



ISSN
2547-989X

Sinop Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi

Araştırma Makalesi

Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (2), 1720-1736

Geliş Tarihi:13.05.2025 Kabul Tarihi:29.07.2025

Yayın: 2025 Yayın Tarihi:30.11.2025

<https://doi.org/10.30561/sinopUSD.1698431>

<https://dergipark.org.tr/sinopUSD>

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Muhammet İbrahim AKYÜREK*

Methi ÇELİK*

Öz

Araştırmada orijinali Neves, Palma-Moreira, Andrade ve Au-Yong-Oliveira (2024) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırma verileri Türkiye'nin Sinop ilindeki okullarda (okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise) görevli 451 öğretmenden toplanmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ÖVD) kullanılmıştır. ÖVD Ölçeği tek boyutlu olarak 10 maddeden oluşmaktadır. ÖVD Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması kapsamında öncelikle ölçek kullanım izni alınmıştır. Ardından ÖVD Ölçeği'nin Türkçe dil eş-değerliği sürecine geçilmiştir. Ön işlemlerin tamamlanmasıyla çalışmanın verileri toplanmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi çerçevesinde ÖVD Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliği test edilmiştir. ÖVD Ölçeği'nin tek boyutlu yapısının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanmıştır. ÖVD Ölçeği'nin güvenirliği ise Cronbach alfa katsayısı ile incelenmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda ÖVD Ölçeği'nin Türk kültüründe kullanılmaya uygun, geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği, Geçerlik, Güvenirlik

Turkish Adaptation of the Organizational Citizenship Behaviors Scale: A Validity and Reliability Study

Abstract

In this research, the adaptation of the Organizational Citizenship Behaviors Scale, originally developed by Neves, Palma-Moreira, Andrade, and Au-Yong-Oliveira (2024), to Turkish

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, m.ibrahimakyurek@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9122-471X>

* Dr., Sinop Üniversitesi, SİNUZEM, methicelik@sinop.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3806-4985>

This work is licensed under a Creative Commons BY-NC-SA 2.0

culture was carried out. For this purpose, research data were collected from 451 teachers working in schools (preschool, primary school, secondary school, and high school) in Sinop province of Türkiye. The Organizational Citizenship Behaviors Scale (OCBS) was used as the data collection tool in the study. The OCBS consists of 10 items in a single dimension. Within the scope of adapting the OCBS to Turkish, permission to use the scale was first obtained. Then, the Turkish language equivalence process of the OCBS was initiated. After completing the preliminary procedures, the study data were collected and analyses were performed. Within the framework of data analysis, the validity and reliability of the OCBS were tested. The validity of the unidimensional structure of the OCBS was calculated using confirmatory factor analysis. The reliability of the OCBS was examined using Cronbach's alpha coefficient. As a result of the validity and reliability analyses, it was concluded that the OCBS is a valid and reliable data collection tool suitable for use in Turkish culture.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviors Scale, Validity, Reliability

Giriş

Endüstriyel ve örgütsel psikolojide, çalışanların kendilerine verilen asli görev ve rollerinin içerisinde yer almamasına rağmen işleyişe katkı sunan iş ve görevleri isteyerek ve gönüllü olarak yapma çabası olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), Barnard'ın resmi olmayan iş birliği yaklaşımı ile Katz ve Kahn'ın açık sistemlerdeki yenilikçi davranışlarını referans almaktadır (Borman, 2004; Grünhagen vd.; 2025; Neves vd. 2024). Günümüz örgütlerindeki yönetimlerde de ÖVD çalışanlardan beklenen bir yaklaşımdır. ÖVD sergileyen çalışanlar “*iyi asker*” ve “*melekler*”, gönüllü olarak üstlenilen davranışları “*erdemli eylemler*” olarak ifade edilmektedir (Quynh, vd. 2025). Organ (1988)’a göre, ÖVD doğası gereği isteğe bağlı ve gönüllü olarak yapılan, örgütün resmi ödül sistemi tarafından açıkça ve doğrudan tanınmayan fakat örgütün etkin işleyişini destekleyen, katkı sunan bireysel ve sosyal bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Grünhagen vd. 2025; Pillai vd. 2024). Yarım asırdır birçok araştırmaya konu olan ÖVD günümüzde de pek çok araştırmaya konu olmaya devam etmektedir (Baltan ve Aladağ, 2024; Çevik, 2025; Farhoud vd. 2025; Grünhagen vd., 2025; Neves vd. 2024; Pillai vd. 2024; Quynh, vd. 2025 Tran, 2025; Zhao vd. 2025). Çalışanların örgüt içi uygulama ve süreçlerden tatmin olmaları, sosyal onay alarak kendilerini topluma kabul ettireceklerine olan inanç, psikolojik sözleşme bağlamında örgüte ilişkin olumlu

ilişki geliştirilmeleri sonucunda örgütsel sadakat, yöneticilere itaat ve iş birliği ÖVD ile sonuçlanır (Farhoud vd., 2025).

Literatürde hangi davranışların ÖVD kapsamında değerlendirileceği hususunda araştırmacılar nezdinde tam bir fikir birliği ve uzlaşısı bulunmamaktadır. Bu kapsamda birçok sınıflandırma izlenmektedir. Smith vd. (1983) tarafından yapılan erken sınıflandırmada ÖVD “*özgecilik ve uyum*” şeklinde iki alt boyuta ayrılmıştır (Neves vd., 2024). Literatürde yaygın kullanım ise “*yardımlaşmak, nezaketli olmak, vicdanlı olmak, centilmen olmak ve sivil erdem*” (Organ, 1988) şeklindeki beşli sınıflandırma olarak görülmektedir. Bunun yanında “*yardım etmek, sportmen olmak, örgütsel sadakat ve itaat, bireysel inisiyatif almak, sivil erdem ve öz gelişim*” olmak üzere yedili sınıflandırmada (Podsakoff vd. 2000) literatürde yer almaktadır. Türkiye’de ÖVD’ye yönelik yapılan çalışmalarda bazı araştırmacılar iki ana boyut etrafında değerlendirmeler ortaya koyarken, diğer bir grup araştırmacı ise beş boyutlu yapısının korunması gerekliliğini öne sürerek iki boyutlu yapısının beş boyutlu yapıya göre iyi değerler üretmediğini ifade etmektedirler (Bitmiş vd., 2014). ÖVD’nin küresel çapta farklı kültür ve farklı sektörlerde çalışanların bireysel ve örgütsel performansları üzerinde olumlu etkilerinin araştırma konusu edilmesi konunun önemi açısından manidar görülmektedir. ÖVD eğitim ve sağlık sektörleri başta olmak üzere birçok yönetsel alanda sürdürülebilirliğe (Zhao vd., 2025) katkı sunmaktadır. Bunun yanında ÖVD ile çalışanların ortaya koyduğu tutum ve davranışlar hem bireyler arası ilişkilerde hem de örgütsel yapıda birçok pozitif çıktıya yol açmaktadır (Grünhagen vd., 2025; Quynh, vd. 2025). İşe yeni başlayan bir çalışana arkadaşları tarafından gönüllü olarak sağlanan destek ve yardımlar, kendisinin üretkenliğine olumlu katkı sunması beklenir. Benzer şekilde örgüt içerisinde çalışanların kendi aralarında sergileyecekleri yardımsever davranışlar yöneticilerin işlerini kolaylaştıracak, örgütsel amaçlara yoğunlaşmalarına fırsat verecektir. ÖVD örgütün çevresel adaptasyonunda da rol oynamaktadır (Bitmiş vd., 2014). Çevreyle gönüllü olarak yakın ilişki içerisinde olan çalışanlar, çevresel değişimleri yöneterek örgütün çevreyle sağlıklı adaptasyonuna katkılar sunacaktır.

Çalışanlar arasında gözlenen ÖVD örgütün yönetsel sürecine (Çevik, 2025; Zhao vd., 2025) katkı sunar. Bununla birlikte örgüt iklimine, örgütsel uyuma, örgütsel bağlılığa, örgütsel motivasyona ve çalışanların aidiyet duygularının artmasına olumlu katkılar sağlayarak çalışanların performanslarına (Podsakoff ve MacKenzie, 1997) olumlu yönde destek sağlamaktadır. Bu denli önemli çıktıları olan ÖVD'ye ilişkin güncel olarak Neves, Palma-Moreira, Andrade ve Au-Yong-Oliveira tarafından geliştirilmiş olan ÖVD ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması önemli görülmüştür.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, orijinali 2024 yılında Neves vd. tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin Türk kültürüne uyarlamasını yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ölçeği, Türk kültüründe geçerli bir ölçme aracı mıdır?
2. Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ölçeği, Türk kültüründe güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

Yöntem

Orijinali Neves vd. (2024) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ÖVDÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla yürütülen araştırma nicel yaklaşımla gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli kullanılarak ve nicel teknikler yoluyla veriler analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi amacıyla Etik Kurul Onayı Sinop Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 2025/3 tarihli oturumu ve 2025/133 sayılı karar numarasıyla alınmıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Sinop ilindeki okullarda (okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise) görevli 2517 öğretmen oluşturmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2025). %95 güven aralığına göre çalışmanın örneklem büyüklüğü için alt sınır 333'tür. Araştırmanın örneklemini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında

Sinop'taki okullarda görevli 451 öğretmen oluşturmaktadır. Evrene oranla örneklem sayısı %95 güven aralığına göre yeterlidir. Öğretmenlerin örnekleme alınması, basit seçkisiz örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Seçkisizlik, örneklemede temel alınan birimlerin örneklem için seçilme olasılıklarının eşit olmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Katılımcıların 202'si kadın (%44.8), 249'u erkektir (%55.2); 296'sı lisans (%65.6), 155'i lisansüstü (%34.4) mezunudur; 34'ü okul öncesi (%7.5), 89'u ilkokul (%19.7), 113'ü ortaokul (%25.1), 215'i lise (%47.7) kademesinde görevlidir; 65'i 1-5 yıl (%14.4), 41'i 6-10 yıl (%9.1), 64'ü 11-15 yıl (%14.2), 281'i 16 yıl ve üzeri (%62.3) mesleki kıdeme sahiptir; mevcut okullarında görev süresi olarak 216'sı 1-3 yıl (%47.9), 86'sı 4-6 yıl (%19.1), 67'si 7-9 yıl (%14.9), 82'si 10 yıl ve üzeri (%18.2) bulunmaktadır. Veriler incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunu erkek, lisans mezunu, lisede görevli, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip, 1-3 yıl arasında mevcut okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla Neves vd. (2024) tarafından geliştirilmiş olan ÖVD Ölçeği kullanılmıştır. ÖVD Ölçeği tek boyut ve 10 maddelik beşli Likert tipinde derecelendirilmiş veri toplama aracıdır. ÖVD Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde 740 kişilik bir örneklemden veri toplanmıştır. ÖVD Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayı değeri .91'dir. ÖVD Ölçeği'nde yer alan maddelerin (10 madde) madde yük değerleri .65 ile .80 arasında değişmektedir. ÖVD Ölçeği'nin geçerliği sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda ÖVD Ölçeği'nin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($X^2/sd = 2.41$, RMSEA= .05, GFI= .97, TLI/NNFI= .97 ve CFI= .98).

Dil Eşdeğerliği Çalışması

Çalışmada veri toplamak amacıyla ÖVD Ölçeği Türkçe Taslak Formu (ÖVDÖ-TTF) kullanılmıştır. ÖVDÖ-TTF'nin hazırlanma sürecinde ilk olarak ÖVDÖ'yü geliştiren Neves vd. (2024)'den uyarlama izni alınmıştır. İzin alınmasıyla ÖVDÖ'nün dil eş-değerliği sürecine geçilmiştir. Her iki dile çok iyi

düzeyde hâkim beş İngilizce ve dört Türkçe dil uzmanından destek alınmıştır. Birinci İngilizce dil uzmanı tarafından ÖVDÖ’de yer alan maddeler Türkçeye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen TTF, ikinci İngilizce dil uzmanı tarafından tekrar İngilizceye tercüme edilmiştir. Sonrasında orijinal ve yeniden çevirisi yapılan İngilizce ölçek formları, üçüncü, dördüncü ve beşinci İngilizce dil uzmanları tarafından ölçeğin anlam kaybı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bunun sonucunda ölçekte bir anlam kaybı olmadığı kanaatine varılmıştır. Ölçeğin son TTF’si, dört Türkçe dil uzmanı tarafından anlatım bozukluğu ve anlaşılabilirlik kapsamında kontrol edilmiştir. Dönütlere uygun şekilde ölçek maddeleri üzerinde asıl anlamları korunarak bazı düzeltmeler yapılmıştır. Süreç işlemlerinin ardından Türk diline en uygun ifadeler belirlenerek son taslak form oluşturulmuştur. Son haliyle ÖVDÖ-TTF 15 öğretmenin görüşüne sunulmuş ve dönütlere uygun şekilde ölçek maddeleri üzerinde asıl anlamları korunarak bazı düzeltmeler yapılmıştır. Süreç ve işlemlerin sonucunda dilsel ve deyimsele yönlerden ölçeğe nihai şekli verilerek Türkçe ÖVD Ölçeği formu oluşturulmuştur.

İşlemler ve Veri Analizi

Çalışmada kullanılan ölçme aracı, 2024-2025 eğitim öğretim yılında uygulanmıştır. Dil eş-değerliği kapsamında gerçekleştirilmiş çalışmalar neticesinde ÖVDÖ-TTF’nin pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Ölçeğin doldurulması ortalama 3-5 dakika sürmüştür. Dijital ortama kodlanarak geçirilen verilerde hatalı girişler kontrol edildikten sonra hatalar düzeltilmiştir. Ardından kayıp veri analizi ile yaklaşık değer atama yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün geçerlik ve güvenilirlik analizleri için yeterli durumuna ilişkin alanyazın incelenmiştir (Kline, 2013; Tabachnick ve Fidel, 2012). Alanyazına göre 451 katılımcıdan oluşan örneklem geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapmaya elverişlidir.

Verilerin analizi doğrultusunda öncelikli olarak veri setinin normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile ortalama, medyan ve mod değerleri incelenmiştir. Hesaplanan sırasıyla standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri .73, -.37, .17 biçimindedir. Çarpıklık ve basıklık

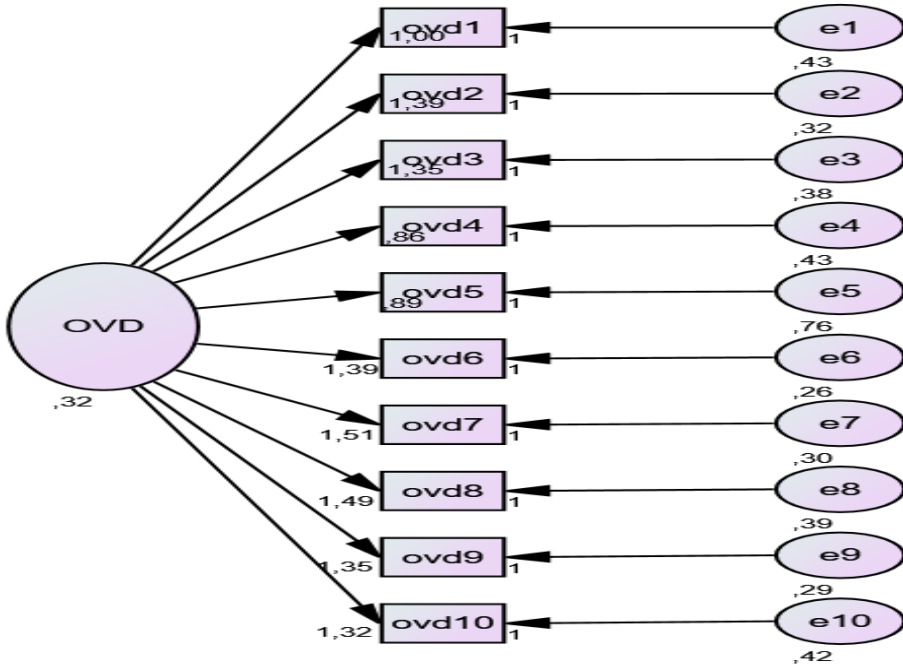
değerleri ± 2 arasında bulunmaktadır. Hesaplanan sırasıyla ortalama, medyan ve mod değerleri ise 3.65; 3.70; 5.90 şeklindedir. Sonuçlara göre veri seti normal dağılım göstermektedir. Tüm değerlerin incelenmesi sonucunda geçerlik analizleri için AMOS 22 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada, Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) ihtiyaç durumunu tespit etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uyum indeksleri incelenmiştir. Bu çerçevede DFA uyum indeksleri, birçok araştırmacı tarafından tavsiye edilen uyum indeksleri ölçütleri bağlamında değerlendirilerek model-veri uyumunun karşılandığının gözlemlenmesi sonucu AFA'ya gerek olmadığı kanaatine ulaşılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014; Hu ve Bentler, 1999; Schmitt, 2011). Güvenirlik analizi için ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile madde-toplam korelasyonu tekniklerinden yararlanılmıştır.

ÖVD Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini ölçmek amaçlı ve 10 maddelik tek teorik boyut temel alınarak ÖVDÖ geliştirilmiştir. ÖVDÖ beşli Likert tipindedir. ÖVDÖ'nün derecelendirme aralığı şu şekildedir; neredeyse hiç (1.00-1.79), nadiren (1.80-2.59), bazen (2.60-3.39), sık sık (3.40-4.19), neredeyse her zaman (4.20-5.00). ÖVDÖ'nün geçerlik analizi kapsamında aracın faktör desenini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına yönelik t değerlerinin .01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Parametre tahminlerine göre t değerleri 1.96'yı aşarsa .05 düzeyinde ve 2.56'yı aşarsa .01 düzeyinde anlamlıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Ayrıca gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının normal olduğu bulunmuştur (Çokluk vd., 2014). Modeldeki bütün maddeler için anlamlı olduğu tespit edilen t değerleri dolayısıyla tüm göstergeler model içerisinde yer almıştır. DFA sonucu oluşan yol şeması şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin Yol Şeması



ÖVDÖ'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Uyum Ölçümleri	Ölçüm Değeri	Referans Aralığı
P	.00	< .01
X²/SD	3.00	≤ 3
RMSEA	.07 iyi	≤ .08
SRMR	.03	≤ .05
GFI	.96	≥ .95
TLI/NNFI	.96	≥ .95
CFI	.98	≥ .95

Tablo 1'e göre p değeri .01 düzeyinde anlamlıdır. Birçok doğrulayıcı faktör analizinde örneklemin büyük olması nedeniyle p değerinin anlamlı olması normaldir

(Çokluk vd., 2014). Bu yüzden iki matris arasındaki uyuma yönelik alternatif uyum indeksleri incelenmiştir. X^2/sd , SRMR, GFI, TLI/NNFI ve CFI değerleri mükemmel; RMSEA değeri ise iyi düzeyde uyuma sahiptir (Çokluk vd., 2014). Sonuçlar bağlamında ÖVDÖ'nün 10 maddeden oluşan tek faktörlü yapısı model olarak doğrulanmıştır.

ÖVD Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Güvenirlik analizleri çerçevesinde Madde-toplam korelasyonu kullanılarak madde analizi yapılmıştır. Bunun yanı sıra Cronbach alfa kullanılarak ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir. ÖVDÖ'nün güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Alfa değeri	Madde-toplam korelasyonu
Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği	.92	.49-.80

Tablo 2'ye göre iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) değeri ÖVDÖ'de .92'dir. ÖVDÖ'nün iç tutarlılık katsayısı ölçek puanlarının güvenilirliği için yeterlidir. Güvenirlik katsayısının .70 ve üzeri olması test puanlarının güvenilirliği açısından yeterlidir (Büyüköztürk, 2013). ÖVDÖ'nün Madde-toplam korelasyonları ise .49-.80 aralığında yer almaktadır. Madde-toplam korelasyonlarına göre ölçekteki maddeler bireyleri iyi derecede ayırt etmektedir. Madde-toplam korelasyonu .30 ve üzeri olan maddeler bireyleri iyi derecede ayırt etmektedir (Büyüköztürk, 2013).

Tartışma

Kurum/kuruluş olarak tanımlanan örgütlerde çalışanların performansı üzerindeki etkisi bağlamında ÖVD'nin öneminden söz edilebilir. ÖVD, çalışanların örgüte ve diğer çalışanlara dönük içsel ve gönüllülük esaslı olumlu tutum ve davranışları, örgüt için işlevsel olan rol dışı davranışları, tam ve sorumlu örgütsel katılımı teşvik eden politik davranışları etrafında kavramsallaştırılmaktadır. ÖVD görev performansı ve teknik yeterliliğin ötesinde örgüt içerisinde gerçekleştirilecek görevler için kritik katalizör görevi gören organizasyonel, sosyal ve psikolojik

bağlamı destekleyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Borman, 2004; Grünhagen vd., 2024; Baltan ve Aladağ, 2025). ÖVD ile ilgili çok faktörlü bir yapı olarak kavramsallaştırmaya dayanan çalışmalarda bile, boyutlar arasında yüksek korelasyonlar izlenmesine karşın pratikte, genellikle alt boyutlardan oluşan öğelerin toplanmasından elde edilen toplam değer ÖVD puanının bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. Bunun nedeni olarak boyutların her zaman tam ve net bir şekilde ayırt edilememesi görülebilir (Neves vd., 2024). Bu bağlamda orijinali 2024 yılında Neves vd. tarafından geliştirilmiş olan (ÖVDÖ) örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin Türk kültürüne uyarlaması yapılan bu çalışmada, ÖVD tek boyut olarak ölçülmektedir. ÖVD'nin tek boyut altında toplam olarak ele alınması yaklaşımı, çalışanların kendi gönüllü seçimlerinden kaynaklanan yapıcı, bütünleştirici ve üretken davranışları, iş arkadaşlarını destekleyen ve örgüte yarar sağlayan gizil yapı olduğu varsayımını doğurur. Bunun aksi durumda ÖVD'ye ait alt boyutların tek bir yapının eksik göstergeleri olarak ele alınması anlamına gelir. Bu nedenle bütünsel bakış açısıyla, çalışanların örgütsel ortamda gönüllü, işbirlikçi ve yardımsever olma eğilimleri somut bir şekilde gözlemlenebilir (Farhoud vd., 2025). Gönüllü bir biçimde gerçekleştirilen bireysel davranış olmanın yanında örgütün etkili ve verimli işleyişinde önemli rol oynayan ve resmi olmayan bir iş birliği olan ÖVD (Baltan ve Aladağ, 2025) örgütler için arzulanan bir davranış biçimidir. Çalışanlar arasında ÖVD'ye ilişkin ortak algılar için örgüt düzeyinde veri toplamanın ve değerlendirmenin daha sağlıklı sonuçlar ortaya koyacağı söylenebilir (Neves vd., 2024). Burada alt boyutlar esas alınarak yapılacak bir değerlendirmede bütünsel bir bakış açısı ortaya konamayacağı için eksik ve yanlış ölçüm olasılığı söz konusudur. Oysaki, bütünsel yaklaşımla çalışanların ÖVD sergileme düzeyleri daha güvenilir bir şekilde ortaya çıkarılabilir. Genellikle yapılan araştırmalarda çalışanların ÖVD performansına ilişkin ortak algılarının değerlendirildiği düşünüldüğünde bu araştırmada ele alınan ÖVD Ölçeği'nin bu amaca hizmet edeceği varsayımında bulunulabilir. Ölçek maddeleri incelendiğinde küresel değer tanımlamaları çerçevesinde örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin ifadelerin yer aldığı

görülebilir. Örneğin, “*çalışanlar, yeni meslektaşlarına gönüllü olarak yardımcı olur, yeni çalışma ekiplerine katılmak için gönüllü olur, işlerinin kalitesini artırmak için yenilikçi çözümler üretir, zorunlu olmayan roller ve görevler üstlenmek için gönüllü olur, işlerini geliştirmeye yardımcı olabilecek yeni beceriler edinmek için çaba gösterir ve yöneticilerine ihtiyaç duydukları ve müsait oldukları her an yardımcı olur*” şeklindeki ifadelerin ÖVD’yi global düzeyde tanımladığı (Organ, 1988; Neves vd., 2024; Borman, 2004; Grönhagen vd., 2024) görülmektedir. Bu bağlamda küresel bir kavram olarak ÖVD, odak noktası olarak bireyi değil de çalışan grup üyelerini esas alarak bütünsel bir yaklaşım sergileyerek, örgütlerin davranış kalıplarına ilişkin ortak bir küresel algıyı, daha iyi temsil edeceği ileri sürülebilir (Neves vd., 2024).

Bu çalışmada ele alınan ve Türk kültürüne uyarlaması yapılan ölçme aracının güvenilir ve geçerli bir yapıda olduğu saptanmıştır. Ölçme aracı grup/örgüt düzeyinde çalışanların bütünsel bir yaklaşımla ÖVD düzeylerini belirlemek üzere literatüre katkıda bulunması beklenmektedir. Bunun yanında potansiyel hedef olarak bireyi esas almadığından, madde sayısının az olması ve net ifadelerin yer almasından kaynaklı, özellikle veri toplama sürecinde daha nesnel bir yaklaşımı ortaya koyacağı ve örgütsel düzeyde ÖVD ölçümü yapacağından, daha doğru sonuçlar sunma avantajından da söz edilebilir. Çalışanların örgüt ve grup düzeyinde ortaya koyacakları yaklaşım ve paylaşımlar kendilerine ait tutum ve davranışlara ilişkin bakış açısından daha nesnel, doğru ve tarafsız olabilir. Elde edilen sonuçlarla teoriye ilişkin bilgileri karşılaştırdığımızda, ÖVD’ye ait bireysel eylemlerin örgütün genel performansında bir fark yaratmayabileceğini göz önünde bulundurmamız gerekir. Bütünsel yaklaşımda ÖVD daha anlamlı olarak literatürde yer almaktadır. Bu kapsamda ÖVD güçlü bir değer olarak tüm paydaşlar için fayda sağlayan bir örgüt kültürü göstergesi (Neves vd., 2024) olarak görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada ortaya çıkarılması hedeflenen ÖVD Ölçeği’ne ilişkin bakış açısı Neves vd. (2024) tarafından Portekizce konuşulan ülkelerdeki yerleşik kültürle

gerçekleştirilmiştir. Orada ortaya konan değerlendirmelerle bu çalışmada Türk kültürüne uyum durumu ve ölçeğin faktör yapısının sağlamlığı test edilmiş ve kullanılabilir olarak saptanmıştır. Açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri, 10 maddelik tek boyutlu bu yapıyı, geçerlik ve güvenirlik indekslerini ve uyum durumunu ortaya koymuştur. Bunun yanında ÖVD Ölçeği ölçme aracı, örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmalarında alana önemli katkılar sağlamak, karşılaştırmalı çalışmaları desteklemek için pratik bir araç olarak kullanılabilir ve önerilebilir görülmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar, bu makalenin araştırması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansman

Yazarlar bu makalenin araştırması, yazımı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Kaynakça

- Baltan, B. & Aladağ, E. (2025). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal duygusal yetkinlikleri arasındaki ilişki. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 119-147.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., & Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Borman, W.C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00316.x>
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Çevik, M. S. (2025). Are the Notions of Leader–Member Exchange and Organisational Citizenship Effective in Enhancing Teachers' Job Performance in Türkiye? A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 15(1), 38.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem A.
- Farhoud, H. J., Güney, S. ve Uğurlu, E. (2025). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(26), 311-332. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1584809>
- Grünhagen, M., Watson, A., & Croonen, E. (2025). Going the extra mile: Unveiling the roots of franchisee organisational citizenship behaviours in franchise systems. *International Small Business Journal*, 43(2), 187-211.

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kline, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. In Y. Petscher & C. MEB (2025). 2024-2025 öğretim yılı eğitim istatistikleri. <https://sinop.meb.gov.tr/>
- Neves, P. C., Palma-Moreira, A., Andrade, C., & Au-Yong-Oliveira, M. (2024). Organizational citizenship behavior: Adaptation and validation of the OCB scale CCOE-R. *Frontiers in Psychology*, 15:1475011. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1475011>
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304-321.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tran, Q. H. N. (2025). The role of leadership skills in organisational citizenship behaviour at Vietnamese libraries: organisational culture as a mediator. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(1/2), 463-479.
- Quynh, T. N. T., Alang, T., & Le, T. D. (2025). Examining the relationships between ethical leadership and organisational citizenship behaviours in a transitional country: the mediation of public service motivation. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 1-28.
- Pillai, R., Islam, A., Kumar, P., & Almustafa, H. (2024). Assessing the influence of organisational citizenship behaviour towards environment on economic cost performance in UAE hotels. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. (1997), "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research", *Human Performance*, Vol.10, pp.133-151.
- 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), 513-563.
- Zhao, S., Renxi, W., Giglio, C., & Appolloni, A. (2025). Impact of Leadership Styles and Organisational Citizenship Behaviours on Organisational Green Innovation Performance: The Moderating Role of Organisational Legitimacy. *Business Strategy and the Environment*.

Ek. (ÖVDÖ) Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

		Neredeyse hiç ¹	Nadiren ²	Bazen ³	Sık sık ⁴	Neredeyse her zaman ⁵
1	Kurumumda çalışanlar, yeni meslektaşlarına gönüllü olarak yardımcı olur.	()	()	()	()	()
2	Kurumumda çalışanlar, yeni çalışma ekiplerine katılmak için gönüllü olur.	()	()	()	()	()
3	Kurumumda başkasının yerine bir görev yapılması gerektiğinde, çalışanlar ona destek olmak için inisiyatif alır.	()	()	()	()	()
4	Kurumumda çalışanlar, işe zamanında başlar ve zamanlarını etkili bir şekilde yönetir.	()	()	()	()	()
5	Kurumumda, çalışma programında bir değişiklik yapılması gerektiğinde önceden haber verme konusunda hassasiyet gösterilir.	()	()	()	()	()
6	Kurumumda çalışanlar, işlerinin kalitesini artırmak için yenilikçi çözümler üretir.	()	()	()	()	()
7	Kurumumda çalışanlar, iş yükü fazla olan meslektaşlarına yardımcı olur.	()	()	()	()	()
8	Kurumumda çalışanlar, zorunlu olmayan roller ve görevler üstlenmek için gönüllü olur.	()	()	()	()	()
9	Kurumumda çalışanlar, işlerini geliştirmeye	()	()	()	()	()

	yardımcı olabilecek yeni beceriler edinmek için çaba gösterir.					
10	Kurumumda çalışanlar, yöneticilerine ihtiyaç duydukları ve müsait oldukları her an yardımcı olur.	()	()	()	()	()

Ölçek hakkında önemli notlar:

- Ölçeğin genelinden elde edilen puanların yüksekliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının kurumsal olarak yüksek/olumlu olduğunu göstermektedir.
- *Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ÖVDÖ)*, atıf yapılması şartıyla izin alınmadan kullanılabilir.

Extended Abstract

In industrial and organizational psychology, organizational citizenship behavior (OCB), defined as the voluntary effort of employees to perform tasks and duties that contribute to the functioning of the organization despite not being part of their primary roles and responsibilities, draws reference from Barnard's informal cooperation approach and Katz and Kahn's innovative behaviors in open systems (Borman, 2004; Grünhagen et al., 2025; Neves et al., 2024). In today's organizational management, OCB is an expected approach from employees. Employees who exhibit OCB are referred to as "good soldiers" and "angels," while the voluntarily undertaken behaviors are described as "virtuous actions" (Quynh et al., 2025). According to Organ (1988), OCB is defined as an individual and social behavior that is inherently discretionary and voluntary, not explicitly or directly recognized by the formal reward system of the organization but supports and contributes to the effective functioning of the organization (Grünhagen et al., 2025; Pillai et al., 2024). OCB, which has been the subject of numerous studies for half a century, continues to be a topic of extensive research today (Baltan ve Aladağ, 2024; Çevik, 2025; Farhoud vd. 2025; Grünhagen vd., 2025; Neves vd. 2024; Pillai vd. 2024; Quynh, vd. 2025 Tran, 2025; Zhao vd. 2025). Employee satisfaction with internal organizational practices and processes, belief in gaining social approval and acceptance by society, and developing positive relationships with the organization in the context of psychological contracts result in organizational loyalty, obedience to managers, and cooperation through Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Farhoud et al., 2025).

In the literature, there is no complete consensus among researchers on which behaviors should be considered within the scope of OCB. Various classifications are followed in this context. In the early classification by Smith et al. (1983), OCB was divided into two sub-dimensions: "altruism and compliance" (Neves et al., 2024). The widely used classification in the literature is the five-fold categorization of "helping, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue" (Organ, 1988). Additionally, a seven-fold classification including "helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty and compliance, individual initiative, civic virtue, and self-development" (Podsakoff et al., 2000) is also present in the literature. In OCB studies conducted in Turkey, some researchers present evaluations around two main dimensions, while another group of researchers argue for the

necessity of maintaining the five-dimensional structure, stating that the two-dimensional structure does not produce good values compared to the five-dimensional structure (Bitmiş et al., 2014).

It is considered significant that the positive effects of OCB on individual and organizational performance of employees in different cultures and sectors globally are being researched, highlighting the importance of the subject. OCB contributes to sustainability (Zhao et al., 2025) in many managerial areas, especially in the education and health sectors. Furthermore, the attitudes and behaviors exhibited by employees through OCB lead to many positive outcomes in both interpersonal relationships and organizational structure (Grünhagen et al., 2025; Quynh et al., 2025). The voluntary support and assistance provided by colleagues to a new employee is expected to contribute positively to their productivity. Similarly, helpful behaviors displayed among employees within the organization will facilitate managers' work and allow them to focus on organizational goals. OCB also plays a role in the organization's environmental adaptation (Bitmiş et al., 2014). Employees who voluntarily maintain close relationships with the environment will contribute to the organization's healthy adaptation to the environment by managing environmental changes. OCB observed among employees positively contributes to the organization's management process (Çevik, 2025; Tran, 2025; Zhao et al., 2025), organizational climate, organizational adaptation, organizational commitment, organizational motivation, and increased sense of belonging among employees, thus positively supporting employee performance (Çevik, 2025; Podsakoff and MacKenzie, 1997;).

The support and assistance voluntarily provided by colleagues to a newly hired employee is expected to positively contribute to their productivity. Similarly, helpful behaviors exhibited among employees within the organization will facilitate the work of managers, allowing them to focus on organizational goals. OCB also plays a role in the organization's environmental adaptation (Bitmiş et al., 2014). Employees who voluntarily maintain close relationships with the environment will contribute to the organization's healthy adaptation by managing environmental changes. OCB observed among employees positively contributes to the organization's management process (Çevik, 2025; Tran, 2022; Zhao et al., 2025), organizational climate, organizational harmony, organizational commitment, organizational motivation, and increased sense of belonging among employees, thus positively supporting employee performance (Çevik, 2025; Podsakoff and MacKenzie, 1997). Given the significant outcomes of OCB, it has been deemed important to adapt the OCB scale recently developed by Neves, Palma-Moreira, Andrade, and Au-Yong-Oliveira to Turkish culture. In this context, the aim of the research is to adapt the Organizational Citizenship Behavior scale, originally developed by Neves et al. in 2024, to Turkish culture. In line with this purpose, answers to the following questions were sought:

1. Is the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale a valid measurement tool in Turkish culture?
2. Is the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale a reliable measurement tool in Turkish culture?

The research conducted to determine the validity and reliability of the Turkish form of the OCB Scale developed by Neves et al. (2024) was carried out using a quantitative approach. Data were analyzed through survey model and quantitative techniques. To conduct the research, Ethics Committee Approval was obtained from Sinop University Human Research Ethics Committee with the decision dated 11.04.2025 and numbered 2025/133. The population of the research consists of 2517 teachers working in schools (preschool, primary, secondary, and high school) in Sinop province of Turkey (Ministry of National Education

[MoNE], 2025). According to a 95% confidence interval, the lower limit for the sample size of the study is 333. The sample of the research consists of 451 teachers working in schools in Sinop during the 2024-2025 academic year. The sample size is sufficient according to the 95% confidence interval relative to the population. Teachers were included in the sample through simple random sampling. Randomness means that the units on which sampling is based have an equal probability of being selected for the sample (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, and Demirel, 2012).

The OCB Scale Turkish Draft Form (OCB-TDF) was used to collect data in the study. In the preparation process of the OCB-TDF, first, adaptation permission was obtained from Neves et al. (2024), who developed the OCB Scale. After obtaining permission, the language equivalence process of the OCB Scale was initiated. Support was received from five English and four Turkish language experts who are highly proficient in both languages. The items in the OCB Scale were translated into Turkish by the first English language expert. The translated TDF was then back-translated into English by the second English language expert. Subsequently, the original and re-translated English scale forms were checked for any loss of meaning by the third, fourth, and fifth English language experts. As a result, it was concluded that there was no loss of meaning in the scale. The final TDF of the scale was checked for expression errors and comprehensibility by four Turkish language experts. Some corrections were made on the scale items in accordance with the feedback while preserving their original meanings. After the process, the most appropriate expressions for the Turkish language were determined, and the final draft form was created. The final OCB-TDF was presented to 15 teachers for their opinions, and some corrections were made on the scale items in accordance with the feedback while preserving their original meanings. As a result of the process and procedures, the Turkish OCB Scale form was created by giving the scale its final shape in terms of linguistic and idiomatic aspects.

The measurement tool was implemented in the 2024-2025 academic year. According to the literature, a sample of 451 participants is suitable for conducting validity and reliability analyses. In line with the data analysis, a normality analysis of the data set was initially performed. Standard deviation, skewness and kurtosis coefficients, as well as mean, median, and mode values were examined. The calculated standard deviation, skewness, and kurtosis values are .73, -.37, and .17, respectively. Skewness and kurtosis values fall between ± 2 . The calculated mean, median, and mode values are 3.65, 3.70, and 5.90, respectively. According to the results, the data set shows a normal distribution. After examining all values, confirmatory factor analysis was conducted using the AMOS 22 package program for validity analyses. For reliability analysis, Cronbach's alpha internal consistency coefficient and item-total correlation techniques were utilized. The perspective on the OCB Scale aimed to be revealed in this study was conducted by Neves et al. (2024) within the established culture in Portuguese-speaking countries. The evaluations presented there were tested