effect of the distinctive characteristic of individuals that is not related to the organizational structure in the relationship between OCB, which is a voluntary extra performance that employees show in favour of the organization, and the other variable. The model of the research can be presented as follows:



The purpose of modelling the concepts in this way is based on the observation that the concepts subject to the research have not been examined together in previous studies as in the model established in this

study, and the effect of the distinctive characteristic of the person on extra role performance has been relatively less included. Based on the fact that the concept of OO, which includes helping behavior as a distinctive characteristic of the person, has not yet been sufficiently addressed in academic research in the country where the study was conducted, it was aimed to examine the effect of the influencing role of this variable on the relationship in question. Considering the potential of the employee's benevolent behaviors towards his/her colleagues based on his/her own character and without seeking any benefit, to support the performance of that employee and all employees to perform above the expected performance, the following two hypotheses come to the fore for the influence of one on the other:

H₀: Employees' having Other Orientation attitude has no effect on the emergence of Organizational Citizenship Behavior.

H₁: Employees' having Other Orientation attitude has a positive effect on the emergence of Organizational Citizenship Behavior.

The research is presented as a cross-sectional and individual level study with the data collected from the employees in different departments of the seven strongest banks in the banking sector, three of which are public and four of which are private capital, according to the criteria of asset size, loan volume, deposit level, number of branches and employees according to the data of the Banks Association of Turkey from TR42 Region, one of the strongest industrial regions of Turkey. The study is quantitative and random sampling method was preferred. In the research, a questionnaire was used as a data collection method, and the scales related to the main variables consist of 5-point Likert-type items. The questionnaires containing 52 items along with demographic questions were sent to the participants via their corporate e-mail addresses or LinkedIn profiles. The data obtained from 397 participants who responded to the questionnaire delivered to approximately eight thousand employees were subject to analysis.

Descriptive analysis, Structural Equation Model (SEM), EFA and CFA and correlation coefficients were used in the analysis of the data. SPSS 26 and IBM AMOS v26 programmes were used in the analysis process. In addition, the variables in the model were evaluated at the appropriate significance level in terms of demographic data such as gender, age, education, department, position, seniority, and professional experience. For OCB, a scale that was translated into Turkish in a previous study (Basım & Şeşen, 2006) and whose validity and reliability were proven was used. In the literature review, no study was found for the OO scale in Turkey. Therefore, the original of the OO Scale, whose Turkish adaptation could not be identified, was translated into Turkish by the researcher. The translation was reviewed by academicians who are experts in the field and have a good command of both languages, and necessary corrections were made according to the feedback received. Since there is no study on this scale in the Turkish literature, 1) reliability analysis of the scale, 2) EFA to test the ability of the scale items to measure the data to be measured, and 3) CFA to see whether they form a theoretical basis. The OO Scale consists of questions about helping colleagues at work. Since it is a socially desirable behaviour, the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale (Crowne & Marlowe, 1960) was used to eliminate the risk of losing the validity of the scale due to the possibility of participants giving biased answers (Krumpal, 2011; Lester, et al., 2008; Korsgaard, et al., 2004). With reference to the Central Limit Theorem (CLT) and studies on sample size, it was assumed that the data were normally distributed. Accordingly, parametric methods were used for data analysis.

Findings

The majority of the participants were male, private bank employees and employees with bachelor's degree. Demographically, OCB is observed as the position level increases and OCB is observed as the professional experience increases. The reliability level of both scales was found to be high. OCB has a unidimensional structure and OCB has a five-dimensional structure. OCB has a moderate, positive effect on OCB. No bias was detected as a result of the analyses made against the possibility of biased responses.

Results

In previous studies, the effects and antecedents behind OCB have been tried to be determined (Organ & Ryan, 1995; Van Dyne & LePine, 1998; Spitzmuller, et al., 2008). It is thought that the effect of OO on OCB revealed in this study will contribute to these studies and efforts.

According to the Cronbach's Alpha results of the scales, the reliability is high for Organizational Citizenship Behavior and Other Orientation with their sub-dimensions. While both EFA and CFA were conducted for OO Scale, only CFA was conducted for OCB based on previous studies. Since benevolence behavior is an expected and desired behavior, it was seen that there was no bias according to the results of the Social Desirability Scale (Arıkan, et al., 2021), which was applied against the risk of biased answers by the participants while answering the Other Orientation scale. According to the results of the analyses, the scales proved to be valid and reliable.

As a result, the validity and reliability of the 5-point Likert-type question form of the OO Scale has been proven and it has been seen that it can be used by researchers. It is predicted that the question form can be used in this form in future studies. On the other hand, it was concluded that OO had a statistically significant, positive, and moderate effect on OCB as an independent variable. It is assumed that OO can be considered as an independent variable in future studies and examined in more depth in organizational behavior and attitude studies. Thirdly, OO can be added as a new antecedent among the antecedents of OCB, whose antecedents have been studied and many antecedents have been identified. This study is expected to contribute to the literature at these three points.