

İNDİGO LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF INDIGO LEADERSHIP BEHAVIORS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

Mehmet POLAT

DR Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Kahramanmaraş/Türkiye

Zahide AKDOĞAN

YL Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZ

Bu çalışmanın amacı literatüre yeni bir kavram olarak eklenen indigo liderlik davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisinin olup olmayacağını tespit etmektir. Bu amaçla oluşturulan hipotezleri test etmek için Gaziantep ilinde büyük alışveriş merkezi bünyesindeki işletmelerde yönetici pozisyonundaki 259 kişi üzerinde anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur. Analiz bulguları indigo liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca indigo liderlik davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde %42,6 oranında pozitif yönde etki ortaya çıkarabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İndigo Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık

ABSTRACT

The objective of this study is to identify whether indigo leadership behaviors, which have been added to the literature as a new concept, have an effect on the organizational citizenship behavior.

To this end, to test the hypothesis, we have applied a survey to 259 executives in the businesses in the large shopping center in the city of Gaziantep and analyze the data with SPSS program. Analysis of the findings has revealed that there is a medium-level, positive and significant correlation between the indigo leadership and sub-dimension of the organizational citizenship. In addition, we have concluded that indigo leadership behaviors may provide the positive impact of 42,6% on the organizational citizenship behaviors.

Keywords: Indigo Leadership, Organizational Citizenship

1. GİRİŞ

Bugün zaman zaman tartışma konusu olan liderlik kavramının arkasında 1300'lü yıllara uzanan bir tarihçe var. 2000'li yıllara kadar liderlik ile ilgili çok sayıda akademik çalışma yapılmış ve literatüre çok sayıda liderlik tanımı ve paradigması kazandırılmıştır. Liderlik, yönetim konusunun kendi başına bir disiplin olarak ele alınıp yükselmesi ile hayat buldu.

Anglosakson kökenli bir sözcük olan ve yol anlamına gelen lead kelimesinin, leader sözcüğünün kökenini oluşturduğu kabul edilmektedir. Liderler örgütlerinin yaşamlarını sürdürmelerini sağlayabilecek olan faaliyetleri yürütebilecek ve olumsuz sonuçlara neden olabilecek meselelerle başa çıkmak suretiyle şirketlerini geleceğe başarıyla taşıyabilecek kişilerdir. Bu bağlamda, organizasyonlarda liderlik vasıfları taşımasının gerekliliği, günümüzde tartışmasız olarak kabul edilmektedir.

Lider davranışının ana amacı örgüt üyelerinin faaliyetlerini etkilemektir. Faaliyetlerin etkilenmesi, çalışanların davranışlarına yansiyarak örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır. Liderin rol davranışları, izlediği strateji ve taktikler örgütte görevlerin başarılmasının ve uyumun sağlanmasının yanında izleyicilerin değerlerini, inançlarını ve davranışlarını etkiler. Günümüzde işletmeler örgüt ortamını örgütün amaçlarına uygun olarak yönlendirip, performansı ve üretimi arttırarak rekabet etkinliğini devam ettirebilmek için daha yeni liderlik tarzı arayışları içerisine girmişlerdir.

Bu bağlamda Budak ve Fettahlıoğlu (2015) tarafından literatüre kazandırılmış olan yeni liderlik tipi İndigo Liderlik kavramı içinde bulunduğumuz zaman dilimi içerisinde iş hayatında belirli pozisyonlarda kaşımıza çıkacak otuz-kırk yaş aralığında bulunan liderlerin fiziksel, zihinsel ve kişilik özelliklerini tanımlamışlardır. Budak ve Fettahlıoğlu (2015) 'e göre indigo lider, "insani değerlere önem vererek herkese güvenen ve herkesi kucaklayıcı bir hareket tarzı ile çevresindeki insanlara zihinsel, duygusal ve davranışsal yönden katkı sağlayan kişiler" olarak tanımlanmaktadır.

Bateman ve Organ tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan Örgütsel Vatandaşlık kavramı İşgörenlerin ihtiyarinde olan ve görev tanımında yer almayan ancak örgüt tarafından işgörenlerden sergilenmesi beklenen ekstra-rol davranışları Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) olarak ifade edilmektedir. Örgütler, birtakım amaçları olan sosyal işbirliği sistemleri olarak amaçlarına ulaşmak için, üyelerinin iş rollerinde belirtilen görevlerinin yanı sıra, iş ile ilgili konularda diğer çalışanlara yardım etmek, onları sorunsuz bir şekilde kabul etmek, geçici sorunlar karşısında şikâyetçi olmamak, iş yerinin temiz ve düzenli tutulmasına katkı sağlamak, örgüt hakkında olumlu konuşmak ve örgütsel kaynakları korumak gibi davranışlar bu kapsamdadır.

İndigo Liderlik özelliklerine sahip liderlerin, takipçilerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebileceği ve yüksek performans göstereceği, diğer iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı daha yardımsever, centilmen ve nazik davranışlar sergilediklerini söylemek mümkündür.

İşletmeler açısından en değerli yatırım unsurunun çalışanlar olduğu gerçeğinin tartışılmaz bir şekilde kabul gördüğü günümüz iş hayatında, çalışanların örgüt içinde çalışmaya devamının sağlanabilmesi için örgütsel vatandaşlık davranışı ve indigo liderlik davranışını bir arada ele alarak, İndigo Liderlerin, örgüt çalışanları üzerinde vatandaş sadakatinin sağlanıp sağlanamayacağını konusunda araştırma yapmanın doğru olacağı kanaatindeyiz. Bu kavramlara yönelik bakış açısı ile literatür incelemesine ilişkin düşünceler ve ardından alan araştırmasının sonucunda elde ettiğimiz bulgular açıklanacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Kavramı ve Tanımı

Liderlik örgütsel davranışın en önemli konularından biridir ve pek çok tanımının yapıldığı karmaşık bir kavramdır. Fiedler, lideri bir grupta göreve yönelik etkinlikleri yönetme ve koordine etme görevi verilmiş kişi olarak tanımlamıştır. Dubin ise liderliği yetki kullanımı ve karar verme olarak ele almıştır (Genç, 2007:45). Bir başka tanımda ise, bir grup insanın kendi kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, onun isteği, emir ve talimatları doğrultusunda davrandıkları kişi liderdir (Koçel, 2015: 668).

Sosyal gruplar halinde yaşayan insanlar, oluşan bu grupları yönetme kabiliyetine sahip olan ve kendilerine ortak amaçları doğrultusunda yön verebilecek kişileri yani "liderleri" ararlar (Eren, 1993). Oluşum nedeni fark etmeden grupların içinde bir işbirliği olacağı ve üyelerin birbirleri ile etkileşime girecekleri söylenebilir. Farklılaşmaların da ortaya çıkması ile beraber yöneticiler ve liderler ortaya çıkacak, grup üyeleri ise onların yönlendirmeleri ile doğrultularını belirleyecek veya zamanla kendi liderlerini belirleyeceklerdir (Erdoğan, 1991:329).

Liderlik konusu insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar dünya üzerinde çoğalıp yayıldıkça bu toplulukları yönetme ihtiyacı baş göstermiş bu tarihten itibaren ise günümüze kadar liderlik ile ilgili

konular hep güncelliğini korumayı bilmiştir. Çok çeşitli boyutlarda konu ile ilgi araştırma yapılmış ve liderlik ile ilgili alan yazında birçok ifade yer almıştır. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir;

“Lider” sanat, bilim, iş ya da spor dallarında başarının simgesi olan bir kişi anlamına gelebilir. Lider, benzersiz kapasitesi ve kabiliyeti bakımından başlı başına bir fenomen olabilir (Şerif ve Carolyn, 1996: 209). Liderlik, belirli hedeflere ulaşmak için kişi ve grupları eş güdümlenme ve isteklendirme yetenekleri ile ilişkilidir (Kaya, 1991: 138). Waldersee (1991) liderin; mesaj alımını yükselten, çalışanların zihinsel dönüşümlerini sağlayan, öğrenmeye motive eden, kendine güveni artıran ve değişimle başa çıkmayı sağlayan bir kişi olması gerektiğini belirtmiştir (Pınar, 2005: 41).

Ralph M. Stogdil, liderlik teorileri ve araştırmaları neticesinde liderlik kavramını tanımlamaya çalışanların toplamı kadar liderlik tanımı mevcuttur diyerek liderliğin tek ve evrensel bir tanımının olmayacağını ancak liderlik için üç önemli faktörün bulunduğunu vurgulamıştır. Birincisi liderlik diğer insanların (astlar veya izleyiciler) varlığını gerektirmektedir. Grup üyeleri liderlerin yönlendirmelerini istekli olarak kabullenerek, liderin statüsünün belirlenmesine yardımcı olmakta ve liderlik işlevini kabul edebilir hale getirmektedir. Astların olmadığı bir yöneticinin liderliğinden bahsetmek mümkün değildir. İkincisi, lider ve astları arasındaki güç dengesinde bir eşitsizlik söz konusudur. Liderlerin, astlarının bazı faaliyetlerini yönlendirme yetkisi olmasına rağmen astlarının bu yetkisi yoktur. Bununla birlikte astlar liderinin bu faaliyetlerini değişik şekilde etkileyebilmektedirler. Üçüncüsü liderler yasal olarak emir ve talimatlar verebilme yetkisine ilave olarak bazı güçlerini de kullanarak astlarını etkileyebilmektedirler (Stoner ve Wankel, 1986: 445). Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada belirleyici olan liderlik kavramı ile yöneticilik sık sık birbirine karıştırılan ancak aralarında farklılık bulunan kavramlardır. Warren Bennis ve Burt Nanus göre, yöneticiliğin anlamı, yerine getirmek, sorumluluk taşımak ve yürütmektir. Liderlik ise, etkilemek, yönlendirme konusunda rehberlik etmek, etkin faaliyet ve görünüşdür (Paksoy, 2002:167).

Literatürde yapılan tanımlamalara bakıldığında liderliğin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Çalışmalar ve yapılan araştırmalar neticesinde liderlik kavramı çok boyutlu olarak incelenmiş ve pek çok liderlik türü ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada liderlik türlerinin açıklamasına yer verilmeyecek olup alan yazında, Fettahlıoğlu ve Budak (2015) tarafından ortaya konan ve yeni bir liderlik tipi olan İndigo Liderlik incelenecektir.

2.2.1. İndigo Liderlik

İndigo kavramı, bir dizi yeni ve olağan dışı psikolojik nitelik sergileyen ve genelde daha önce belgelenmemiş bir davranış biçimi gösteren kişilere verilen isimdir (Carroll ve Tober, 2012:17). Genel olarak tanımlamalarda indigo, 1980’li yılların başından itibaren yepyeni bir bilinç ve enerji ile dünyaya gelmiş kişilere verilen genel bir isim olarak kullanılmaktadır (Ersevimi, 2007:13). İndigo kavramı ilk olarak Nancy Ann Tappe’nin 1982 yılında yayımladığı “Yaşamınızı Renk Yoluyla Anlama” kitabında bahsedilen bir kavramdır (Carroll ve Tober, 2012:17). Yazın taramasına göre indigolar hakkında Carroll ve Taber (1999), Virtue (2001), Condron (2002), Dosick ve Dosick (2004), Losey (2006), PHM Atwater (2006) ve Ersevimi (2007) tarafından yazılmış yedi kitap bulunmaktadır. Bu kitaplarda genel olarak indigo ve yeni bir nesil olarak ifade edilen bu kişilerin, sahip oldukları özellikler, ruhsal yönleri, sağlık konuları ve beslenme şekilleri gibi konular ele alınmıştır.

Otuz-kırk yaş aralığında bulunanlar indigo nesil olarak kabul edilebilmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından toplumda 1980’li yıllardan sonra doğan insanların büyük çoğunluğunun indigo özellikleri taşıdığı ifade edilmektedir. İndigo olarak ifade edilen söz konusu kişiler; insancıl indigolar, kavramcı indigolar, sanatçı indigolar ve boyutlararası indigolar gibi tanımlarla ayrıma tabi tutulmuşlardır. Tarafımızca, toplumda çeşitli alanlarda meslek sahibi olan ve belirli makamlarda oturan bu kişilerin, taşıdıkları özellikler bakımından indigo liderler olarak anılması farklılıkların ortaya konulması açısından önemlidir. Temel özellikleri dikkate alarak en genel anlamda indigo lider, “insani değerlere önem vererek herkese güvenen ve herkesi kucaklayıcı bir hareket tarzı ile çevresindeki insanlara zihinsel, duygusal ve davranışsal yönden katkı sağlayan kişiler” olarak tanımlanabilir (Fettahlıoğlu ve Budak: 2015:177).

Fettahlıoğlu ve Budak (2015), diğer liderlik özellikleri ve indigo liderin taşıdığı özellikleri, benzerlikler ve farklılıklar bakımından; Bilişsel-Düşünsel, Duygusal ve Davranışsal açıdan üç kategoriye ayırıp incelemişlerdir. Bilişsel ve düşünsel yönden diğer lider tiplerine göre buldukları farklar; Dünyaya asalet duygusuyla gelmiş olduklarına inanırlar, Kendilerini değerli görürler, Sezgisel yeteneklere sahip olduğunu düşünürler, Başkalarına karşı güçlü bir empatiye sahiptirler, Hiperaktif kişilik özelliğine sahiptirler, Yaşlı, derin ve zeki bakan gözlere sahiptirler, Spiritüel (ruhsal) zekaya sahip olduklarını düşünürler, Ezberleme yeteneklerinin olmadığını düşünürler, Topluma ayak uydurmakta zorluk çekebilirler, Tüm insanların sorumluluk sahibi olması gerektiğine inanırlar. Duygusal yönden farklılıklar; Çevresinde duygusal olarak dengeli ve güven verici kişilerin olmasını isterler, Çok şefkatlidirler, ölümden ve sevdiklerini kaybetmekten çok korkarlar, Ritüel ve yaratıcı düşünce gerektirmeyen sistemlerde hayal kırıklığı yaşarlar, Suçluluk duygusu ile disipline sokulmaya çalışılmaktan hoşlanmazlar, Çevrelerindeki tüm insanlara güvenir, herkesin dürüst olabileceğine inanırlar, İnsanlara yardım etmekten çok hoşlanırlar. Davranışsal açıdan indigo lideri diğer lider tiplerinden ayıran özellikler ise; Çabuk sıkılırlar ve dikkat eksikliği vardır, Aşırı derecede demokratiktirler ve demokrasinin olmadığı durumlarda otoriteye karşı koyarlar, Sürekli ve her şey hakkında olumsuz konuşanlardan hoşlanmaz ve uzak durular, Çok fazla fiziksel rahatsızlık yaşarlar, şeklinde sonuca varmışlardır.

Bu bağlamda Fettahlıoğlu ve Budak (2015)'ın ulaştığı sonuçlara ek olarak indigo liderleri diğerlerinden ayıran ve onlar ile ilgili söylenmesi gereken önemli konulardan biri de indigo lider vasıflarını taşıyanlara özgü empati kurma yetilerinin çok güçlü olduğudur. Çünkü indigo lider, içinde bulunduğu genç ve dinamik, sosyal ağları çok hızlı kullanabilen, çevresinde gelişen olaylara karşı olumlu ya da olumsuz tepki gösterme potansiyeli yüksek bir kitle ile aynı duyguları paylaşabilen bir liderlik özelliği taşımaktadır diyebiliriz.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, organizasyonda çalışan bir bireyin, formal görev tanımında olmamasına ve yapmaması halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşacak olmamasına rağmen, kendi sorumluluk anlayışı sonucu, işletme içinde yardımlaşma, alınan kararları destekleme, işletme uygulamalarını işletme dışında da destekleme, işletme içinde gördüğü bir sorunu çözmek yönünde bir gayret gösterme (ilgilileri uyarma, dikkatini çekme, fiilen çözmeye uğraşma vb.) gibi tamamen gönüllülük esasına dayanan bir davranış göstermesini ifade etmektedir (Koçel, 2015:531).

1930'lerde Chester Bernard örgüt üyelerinin biçimsel olarak görev tanımlarında bulunmayan vazifeler yani gönüllü davranışlar üzerinde çalışarak örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temellerini atmıştır (Danaeefard vd., 2010: 148). Örgütsel vatandaşlık davranışını Bateman ve Organ (1983) “ iyi asker sendromu”; George (1991) “prososyal davranış”; George ve Brief (1992) “kendiliğinden (spontaneous) davranış” olarak nitelemişlerdir (Gürbüz, 2006: 50-51). George ve Jones, (1997: 155), örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri gösteren kavramı örgütsel gönüllülük (veya istemlilik) şeklinde adlandırmışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ (1983) tarafından literatüre kazandırılmış bir kavramdır. Barnard, 1938 yılında “işbirliğine gönüllü olma” kavramı ile Katz (1964) ekstra rol davranışı terimi (Ahmadi, Forouzandeh & Kahreh, 2010:108) ile örgütsel vatandaşlık kavramının temelini atmışlardır. 1980'lerin başından itibaren de yaygın bir şekilde araştırmalara konu olmaya başlamıştır (LePine, Erez & Johnson, 2002: 52). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelini, sosyoloji, sosyal psikoloji, ekonomi ve endüstriyel psikoloji gibi alanlarda çalışmalar yapan araştırmacıların oluşturduğu söylenebilir (Gürbüz, 2007: 25).

Ekstra rol davranışı olarak da nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışını şekillendiren faktör, işgörenin, yapmak zorunda olduğu görevlerinin haricinde, herhangi bir ceza kaygısı yahut ödül beklentisi olmaksızın gönüllülük esasına dayalı faaliyetler icra etmesidir (Katz ve Kahn, 1978: 76). Bu ekstra-rol davranışında söz konusu olan işgörenin herhangi bir beklenti içine girmeden beklenenin ötesinde daha fazla çaba sarf etmesidir (Greenberg ve Baron, 2000: 212). Örgütsel vatandaşlık

davranışı prososyal davranıştır ve işgörenin hem kendi refahı hem de çalıştığı şirketin huzurunu sağlamaya yönelik icra ettiği faaliyetlerdir (Brief ve Motowidlo, 1986: 710). Örgütün sosyo-psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan ve gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatan (Lievens & Anseel, 2004: 299) örgütsel vatandaşlık davranışı, formel iş gereklerinin ötesinde sergilenen (Bingle & Davidson, 2010: 23) ve örgütsel etkinliğe dolaylı yollarla katkı sağlayan davranışlardan oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Organ ve Konovsky'ye göre ise (1989) ÖVD örgütün imajını ve itibarını olumlu olarak etkileyen, işbirliğini kolaylaştıran ve şirket içi birliği sağlayan davranışlardır ve tanımsal olarak "spontan davranış" kategorisindedirler (Akt: Aslan, 2008: 166).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte herhangi bir maliyeti olmayan, görev dışı başka bir ifade ile isteğe bağlı gönüllü ortaya çıkan bireysel davranışlardır (Çetinkaya ve Çimenci; 2014:244-245). Çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri ve organizasyonda formel olarak ödüllendirilme ihtimalleri zayıf olan davranışlar da örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilmektedir (Podsakoof vd., 2000: 514).

Örgütsel vatandaşlık davranışları araştırmaları, son yirmi yıldan beri kapsamlı bir şekilde yapılmaktadır (Barbuto vd., 2001: 539). Mackenzie vd. (1998: 87), örgütsel vatandaşlık davranışının son yıllarda yazında çok işlenmesinin üç sebebinin olduğu belirtilmiştir. Birinci sebebi bu davranışın sonunda ortaya çıkan performansın çalışanların performans değerlendirmelerinde terfi ve ücret uygulamalarında göz önüne alınmasıdır. ÖVD davranışı gösterilmesi için yöneticiler tarafından çalışanlarına herhangi bir güç veya yaptırım kullanılmaz. Aynı şekilde çalışanların gösterdikleri ÖVD sonucunda herhangi bir sistematik ödül beklentisinde olmazlar. Ancak Organ'ın belirttiği gibi yöneticiler dolaylı veya dolaysız olarak çeşitli insan kaynakları uygulamalarında ÖVD davranışını dikkate alarak ödüllendirmektedirler (Mackenzie vd., 1998: 87-88). İkinci sebebi ise ÖVD'nin örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısıdır. Organ, uzun dönemde örgütsel vatandaşlık davranışının toplamının dikkate alındığında, bu davranışın örgütsel etkinliği ve performansı yükselteceğini belirtmiştir (Aktaran: Jahangir vd., 2004: 76). Örgütsel vatandaşlık davranışını önemli kılan üçüncü bir faktörde, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı davranışlar ve işten ayrılmalarla olan yakın ilişkisidir. Tüm bu açıklamalar dikkate alındığında örgütsel vatandaşlık bilinci taşıyan iş görenlere sahip örgütlerin bünyelerinde bulundurduğu gücü tahmin etmek hiç de zor olmayacaktır

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Araştırmanın genel amacı, indigo liderlik kavramının örgütsel vatandaşlık algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Literatürde yeni bir kavram olan indigo liderlik konusunda ölçek geliştirme dışında daha önce çalışma yapılmamış olması ve özellikle örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilendirilmemiş olması çalışmanın özgünlüğünü arttırmaktadır. Alan yazını doğrultusunda teorik yapı ortaya çıkmış olup, nicel araştırma yoluyla alan araştırması yapılarak çalışma neticelendirilmiştir. Araştırma kapsamında veri elde edebilmek adına anket yöntemi tercih edilmiş ve elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın ana kültesi, Gaziantep'te büyük alışveriş merkezlerinde yönetici konumunda görev yapan işletmelerin 359 çalışanı oluşturmaktadır. Ana kültelyi temsilen 300 adet anket formu dağıtılmış olup, 271 personelden geri dönüş sağlanabilmektedir. Eksik doldurulan 12 anket formu analiz dışında tutulmuş ve 259 anket formu veri analizinde kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri tablo 1'de sunulmuştur.

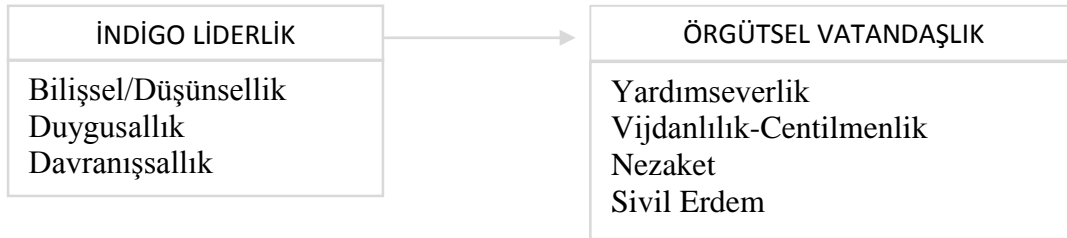
Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
25-30	156	60,2	Evli	164	63,3
31-40	103	39,8	Bekâr	95	36,7
Cinsiyet	Sayı	%	Eğitim	Sayı	%
Erkek	206	79,5	Ön Lisans	76	29,3
Kadın	53	20,5	Lisans	178	68,8
N=259			Lisansüstü	5	1,9

Katılımcıların yaş ortalaması incelendiğinde 25-30 yaş grubunda olanların 156 (%60,2) ve 31-40 yaş grubunda olanların ise 103 (%39,8) olduğu görülmektedir. Cinsiyet durumlarında ise, 206(%79,5)'sının erkek ve 53(%20,5)'ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Medeni durum incelemesinde 164 (%63,3)'ünün bekar ve 95(%36,7)'inin evli olduğu; eğitim dağılımında ise, 76(%29,3)'sının ön lisans, 178(%68,8)'inin lisans ve son olarak 5(%1,9)'inin lisans üstü eğitim aldıkları tespit edilmiştir.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre aşağıdaki hipotezler test edilmek istenmiştir:

Hipotez1: İndigo liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez2: “İndigo liderlik davranışının, örgütsel vatandaşlık üzerinde etkisi vardır”.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için Podsakoff ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen 20 maddelik “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 1-5 arası soru önermeleri “yardımsverlik” boyutunu oluşturmaktadır. 6-10 arası soru önermeleri “vijdanlılık, Centilmenlik” boyutunu; 11-15 arası soru önermeleri “nezaket” boyutunu ve 16-20 arası soru önermeleri “sivil erdem” boyutunu oluşturmaktadır.

İndigo liderlik davranışlarını ölçmek için Fettahlıoğlu ve Budak (2015) tarafından geliştirilen ve 36 maddelik “İndigo Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 1-15 arası soru önermeleri “bilişsel/düşünsellik” boyutunu; 16-25 arası soru önermeleri “duygusalılık” boyutunu ve son olarak 26-36 arası soru önermeleri ise “davranışsallık” boyutunu oluşturmaktadır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Elde edilen bulgular tablo 2 ve tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Yardımseverlik	23,231	,749	69,323
Vijdanlılık-Centilmenlik	17,529	,735	
Nezaket	15,886	,681	
Sivil Erdem	12,677	,722	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği	,819		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare	876,124		
Sd	121		
P Değeri	,000		

20 soru önermesinden oluşan örgütsel vatandaşlık ölçeği ; dört faktör boyutundan oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu soru önermeleri ,529 ile ,788 arasında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Toplam varyansı açıklama düzeyi %69,32 düzeyinde gerçekleştiği bulgusu elde edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının güvenirlilik dereceleri incelendiğinde ,681 ile ,749 aralığında güvenirlilik derecesine sahip oldukları da görülebilmektedir. Ölçeğin genel güvenirlilik derecesi ise ,766 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: İndigo Liderlik Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Bilişsel/düşünsellik	25,469	,811	66,811
Duygusalılık	22,757	,793	
Davranışsallık	18,584	,726	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği	,743		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare	892,461		
Sd	91		
P Değeri	,000		

36 soru önermesinden oluşan indigo liderlik ölçeği; üç alt faktör boyutundan oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu soru önermelerinin ,627 ile ,834 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Toplam varyansı açıklama düzeyi %66,81 düzeyinde gerçekleştiği bulgusu elde edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının güvenirlilik dereceleri incelendiğinde sırası ile 811; ,793 ve ,726 güvenirlilik derecesine sahip oldukları da görülebilmektedir. Ölçeğin genel güvenirlilik derecesi ise ,842 olarak tespit edilmiştir.

4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

İndigo liderlik davranışları alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasında korelasyon ilişkisinin irdelendiği analiz sonuçları tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler / Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	
Örgütsel Vatandaşlık	Yardımseverlik (1)	Pearson Corr.	1						
		Sig.(2-tailed)							
	Vijdanlılık-Centilmenlik (2)	Pearson Corr.	,386**	1					
		Sig.(2-tailed)	,000						
	Nezaket (3)	Pearson Corr.	,424**	,249**	1				
		Sig.(2-tailed)	,000	,000					
Sivil Erdem (4)	Pearson Corr.	,359**	,437**	,441**	1				
	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000					
İndigo Liderlik	Bilişsel/düşünsellik (5)	Pearson Corr.	,307**	,391**	,372**	,469**	1		
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000			
	Davranışsallık (6)	Pearson Corr.	,323**	,478**	,296**	,453**	,380**	1	
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	Duygusalılık (7)	Pearson Corr.	,395**	,430**	,319**	,411**	,365**	,372**	1
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (* p < 0,01, * p < 0,05)

İndigo liderlik davranışları alt boyutları ile örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik alt boyutu arasında sırası ile $r=,307$; $r=,323$ ve $r=,395$ değerinde anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine indigo liderlik davranışları alt boyutları ile örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık-centilmenlik alt boyutu arasında sırası ile $r=,391$; $r=,478$ ve $r=,430$ değerinde anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nezaket boyut ile ise sırası ile, $r=,372$; $r=,296$ ve $r=,319$ değerinde anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak indigo liderlik davranışları alt boyutları ile örgütsel vatandaşlığın sivil erdem alt boyutu arasında sırası ile $r=,469$; $r=,453$ ve $r=,411$ değerinde anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre hipotezimin ilki olan İndigo liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır varsayımı desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

4.3. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

İndigo liderlik davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığını test edebilmek adına yapılan regresyon analizi sonuçları tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Regresyon Analizi Bulguları

Model	Coefficient		Sig.
	Beta (β)	t	
Örgütsel Vatandaşlık R= ,426 ^a R ² = ,293 F= 149,861, p= ,000	,426	14,674	,000
a.Predictors (Contant), İndigo Liderlik			
Anova ^a :Sig.,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.,000 ^b		

Analiz sonucunda indigo liderlik davranışlarının, örgütsel vatandaşlık üzerinde **%42.6** oranında pozitif yönde etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olumlu davranışların artması için, indigo liderlik davranışlarının sergilenmesinin olumlu bir katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma yeni bir kavram olarak ortaya çıkan indigo liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ilinde büyük alışveriş merkezi bünyesindeki işletmelerde yönetici pozisyonundaki 259 kişiye anket uygulaması yapılmıştır.

Anket formunda kullanılan örgütsel vatandaşlık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu, en düşük 529 ile en yüksek ,788 arasında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Toplam varyansı açıklama düzeyi %69,32 düzeyinde gerçekleştiği bulgusu elde edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri incelendiğinde en düşük ,681 ile en yüksek 749 aralığında güvenilirlik derecesine sahip oldukları da görülebilmektedir. Ölçeğin genel güvenilirlik derecesi ise ,766 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunda kullanılan indigo liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu ,627 ile ,834 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Toplam varyansı açıklama düzeyi %66,81 düzeyinde gerçekleştiği bulgusu elde edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri incelendiğinde sırası ile 811; ,793 ve ,726 güvenilirlik derecesine sahip oldukları da görülebilmektedir. Ölçeğin genel güvenilirlik derecesi ise ,842 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın demografik bulguları incelendiğinde katılımcıların yaş ortalaması incelendiğinde 25-30 yaş grubunda olanların 156 (%60,2) ve 31-40 yaş grubunda olanların ise 103 (%93,8) olduğu görülmektedir. Cinsiyet durumlarında ise, 206(%79,5)'sının erkek ve 53(%20,5)'ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Medeni durum incelemesinde 164 (%63,3)'ünün bekar ve 95(%36,7)'inin evli olduğu; eğitim dağılımında ise, 76(%29,3)'sının ön lisans, 178(%68,8)'inin lisans ve son olarak 5(%1,9)'inin lisans üstü eğitim aldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma modeline göre 2 hipotez kurulmuştur. Anket sonucunda elde edilen verilere göre "İndigo liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır". Şeklindeki hipotez1 göre indigo liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır varsayımı desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

Araştırmanın "İndigo liderlik davranışının, örgütsel vatandaşlık üzerinde etkisi vardır" şeklindeki hipotez2 göre indigo liderlik davranışlarının, örgütsel vatandaşlık üzerinde %42,6 oranında pozitif yönde etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olumlu davranışların artması için, indigo liderlik davranışlarının sergilenmesinin olumlu bir katkı sağlayabileceğini söylenebilir.

KAYNAKÇA

Ahmadi, P., Forouzandeh, S. & Safari Kahreh, M., (2010). "The Relationship Between OCB and Social Exchange Constructs", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (19), 107-120.

Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması". *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2). 163-178.

Barbuto, J. E., Brown, L. L., Wilhite, M. S. (2001). Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers, 28th Annual National Agricultural Education Conference, 12, 539-553.

Bingle, J.M. & Davidson, S., (2010). Professional Attributes in the Context Of Emotional Intelligence, Ethical Conduct, And Citizenship Of The Clinical Nurse Specialist (By edition: Janet S. Fulton, Brenda L. Lyon and Kelly A. Goudreau). *Foundations of Clinical Nurse Specialist Practice*, Springer Publishing Company, New York, 15-28.

Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors". *Academy of Management Review*, 11(4). 710-725.

Carroll L. & Tober J., (1999). "The İndigo Children-The New Kids Have Arrived" (İndigo çocuklar-yeni çocuklar geldiler), Hay House, Inc, California.

Carroll L. Ve Tober, J. (2012). *İndigo Çocuklar Yeni Çocuklar Geldiler* (Çev:Semra Ayanbaşı) Akaşa Yay, 6. Baskı, İstanbul.

Condron, B., (2002). "How to Raise an Indigo Child-10 Keys of Cultivating a Child's Natural Brilliance, Scholl of Metaphysics, Missouri.

Çetinkaya, M., ve Çimenci, S., (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.

Danaeefard, H., Balutbازه, A.E. ve Kashi, K.H.A. (2010). "Good Soldiers" Perceptions Of Organizational Politics Understanding The Relation Between Organizational Citizenship Behaviors And Perceptions Of Organizational Politics: Evidence From Iran". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18, 146-162.

Dosick W. D. & Dosick E. K., (2004). *Spiritually Healing the Indigo Children (and Adult Indigos, Tool): The Practical Guide and Handbook*. Jodere Group. San Diego, California.

Erdoğan, İ., (1991). *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü.İ.F. Yayınları, İstanbul.

Eren, E., (1993). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, 4.baskı, İstanbul.

Ersevım, İ., (2007). *İndigo Çocuklar Mit ya da Gerçek*, Özgür Yayınları, İstanbul.

- Fettahlıoglu, O.O. & Budak, G., (2015). Indigo Leadership and Indigo Leadership Scale, The International Journal Of Business & Management, 3(6), 176-185.
- Genç, N., 2007. Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.
- George, J. M., ve Brief, A. P. (1992). “ Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship”. Psychological Bulletin, 112, 310–329.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (1997). “Organizational Spontaneity In Context”. Human Performance, 10(2). 153-170.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000). Behavior In Organizations (Seventh Edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Gürbüz, S., (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1). 48-75.
- Gürbüz, S., (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents, Brac University Journal, 1(4), 75-85.
- Katz, D. ve Kahn, R.L., (1978). The Social Psychology of Organizations. New York: John Wiley & Sons.
- Kaya, Y.K., (1991). Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki Uygulama, Set Ofset Matbaacılık, 4. Basım, Ankara.
- Koçel, T., (2015). İşletme Yöneticiliği, 16. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- 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.
- Lievens, F. & Anseel, F., (2004). “Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples in a Dutch-Speaking Context”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, (77), 299-306.
- Losey, M. B., (2006). The Children of Now: Crystalline Children, Indigo Children, Star Kids, Angels on Earth, and the Phenomenon of Transitional Children. Career Press.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Fetter, R. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance. Journal of Marketing, 57, 70-80.
- Paksoy, M., (2002). Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 282, İstanbul.
- PHM Atwater, L.H.D, (2005). Beyond the Indigo Children: The New Children and the Coming of the Fifth World. Inner Traditions/Bear & Co.
- Pınar, S.Ö., (2005). Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitim. Toplam Kalite Yönetimi ve Felsefesi.
- Podsakoof, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). “OCB: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.” Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Stoner, J.A.F., ve Wankel C., (1986). Management, Prentice Hall International, 3. Basım, London.
- Şerif, M. ve Carolyn W., (1996). Sosyal Psikoloji, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Virtue, D., (2001). “The Care end Feeding of Indigo Children”, Hay House, Inc, California.