


Proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma¹

Examining the relationship between proactive personality and organizational citizenship behaviour: A research on bank employees

Sena Çebi² 

İlknur Uncuoğlu Yolcu³ 

¹ Bu çalışma, Sena Çebi'nin "Proaktif Kişilik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir. Ayrıca çalışmanın literatür taraması 12.03.2022- 13.03.2022 tarihleri arasında "Akdeniz 7th International Congress on Social Sciences"da özet bildiri olarak sunulmuştur.

² Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye, senacebi61@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-3149-7182

³ Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye, ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr

ORCID: 0000-0001-8445-6977

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

İlknur Uncuoğlu Yolcu,

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi,
Zonguldak, Türkiye,
ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr

Başvuru/Submitted: 1/11/2022

1. Revizyon/1th Revised: 13/12/2022

Kabul/Accepted: 22/12/2022

Yayın/Online Published: 25/12/2022

Atıf/Citation: Çebi, S., & Uncuoğlu Yolcu, İ., Proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma, *bmij* (2022) 10 (4): 1425-1440, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i4.2164>

Öz

Örgütler var olma amaçları doğrultusunda içerisinde farklı yaş gruplarından, kültürlerden ve en önemlisi farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, çalışanların proaktif kişiliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren bir kamu bankasında çeşitli pozisyonlarda görev yapmakta olan banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket yoluyla toplanmış olup örneklem büyüklüğü 183 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın modelinde proaktif kişilik bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada geliştirilen modelin ve bu modele dayanan hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların proaktif kişiliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından "özgecilik-nezaket, sivil erdem ve vicdanlılık" davranışlarını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Banka

JeI Kodları: M10, M12, M19

Abstract

Organizations consist of individuals from different age groups, cultures, and, most importantly, individuals with different personality traits in line with their purpose of existence. Therefore, this study is pointed to measure the effect of the proactive personalities of employees on organizational citizenship behaviour. The research sample comprises bank employees in various positions in a public bank operating in Turkey. The research data were collected through a questionnaire, and the sample size was determined as 183. In the research model, proactive personality is considered the independent variable, and organizational citizenship behaviour and dimensions are considered the dependent variable. Simple linear regression analysis was used to test the model developed in the research and the hypotheses based on this model. As a result of the data obtained, it was observed that a proactive personality has a significant and positive effect on organizational citizenship behaviour. In addition, it has occurred that the employees' proactive personality significantly and positively affects the behaviours of "altruism-courtesy, civic virtue and conscientiousness" among the dimensions of organizational citizenship behaviour.

Keywords: Proactive Personality, Organizational Citizenship Behaviours, Banking

JeI Codes: M10, M12, M19

Extended Abstract

Examining the relationship between proactive personality and organizational citizenship behaviour: A research on bank employees

Research subject

A proactive personality is a stable tendency of individuals who seek opportunities, take the initiative, go into action and continue until they achieve a result by bringing about a change (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000). Organizational citizenship is the intentional effort and out-of-role behaviour of individuals going beyond the job descriptions and standards in their work environment (Organ, 1988). Organ (1988) determined five categories of organizational citizenship behaviours: (1) altruism, (2) conscientiousness, (3) sportsmanship, (4) courtesy, and (5) civic virtue. Altruism: It is discretionary behaviour that has the effect of helping a particular person in an organization-related task (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1993: 71). Conscientiousness It is the behaviour of assuming more responsibility than is reasonable for a given role and set of tasks (Allison, Voss, & Dryer, 2001). Sportsmanship is a stance that tolerates work's inevitable discomforts and obtrusions uncomplainingly (Organ, 1988). Finally, courtesy is taking actions to prevent others from arising work-related problems (Podsakoff & Mackenzie, 1994; Allison et al., 2001). Civic Virtue is the behaviour of the individual showing that they attend to the organisation's life responsibly or that he/she is interested in the organisation's life (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990: 115).

Research purpose and importance

This research aims to reveal the effect of the proactive personality of individuals working in a public bank operating in Turkey on their organizational citizenship behaviour. In addition, the study examined the effects of employees' proactive personality on organizational citizenship dimensions.

Contribution of the article to the literature

The study contributes to the literature with the findings by assessing the relationship between proactive personality and organizational citizenship behaviour and its dimensions of courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness and altruism.

Research type

The study is applied research that uses statistical methods while explaining the relationship between variables.

Research problems

In the research, it is tried to determine the effect of the proactive personalities of the employees on their organizational citizenship behaviours. In addition, the relationships between the proactive personality and the five dimensions of organizational citizenship behaviour are questioned.

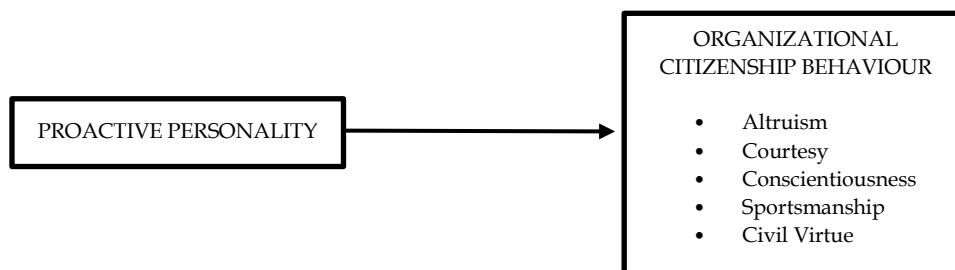
Data collection method

The data in the study were collected voluntarily with the survey method. The questionnaire of the research was presented to the participants online. In order to test the research's hypotheses, scales with proven validity and reliability in the literature were used.

Quantitative/qualitative analysis

Cronbach alpha, KMO, Barlett test and Factor analysis were used to reveal the validity and reliability of the scales used in the research. In addition, exploratory factor analysis and regression analysis were applied with the SPSS program to explain the relationships between research variables.

Research model



Research hypotheses

Based on the studies discussed in the literature, five hypotheses were formed as follows to determine the effect of proactive personality on organizational citizenship behaviour and dimensions within the scope of the research:

H1: Employees' proactive personalities positively and significantly affect organisational citizenship behaviours.

H2: Employees' proactive personality affects their altruism and courtesy behaviours positively and significantly.

H3: Employees' proactive personality affects conscientiousness behaviours positively and significantly.

H4: Employees' proactive personality affects sportsmanship behaviours positively and significantly.

H5: Employees' proactive personality affects civic virtue behaviours positively and significantly.

Findings as a result of the analysis

As a result of the research, it was found that the proactive personalities of the employees positively affected their organizational citizenship behaviours. Similarly, it has been concluded that the proactive personalities of the employees positively affect the organizational citizenship behaviour dimensions of altruism-courtesy, civic virtue and conscientiousness.

Hypothesis test results

According to the research results, H₁, H₂, H₃ and H₅ are accepted, and H₄ is rejected.

Discussing the findings with the literature

The analysis revealed that a proactive personality positively and significantly affects organisational citizenship behaviour. This finding is similar to the studies in the literature (Deviren, 2021; Bergeron et al., 2014; Hsiao & Wang, 2020; Carpenter, 2008; Trifiletti et al., 2009). However, as a result of the analyzes carried out to reveal the relations of proactive personality with organizational citizenship behaviour dimensions, it was determined that proactive personality has a significant and positive effect on the "Altruism-Courtesy", "Conscientiousness", and "Civil virtue" dimensions of organizational citizenship behaviour. Similar results were found in some studies in the literature (Baba et al., 2009; Polat and Celep, 2008; Deviren, 2021). However, contrary to many studies, it has been revealed that a proactive personality does not significantly affect the "sportsmanship" dimension, one of the dimensions of organizational citizenship behaviour.

Conclusion, recommendation and limitations

As a result, this research explains how proactive personality affects organizational citizenship behaviour. In this context, proactive people are more likely to engage in organizational citizenship behaviours. Therefore, a proactive personality should be considered one of the necessary tendencies to evaluate hiring decisions. The banking industry is service-oriented and faces constant changes in the working environment. Responding quickly to changing environmental factors is only possible if employees adopt behaviours that benefit the organization in a way that goes beyond their responsibilities. Therefore, bank management should give more importance to the commitment of employees and related factors (for example, organizational citizenship behaviour) to increase employees' performance at work (Zahra and Kee, 2022: 84).

The first limitation of the research is that the data collected for the research is obtained only from the employees of a public bank. In future studies, applying the research model to employees working in different sectors will contribute to the literature in terms of comparison. However, by including different variables in the model, it allows different effects of the variables in the model to emerge; It is thought that it can add richness to the literature.

The second constraint is that the sample employees are individuals living in Turkey. From this point of view, testing the model with the data obtained from employees living in a different cultural environment will provide a different perspective to future studies regarding identifying and interpreting cultural differences in the literature.

Giriş

Son zamanlarda işletmeler küreselleşme ve bilgi teknolojilerinin hızlı gelişiminin etkisiyle kendilerini sürekli değişen, güncellenen bir iş çevresinde bulmuşlardır. İşletmeler bu çevre içerisinde varlığını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için oldukça esnek örgüt yapısına ihtiyaç duymaktadır (Li, Liang ve Crant, 2010). Bu esnekliği sağlamada en büyük görev ise işletmenin personeli diğer bir deyişle çalışanlarına düşmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin çalışanlardan beklentisi de değişmektedir. Çalışanlardan sadece verilen emirlerin yerine getirilmesi dışında örgütün faydası için kendiliğinden harekete geçmeleri de beklenmektedir. Literatürde bu beklentiye karşılayabilecek çalışan davranışı olarak karşımıza çıkan temel kavramlardan birisi örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bir örgütün resmi ödül sistemiyle doğrudan ilgili olmayan, ancak örgütün etkin işleyişine yardımcı olan isteğe bağlı olan ekstra rol davranışı olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde etkileyen birçok etken olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını çeşitli yönlerden etkileyen unsurlardan birisi de çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleridir. Mevcut araştırmalar, kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000).

Proaktif kişilik kavramının literatüre girmesinden bu yana endüstriyel ve örgütsel psikoloji ile işyeri davranışı üzerine yapılan çalışmalarda yaygın olarak uygulanmıştır. Bu alandaki araştırmacılar, proaktif kişiliğin iş sonuçları, iş baskısı, işe yönelik tutumlar, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi faktörler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar yayınlamışlardır (Hsiao ve Wang, 2020: 2). Proaktif kişilik, gelişmiş çalışma yöntemlerinin tanımlanması ve uygulanması, uygun çalışma koşullarının yaratılması, statükoya meydan okunması, olağanüstü öğrenme davranışlarında bulunulması yoluyla daha olumlu iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bireyin örgütle ilgili davranışlarının yerine getirilmesine yönelik eğilimidir (Crant, 2000; Fuller ve Marler, 2009; Liguori, McLarty ve Muldoon, 2013: 725).

Proaktif kişiler, kendiliğinden harekete geçen, inisiyatif alabilen bireylerdir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmesi açısından personel seçiminde proaktif bireylerin öncelikli olarak tercih edilmesi beklenen bir durumdur. Özellikle dinamik bir çevrede faaliyet gösteren işletmelerde proaktif kişilerin çalışması işletme amaçları ile uyumlu olmaktadır. Bankacılık sektörünün hızlı tempolu çalışma ortamında daha iyi iş performansı için proaktif çalışanların gerekli olduğu belirtilmiştir (Johari ve Subramaniam, 2020). Bu tip örgütlerde çalışanların rol ötesi davranış sergilemeleri işe alımlarından itibaren örgütün göz önünde tuttuğu performans kriterlerindedir.

Literatür incelendiğinde proaktif kişilerin bazen yanlış yönlendirilmiş ve verimsiz davranışlarda bulunabileceği görülmüştür (Campbell, 2000). İşletmelerin hangi koşullar altında çalışanların proaktivitesinden zarar görmek yerine proaktivitesinden fayda sağlayabileceği hakkında çok az şey bilinmektedir (Li vd., 2010). Bu nedenle çalışanların proaktif kişiliğe sahip olmasının örgüt yararına davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek işletmelere yol göstermesi açısından önemli bulunmuştur. Araştırmanın özellikle çalışanların işe alımlarında göz önünde tutulan kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve çalışanların işe alındıktan sonra örgüte faydalı davranışlar sergilemesi örgütün çalışan seçim ve elde tutma maliyetlerinde yaşanan sorunların ortadan kaldırılması açısından işletmelere faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çeşitli araştırmalarda proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Baba, Tourigny, Wang ve Liu, 2009; Greguras ve Diefendorff, 2010; Liguori vd., 2013). Bu amaç doğrultusunda araştırmanın ikinci bölümünde proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ayrıntılı kavramsal açıklamalara ve hipotezlere yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırma modeli, araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemi ve araçları açıklanmıştır. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara dayanan öneriler sunulmuştur.

Kavramsal çerçeve

Proaktif kişilik

Bireyler yeni bir işe başvurduklarında eğitim durumları, tecrübeleri, yetenekleri ve son zamanlarda gerçekleştirilen birçok bilimsel çalışmanın da etkisiyle kişilik özelliklerine göre seçilmektedir. Kişilik, bireylerin davranışlarını kalıcı şekilde etkileyen psikolojik özellikler, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili olarak gösterdiği ve kendisine özgü süreklilik gösteren tutarlı davranışlar bütünü olarak açıklanmaktadır. Kişilik faktörü literatürde çok farklı şekillerde ele alınmış ve farklı kişilik türleri ortaya atılmıştır (Çetin ve Köse, 2017: 66). Bu kişilik türlerinden birisi de son zamanlarda akademik

çalışmalarda sıklıkla yer bulan proaktif kişiliktir. Proaktif kişilik, durumsal baskılarla kısıtlanmayan ve çevresel değişimi etkileyen; fırsatları arayan, inisiyatif gösteren, harekete geçen ve bir değişim getirerek sonuca ulaşana kadar sebat eden bireylerin istikrarlı bir eğilimidir (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 2000).

Proaktif kişiliğe sahip bireyler, davranışlarını amaçlı olarak gerçekleştirirler ve bu amaç değişime sebep olacak bir etki oluşturmak için harekete geçildiğini ifade etmektedir. Proaktif kişilik kavramı, motivasyon kavramına benzer bir kavram olarak da bilinmektedir çünkü ikisinde de birey içten gelen davranışları gerçekleştirmektedir (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224).

Proaktif kişilik özellikleri taşıyan bireyler durumları ve koşulları kendileri yaratarak, yapmaları gereken işe odaklanırlar. Proaktif bireyler, olumsuz olayların onları etkilemelerine izin vermezler. Onlar için önemli olan etki alanlarıdır her zaman yapabilecekleri işlere odaklanarak etki alanlarını genişletip çevrelerine yararlı bireyler olmaya çalışırlar (Kara, Vergili ve Erdem, 2016: 92).

Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, davranışlarının ardında değerler olan, dikkatlice düşünülmüş tercihler yapabilen ve özümsemiş değerler tarafından yönetilen, özgüvenleri yüksek, kendileriyle barışık bireylerdir. Bilgilerini ve entelektüel yeteneklerini sağduyu ile kullanır ve kaygılarını gerçeklikle yüzleştirip olaylara gerçekçi yaklaşımlar sunarlar (Karasu, 2013: 40-41). Dış ortamda meydana gelebilecek riskleri tahmin ederek bu riskleri en aza indirmede ve oluşabilecek krizleri çözmeye etkili bir şekilde rol oynayabilmektedirler. Kriz ortamlarını sadece bir tehdit olarak görmezler aynı zamanda uzmanlık alanlarını kullanarak anlamlı bir değişikliği hayata geçirebilmek için bir fırsat olarak da görürler. Proaktif bireyler, uzmanlık alanlarından faydalandıkları için hedeflerini gerçekleştirme olasılıkları daha yüksek olan kişiler olarak tanımlanabilmektedir (Chen, Crant, Wang, Kou, Qin, Yu ve Sun 2021: 200-201).

Proaktif bireyler, çevresel baskıların pasif alıcıları olmaktan çıkmışlardır. Onlar oldukları ortamları etkileyen ve katkıda bulunan bireylerdir. Bundan dolayı proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler diğer bireylere göre daha kolay koçluk, mentorluk ya da liderlik yapabilmektedirler. (Pitt ve Ewing, 2002: 640). Buna göre firmalar, çalışanları daha proaktif davranmaya teşvik etmek için yönetimsel müdahaleler uygulayabilir. Bu müdahalelerden biri, proaktif kişiliği yüksek bireyleri örgüte çekmek, seçmek ve işe almaktır (Liguori vd., 2013: 724).

Örgütsel vatandaşlık davranışı

Sosyal mübadele teorisinin (Blau, 1964) teorik temelleri, örgütsel vatandaşlık davranışının çerçevesini oluşturmaktadır. Sosyal mübadele bağlantısında taraflar arasındaki ilişkiler gönüllülük esasına dayanmaktadır; örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi bir yükümlülüğe dayalı değildir. Sosyal mübadele teorisine göre, mübadele sonucunda tarafların elde edecekleri menfaatler müzakere konusu olamaz ve bireylerin takdirine bırakılmalıdır. Bahsi geçen bu menfaatler parasal olarak ifade edilmemektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 138).

Bateman ve Organ (1983: 588), örgütsel vatandaşlık davranışının; organizasyonun sosyal mekanizmasını yağlayan ancak doğrudan olağan görev performansı kavramında yer almayan jestlerden örneğin, iş arkadaşlarına işle ilgili bir problemde yardım etmek, çalışma alanını temiz ve düzenli tutmaya özen göstermek, işleştikte geçici zorunlulukları şikâyet etmeden tolere etmek, işyerindeki çatışma ortamını yumuşatmak gibi davranışları içerdiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin çalışma ortamlarında kendileri için belirlenen iş tanımları ve standartlarının ötesine geçerek, gönüllü olarak çaba ve fazladan rol davranışı göstermeleridir (Organ, 1988). Başka bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışı hem bireysel hem örgütsel başarı için çalışanların vasfını ön plana çıkaran; çalışanların resmi görev tanımlarının dışında gönüllü olarak yaptıkları eylem ve faaliyetleri ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 318). Bir çalışanın bir faaliyeti gerçekleştirme olasılığının yüksek olduğu faaliyeti rol içi davranış olarak tanımladığımız da örgütsel vatandaşlık davranışında önemli olan rol dışı davranışlardır yani çalışanların kendilerine biçilen rollerden daha fazlasını yapmalarıdır. Çalışanların rol dışındaki davranışlarını bir süre sonra rol içi davranış olarak tanımlayabilmektedir (Morrison, 1994: 1546).

Örgütü düşünmek, örgütün yanında olmak ve gerektiğinde örgüt için fedakârlık yapmak örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamındadır. Örgütlerin içlerindeki sorumluluk duygusu büyüdükçe hedeflerine ulaşmaları daha kolaydır. Çalışanların yetkilerini yükümlülükleri çerçevesinde kullanmaları halinde örgüt içi denetimler kolaylaşacak ve kişilerin öz kontrolünün artmasına neden olacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 119-120).

Örgütsel kaynakların üretken amaçlar için doğru bir şekilde kullanımına, ekip üyeleri ve çalışma grupları arasında koordinasyonu sağlamaya destek olmak ve çalışanların iş tatminini artırmak örgütsel vatandaşlık kavramı kapsamındadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, şirketin mevcut çalışanları elde tutmasına ve yenilikçi ve üretken olacak yeni çalışanları çekmesine yardımcı olmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64-65). Organ (1988) beş örgütsel vatandaşlık davranışı kategorisi belirlemiştir: (1) Özgecilik, (2) vicdanlılık, (3) centilmenlik, (4) nezaket ve (5) Sivil erdem. Bu faktörler yıllar içinde oluşturulmuş ve geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı alanındaki en güncel araştırmalar Organ'ın (1988) ölçeğini temel almaktadır (Camarata, 1997: 47).

- Özgecilik: Belirli bir kişiye örgütsel olarak ilgili bir görevde yardım etme etkisine sahip isteğe bağlı davranıştır (MacKenzie, Podsakoff ve Fetter, 1993: 71).
- Vicdanlılık: Asgari düzeyde gerekli olan rol ve görev gereksinimlerinin ötesine geçme, beklenenden fazlasını üstlenme davranışıdır (Allison, Voss ve Dryer, 2001).
- Centilmenlik: Çalışmanın kaçınılmaz rahatsızlıklarına ve dayatmalarına şikâyet etmeden hoşgörüsüyle yaklaşan bir duruştur (Organ, 1988)
- Nezaket: Başkalarının işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik eylemlerde bulunmaktır (Podsakoff ve Mackenzie, 1994; Allison vd., 2001).
- Sivil Erdem: Bireyin örgüt yaşamına sorumlu bir şekilde katıldığını, dahil olduğunu veya örgüt yaşamıyla ilgili endişelerini gösteren davranışıdır (Podsakoff vd., 1990: 115).

Proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve hipotezler

Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde gösterdikleri rol içi ve rol dışı davranışları, başkalarına yardımcı olma konusundaki heyecanları ölçülebilir kişilik faktörleriyle bağdaştırılabilir (Organ ve Ryan, 1995: 780). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve proaktif kişilik birçok ortak yöne sahiptir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışının tezahürü kişisel bir tercih meselesidir ve oldukça proaktif çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenen bir durumdur (Baba vd., 2009: 25). Proaktif kişiliğe sahip bireyler sadece kendilerini düşünmez, diğer bireylere de yardımcı olmaya çalışırlar. Bundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı ile proaktif kişilik arasında pozitif ilişki olduğu söylenebilmektedir (Rioxus ve Penner, 2001: 1310). Proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı, doğrudan rol gereksinimlerinin ötesine geçen eylemlere odaklanmaktadır; her ikisi de dolaylı olarak genel örgütsel etkinliğe katkıda bulunmaktadır (Frese, Kring, Soose ve Zempel, 1996).

Proaktif kişilikleri olan çalışanlar, örgütsel başarıya katkıda bulunmak için inisiyatif almaya daha fazla istekli olurlar; muhtemelen bu onların örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde isteğe bağlı katkılarda bulunma isteklerini artıracaktır. Proaktif çalışanlar, kuruluşlarına yardım etmek için aktif olarak fırsatlar aramaya ve formel sorumlulukların ötesine geçen faaliyetlerde bulunmaya istekli olduklarından (Li vd., 2010: 396), proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüştür.

Çinli havayolu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada (Baba vd., 2009), proaktif kişilik ve davranışsal sonuçları olan "örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı" arasındaki ilişkileri ve duygusal tükenme ile algılanan güvenlik ikliminin etkileşimli etkileri araştırılmıştır. Çalışma, pilotlar, uçuş görevlileri, mühendisler ve servis çalışanları dahil olmak üzere 485 Çinli havayolu çalışanını içermektedir. Çalışma sonucunda proaktif kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireysel performans ile olumlu bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Başka bir çalışmada ise proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde kişiler arası uyumun düzenleyici rolü, Çin devletine ait şirketlerdeki 158 çalışan ile anket yoluyla toplanan veriler aracılığı ile incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda da proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Gan ve Cheung, 2010).

Newman, Schwarz, Cooper ve Sendjaya (2017) Çin'de devlete ait büyük bir işletmedeki 446 süpervizör-ast ikilisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, proaktif kişiliğe sahip takipçilerin hizmetkar liderliğe daha yüksek lider-üye değişimi ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme şeklinde olumlu yanıt verdiği ortaya konulmuştur.

Pakistan'daki yedi kamu sektörü kurumu çalışanları arasından seçilen 292 kişiyle yapılan araştırma sonucunda proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Farooq, Khalil ve Tufail, 2019). Başka bir çalışmada ise Li, Liang ve Crant (2010) proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için 54 çalışma

grubundan 200 Çinli çalışmanı seçmişlerdir. Çalışma sonucunda proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği anlaşılmıştır.

Aghighi (2020) ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etik liderlik ve proaktif kişilik özelliklerini arasındaki ilişkiyi duyguların aracılık rolüyle incelemeye çalışmıştır. Bir kimya şirketinde çalışan 470 kişi içerisinde seçilen 212 kişi ile anket yoluyla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, çalışanların proaktif kişiliği örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu duygular yoluyla etkilemezken olumsuz duygular yoluyla etkileyebildiği sonucuna varılmıştır (Aghighi, 2020).

Nadeem, Alvi ve Rehman (2021) tarafından, örgütsel vatandaşlık davranışı ile proaktif kişilik özelliklerinin arasındaki ilişkinin işte başarılı olma üzerine etkisini incelemek için Pakistan'ın Lahor kentinde bulunan bir tekstil fabrikasındaki 310 işçiden toplanan veriler ile yapılan çalışma sonucunda proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre çalışanların iş yerlerinde daha iyi koşullarda çalışmalarını sağlamak örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracaktır (Nadeem vd., 2021).

Deviren (2021) Türkiye'deki Sivil Toplum Örgütlerinde gönüllülük faaliyetlerinde bulunan 330 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, proaktif kişiliğe sahip kişilerin bilinçli farkındalığın aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından sadece sivil erdem davranışını sergilediği öne sürülmüştür.

Bozdoğan (2021) tarafından yapılan çalışmada proaktif kişiliğin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü ve proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışan seslendirme davranışının aracılık etkisini değerlendirilmiştir. 447 özel hastane çalışanından elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonucunda proaktif kişiliğin, örgütsel vatandaşlık eylemlerinin aracılık rolü ile iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu keşfedilmiştir. Buna göre, proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve bu ilişkide çalışanın ses davranışının aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Zahra ve Kee (2022) 315 banka çalışmanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada proaktif kişilik ile iş performansının üç boyutu (görev performansı, bireye yönelik vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı) arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu göstermişlerdir.

Banka çalışanlarının çeşitli resmi ve kurumsal düzenlemelere uymak ve yönetim tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için sadece proaktif olmaları yeterli değildir, aynı zamanda görevlerini yerine getirirken gönüllü olarak banka yararına davranışlar, diğer bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri de gerekmektedir. Bu nedenle bu makale, Türkiye'deki bir kamu bankasında görev yapan çalışanların proaktif kişiliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri üzerindeki etkisini incelemektedir.

Belirtilen çalışmalara dayanılarak araştırma kapsamında proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla 5 hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların proaktif kişiliği örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışanların proaktif kişiliği özgecilik ve nezaket davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: Çalışanların proaktif kişiliği vicdanlılık davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

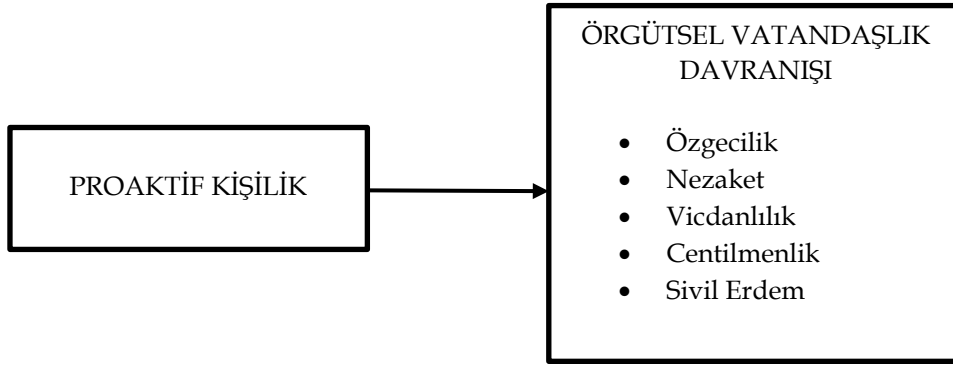
H4: Çalışanların proaktif kişiliği centilmenlik davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H5: Çalışanların proaktif kişiliği sivil erdem davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Metodoloji

Araştırma modeli

Proaktif kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın örneklemi

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de faaliyet gösteren bir kamu bankasında çalışan bireylerin proaktif kişiliğe sahip olmalarının örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemi kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmanın örneklemi 183 kişiden oluşmaktadır. Anket verileri Aralık 2021-Şubat 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Değişkenler arasındaki etkiler, SPSS 22.0 programı kullanılarak korelasyon analizi, regresyon analizi aracılığıyla ortaya konulmuştur.

Araştırmanın veri toplama araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Araştırmanın anketi online olarak katılımcılara sunulmuştur. Araştırmada yer alan hipotezlerin test edilmesi amacıyla literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmada katılımcılara sunulan ankete ilişkin etik kurul onayı 30.11.2021 tarihinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 381 protokol numaralı kararı ile alınmıştır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışılan pozisyon, eğitim durumu, buldukları kurumdaki çalışma süreleri ve mesleklerindeki toplam çalışma sürelerini içeren demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise çalışanların proaktif kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla Seibert, Crant ve Kraimer (1999) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 10 soruluk proaktif kişilik ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışanların Örgütsel vatandaşlık davranışının ölçülmesi için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen beş boyutlu ve 20 soruluk ölçek kullanılmıştır.

Ölçeklere ilişkin değerlendirme seçenekleri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde; 5’li Likert tipindedir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik bilgiler, güvenilirlik analizi ve faktör analizine dair bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri için korelasyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık ve boyutları üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

Demografik bilgiler

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Demografik Özellikler

		N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	102	%55,7
	Erkek	81	%44,3
Medeni Durum	Evli	103	%56,3
	Bekar	80	%43,7
Yaş	19-26	48	%26,2
	27-30	54	%29,5
	31-34	49	%26,8
	35-47	32	%17,5
Eğitim Durumu	Lise	3	%1,6
	Ön Lisans	12	%6,6
	Lisans	142	%77,6
	Lisans Üstü	26	%14,2
Kurumda Çalışma Süresi	1-4	90	%49,2
	5-7	52	%28,4
	8-12	29	%15,8
	13-23	12	%6,6
Meslekte Çalışma Süresi	1-4	72	%39,3
	5-7	49	%26,8
	8-12	46	%25,1
	13-23	16	%8,7
Çalışılan Pozisyon	Memur	76	%41,5
	Yetkili Yardımcısı	35	%19,1
	Yetkili	25	%13,7
	Üst Yetkili	10	%5,5
	Uzman Yardımcısı	14	%7,7
	Uzman	15	%8,2
	Müdür Yardımcısı	5	%2,7
Müdür	3	%1,6	

Tablo 1’den hareketle 183 katılımcının çoğunluğunu kadınlar (%55,7) oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli (%56,3) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde çoğunluğu 27-30 yaş aralığı (%29,5)’nda yer almaktadır. Katılımcılar eğitim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde çoğunluğunun yüksek bir oranla lisans mezunu 142 (%77,6) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların yarısına yakınının (%49,2) kurumlarında çalışma sürelerinin 1-4 yıl arasında olduğu görülmektedir. 183 katılımcının çoğunluğunun (%39,3) 1-4 yıl arasında meslekte çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun (%41,5) bankada memur pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve faktör analizleri

Araştırma kapsamında proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin test edilmesi gerekmektedir.

Faktör analizi, çok sayıda değişken arasındaki ilişkileri analiz etmek ve bu değişkenleri ortak temel boyutları (faktörler) açısından açıklamak için kullanılabilen istatistiksel bir yaklaşımdır (Hair, Anderson, Babin ve Black, 2019: 25-26). Ancak faktör analizine geçilmeden önce ölçeklerin faktör analizine uygunluğunun çeşitli ölçütlerle ortaya konulması gerekmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonun yeterliliğini kontrol etmek amacıyla ise Barlett testi yapılmıştır. Bununla birlikte güvenilirliklerini test etmek amacıyla ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri belirlenmiştir.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach’s Alpha	KMO (Kaiser-Meyer Olkin)	Barlett Testi
Proaktif Kişilik Ölçeği	0,929	0,926	0
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	0,906	0,902	

Tablo 2’de yer alan test sonuçlarından da anlaşılacağı üzere Proaktif kişilik ve Örgütsel vatandaşlık davranışı KMO değerleri 0,50 değerinin üzerinde yer almaktadır, bu sonuca göre iki değişkenin de faktör analizi uygunluğu mükemmel (Kalaycı, 2016: 322) düzeydedir. Tabloda ikinci olarak bakılması

gereken Barlett testinde ise iki değişken için de sonuç anlamlı çıkmaktadır (Hill, 2011: 37-43), bu da değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu işaret etmektedir.

Araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha istatistiği kullanılmıştır. Literatürde bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach's Alpha katsayısının en az 0,7 olması uygun bulunmaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994: 264-265). Değerlere bakıldığında ise Proaktif Kişilik Ölçeği Cronbach's Alpha: 0,929 ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Cronbach's Alpha: 0,906 değeri ile yüksek derecede güvenilir ölçekler olarak yer almaktadır.

Proaktif kişilik ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda literatürle uyumlu olarak tüm ifadelerin faktör yükleri tek faktör altında toplanmıştır. Bağımlı değişken için yapılan analizde örgütsel vatandaşlık ölçeği soruları içerisinde 4 sorunun (centilmenlik boyutu) ters sorular olması nedeniyle tersine çevrilmiş ve analize devam edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin uygulanan faktör analizinde, Nezaket boyutundan 1 madde ve Vicdanlılık boyutundan 1 maddeye ait faktör yükleri faktör ağırlığı dağılımına uyum sağlamadığı için ölçek ortalamasına alınmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda orijinalinde 5 boyutlu olan ölçek, 4 boyutta toplanmıştır. Literatürde benzer durumlarla karşılaşılma birlikte (Polat ve Celep, 2008: 314-315; Ertürk, 2014; Tenteriz ve Tozkoparan, 2022: 97; Özkan Hıdıroğlu, 2021); örgütsel vatandaşlık ölçeği özgecilik-nezaket, centilmenlik, sivil erdem, vicdanlılık olarak faktörleşmiştir.

Değişkenlere ait bulgular

Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünü tespit etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin büyüklüğü ve bu ilişkinin yönünü ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Tabachnick ve Fidell, 2015: 57; Kalaycı, 2016: 115).

Araştırmanın ana değişkenleri olan proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan Özgecilik-Nezaket, Vicdanlılık, Centilmenlik, Sivil Erdem korelasyon analizi ile incelenecektir.

Tablo 3: Proaktif Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Değişkenlerinin Korelasyon Testi

		Proaktif Kişilik
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pearson Correlation	0,739**
	Sig. (2 Tailed)	0,000
	N	183
Özgecilik-Nezaket	Pearson Correlation	0,786**
	Sig. (2 Tailed)	0,000
	N	183
Vicdanlılık	Pearson Correlation	0,630**
	Sig. (2 Tailed)	0,000
	N	183
Centilmenlik	Pearson Correlation	-0,122
	Sig. (2 Tailed)	0,099
	N	183
Sivil Erdem	Pearson Correlation	0,728**
	Sig. (2 Tailed)	0,000
	N	183

**Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

Değişkenler arasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda Proaktif Kişilik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında yüksek, Özgecilik-Nezaket boyutu ile yüksek, Vicdanlılık boyutu ile orta, Sivil Erdem boyutu ile yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ancak Proaktif Kişilik ile Centilmenlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Değişkenler arası regresyon analizi sonuçları

Regresyon analizi, aralarında ilişki bulunan iki ya da daha fazla değişkenden birini bağımlı değişken, diğerlerini bağımsız değişkenler olarak belirleyerek aralarındaki ilişkiyi incelemek için kullanılan istatistiksel yöntemdir (Büyüköztürk, 2021: 93, Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017). Araştırmanın bağımsız değişkeni proaktif kişilik ile; bağımlı değişkenleri olan örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları olan Özgecilik-Nezaket, Vicdanlılık, Sivil Erdem arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4: Proaktif Kişiliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

	R ²	F	B	P(Sig.)
Model	0,546	217,684		
Bağımsız Değişken: Proaktif Kişilik			0,739	0,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4'te sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre proaktif kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı ($F=217,684$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Proaktif kişilik yapısındaki 1 birimlik artış, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ($\beta =0,739$) 0,739 birimlik artış sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ($R^2 = 0,546$) %54,6'sı proaktif kişilik yapısı ile açıklanmaktadır. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre, banka personelinin proaktif kişiliği örgütsel vatandaşlık davranışını göstermelerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5: Proaktif Kişiliğin Özgecilik-Nezaket (ÖVD) Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

	R ²	F	β	P(Sig.)
Model	0,618	293,092		
Bağımsız Değişken: Proaktif Kişilik			0,786	0,000

Bağımlı Değişken: Özgecilik-Nezaket

Tablo 5'te proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan Özgecilik-Nezaket davranışının üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 5 incelendiğinde modelin anlamlı ($F=293,092$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Proaktif kişiliğin Özgecilik-Nezaket davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Proaktif kişilik yapısındaki 1 birimlik artış, Özgecilik-Nezaket davranışı üzerinde ($\beta=0,786$) 0,786 birimlik artış sağlamaktadır. Özgecilik-Nezaket davranışının ($R^2 = 0,618$) %61,8'i proaktif kişilik yapısı ile açıklanmaktadır. Elde edilen bulgulara dayanarak H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Banka personelinin proaktif kişiliği Özgecilik-Nezaket davranışı göstermelerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 6: Proaktif Kişiliğin Vicdanlılık (ÖVD) Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

	R ²	F	β	P(Sig.)
Model	0,397	119,211		
Bağımsız Değişken: Proaktif Kişilik			0,630	0,000

Bağımlı Değişken: Vicdanlılık

Tablo 6'da proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan vicdanlılık davranışının üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 6 incelendiğinde modelin anlamlı ($F=119,211$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Proaktif kişiliğin vicdanlılık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Proaktif kişilik yapısındaki 1 birimlik artış, vicdanlılık davranışı üzerinde ($\beta = 0,630$) 0,630 birimlik artış sağlamaktadır. Vicdanlılık davranışının ($R^2= 0,397$) %39,7'si proaktif kişilik yapısı ile açıklanmaktadır. Bu nedenle ileri sürülen H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Banka personelinin proaktif kişiliği vicdanlılık davranışı göstermelerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 7: Proaktif Kişiliğin Sivil Erdem (ÖVD) Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

	R ²	F	β	P(Sig.)
Model	0,530	204,052		
Bağımsız Değişken: Proaktif Kişilik			0,728	0,000

Bağımlı Değişken: Sivil Erdem

Tablo 7'de proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan sivil erdem davranışının üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 7 incelendiğinde modelin anlamlı ($F=204,052$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Proaktif kişiliğin Sivil Erdem davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Proaktif kişilik yapısındaki 1 birimlik artış, sivil erdem davranışı üzerinde ($\beta = 0,728$) 0,728 birimlik artış sağlamaktadır. Sivil Erdem davranışının ($R^2= 0,530$) %53'ü proaktif kişilik yapısı ile açıklanmaktadır. Bu nedenle H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Banka personelinin proaktif kişiliği sivil erdem davranışı göstermelerini pozitif yönde etkilemektedir.

Bununla birlikte proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan centilmenlik davranışının üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Bu nedenle H₄ hipotezi reddedilmiştir. Literatürün (Deviren, 2021) aksine proaktif kişiliğin centilmenlik davranışını etkilemediği tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların proaktif kişiliğe sahip olmadan da centilmenlik davranışı sergileyebileceği şeklinde yorumlanmıştır. Çalışanların işlerin yürütülmesinde sorun çıkmaması için kişisel ödün verme açısından proaktif olmaları zorunlu değildir. Bu noktada çalışanların proaktif olmasından çok örgütün çalışanların centilmenlik davranışı gösterebilecekleri çalışma ortamı sunmalarının etkili olacağı düşünülmektedir.

Sonuç ve öneriler

Örgütler katı hiyerarşik yapıları terk ederek yerine inisiyatif alma ve iş birliğine dayalı ekip çalışmasını benimsemeye başlamışlardır. Rekabetin giderek arttığı, sürekli değişen bir dünyaya uyum sağlayabilmeleri için çalışanların güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve desteklenmesi kadar bu yönlerin davranışa, eyleme dönüşmesi de bir o kadar önemli olmaktadır. Bu gelişme nedeniyle, proaktif kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çalışanların kendilerine verilen emirler dışında örgütün yararı adına faaliyetler yürütülmesini esas alan konular işletme yöneticilerinin ajandalarına girmiştir (Carpenter, 2008: 2). Örgütlerin, çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını en üst düzeye çıkarmak için çalışanlarının proaktif kişiliklerini göz önünde bulundurmaları literatürde tavsiye edilen bir durumdur (Newman vd., 2007: 59). Özellikle örgüt içerisinde kendisine verilen görevlerin dışında örgüte faydalı olabilecek davranışları gösterme potansiyeli olan çalışan adayları seçmek için proaktif kişiliğe sahip olmalarının belirlenmesi önemli bir kriterdir.

Araştırmada ilk olarak proaktif kişilik kavramına yer verilmiştir. Araştırmada proaktif kişiliğin kavramsal çerçevesi sunulmuştur. Çalışanlar açısından proaktif kişiliğin önemi literatürden örneklerle desteklenmiştir.

Araştırmada ikinci olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranış konusu incelenmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları olan "Özgecilik ve Nezaket", "Vicdanlılık", "Centilmenlik" ve "Sivil erdem" kavramları açıklanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının literatürdeki yeri ve önemi üzerinde durulmuştur.

Araştırma sonucunda proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve olumlu şekilde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Deviren, 2021; Bergeron vd., 2014; Hsiao ve Wang, 2020; Carpenter, 2008; Trifiletti vd., 2009). Bununla birlikte proaktif kişiliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutları ile olan ilişkilerini ortaya koymak amacıyla yapılan analizler neticesinde proaktif kişiliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarından "Özgecilik-Nezaket", "Vicdanlılık" ve "Sivil erdem" boyutlarını anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara benzer sonuçlar literatürde yer alan bazı araştırmalarda tespit edilmiştir (Baba vd., 2009; Polat ve Celep, 2008; Deviren, 2021). Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından "centilmenlik" boyutu üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı bir etkisinin olmadığı literatürdeki birçok çalışmaya zıt olarak ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak, bu araştırma proaktif kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği sürece dair fikir vermektedir. Bu bağlamda proaktif bir eğilime sahip olan kişilerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma olasılıkları daha yüksektir. Proaktif kişilik, işe alım kararlarında değerlendirilmesi gereken gerekli eğilimlerden biri olarak düşünülmelidir. Bankacılık sektörü, çalışma ortamında sürekli değişikliklerle karşı karşıya kalan hizmet odaklı bir sektördür. Değişen çevresel unsurlara hızlı cevap verebilmek ancak çalışanların görev sorumluluklarının dışarısına çıkacak şekilde örgüte faydalı davranışları benimsemesi ile mümkün olabilmektedir. Banka yönetimi, çalışanların işteki performansını artırmak için çalışanların işe bağlılığına ve bununla ilgili faktörlere (örneğin örgütsel vatandaşlık davranışı) daha fazla önem vermelidir (Zahra ve Kee, 2022: 84).

Araştırmanın sınırlamaları nedeniyle araştırmaları yeniden üretmek, sürdürmek ve karşılaştırma yapabilmek için gelecekteki araştırmalara ihtiyaç vardır. Öncelikli olarak araştırma için toplanan verilerinin sadece bir kamu bankası çalışanlarından elde edilmesi araştırmanın ilk kısıtını oluşturmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda araştırma modelinin farklı sektörde görev yapan çalışanlara da uygulanması kıyaslama açısından literatüre katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte modele farklı değişkenlerin dahil edilmesi ile modeldeki değişkenlerin farklı etkilerinin ortaya çıkabilmesine imkân sunarak; literatüre zenginlik katılabileceği düşünülmektedir.

İkinci kısıt olarak ise örnekleme oluşturan çalışanların Türkiye'de yaşayan bireyler olmasıdır. Bu noktadan hareketle farklı kültür ortamında yaşayan çalışanlardan elde edilen veriler ile modelin test

edilmesinin literatürde kültürel farklılıkların belirlenmesi ve yorumlanması açısından gelecekteki çalışmalara farklı bir bakış açısı sunacaktır.

Gelecekteki araştırmaların, farklı kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere odaklanarak örgütsel vatandaşlık davranışı öncüllerinin belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte modelin uygulandığı sektörün değiştirilmesi modelin farklı sektör çalışanları kapsamında değerlendirilmesine imkân tanyacaktır. Ayrıca birden fazla sektörde uygulanması durumunda ise sektör karşılaştırmasına olanak sağlayacaktır. Araştırma model ve kapsamının zenginleştirilmesi özellikle işe alım sürecinde insan kaynakları uzmanlarına rehberlik edecek çalışmaların ortaya konulması açısından önemli bulunmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study had received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 30/11/2021 tarihli 381 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Zonguldak Bülent Ecevit University, Human Research Ethics Committee on 30/11/2021 and 381 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design*: İ.U.Y. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: S.Ç. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: İ.U.Y., S.Ç. Kaynak Taraması - *Literature Review*: S.Ç., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: İ.U.Y., S.Ç. Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: İ.U.Y., S.Ç., Onay - *Approval*: İ.U.Y., S.Ç.

Kaynakça / References

- Aghighi, A. (2020). The role of ethical leadership and proactive personality on organizational citizenship behaviours: Explaining the mediating effect of positive and negative emotions. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 11-18.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behaviour. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.

- Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X., & Liu, W. (2009). Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26(1), 23-37.
- Bateman T.S. & Organ D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4). 587-595.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of organizational behaviour*, 14(2), 103-118.
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2014). Proactive personality at work: Seeing more to do and doing more?. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 71-86.
- Bozdoğan, S. C. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Voice Behavior in the Relationship Between Proactive Personality and Job Performance. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1069-1085.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). Veri analizi el kitabı (29. Baskı). Ankara: Pagem Akademi Yayıncılık.
- Camarata, M. R. M. (1997). An empirical investigation of the effects of quality of work life (QWL) and organizational citizen behaviour (OCB) on service quality (SERVQUAL). Virginia Commonwealth University.
- Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14, 52- 66.
- Carpenter, J. D. (2008). Relating proactive personality and the big five to organizational citizenship behaviours. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Chen, N. Y. F., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., & Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199-213.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, Güncellenmiş 9. Baskı, Sakarya.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behaviour in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişkide aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240.
- Çetin, S., & Köse, M. S. (2017). Proaktif kişiliğin stratejik düşünce becerisine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 65-84.
- Deviren, R. (2021). Proaktif kişiliğin ve farkındalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri: Sivil toplum örgütlerinde bir uygulama. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Niğde.
- Ertürk, E. (2014). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Farooq, N., Rehman, A., Bilal, H., Saleem, K., Hussain, A., & Zeeshan, M. (2020). Proactive personality, motivation and employee creativity in the public sector hospitals of Peshawar city. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 16.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management journal*, 39(1), 37-63.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behaviour*, 75(3), 329-345.
- Gan, Y., & Cheung, F. M. (2010). From proactive personality to organizational citizenship behaviour: Mediating role of harmony. *Psychological Reports*, 106(3), 755-765.
- Green, Samuel B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate Behavioural Research*, 26(3), 499-510.

- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviours? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis: A global perspective*, 8.
- Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behaviour as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-8.
- Johari, J., & Subramaniam, H. (2020). Proactive personality, human resource management practices, and job performance: A case of banking sector employees in Malaysia. *Journal of Business and Economic Analysis*, 3(01), 5-29.
- Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, (7. baskı), Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Kara, N. O., Vergili, A., & Erdem, R. (2016). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik yapıları ile duygusal bulaşma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 91-103.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karasu H. (2013). Ergenlerde özerkliğin yordayıcısı olarak bağlanma stilleri ve proaktif kişilik yapılarının incelenmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat*.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
- Liguori, E. W., McLarty, B. D., & Muldoon, J. (2013). The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behaviour relationship. *Leadership & Organization Development Journal*.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behaviour on evaluations of salesperson performance. *Journal of marketing*, 57(1), 70-80.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behaviour: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Nadeem, M. A., Alvi, A. K., & Rehman, K. U. (2021). The relationship of proactive personality with the organizational citizenship behaviour: Intervening role of thriving at work. *Gomal University Journal of Research*, 37(2), 134-141.
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behaviour: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of business ethics*, 145(1), 49-62.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I.H. (1994); *Psychometric theory*, 3. Baskı, McGraw-Hill Inc., New York.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizen behaviour: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özkan Hıdıroğlu, Y. (2021). Öğretmenlerin güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve okullardaki örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Denizli*.
- Pitt, L. F., Ewing, M. T., & Berthon, P. R. (2002). Proactive behaviour and industrial salesforce performance. *Industrial Marketing Management*, 31(8), 639-644.

- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 702.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviours: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behaviour: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. Nobel.
- Tenteriz, Y., & Tozkoparan, G. (2022). Algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 89-107.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(2), 77-93.
- Yi-Feng Chen, N., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., & Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199.
- Zahra, M., & Kee, D. M. H. (2022). Influence of proactive personality on job performance of bank employees in Pakistan: Work engagement as mediator. *International Journal of Management Studies*, 29(1), 83-108.