

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM YAKLAŞIMINI BENİMSEYEN ÖRGÜTLERDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ALGISININ OLUŞUMUNDA STRATEJİK LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ

The Role Of Strategic Leadership As An Intermediary In The Formation Of The Perception Of Organizational Citizenship In Organizations That Adopt A Strategic Human Resource Management Approach

Doç.Dr.Ercan YAVUZ ¹

Gül den KARAKAYA ²

Cite As: Yavuz, E. & Karakaya, G. (2021). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Yaklaşımını Benimseyen Örgütlerde Örgütsel Vatandaşlık Algısının Oluşumunda Stratejik Liderliğin Aracılık Rolü", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:36; pp:1235-1247

ÖZET

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte ortaya çıkan rekabet, örgütlerin insan kavramını stratejik bir kaynak olarak görmelerini sağlamıştır. Bu bağlamda stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan bu çalışma da ise stratejik insan kaynaklarını benimseyen örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde stratejik liderliğin aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Ankara ilinde kamu kurumlarında çalışan 370 bireye nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği uygulanmıştır. Anketler dijital ortamda oluşturulmuş ve katılımcılara gönderilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Araştırma da 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Birincisi Sashkin ve Rosenbach tarafından geliştirilen ve Aksu'nun ise 2008 yılında Türkçe diline çevirdiği 'Stratejik Liderlik Ölçeği'dir.. Diğer bir ölçek Green, Meldin tarafından geliştirilen 'Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği' kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve de Fette tarafından 1990 yılında geliştirilen 'Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği' kullanılmıştır. Veriler elektronik ortamda toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler ise şunlardır; çoklu regression analizi, korelasyon analizi, t testi, anova analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde önemli bir aracılık rolü olduğu sonucu desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Strateji, Liderlik, Stratejik Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

JEL Sınıflandırması: M10, M12


ABSTRACT

The competition that emerged with the impact of globalization has allowed organizations to see the concept of people as a strategic resource. In this context, studies on the understanding of Strategic Human Resources Management have started to be carried out. In this study, the role of strategic leadership as an intermediary in the display of organizational citizenship behavior in organizations that adopt strategic human resources was tried to be determined. For this purpose, the survey technique, which is a quantitative research method, was applied to 370 individuals working in public institutions in Ankara province. Surveys were created digitally and sent to participants. Easily selected sample Method. The research also used 3 different scales. The first is the 'Strategic Leadership scale ' developed by Sashkin and Rosenbach and translated into Turkish by Aksu in 2008. Another scale was the 'Strategic Human Resources scale' developed by Meldin. The 'organizational citizenship scale' developed by Podsakoff, Mackenzie, Moorman and De Fette in 1990 was used to measure organizational citizenship behavior. Data was collected electronically. The collected data has been analyzed through SPSS. The analyses performed are as follows; multiple regression analysis, correlation analysis, t test, anova analysis were performed. As a result of the research, it was supported by the conclusion that strategic leadership plays an important intermediary role in the display of organizational citizenship behavior.


Keywords: Strategy, Leadership, Strategic Leadership, Organizational Citizenship Behavior

JEL Classification: M10, M12

¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi , Rekreasyon Yönetimi Bölümü, mail: eyyavuz@gmail.com Ankara/Türkiye

 0000-0003-3696-4832

² Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Entitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, gldnrky3131@gmail.com, Ankara/Türkiye

 0000-0003-4472-0918

1. GİRİŞ

Strateji çok kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Çünkü örgütlerin dinamik bir çevrede yer alması örgütleri gelecekle ilgili planlamalar yapmaya zorlamıştır. Örgüt açısından insan kaynakları değer kazanmıştır. Klasik insan kaynakları yönetimi anlayışı incelendiğinde insan kaynakları bir maliyet olarak algılanırken son zamanlarda önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Modern örgütlerde insan kaynakları ile ilgili konuların stratejik bir bakış açısıyla ele alınması bir zorunluluk haline gelmiştir. Sürekli değişen, gelişen dinamik çevre koşulları rekabet üstünlüğü sağlamak için insana stratejik bir misyon yüklemeyi kaçınılmaz kılmaktadır. Küreselleşme neticesinde neredeyse dünyanın her yerinde operasyonlara giren, büyüme, küçülme, birleşme, değişim mühendisliği vb. süreçleri ard arda yaşayan, kurumsal sorumluluk, etik gibi kavramlarla tanışan ve hemen her gün yeni bir yönetim tekniği denemeye çalışan örgütlerde insan kaynakları yönetimi öncelik kazanmıştır (Bayraç, 2008:5-7).

Stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışında stratejik liderliğin aracılık rolünün de önemi artmaya başlamıştır. 21. yy bu bağlamda ele alındığında örgütü başarıya götürecektir ve örgütün gelecekte de varlığını sürdürebilmesi için bu dönemde birçok liderlik biçimi ortaya çıkmıştır (Derin, 2019:49). Bunlardan biri de stratejik liderliktir. Stratejik liderliğin örgütün geleceği açısından önem taşımaktadır. Çünkü lider çalışanı motive eder ve gelecekteki hedeflerin gerçekleştirilmesi için çalışanların hedeflere odaklanmalarını sağlamaktadır. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen unsurlara bakıldığında liderin de önemli bir etkisi olduğu söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada ise kamu personellerinin lider veya yöneticileri aracılığının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde önemli bir aracı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında çalışanın kurumda çalışma süresine göre, genel mesleki tecrübesine göre ve demografik faktörlere göre de farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde önemli bir aracı faktör olduğunu bu çalışmada desteklemiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Genellikle insan kaynakları kavramı örgütsel hedeflere ulaşmak üzere örgütlerin kullanmak zorunda kaldıkları temel kaynaklardan biri olan beşeri kaynağı temsil etmektedir. Bu kavram, örgütte en üst düzey yöneticiden en alt düzeydeki çalışanlara kadar tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Bunun yanında örgütün dışında kalan ve fayda elde edilecek potansiyel işgücünü de kapsamaktadır (Öğüt vd., 2004:278).

Örgütlerde çalışanların yönetimi konusunda çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu konu ile ilgilenen örgütün adı zamanla "personel yönetimi", "insan ilişkileri", "insan kaynakları yönetimi" gibi değişikliklere uğramıştır. İKY insanları bir "kaynak" olarak görmeye başlamıştır, bu nedenle insanlara yapılan eğitim gibi harcamalar bir gider değil, bir yatırım olarak görülmektedir (Seviçin, 2006:186).

Değişimin ve gelişimin çok hızlı yaşandığı küresel dünyada 'strateji' kavramının önemi de çok hızlı bir şekilde artmaktadır (Kulualp, 2015:99-100). 1980'li yıllara kadar "Fordist-Taylorist" tarafından bir maliyet unsuru olarak görülen insan kaynakları küreselleşmeyle beraber gelen rekabetin uluslararası boyuta ulaşması, gelişen ve değişen teknolojiler, yeni üretim ve yönetim modelleri oluşturulması neticesinde stratejik bir önem kazanmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin stratejik nitelik kazanmasının ardında, örgüt performansına yaptığı yararın ve örgüte sağladığı rekabet üstünlüğünün olduğunu söylenebilir (Bayat, 2008:73). Nitelikli insan sermayesinin her zamankinden daha fazla önem kazandığı ve örgütlerin her zaman işgücü piyasasından yeterli nitelikli çalışan tedarikini çekmek ve korumak için mücadele içinde olması söylenebilir (Allui ve Sahni, 2016:361).

Geleneksel insan kaynakları yönetimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı kıyaslandığında İKY örgütteki insan kaynaklarının yönetiminde kullanılan uygulamalardan oluştuğu söylenebilir. Bu uygulamalar ele alındığında iş gücünün seçimi, eğitilip değerlendirilmesi ve ödüllendirme gibi fonksiyonlardır fakat bunlar arasında çok fazla bir uyum bulunmamaktadır. Stratejik İKY ise bu fonksiyonlar arasındaki uyuma önem vermektedir (Çoşkun ve Kayar, 2011:72).

Yukarıda bahsedilen stratejik insan kaynakları yönetimini tanımlı tam olarak ele alındığında literatürde birçok farklı tanıma rastlamak mümkündür (Soysal ve Kılınc, 2016:327). Literatürde en sık karşılaşılan tanımlardan biri de Wright ve McMahan (1992)'a aittir. Bunlara göre; stratejik insan kaynakları yönetimi işletmenin

amaçlarına ulaşmasını sağlamak için uygulanan planlanmış insan kaynakları yönetimi faaliyetleridir (Gürbüz, 2011:400).

Modern örgütlerde insan kaynakları ile ilgili konuların stratejik bir bakış açısıyla ele alınması bir zorunluluktur. Değişen, gelişen iç ve dış çevre koşulları, ortaya çıkan kapsamlı ve de karmaşık problemler, yönetim anlayışındaki değişiklikler rekabet üstünlüğü sağlamak için en önemli kaynak olan insana stratejik bir misyon yüklemeyi kaçınılmaz kılmaktadır (Bayraç, 2008:7).

2.2. Liderlik Ve Stratejik Liderlik

21.yy'da küreselleşmeyle beraber rekabet avantajını sürdürülebilir kılmak ve örgütlerin ekonomik değerlerinde artış sağlayabilmek, zor ve karmaşık bilgiye dayalı haline gelmiştir (Kızıl ve Naktiyok, 2019:67). Bu durumda temel sorulardan biri bazı örgütler diğerlerine göre neden daha çok başarılı olduğudur (Güllüce vd., 2019:12). Böyle bir durumda dikkate alınması gereken, dinamik dış çevredeki fırsat ve tehditler, yeniliğe açık örgütsel sistem ve de stratejik liderliktir (Kızıl ve Naktiyok, 2019:67). Örgütü başarıya ulaştırması ve örgütün gelecekte varlığını sürdürebilmesi adına birden fazla liderlik tarzı ortaya çıkmıştır (Derin, 2019:50). Stratejik liderliğin ortaya çıkma sebepleri incelendiğinde 1960 ve 1970'lerin başlarında örgütlerin karşılaştıkları koşullar ve bir takım yönetsel uygulamalar örgütsel çıktılarının temel belirleyicisi olarak görülmüştür (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:124). Stratejik yönetim anlayışı örgütlerdeki kilit karar vericilerin bilişsel temellerinin ve değerlerinin yansımaları olarak görülmektedir. Özellikle üst düzey yöneticilerin demografik özellikleri ve liderlik davranışları strateji formülasyonu ve firma performansında gerçekten bir fark yarattığı söylenmektedir (Shao, 2019:97-98).

Örgütler dinamik dış çevre koşullarına kısa zamanda uyum sağlamak zorunda kalmışlardır. Bunun için değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlama ve çalışanları da bu sürece dahil etmenin takım olarak çalışma becerileri yüksek olan ve örgütle ilgili stratejik kararlar alabilen cesur liderler ile mümkün olduğu anlaşılmıştır (Akyüz, 2018: 47). Yani soru irdelendiğinde, yaşanan bu farklılığın temel nedeni örgütlerde uygulanan stratejik liderlik anlayışı olduğu söylenebilir (Güllüce vd., 2019:12).

Stratejik liderlik gerekli görülen stratejik değişimi yaratmak adına, geleceği öngörebilme, vizyon oluşturma, esneklik elde ederek çalışanları güçlendirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Besler, 2003:77). Stratejik liderlik, bir tür liderlik tarzına veya bir firmanın en üst düzey liderliğine atıfta bulunmak için yaygın olarak kullanılan bir terimdir (Samimi vd., 2019:3). Stratejik bir lider başkaları tarafından yönlendirilmenin aksine liderlik davranışı sergilemektedir. Stratejik lider geleceği görerek daha büyük senaryoların farkında olan kişidir (Özbozkurt, 2019:1048). Stratejik liderlerin temel özellikleri incelendiğinde stratejik düşünme özelliğinde yapılan işin önem düzeyi ve bu işin uzun vadedeki getirisi temel iki unsurdur. Önem düzeyi ile ifade edilen çok, normal ve az önemli düzeyler arasından birini seçmektir. Uzun vadedeki getiri ile ifade edilen ise kısa süreli faydaların yerine uzun dönemde elde edilecek olan faydaların görülebilmesidir ve uzun vadeli kazançları tercih etme ise örgüt için önem taşımaktadır (Demiraslan vd., 2019: 1384-1385).

Pisapia (2006), stratejik liderin yönetsel, politik, dönüşümsel ve etik olarak önemli görülen stratejik liderlik davranışını uygun ve duruma göre belirleyerek başarılı bir biçimde uygulaması gerektiğini belirtmiştir (Köse ve Güçlü, 2018:243). Stratejik liderlerin ortak özellikleri ele alındığında stratejik olarak uyumlu bir insan olması, yapılan stratejiyi uygulayabilme yeteneğinin olması, örgütü düzenleyerek insanları örgüte uyum sağlayabilmesini sağlamak, stratejik noktalarda müdahale edilmesi gereken stratejik noktaları belirlemek ve son olarak stratejik yetenekleri geliştirebilmektir (Çakmak, 2018:20). Yani stratejik lider örgütün gelişim ve varlığını devam ettirebilmesi için her tür stratejik etkinliği yürüten kişi denilebilir (Güçlü vd., 2017:172).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Ve Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ilk kullanımı üzerinden yaklaşık çeyrek asır geçmiş olup, kavram, iş doyumunu ile arasındaki ilişki incelenen ekstra-rol davranışlarını ifade etmek için kullanılmıştır (Taşçı ve Koç, 2007:374). Organ 1980'de örgütsel vatandaşlık davranışını biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan fakat bir bütün olarak örgütün etkinliğini arttırmada etkili olan gönüllülüğe dayanan ve tamamen bireysel bir davranıştır (Karagöz, 2007: 47). Katz örgütsel vatandaşlık davranışını örgütün hedeflerini başarıya ulaşmasını sağlamak için 'belirtilmeyen eylemler' olarak tanımlamıştır (Katz, 1964: 132). Hunt ise örgütsel vatandaşlık davranışını temelinde gönüllük olduğunu belirterek iş görenler tarafından ortaya koyulan belirli bir kuralların olmadığı, örgütsel performansı arttıran davranışlar olarak ifade etmiştir (Hunt, 2002: 153).

Örgütsel vatandaşlık davranışı çerçevesinde örnek vermek gerekirse çalışanın fabrika girişinde araçların kayıtlarını tutması iş tanımında yer alırken çiçekleri sulaması iş tanımında yer almamaktadır (Turnipseed, 2002: 2). Örgütsel vatandaşlık davranışı bireyin işe ilişkin yasal sorumluluklarının ötesine geçen davranışlardır (Cabarcos, 2019: 272).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel verimlilik için gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Szabo vd, 2018: 352). Örgütsel planlama asla mükemmellik taşımamaktadır. Planlamanın yanında örgütte çalışan bireylerin örgütün hedeflerini korumak adına yapıcı davranışlar sergilemektedirler. Böylece isteğe bağlı davranışlar kurumların bilgi ve öğrenme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır (Hart vd, 2016: 3983).

Örgütsel vatandaşlık davranışında bireyin gönüllü olması, davranışın örgüt adına yarar sağlaması ve çok olması üç temel noktadır (Büyüközkan, 2012: 4). Örgütsel vatandaşlık davranışının birçok boyutu vardır. Yazında en çok Dennis Organ'ın özgecilik, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem, gönüllük ve centilmenlik olarak sınıflandırılmasına yer verildiği görülmektedir (Karagöz, 2007: 51).

Özgecilik: Başkalarını düşünme olarak ta bilinen özgecilik kavramı çalışanların örgütle ilgili görevlerde ya da sorunlarda, örgütün diğer çalışan üyelerine karşı ortaya koydukları tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır (Velickovska, 2017: 43). Örnek vermek gerekirse örgüt çalışanın işe yeni başlamış bir çalışana gönüllü olarak yardımcı olması söylenebilir (Serin ve Buluç, 2013: 277). Görevlerinden tatmin sağlayan örgüt çalışanları destekleyici liderler sayesinde daha da yardımsever davranışlar sergilemektedirler (Beşiktaş, 2009: 65).

Nezaket: Bu kavram verilen bir karar nedeniyle etkilenme olasılığı olan bireylerin önceden fikir ve görüşlerine başvurmak, örgüt içinde önemli konularla alakalı diğer çalışanların bilgilendirilmesini sağlamak nezaket boyutunda ortaya çıkan davranışlar olarak ifade edilebilir (Aygül, 2014: 15). Podsakoff ve arkadaşlarına göre ise 'nezaket' davranışı bireyin örgütte oluşabilecek sorunları önceden görerek diğer çalışan arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle paylaşarak ve de çözüm aşamasında onlara yardım etmesidir (Altay, 2015: 33).

Sivil Erdem: Sivil erdem boyutu incelendiğinde bireyin davranışının örgütü hedeflediği görülmektedir. Sivil erdeme örnek vermek gerekirse çalışanın toplantı veya şirket etkinliklerine katılması verilebilir (Newland, 2012: 11). Çalışanın örgütün politikalarını ve uygulamalarını özümseyerek örgüte karşı ilgili davranması sivil erdem boyutunda yer almaktadır (Zhang, 2011: 9). Bu davranışın olumsuz yönü olarak çalışmaya yeni başlayan biri üstlerine saygısızca davranabilir bu da profesyoneller için hayal kırıklığı olabilir (Owen vd, 2000: 102).

Sportmenlik: Gönüllük veya centilmenlik olarak da ele alınan sportmenlik davranışı, çalışanların işte meydana gelen problemler karşısında hoşgörülü davranış göstermeleri anlamına gelmektedir (Altay, 2015: 31). Sportmenlik davranışı çalışanın karşılaştığı zorluklar ve yoksunluklar karşısında gösterdiği tahammül etme sınırını ifade etmektedir (Acaray ve Akturan, 2015: 474).

Vicdanlılık: Bu boyut ileri görev bilinci olarak da bilinen vicdanlılık çalışanın kendisinden beklenenden fazla görevini yerine getirmesidir. Örnek vermek gerekirse çalışanın çalışma saatlerine uyması, mola saatlerini suistimal etmemesi gösterilebilir (Karagöz, 2007: 52). Vicdanlılık boyutunda çalışan kendi ahlak anlayışını sorgulayarak en iyi ve ideal davranış modelini bulmaya çalışmaktadır (Beşiktaş, 2009: 56).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Liderlik: Genel bir tanıma göre lider örgüt üyelerini ortak bir amaç doğrultusunda bir araya toplayan bireydir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi açısından liderin rolü çok önemlidir. Çünkü etkin ve verimli bir lider genellikle, oy birliği sağlayan, grup çalışmalarını koordine eden, proaktif bir bakış açılarını değerlendirme yeteneği olandır (Beşiktaş, 2009: 64). Liderin davranışları, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde önemli bir belirleyici olarak bilinmektedir. Liderlik davranışlarının taşıdığı bu önem, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesini teşvik etmede en büyük görevin liderlere düşmesinden kaynaklanmaktadır (Ürek, 2015:19-20). Liderlerin çalışanlara karşı sergilediği davranış biçimleri çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde önemli bir etkisi olmaktadır. Takipçilerini destekleyen lider profiline sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı daha yüksek olmaktadır (Alpsoy, 2018: 62).

Örgütsel vizyon: Bir yöneticinin vizyonu, geçmişi ve yaşanan zamanı kavrayışın ifadesidir. Daha da önemlisi, bu vizyon gelecek için rehber olmaktadır ve yatırımcılara hedeflediklerine ulaşmaya çalışırken kendi içlerinde ve genel olarak nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda yol gösterecek ilkeler öne

sürmektedirler. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmektir. Bir vizyon için çalıştığını hisseden çalışan işe daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Aygül, 2014: 18).

Örgütsel destek: Çalışan davranışlarının çeşitli boyutlarının örgütçe etkilenmesi ve çalışanın davranışlarının altında yatan örgütsel güdülenmelere ilgili yorumlarını ifade etmektedir. Çalışanın örgütün kendisine karşı iyi oluşu ve ilgilendiğinin kanıtı olarak algılayacağı çalışanın yararına yönelik olarak örgütün isteğe bağlı olumlu etkinlikleri örgütsel desteğin öncülleri olarak işlev görürler. Örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticilerin çalışanları desteklemesi ve çalışanların bunu hissetmesi sonucu daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Aygül, 2014: 17).

İş doyumu: İş doyumu bireyin çalıştığı örgütte işine duyduğu memnuniyet derecesine bağlı olarak meydana gelmektedir. Çalıştığı işten yüksek doyum elde eden çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılığı yüksek olmaktadır (Kuşçu, 2020: 37). Ryan ve Organ çalışanların iş doyumu hakkında yaptıkları 55 tane çalışma neticesinde iş doyumuyla örgütsel vatandaşlık arasında ilişki olduğunu vurgulamışlardır (Çiçeklioğlu, 2019: 79). Yani çalışanların daha fazla çaba göstermesine ve işe devam ve dengeli çalışmalarını sağlamaktadır (Önal, 2019: 61).

Bireyin psikolojik durumu: Yapılan çalışmalarda pozitif psikolojiye sahip bireylerin olmayanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Demirci, 2019: 26). Çalışanın olumlu düşünme gücü, örgüt açısından önemli olmaktadır. Çünkü çalışanın pozitif ruh hali örgüte olan inancını ve işine saygı göstermesiyle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesine de etkili olmaktadır (Caner, 2019: 52).

Örgüte Adanma: Chatman ve O'Reilly örgütsel adanmışlığın alt boyutları olarak incelenen örgütle bütünleşme ve hedefleri içselleştirmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olduğunu vurgulamışlardır (Karagöz, 2007: 58). Çalışmalar çalışanların örgüte bağlı olmasını örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olduğunu belirtmektedir (Karaman ve Aylan, 2012: 41). Örgüte adanma kavramı iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı gibi örgüt açısından çok büyük önem arz eden faktörlerle ilişkilidir. (Turhan, 2019: 17). Örgütsel adanma kavramı; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve de devam bağımlılığı olarak 3 farklı boyutta incelenmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışan çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlılık hissetmektedir. Devam bağımlılığında duygudan ziyade harcadığı emek, zaman, statünün yok olmasını düşünmektedir. Normatif bağımlılıkta ise çalışan çalıştığı kurumda devam etmesi gerektiğini ahlaki olduğunu düşünmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Örgütsel adalet: 1993 yılında James örgütsel adaleti bireylerin veya grupların, örgütün kendilerine davranışına ilişkin olarak algıladıkları adalet ve bu algılamalara karşı davranışsal tepkiler olarak tanımlamıştır (Yaylacı, 2004: 58). Çalışanın iş yerinde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi için kurumda adalet kavramını hissetmesi gerekmektedir (Kuşçu, 2020: 36). Örgüt dağıtım, prosedür, değişim adaletini çalışanın aklında soru işareti bırakmayacak biçimde sağlarsa çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı daha yüksek olur (Alpsoy, 2018: 61).

Kişilik Özellikleri: Kişilik özellikleri, çalışanların hayatlarındaki zorluklar karşısında hayata bakış açısı, çalışanların bir işi yapmaya veya devam ettirmeye yönelik çabalarını göstermektedir. Örneğin her zaman iyimser olma eğilimli insanların içsel motivasyonları vardır (Yıldız, 2011: 62). Çalışanın bir karar aldığı anda çevresindekilerin onayını alıp almadığı önemlidir. Başkalarının onayına ihtiyaç duyuyor ise tam olarak ne yaptığını bilmemektedir (Önal, 2019: 60).

2.5. Stratejik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Stratejik liderlik geleceği ön görerek örgüte değer katan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple örgüt açısından çok önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü çevresindeki takipçilerini etkileme ve yönlendirme yeteneğine sahiptir. Stratejik liderlik teorisine göre stratejik liderlerin temel görevi örgütler için bir vizyon belirlemek, belirlediği bu vizyona ulaşmak için gerekli şartları yaratmaktadır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:125). Liderin gücünü arttıran özelliklere bakıldığında net bir görüş, görev duygusu, enerji, güçlü bir karakter, güdüleme ve iletişim yeteneği, ikna kabiliyeti, kendine güven, cesaret, yeterlik, sağlam ahlak, dürüstlük ve kişilik olarak söylenebilir (Taş, 2009:29-30). Liderde bulunması gereken özelliklere bakıldığında liderde bulunması gereken üç temel unsur vardır. Birincisi, ekip çalışması yaparak hedeflere daha kolay ulaşmak, belirlenen ortak amacı başarmak için takipçilerinin motivasyonunu sağlamak ve geliştirmektir (Taşdemir, 2017:30).

Stratejik liderliğin önemi ele alındığında değişim ve de yeni ürün geliştirme konusunda, çevredeki insanların ya da kurumların teknolojik anlamda neredeyse her gün değiştiği hesaba katılırsa, çevreye uyumu sağlayan ve yeni fırsatları yakalayan insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da stratejik liderliğin önemini ortaya koymaktadır. Stratejik lider bir değişim dönüşüm mühendisi gibi davranarak en son teknoloji kullanır, öğrendiklerini örgütte çalışanlara aktarırken örgütü belirledikleri amaca ulaştırmaya etkin ve verimli bir biçimde ulaştırmayı sağlamaktadır (Derin, 2019:50).

Stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisine bakıldığında ise lider özellikleri gereği örgütte onu takip edenleri etkileme yeteneğine sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kısaca çalışanın sergilemesi gereken roller dışında gönüllü olarak örgüt adına faydalı davranışlarda bulunmasıdır. Farklı boyutlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışına birçok faktörün etkilediği belirtilmiştir. Bunlar kişilik özellikleri, örgütsel vizyon, örgütsel adalet, bireyin psikolojik durumu, işten sağladığı doyum ve liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde etkili olmaktadır. Bu birçok faktörün yanında liderliğin de örgütsel vatandaşlık davranışı sağlanmasında önemli bir rolü vardır. Çünkü lider çalışanlar arasında koordinasyonu sağlayan, takipçilerini etkileyendir ve bunları yapmak için ise şu hususlara dikkat etmesi gerekmektedir. Çalışanlar arasında adaleti sağlamak, dürüst davranmak, ileri görüşlü olmak insanları etkileme vb. özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinde liderin çalışan ve örgüt arasındaki bağın oluşmasında önemli bir rolü vardır. Dinamik bir çevre şartlarında liderin izleyicilerine güçlendirmesi, motivasyon sağlaması gerekmektedir. Moral ve motivasyona düşük olan bir çalışandan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi de beklenemez. Bunun için diğer unsurlar gibi liderin de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde önemli bir role sahiptir (Kaymakçı, 2013:26-27).

3. YÖNTEM

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık sergilenmesinde stratejik liderliğin aracılık rolünü ölçmektir. Araştırma stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlara bilgi vermesi açısından önem taşımaktadır.

B. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Ankara'da çalışan kamu personellerine uygulanmıştır. Çalışma nicel bir araştırma yöntemi olduğu için etik onay kurulundan izin alınmıştır ve veri toplama için ise internet ortamından yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde kamu kurumlarında çalışan 372.391 kişi, evren içinden örneklem ise 370 kişi olarak belirlenmiştir. Kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma da 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Birincisi Sashkin ve Rosenbach tarafından geliştirilen ve Aksu'nun ise 2008 yılında Türkçe diline çevirdiği 'Stratejik Liderlik Ölçeği' (Kaplan, 2019). Diğer bir ölçek Green, Meldin tarafından geliştirilen 'Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği' kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve de Fette tarafından 1990 yılında geliştirilen 'Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği' kullanılmıştır. Anketler elektronik ortamda toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler ise şunlardır; çoklu regression analizi, korelasyon analizi, t testi, anova analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında ise şu hipotezler kurulmuştur.

H₁: Stratejik insan kaynakları uygulaması ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Stratejik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Stratejik insan kaynakları uygulaması benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde stratejik liderliğin aracılık rolü vardır.

H₄: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık vardır.

H₅: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde yaş faktörüne göre anlamlı farklılık vardır.

H₆: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık vardır.

H₇: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde çocuk sahibi olma faktörüne göre anlamlı farklılık vardır.

H₈: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde bireyin şu anda çalıştığı kurumdaki tecrübe yılına göre anlamlı farklılık vardır.

H₉: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde yaş faktörüne göre anlamlı farklılık vardır.

H₁₀: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde genel olarak meslekteki tecrübe yılına göre anlamlı farklılık vardır.

H₁₁: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık vardır.

H₁₂: Stratejik insan kaynakları yönetimi benimseyen kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde kurumda çalışma pozisyonuna göre anlamlı farklılık vardır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulgularına bakıldığında 155'inin kadın 215 kişinin ise erkek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Medeni durum incelendiğinde 168 kişinin evli, 202 kişinin ise bekar olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş değişkeni incelendiğinde 138 kişi 18-25, 62 kişinin 26-34, 104 kişinin 35-44, 32 kişinin 45-55, 34 kişinin 56 yaş ve üzeri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında 195 kişinin çocuğu olmadığı, 57 kişinin 1 çocuğu, 37 kişinin 2 çocuğu, 35 kişinin 3 çocuğu, 21 kişinin 4 çocuğu, 25 kişinin 5 çocuğu olduğu ortaya çıkmıştır. Öğrenim durumuna göre ise 71 kişi ilköğretim, 21 kişi ön lisans, 225 kişi lisans, 45 kişi lisansüstü öğrenim gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Şu anda çalışılan kurumdaki tecrübe yılına bakıldığında 70 kişinin 1 yıl ve daha az, 163 kişi 2-5 yıl, 96 kişinin 6-10 yıl, 6 kişinin 11-15 yıl, 6 kişinin 16-20 yıl, 29 kişinin 21 yıl ve üzeri çalıştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Meslekteki genel tecrübe yılına bakıldığında ise 37 kişi 1 yıl ve daha az, 132 kişi 2-5 yıl, 65 kişi 6-10 yıl, 91 kişi 11-15 yıl, 13 kişi 16-20 yıl, 32 kişi 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Çalışanların çalışma pozisyonlarına göre incelendiğinde ise 235 kişinin çalışan, 59 kişinin alt kademe yönetici, 70 kişinin orta kademe yönetici, 6 kişinin üst kademe yönetici olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)				,000
SİKY_Ortalama	1,622 ,401	,136 ,037	,488	,000

Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 1'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,00 önem düzeyi ile H1 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0.05$).

Tablo 2: Stratejik Liderlik İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)				,000
Liderlik Ortalama	1,581 ,448	,087 ,025	,681	,000

Stratejik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 2'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,00 önem düzeyi ile H2 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle stratejik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0.05$).

Tablo 3: Stratejik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergilenmesinde Aracılık Rolünü Gösteren Çoklu Regression Analizi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)				,000
Liderlik Ortalama	1,466 ,063	,115 ,041	,681	,000
Siky Ortalama	,415	,033		,131

Stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki aracılık rolünü ölçmek için çoklu regression analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 3'te verilmiştir. Bu sonuca göre iki bağımsız değişken olan stratejik insan kaynakları yönetimi ve stratejik liderlik aynı anda analiz edildiğinde stratejik insan kaynakları yönetiminin

örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi azalmıştır. Burada stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4: Cinsiyet Faktörüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Gösteren T Testi

Group Statistics				Test Statistics		
Cinsiyet	n	Mean	Standart Sapma	F	Srb. Der.	P Değeri
Kadın	155	3,21	0,60	,673	368	,021
Erkek	215	2,92	0,75			

Cinsiyet faktörüne göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için t testi yapılmıştır ve sonuç Tablo 4'te verilmiştir. Bu sonuca göre 0,02 önem düzeyi ile H5 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle cinsiyet faktörü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 5: Medeni Duruma Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Gösteren T Testi

Group Statistics				Test Statistics		
Cinsiyet	N	Mean	Standart Sapma	F	Srb. Der.	P Değeri
Evli	168	3,38	,43	,714	368	,000
Bekar	202	2,76	,76			

Medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için t testi yapılmıştır ve sonuç Tablo 5'te verilmiştir. Bu sonuca göre 0,00 önem düzeyi ile H5 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 6: Yaş Faktörüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Gösteren Anova Analizi

Group Statistics				Test Statistics		
Yaş	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
18-25	138	2,59	,693	141	5	,000
26-34	62	3,22	,759			
35-44	104	3,31	,498			
45-55	32	3,33	,486			
56 ve üzeri	34	3,43	,424			

Yaş faktörüne göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 6'da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,00 önem düzeyi ile H6 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 7: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics				Test Statistics		
Çocuk	n	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
1	57	3,10	,351	,791	5	,121
2	37	3,17	,506			
3	35	3,15	,480			
4	21	3,07	,546			
5	25	3,09	,375			
Yok	195	3,05	,774			

Çocuk sahibi olma durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 7'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,12 önem düzeyi ile H7 hipotezi bu çalışmada desteklenmemiştir. Bir diğer ifadeyle çocuk sahibi olma durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($0.05 < p$).

Tablo 8: Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics				Test Statistics		
Öğrenim Durumu	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
İlköğretim	3	3,16	,802	,673	5	,034
Ortaöğretim	71	2,17	,574			
Önlisans	26	2,92	,566			
Lisans	225	3,26	,521			
Lisansüstü	45	3,36	,500			

Öğrenim durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 8'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,03 önem düzeyi ile H8 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 9: Şu Anda Çalışılan Kurumdaki Tecrübe Yılına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics		Test Statistics				
Şu Anda Çalışılan Kurumdaki Tecrübe Yılı	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
1 yıl ve daha az	70	2,71	3,17	,277	5	,015
2-5 yıl	163	3,17	2,71			
6-10 yıl	96	3,26	3,36			
11-15 yıl	6	3,36	3,67			
16-20 yıl	6	3,56	3,56			
21 yıl ve üzeri	29	3,67	3,26			

Şu anda çalışılan kurumdaki tecrübe yılına göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 9'da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,01 önem düzeyi ile H9 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle şu anda çalışılan kurumdaki tecrübe yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 10: Genel Olarak Meslekteki Tecrübe Yılına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics		Test Statistics				
Genel Olarak Meslekteki Tecrübe Yılı	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
1 yıl ve daha az	37	2,51	,074	,565	5	,000
2-5 yıl	132	3,25	,731			
6-10 yıl	65	3,28	,511			
11-15 yıl	91	3,36	,479			
16-20 yıl	13	3,44	,540			
21 yıl ve üzeri	32	3,45	,506			

Genel olarak meslekteki tecrübe yılına göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 10'da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,0 önem düzeyi ile H10 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle genel olarak meslekteki tecrübe yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 11: Aylık Gelir Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics		Test Statistics				
Gelir Durumu	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
2350 tl	79	2,28	,660	,616	5	,025
2351-3050 tl	20	3,04	,748			
3051-4050 tl	55	3,12	,691			
4051-5050 tl	62	3,32	,524			
5051-6050 tl	110	3,34	,433			
6051-7050 tl	14	3,34	,627			
7051 tl ve üzeri	30	3,46	,571			

Aylık gelir durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 11'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,02 önem düzeyi ile H11 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle aylık gelir durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Tablo 12: Kurumdaki Çalışma Pozisyonuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Farklılığı Ölçen Anova Analizi

Group Statistics		Test Statistics				
Çalışma Pozisyonu	N	Mean	Standard Deviation	F	Df	P
Çalışan	235	2,84	,743	,840	3	,000
Alt kademe yönetici	59	3,39	,397			
Orta kademe yönetici	70	3,37	,512			
Üst kademe yönetici	6	3,50	,663			

Kurumdaki çalışma pozisyonuna göre örgütsel vatandaşlık davranışında farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova analizi yapılmıştır ve sonuç Tablo 12'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,00 önem düzeyi ile H12 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifadeyle genel olarak çalışma pozisyonu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı benimseyen örgütlerde örgütsel vatandaşlığın sergilenmesinde stratejik liderliğin aracılık rolü incelenmiştir. Buna göre stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı ve stratejik liderlik ayrı ayrı örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının her iki bağımsız değişkenden de etkilendiği

ancak çoklu regression analizi yapıldığında ise stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışında düşüş yaşanırken stratejik liderlik etkisini sürdürmüştür. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışı yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, gelir durumu, meslekteki tecrübe yılı faktörlerine göre farklılık göstermiştir. Bu çalışma sonucundan da anlaşılacağı üzere stratejik liderliğin insan kaynakları için önem taşıdığı ve örgütsel vatandaşlık davranışına etki ettiği görülmektedir.

Yapılan bu çalışmanın sonucu bazı çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Tan (2016) yılında okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda ise okul yöneticilerinin davranışları örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür. Lider ve çalışanlar arasındaki etkileşimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştıran başka bir çalışma ise şu şekildedir. Ürek (2015) yılında sağlık kurumlarında lider-üye etkileşim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün hedefe ulaşmasında önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalarda ve bu çalışma sonucunda görüldüğü üzere liderlere önemli aracı rolü üstlenmişlerdir. Rekabet üstünlüğü sağlamaya çalışan örgütler stratejik yönetime ve stratejik liderliği önem vermesi gerekmektedir. Çünkü insan önemli bir kaynaktır. İnsanların örgüte karşı tutumu, sergilediği olumlu veya olumsuz davranışlar örgütü etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde olmasını sağlama da liderler önemli bir aracı olarak görülebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. ve Akturan, A., (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207, 474.
- Akyüz, M. (2018). Stratejik Liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 47.
- Aygül, Z. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çalışan Yenilikçiliğine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allui, A. ve Sahni, J. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi. 12th International Strategic Management Conference, ISMC, 235, 361.
- Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ile Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Altay, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Kişilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bayraç, A. (2008). İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanayi ve Teknoloji Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bayat, B. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, 67-91.
- Besler, S. (2003). Stratejik Yönetimin Başarısında Stratejik Liderliğin Rolü, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü*. Cilt 19, Sayı 1, 77.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Büyüközkan, S. A., (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Mersin.
- Cabarcos, L. A. M., Rodríguez, V. P., Chousa, P. J., Caby, J. (2020). The Role of Bullying in the Development Of Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Business Research*, 115, 272.

- Çakmak, E. Y., (2018). Stratejik Liderlik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki: Ardahan İli Okul Yöneticileri Örneği, Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan.
- Caner, S. (2019). Duygusal Emek ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Denizli.
- Coşkun, S. ve Kayar, N. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Kamuda Uygulamalar ve Türk Kamu Yönetimi İçin Öneriler. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 72.
- Çiçeklioğlu, H. (2019). Presenteeism (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Demirci, D. (2019). *Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demiraslan, E. Koç, M. Bir, Y. (2019). Kamu Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, 1384-1385.
- Derin, Y. (2019). Örgüt Kültürü ve Stratejik Liderlik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyon.
- Güçlü, N., Çoban, Ö., ve Atasoy, R., (2017). Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. Milli Eğitim, 215, 172.
- Gürbüz, S. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 15, Sayı 2, 400.
- Güllüce, Ç. A., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: İstanbul İli Örneği. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 5, Sayı 7, 12.
- Hart, A. T., Gilstrap, B. J., Bolino, C. M., (2016). Organizational Citizenship Behavior and The Enhancement of Absorptive Capacity. *Journal of Business Research*, 69, 3983.
- Hunt, S. T. (2002). On The Virtues Of Staying “Inside The Box”: Does Organizational Citizenship Behavior Detract From Performance In Taylorist Jobs?. *International Journal Of Selection And Assesment*, 10, 152-159.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 41.
- Karagöz, L. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, Vol 9, Iss 2, 132.
- Kaymakçı, K. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Karaman.
- Kızıl, S., ve Naktiyok, A. (2019). Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışlarının Kurumsal İtibar Algısı Üzerine Etkisinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Rolü. *Istanbul Business Research*, Cilt 48, Sayı 1, 67.
- Kulualp, G. H., (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak. *Kamu –iş*, Cilt 14, Sayı 1, 99-100.

- Kuşçu, C. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü, Uşak.
- Köse, A. A., ve Güçlü, N. (2018). Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki, Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, 243.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, Iss 1, 67.
- Newland, J. S. (2012). Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior- Organization: Does the Underlying Motive Matter ?, *Masters Theses & Specialist Projects*. Paper, 1159, 11.
- Owen, A. F., Pappalardo, J. S., Sales, A. C., (2000). Organizational Citizenship Behaviour: Proposal for a New Dimension in Counsellor Education, *Canadian Journal of Counselling*, Vol 34, Iss 2, 102.
- Önal, G. (2019). Öğretmenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Öğüt, A. Akgemci, T. ve Demirsel, T. M., (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, 278.
- Özbozkurt, B. O., (2019). Liderliğin Yeni Paradigması: Stratejik Liderlik. Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu, 25-27 Haziran, 1048.
- Samimi, M., Cortes, F. A., Anderson, H. M., ve Hermann, P., (2019). What Is Strategic Leadership? Developing A Framework For Future Research. *The Leadership Quarterly*, 3.
- Serin, K. M., ve Buluç, B. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, 277.
- Seviçin, A. (2006). Kaynaklara Dayalı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, 186.
- Szabó, P. Z., Czibor, A. Restás, P. Bereczkei, T. (2018). The Darkest Of All” The Relationship Between The Dark Triad Traits And Organizational Citizenship Behavior. *Personality and Individual Differences*, Vol134, 352.
- Shao, Z. (2019). Interaction Effect Of Strategic Leadership Behaviors And Organizational Culture On IS-Business Strategic Alignment And Enterprise Systems Assimilation. *International Journal of Information Management*, 97-98.
- Soysal, A. ve Kılınç, E. (2016). İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 31, 324.
- Tan, Ç. (2016). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 20 , Sayı 68.
- Turhan, Ö. (2019). Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Aracı Rolü: Bir Araştırma, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Turnipseed, D. L. (2002). Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research*. Vol 55, Iss 1, 2.
- Taş, F. Y., (2009). Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Liderlik. (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, (Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı), İzmir.
- Taşçı, D. ve Koç, U. (2007). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 374.

Taşdemir, B. (2017). Algılanan Stratejik Liderlik Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Ankara.

Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 124-125.

Ürek, D. (2015). Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Veličkowska, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior- Definition, Determinants And Effects, *Engineering Management*, 3 (1), 43.

Yaylacı, F. A. (2004). İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara

Yıldız, N. (2011). *İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Zhang, D. (2011). Organisational Citizenship Behaviour, White Paper, 9.