

VATANDAŞLIK BASKISI ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

VALIDITY AND RELIABILITY OF THE TURKISH VERSION OF THE CITIZENSHIP PRESSURE SCALE

Yusuf OKUR¹

Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT²

ÖZ

Tek boyut ve sekiz maddeden oluşan Vatandaşlık Baskısı Ölçeği, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları vatandaşlık baskısının ölçülmesi amacıyla Bolino vd. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmayla söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Çalışma akademik personel örnekleminde gerçekleştirilmiş olup kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Çalışmanın verileri iki farklı aşamada anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Ölçeğin dil geçerliğinin test tekrar test aşamasında 27 akademik personelden, yapı geçerliğinin test aşamasında ise 404 akademik personelden geri dönüş alınmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin dil ve yapı geçerliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun cinsiyete göre ölçüm denkliliğine sahip olduğu da görülmüştür. Ayrıca ölçeğin iş tatmini ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ve işgören performansı ölçekleri ile korelasyonu ölçülerek ölçüt bağımlı geçerlik sonuçları değerlendirilmiş ve bu geçerliliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı ise 0,868 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak, Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin tek boyut ve yedi madde şeklinde oluşturulan yapısının, Türk kültürü bağlamında yeterli seviyede geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Vatandaşlık Baskısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ölçek Uyarlama.

JEL Sınıflandırma Kodları: L20, M10, M12, M14.

ABSTRACT

The Citizenship Pressure Scale consists of one dimension and eight items and was developed by Bolino et al. (2010) to measure the citizenship pressure experienced by the employees in the organization. With this study, it is aimed to adapt the scale in question to Turkish. The study is carried out in the sample of academic staff and convenience sampling method is used. The data of the study are collected using the questionnaire technique in two different stages. Feedback is received from 27 academic staff in the test-retest phase of the scale's language validity, and from 404 academic personnel in the test phase of the construct validity. As a result of the analyzes made, it is determined that the scale has language and construct validity. In addition, it is determined that the Turkish version of the scale have measurement equivalence according to gender. In addition, the scale's correlation with the job satisfaction scale, the intention to quit scale and the employee performance scales are measured and the criterion-related validity results are evaluated, and it is determined that it has this validity. The internal consistency reliability coefficient of the scale is determined as 0.868. As a result, it can be stated that the single-dimensional and seven-item structure of the Citizenship Pressure Scale has sufficient validity and reliability values in the context of Turkish culture.

Keywords: : Citizenship Pressure, Organizational Citizenship Behavior, Scale Adaptation.

JEL Classification Codes: L20, M10, M12, M14.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 126/20 sayılı ve 06.10.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, gazi76@hotmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of the study is to adapt the Citizenship Pressure Scale to Turkish. With the adaptation of the Citizenship Pressure Scale to Turkish, it is aimed to fill the gap identified in the literature and to contribute to the researchers who would conduct studies on this topic in the future.

Design/methodology/approach:

The study is conducted on a sample of academic staff. The survey method is used as a data collection tool in the research. Convenience sampling method is used in the research. The data are collected in two different time periods to test the language validity and construct validity. Feedback is received from 27 academic staff in the testing phase of the scale's language validity, and from 404 academic staff in the testing phase of the construct validity. The Citizenship Pressure Scale was developed by Bolino et al. (2010). The scale consists of one dimension and eight items. The short form of the Job Satisfaction Scale with five items was developed by Judge et al. (1998) and the scale was adapted to Turkish by Keser and Öngen Bilir (2019). The Intention to Quit Work Scale included in the study was developed by Wayne et al. (1997). The Turkish adaptation was carried out by Küçükusta, (2007) in accommodation establishments. The employee performance scale, which consists of four items and used by Sigler and Pearson (2000), was used to measure the job performance of the employees. The scale was adapted to Turkish by Çöl (2008). The scales were prepared in a five-point Likert type with equal intervals. The Citizenship Pressure Scale's correlation with these scales is measured and the criterion-related validity results are evaluated. Analyses for the validity and reliability of the scale are performed using SPSS 26.0 and AMOS 21.0 programs.

Findings:

Scale adaptation studies are generally conducted in two stages, namely examining language validity and psychometric properties (reliability and validity) (Karaçam, 2019). In terms of language validity, the Pearson correlation analysis shows a high level of relationship and significant correlation coefficient ($r=0.83, p<0.01$) between the English (original) and the Turkish forms. As a result of the Paired Sample T-Test, it is determined that there is no significant difference between the English and Turkish forms ($p=0.91$). As a result of all these findings, it is seen that the scales are linguistically equivalent, and it is concluded that language validity is ensured. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) are performed as part of the construct validity of the scale. As a result of EFA, a single factor structure is obtained, which explained 51.061% of the total variance with an eigenvalue of 4.085. As a result of CFA, the factor load value of the second item of the scale is found to be 0.23 and this item is removed from the analysis. As a result of repeated CFA over seven items, acceptable goodness-of-fit values are achieved by performing two modifications. The standardized factor loads of the Citizenship Pressure Scale for a single factor ranged from 0.49 to 0.89. With this result, it is determined that the 7-item and single-dimensional structure of the Citizenship Pressure Scale is structurally valid. After the validity of the language and structure is confirmed, the measurement equivalence (invariance) is tested according to the gender factor. When the CFI difference test values are examined, it is seen that all models (metric, scale and solid) provided measurement equivalence. The relationships between the variables of job satisfaction, employee performance and intention to quit, and citizenship pressure are evaluated with criterion-related validity. As a result, it is determined that citizenship pressure is negatively related to job satisfaction and employee performance, and positively related to intention to quit. In this context, similar results are obtained with previous studies. As a result of the analyses conducted to determine the reliability of the Citizenship Pressure Scale, the Cronbach's alpha internal consistency coefficient is found to be 0.868, the Spearman-Brown split-half reliability coefficient is 0.835, and the Guttman split-half reliability coefficient is 0.831.

Conclusion and Discussion:

Academicians participated in the study, and as a result of the analysis it is concluded that the Citizenship Pressure Scale is a valid and reliable scale. It is seen that the structure of the Citizenship Pressure Scale, which is formed as a single dimension and seven items, has sufficient validity and reliability values in the context of Turkish culture. It is also a fact that this scale adaptation study has some limitations. In subsequent studies, studying with larger and different samples may enable more accurate assessments to be made about the validity and reliability of the scale. In particular, it may be a correct approach to identify white-collar private sector employees (private school teachers, private hospital employees, tourism sector employees, etc.) who are highly likely to feel citizenship pressure due to business owners or managers as a sample. The final version of the scale is presented in Appendix 1.

1. GİRİŞ

Örgütlerin değişen koşullar altında başarılı olmaları ve sahip oldukları başarıyı sürdürebilmeleri için çalışanlarından beklediği sadece resmi iş tanımlarını gerçekleştirme değil bunun ötesinde örgütsel performans katkı sağlayacak şekilde çalışmalarını sürdürmeleridir. Söz konusu çalışan davranışları öncelikle 1930'lu yıllarda Barnard tarafından araştırılmış (Gürer, 2019, s. 33; Ehtiyar, 2015, s. 57), 1983 yılında ise Organ vd. tarafından “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” (ÖVD) olarak yazında kullanılmıştır (Akgündüz, 2020, s. 238; Akyıldız ve Turunç, 2013, s. 201; Basım ve Şeşen, 2006, s. 84-85). Bir davranışın ÖVD kapsamında değerlendirilebilmesi için çalışanların ödül beklentisi olmadan örgüte katkı sağlayacak davranışta bulunması gerekmektedir (Akgündüz, 2020, s. 238). Çalışanların rol ötesi davranışlar göstermesi, onların iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından istenmesi durumunda gönüllü davranışlar kapsamına girmediğinden, ÖVD olarak kabul edilemez (Podsakoff vd., 2014, s. 89; Akgündüz, 2020, s. 238). ÖVD, örgütte iki şekilde olmaktadır. Birincisi örgüt faaliyetlerine aktif katılım, ikincisi örgüte zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmakla olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, s. 85; Tutar, 2013, s. 280). Örgütlerin belirlediği hedefleri gerçekleştirmek için örgütteki çalışanların örgütün amaç ve değerlerine bağlı olması ile örgütte çalışmaya istekli olmaları önemli bir husustur (Okur vd., 2021, s. 92). Günümüzde örgütler ve yöneticiler örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanlarını ÖVD göstermeleri konusunda desteklemekte ve teşvik etmektedirler. Ancak ÖVD'nin çalışanlar üzerinde genellikle olumlu etkisi olmakla birlikte olumsuz etkileri de olmaktadır. Örneğin çalışanlar üzerinde ÖVD göstermeleri hususunda baskı oluşabilmektedir. Çalışanlar, ÖVD'nin gerçekten gönüllü olmadığını algıladığında vatandaşlık baskısı oluşmaktadır. Çalışanlar bu nedenle kariyer başarıları veya işlerini sürdürmek amacıyla gönüllü faaliyetlerde bulunma konusunda kendilerini baskı altında hissedebilmektedirler (Bolino vd., 2010; Cates vd., 2010, s. 332). Çalışanlar tarafından hissedilen bu baskının incelenmesi sonucu; vatandaşlık baskısı, zorunlu vatandaşlık davranışı vb. kavramların varlığı ortaya çıkmıştır. Ulusal yazında yapılan tarama neticesinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği (Basım ve Şeşen, 2006; Bitmiş vd., 2014), Zorunlu Vatandaşlık Davranışı (ZVD) Ölçeği (Harmancı Seren ve Baydın, 2017; Yıldız ve Ayaz Arda, 2018) gibi ölçeklerin uyarlamalarının yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmanın konusu olan “Vatandaşlık Baskısı Ölçeği” kapsamında ise henüz gerçekleştirilmiş bir çalışmaya ulusal yazında rastlanılmamıştır. Bu bakımdan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ilk kez yapıldığından özgün bir çalışmadır ve yazında tespit edilen bu konudaki boşluğun doldurulması ile yapılacak araştırmalara katkı sağlanması hedeflenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Organ (1988, s. 4), ÖVD'yi; “isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve toplu olarak kuruluşun etkili işleyişini teşvik eden bireysel davranış” olarak tanımlamıştır. “İsteğe bağlı” diye tanımlayarak Organ ÖVD'nin; resmi ödül sisteminde bulunmadığı halde örgütün işleyişini destekleyen, çalışanın resmi iş tanımının ve iş sözleşmesinin koşullarında bulunmayan, kişisel tercihe bağlı olarak yapılan gönüllü davranışlar olduğunu ve ihmal halinde ceza durumunun da oluşmayacağını belirtmektedir (Organ, 1997, s. 86; Podsakoff vd., 2000, s. 513; Bolino vd., 2010, s. 835; Oney, 2021, s. 1; Hammack, 2018, s. 2). Yani Organ, çalışanların örgütün iyiliği için yaptığı iş tanımını dışında kalan, yapılmadığı takdirde yasal olarak herhangi bir yaptırım olmayan gönüllü çalışmalarını ÖVD olarak tanımlamıştır. Ayrıca bu davranışlar birey, grup veya örgütün yararına olan olumlu davranışlardır (Riggio, 2020, s. 241; Tutar, 2013, s. 280). Organ (1997, s. 95) tarafından ÖVD ile ilgili “görev performansının gerçekleştiği sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen performans” olarak söz edilmiştir.

ÖVD kavramının anlaşılabilmesini kolaylaştırmak için göreve yönelik rol (veya rol içi) davranışı ve ekstra rol davranışı terimlerinin farkının bilinmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Çalışanların rol içi davranışları, Van Dyne, vd., (1995, s. 222) tarafından “atandığı rolün (kadronun) görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için yapması gereken veya beklenen davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar önceden tanımlıdır. O role atanan, o kadroda görev yapan herkes, rolün gerektirdiği davranışları sergilemektedir. Örgüt içindeki ekstra rol davranışı ise; tanımlı rol davranışlarında olmayan örgütün etkinliğine destek olan, işleyişini geliştiren ve gönüllük esaslı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Ehtiyar, 2015, s. 55).

ÖVD çeşitli araştırmalarda iyi asker sendromu, rol ötesi davranış, prososyal davranış (Akgündüz, 2020, s. 238), örgütsel spontanlık, ekstra rol davranışları, sosyal örgüt davranışları veya sivil örgütsel davranışlar vb. isimlerle de tanımlanmaktadır (Tutar, 2013, s. 280). ÖVD örgüt içerisinde çalışanların ek sorumluluklar alması, kurumu savunması, gönüllü olarak arkadaşlarına yardım etmesi, mesai fazlası çalışması, önemli kurumsal meseleler

hakkında fikrini beyan etmesi, yeniliklere açık olması, dakik olması, görevi zamanında bitirmesi, işe gönüllü olması gibi olumlu davranışlarının yanı sıra, iş arkadaşlarıyla gereksiz yere tartışmadan, onları şikâyet etmeden ve başkalarında kusur bulmadan kaçınma vb. şekilde istenmeyen davranışlardan uzak durma eğilimini de içerir (Tambe ve Shanker, 2014, s. 67-68; Akyıldız ve Turunç, 2013, s. 201). Örgütler genel olarak “çalışma arkadaşlarına yardım eden, kurallara riayet eden, örgüt içi çatışmalardan kaçınan, mevcut görevlere ilave görev ve faaliyetlere gönüllü katılan, saygılı davranışlarda bulunan, fazladan yaptığı işlerden şikâyetle bulunmayan” vb. şekilde ÖVD gösteren çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlarına bu bilincin ve davranışların kazandırılmasını her örgüt istemekte ve örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirilmesi için önemli görmektedir (Akyıldız ve Turunç, 2013, s. 200). Buna yönelik bazı örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirici çalışmalara önem verilmektedir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışları ve eylemleri, örgütün sosyal dokusunu sıkılaştırmakta, çalışanlar arasındaki ilişkileri etkilemektedir. Örneğin, bir çalışan iş arkadaşına yardım ettiği zaman hem arkadaşının iş yükü hafiflemekte hem de bu iki örgüt çalışanı arasındaki iletişim ve güven gelişmektedir. Bu durum gelecekte oluşacak çalışma grubu performansına da dolaylı olarak katkıda bulunabilmektedir (Bolino vd., 2013, s. 554). Araştırmalar, ÖVD ile vatandaşlık baskısı arasında olumlu ve olumsuz ilişkiler olduğunu kanıtlamıştır. ÖVD normları, vatandaşlık baskısının öncülleri olarak kabul görmektedir (Bolino vd., 2010, s. 837). Çalışanlar işlerinde iyi değerlendirmeler almaya devam etmek, işine bağlı bir çalışan olarak algılanmak için yüksek düzeyde vatandaşlık davranışlarında bulunmaya yönelik kendilerini baskı altında hissedebilirler (Somech ve Bogler, 2019, s. 179). Bolino vd., (2010, s. 836), bu düşünceyle vatandaşlık baskısını; "bir çalışanın ÖVD gerçekleştirmek için baskı altında hissettiği belirli bir iş talebi" olarak tanımlamıştır. İşverenler ve yöneticiler ÖVD’de bulunan çalışanları gayri resmi olarak ödüllendirmektedirler. Bu davranışların yapılması örtülü yollar aracılığıyla teşvik edilmektedir. Bu durum çalışanların örgütleri içinde olumlu olarak değerlendirilmek için ÖVD’ye katılma zorunluluğu hissetmelerine neden olmaktadır (Bolino vd., 2010, s. 835; Bolino vd., 2015, s. 59). Örneğin vatandaşlık baskısının yüksek olduğu bir işyerinde, çalışanlar sürekli olarak iş arkadaşlarına yardım etmeleri gerektiğini düşünürler. Yardım etmeme durumunda değerli kaynaklara ve fırsatlara yönelik bir olumsuz durumla karşılaşabileceklerini algılayabilirler. Bu nedenle, bu tür işyerlerinde çalışanlar, iş arkadaşlarına yardım etmek için görev tanımlarının ötesine geçip geçmeme konusunda tamamen kendi inisiyatifiyle hareket etmekten yoksun olabilmektedirler. Bunun yerine, ilgili ödül veya cezalar nedeniyle “yapmaları” veya “yapmak zorunda oldukları” için başkalarına yardım etme konusunda baskı hissedebilirler (Lin vd., 2019, s. 4).

Örgütsel vatandaşlık davranışı personel değerlendirme kapsamında da bazı yöneticiler tarafından göz önüne alınmaktadır. Bunu bilen çalışanlar işten uzaklaştırılma, sözleşmenin feshi, cezalandırılma vb. olumsuz durumlarla karşılaşmamak için de baskı hissedebilir ve örgütsel vatandaşlık davranışında bulunabilirler. Podsakoff vd., (2009) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma, işgücü devir ve devamsızlık oranları arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Polat Dede, 2019, s. 301).

Yapılan araştırmalarda ÖVD ile pozitif ilişkili olmasına rağmen vatandaşlık baskısının; azalan iş tatmini, iş performansı ile artan iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bolino vd., 2010, s. 840). Bergeron (2007, s. 1090) tarafından ÖVD ile görev performansı arasındaki dengeyi kurma konusunun zor bir konu olduğunu ancak bu dengenin çalışanlar için bulunmasının zorunlu olduğunu belirtilmiştir. Bolino ve Turnley (2005) bazı çalışanların işyerinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda baskı yaşarken evlerinde de aile içi rollerini gerçekleştirmek için benzer baskılar yaşayabildiğini ve bu durumun da vatandaşlık baskısı hisseden çalışanlarda iş-aile çatışması yaşama olasılığını artırdığını belirtmektedir. Ayrıca günümüzde Reich (2001)’in de belirttiği şekilde, çalışanların bir kısmı işten ayrı geçirdiği zamanlarda bile e-posta, telefon, mesaj vb. yöntemlerle yöneticileriyle her an iletişime geçmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu durum da vatandaşlık baskısı hisseden çalışanlar da iş-boş zaman çatışması yaşama olasılığını artırmaktadır. İyi bir çalışan olma ile istirahat zamanını iyi geçirme arasında kalan çalışanlar vatandaşlık baskısı hissetmektedirler (Bolino vd., 2010, s. 839).

Vatandaşlık baskısının ilişkili olduğu değişkenler yapılan birçok çalışmada belirlenmiştir (iş-aile çatışması, iş-aile zenginleşmesi, iş-boş zaman çatışması, iş tatmini, iş stresi, vatandaşlık yorgunluğu, iş performansı, nevroitiklik, devam bağlılığı, pozitif duygulanım, işten ayrılma niyeti vb.). Bunlardan, iş tatmini, işgören performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri bu çalışma kapsamında kullanılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde alt başlıklar halinde araştırmanın katılımcıları, veri toplama araçları ile ölçeğin çevirisi ve verilerin analizi aşamasında yapılan çalışmalar açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Katılımcıları

Bu çalışmada katılımcı olarak akademik personel örnekleme seçilmiştir. Çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna ilişkin onay, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 06.10.2022 tarihli ve 126/20 sayılı kararı ile verilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler dil geçerliği ve yapı geçerliği sınamak amacıyla iki farklı zaman diliminde toplanmıştır. Ölçeğin dil geçerliğinin test tekrar test aşamasında 2022 yılı Kasım-Aralık aylarında 27 akademik personelden, yapı geçerliğinin test aşamasında ise 2023 yılı Ocak ayı içerisinde 404 akademik personelden geri dönüş alınmıştır. Gürbüz ve Şahin (2018, s. 128) çalışmadaki madde adedinin 10 katı olacak kadar bir katılımcıyla araştırmanın yapılmasının uygun olacağını belirtmektedir. Bu çalışmanın 20 maddeden oluştuğu düşünüldüğünde ankete katılan katılımcı sayısının yeterli olduğu değerlendirilerek gerekli analizlere geçilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Yapılan çalışmalar vatandaşlık baskısının, artan iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile azalan iş tatmini gibi sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Bolino vd., 2010, s. 840). Ayrıca yapılan araştırmalarda, vatandaşlık baskısı yaşayan çalışanların, performans artırıcı faaliyetlere adayacakları kaynakları koruma eğilimleri nedeniyle vatandaşlık yorgunluğu yoluyla iş performanslarının düşebileceği belirlenmiştir (Clercq, vd., 2019, s. 484). Bu kapsamda iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti ile vatandaşlık baskısı arasındaki ilişkiye bakılarak ölçüt bağıntılı geçerlik değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışmada akademik personelin demografik özelliklerine ilişkin beş soru ile sekiz maddeden oluşan Vatandaşlık Baskısı Ölçeği, beş maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği, dört maddeden oluşan İşgören Performansı Ölçeği ve üç maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan söz konusu ölçüm araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Vatandaşlık Baskısı Ölçeği

Vatandaşlık Baskısı Ölçeği Bolino vd. (2010) tarafından tek boyut ve sekiz maddeden oluşan bir şekilde geliştirilmiştir. Ölçek "1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum" olacak şekilde beşli Likert yapıdadır. Bolino vd. (2010, s. 842) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,87 olarak bulunmuştur. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puan ortalamalarının yükselmesi, daha yüksek seviyede vatandaşlık baskısı hissedildiğini göstermektedir.

3.2.2. İş Tatmini Ölçeği

Judge vd. (1998)'nin beş maddeli formunu geliştirdiği İş Tatmini Ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını, Keser ve Öngen Bilir (2019) yapmıştır. İş Tatmini Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı ,85 olarak bulunmuştur ve bu sonuç, Judge ve Klinger (2008) tarafından orijinal formunun kullanıldığı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Keser ve Öngen Bilir, 2019, s. 235). Ölçek "1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum" olacak şekilde beşli Likert yapıdadır. Ölçekte 3. ve 5. maddeler ters maddedir. Ölçeğin örnek maddeleri olarak; "Şu anki işimden oldukça memnunum" ve "Çoğu günler işime hevesle giderim" gösterilebilir.

3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışmada kullanılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Wayne vd., (1997) tarafından geliştirilmiştir. Küçükusta, (2007, s. 156) tarafından Türkçe uyarlaması konaklama işletmelerinde uygulanmıştır. Ölçek "1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum" olacak şekilde beşli Likert yapıdadır. Ölçeğin güvenilirliği ,691 olarak bulunmuştur (Küçükusta, 2007, s. 156). Ölçeğin örnek maddeleri olarak; "Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım" ve "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum" gösterilebilir.

3.2.4. İşgören Performansı Ölçeği

Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ve dört sorudan oluşan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır (Çöl, 2008, s. 41). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı her iki çalışmada da ,70'in üstündedir. Çöl (2008) tarafından yapılan çalışmada

ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçek “1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum” olacak şekilde beşli Likert yapıdadır. Ölçeğin örnek maddeleri olarak; “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım” ve “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” gösterilebilir.

3.3. Ölçeğin Dil Geçerliliği Çalışması ve Verilerin Analizi

Vatandaşlık Baskısı (Citizenship Pressure) ölçeğinin orijinal hali İngilizce olarak Bolino vd. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek uyarlaması için araştırmacıların öncelikle orijinal ölçeği geliştirenlerden izin alması gerekmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 235; Karaçam, 2019, s. 29; Deniz, 2007, s. 7). Bu kapsamda sekiz maddeli Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin araştırma için kullanılmasına yönelik ölçeği geliştirenlerden izin alınmıştır. Ölçek uyarlama çalışmaları genellikle dil uyarlaması/dil geçerliliği ve psikometrik özelliklerin incelenmesi (güvenirlilik ve geçerlik) olmak üzere iki aşamada yapılmaktadır (Karaçam, 2019, s. 29). Ölçeğin dil geçerliliği sürecinde İngilizceden Türkçeye ilk çevirinin yapılması ve çevirinin değerlendirilmesi, çevirinin Türkçeden İngilizceye tekrar çevrilmesi ve değerlendirilmesi ile konunun uzmanlarından bu kapsamda faydalanılması gerekmektedir (Karaçam, 2019, s. 29; Tortumlu ve Uzunbacak, 2022, s. 146). Ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi, İngilizceye ve alana hakim beş öğretim üyesi tarafından yapılmıştır. Müteakiben çevirilerin karşılaştırması yapılmıştır. Bu yapılan çeviriler alana hakim farklı üç öğretim üyesi tarafından İngilizceye çevrilerek değerlendirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Sonrasında orijinal diline çevrilen ölçek formu ile ölçeğin orijinalinin karşılaştırılması gerçekleştirilmiştir. Türkçeye çevrilen ölçeğin, anlam ve içerik olarak anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla dil geçerliliği inceleme formu oluşturularak (Seçer, 2018, s. 70; Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 236) farklı üç alan uzmanına gönderilmiştir. Örgütsel davranış alanında uzman üç öğretim üyesinin değerlendirmesi ve orijinal çevirileri esas alınarak Türkçeye çevrilen ölçeğe ilk şekli verilmiştir. Yapılan araştırmalarda Türkçe ve orijinal ölçekten oluşan her iki formun 30 civarında bir katılımcı ile dil geçerliliğinin yapılmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 237; Seçer, 2018, s. 72). Bu kapsamda dil geçerliliğinin sınanması amacıyla Google formlarda oluşturulan İngilizce orijinal ölçek 70 katılımcıya gönderilmiştir. Bu katılımcılardan İngilizce forma öncelikle 36 akademik personel katılım sağlamıştır. Anketin Türkçe formu üç hafta sonra aynı akademik personele tekrar gönderilmiştir. Bu katılımcılardan Türkçe forma 27 akademik personel dönüş yaparak katılım sağlamıştır. Pearson korelasyon analizi neticesinde; orijinal form ile Türkçe form arasındaki ilişki düzeyinin yüksek, korelasyon katsayısının anlamlı olduğu ($r = ,83$, $p < ,01$) görülmüştür. $,70 < r < 1$ dil eş değeri yüksek olduğunu göstermektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 238; Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 159; Seçer, 2018, s. 72). Eşleştirilmiş örneklem t-testi sonucunda ise; anlamlılık değeri ,05'ten büyük olduğundan ($p = ,91$) İngilizce ve Türkçe formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu iki ölçeğin Türkçe ($25,81 \pm 6,019$) ve İngilizce ($25,89 \pm 6,790$) puan ortalamalarına bakıldığında çok yakın oldukları gözlemlenmektedir.

Tüm bu bulgular neticesinde ölçeklerin dilsel yönden eş değer oldukları görülmüş ve dil geçerliliğinin sağlandığına kanaat getirilmiştir. Dil geçerliliği sınanan ölçeğe geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmak için sekiz maddeli son şekli verilmiştir. Daha sonra geçerlik ve güvenirlik çalışması için Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin de bulunduğu anket formu basılı surette ve elektronik olarak yaklaşık 700 katılımcıya ulaştırılmıştır. Söz konusu katılımcılardan 404 katılımcı ankete geri dönüş sağlamıştır. Yapı geçerliliği kapsamında ölçeğe öncelikle açılımlı faktör analizi (AFA) ve müteakiben doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçüm denkliğine bakılmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlik kapsamında ölçeğin “İş Tatmini”, “İşgören Performansı” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ölçekleri ile korelasyonu incelenmiştir. Bu kapsamda ölçeğin geçerliliği ve güvenirliğine yönelik tüm analizler SPSS 26.0 ve AMOS 21.0 programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Öncelikle hata ayıklaması ve doğruluğun kontrolü için uç değer analizi yapılarak veriler kontrol edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 207). Müteakiben geçerleme çalışması için verilerin analizine geçilmiştir. Aşağıda gerçekleştirilen işlemler başlıklar halinde açıklanmıştır.

4.1. Demografik İstatistikler

Çalışmaya toplam 404 akademik personel katılmıştır. Katılımcıların 191'i (%47,3) kadın ve 213'ü (%52,7) erkek çalışan olup medeni durumları 296 (%73,3) evli, 108 (%26,7) bekâr şeklindedir. Çalışmaya katılan akademik personelin yaş ortalamasının ($39,10 \pm 7,957$) olduğu görülmektedir. Katılımcıların 104'ü (%25,7) araştırma görevlisi, 109'u (%27) öğretim görevlisi, 91'i (%22,5) doktor öğretim üyesi, 65'i (%16,1) doçent doktor ve 35'i

(%8,7) profesör doktor unvanına sahiptir. Çalışma deneyimlerine bakıldığında ise ortalama olarak (12,582 ± 8,296) yıl olduğu görülmektedir.

4.2. Yapı Geçerliliği

Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin yapısal geçerliliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kapsamında sınanmıştır. Aşağıda gerçekleştirilen analizlerin ayrıntılarına başlıklar halinde yer verilmiştir.

4.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Dil geçerliliği tamamlanan Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin 404 katılımcıdan toplanan verilerle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Analiz öncesinde Kaiser- Meyer-Olkin Katsayısı (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi yapılarak elde edilen verilerin AFA'ya uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. KMO örneklem yeterliliğine ilişkin ölçüm tekniğidir ve örneklem büyüklüğüne ilişkin fikir vermektedir. KMO değerinin ,6'nın üzerinde olması gerekmektedir. ,7 ile ,8 arasında olması iyi düzeyde, ,8 ile ,9 arasında olması çok iyi düzeyde, ,9'un üzerinde ve 1'e yakın olması mükemmel düzeyde örneklem büyüklüğü olduğunu göstermektedir (Seçer, 2018, s. 79). Bartlett Küresellik testi de korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak derecede yeterlilik durumunu ölçümlenmektedir. Test sonucunun anlamlı olması faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. Tablo 1'de analiz sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 1. Kaiser- Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,867
	Ki-Kare Değeri	1393,437
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	,000

Tablo 1'de KMO değerine bakıldığında ,867 olduğu ve AFA için kullanılan örneklem büyüklüğünün çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Bartlett Sphericity Testi χ^2 değeri ise 1393,437 ($p < ,001$) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ölçek orijinaline uygun olarak tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir. KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına istinaden AFA gerçekleştirilmiş ve analiz sonucunda öz değeri 4.085 olan toplam varyansın %51,061'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tablo 2'de ölçeğin maddeleri ve elde ettikleri faktör yükleri verilmiştir.

Tablo 2. Vatandaşlık Baskısı Ölçeği Maddelerinin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktör Yüğü
VB-1: Teknik olarak zorunda olmadığım pek çok işi üstlenerek gerekenden daha fazlasını yapma yönünde çok fazla baskı hissediyorum.	,666
VB-2: Bu örgütte "takım oyuncusu" olarak görülen kişiler, teknik olarak kendilerinden beklenenden çok daha fazlasını yapan kişilerdir.	,403
VB-3: Bu örgütte ek sorumluluklar almak ve ekstra görevlere gönüllü olmak için çok fazla baskı var.	,842
VB-4: Bu örgütte iyi bir çalışan olarak görülmek için, sadece resmi olarak tanımlanan görevleri yerine getirmek yeterli değildir.	,593
VB-5: İş arkadaşlarım genellikle görev alanlarının çok ötesinde çaba sergiliyor ve benim de benzer şekilde çabalamam için çok fazla baskı var.	,691
VB-6: Yönetim çalışanlardan, teknik anlamda işlerinin bir parçası olmayan görevleri ve sorumlulukları dahi gönüllü olarak üstlenmelerini bekler.	,744
VB-7: Bu günlerde, sadece işini yapmak yetmiyor; gerekenin ötesinde çaba sergilenmesi yönünde çok fazla baskı var.	,821
VB-8: Örgütün iyiliği için resmi olarak tanımlanan görevlerimden fazlasını yapmamla ilgili çok fazla baskı hissediyorum.	,845

Tablo 2'de görülebileceği gibi madde faktör yükleri ,403 ile ,845 arasında değişmektedir. Her bir maddenin faktör yük değeri en az ,32 ve üzerinde olması gerekmektedir (Seçer, 2018, s. 79-87). Ölçeğin ikinci maddesinin faktör yükünün ,32'nin üzerinde ancak düşük sayılabilecek bir değere (,403) sahip olduğu görülmüştür. Bu aşamada ikinci maddenin hem diğer maddeler ile olan ilişkisine hem de DFA sonucuna göre ölçekten çıkarılmasına veya kalmasına karar verilmesinin daha uygun olacağı düşünülerek analizlere devam edilmiştir. Ölçeğin her bir

maddesine ilişkin betimleyici istatistikler ve maddeler arası gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Matrisi

	Ort.	S.S.	Çarp.	Bas.	VBÖ-1	VBÖ-2	VBÖ-3	VBÖ-4	VBÖ-5	VBÖ-6	VBÖ-7	VBÖ-8
VBÖ-1	3,00	1,226	,032	-,984	1							
VBÖ-2	3,54	1,152	-,556	-,473	,292**	1						
VBÖ-3	2,7	1,227	,320	-,852	,574**	,327**	1					
VBÖ-4	3,55	1,249	-,645	-,588	,297**	,306**	,402**	1				
VBÖ-5	2,28	1,089	,696	-,155	,390**	,190**	,600**	,261**	1			
VBÖ-6	3,20	1,242	-,277	-,913	,354**	,224**	,502**	,405**	,451**	1		
VBÖ-7	2,98	1,277	,111	-1,028	,412**	,185**	,600**	,437**	,453**	,604**	1	
VBÖ-8	2,65	1,237	,310	-,888	,483**	,169**	,666**	,388**	,507**	,588**	,778**	1

Korelasyon .01 düzeyinde anlamlıdır **

Tablo 3'te Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin maddelerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde; $(2,28 \pm 1,08)$ ile $(3,55 \pm 1,224)$ arasında olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların orta düzeyde bir baskı yaşadıklarını göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması verilerin normal dağılımını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Yapılan analizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu değerler arasında olduğu görülmüştür. Tablo 3'te maddeler arası ilişkiler incelendiğinde tüm korelasyonların .01 düzeyinde anlamlı olduğu ve çoklu bağıntı probleminin olmadığı görülmüştür. Ancak matris detaylıca incelendiğinde ikinci maddenin, ölçeğin diğer maddeleri ile düşük korelasyon gösterdiği sonucuna varılmıştır.

4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

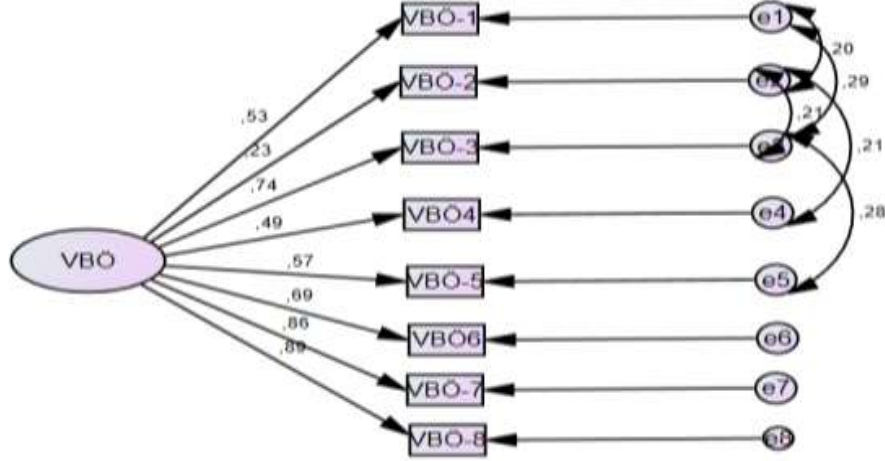
AFA'dan sonra ölçeğin yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçek geliştirme ve geçerlik analizinde önceden belirlenmiş bir yapının doğruluğunu belirlemek için DFA kullanılmaktadır (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 37). Uyum iyiliği değerlerini analiz ederken CFI, GFI, NFI ve AGFI değerlerinin; ,90 <kabul edilebilir ve ,95 <iyi uyum olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde RMSEA değerinin <,08 olması kabul edilebilir, <,05 olması iyi uyum olduğunu; χ^2/df değerinin 3'ün altında olması modelin iyi bir uyum gösterdiğini, 3 ile 5'in arasında bir değerde olması ise modelin kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 345). DFA'nın ilk aşaması, AFA sonucu şüpheli olan ikinci madde çıkarılmadan sekiz madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. DFA neticesinde programın önerdiği beş modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak ölçeğin 1. maddesi ile 2. ve 3. maddeleri; 2. maddesi ile 3. ve 4. maddeleri; 3. maddesi ile 5. maddesi arasında modifikasyonlar gerçekleştirildiği taktirde; RMSEA katsayısı < ,08'den küçük ve kabul edilebilir düzeyde, AGFI değerinin kabul edilebilir düzeyde ve diğer katsayıların (χ^2/df , CFI, GFI ve NFI) ise iyi uyum ölçütü düzeyinde değerler aldığı Tablo 4'te görüldüğü şekilde tespit edilmiştir.

Tablo 4. Madde Çıkarılmadan İlk Yapılan Analizdeki Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA
8 maddeli ölçek (5 modifikasyon)	2,976	,978	,973	,936	,968	,070

İstenilen uyum iyiliği değerleri DFA neticesinde yakalanmasına rağmen Şekil 1'de görülebileceği üzere AFA'da sorun tespit edilen ölçeğin ikinci maddesinin faktör yük değeri ,23 olarak tespit edilmiştir.

Şekil 1. Vatandaşlık Baskısı Ölçeği DFA Sonucu (8 maddeli)



Bu kabul edilebilir bir faktör yükü değildir. Bu maddenin daha önce yapılan korelasyon analizinde de ölçeğin diğer maddeleri ile düşük korele olduğu görülmüştür. Bu sebeple analize 2. madde (VB-2: *Bu örgütte “takım oyuncusu” olarak görülen kişiler, teknik olarak kendilerinden beklenenden çok daha fazlasını yapan kişilerdir*) ölçekten çıkarılarak devam edilmiştir.

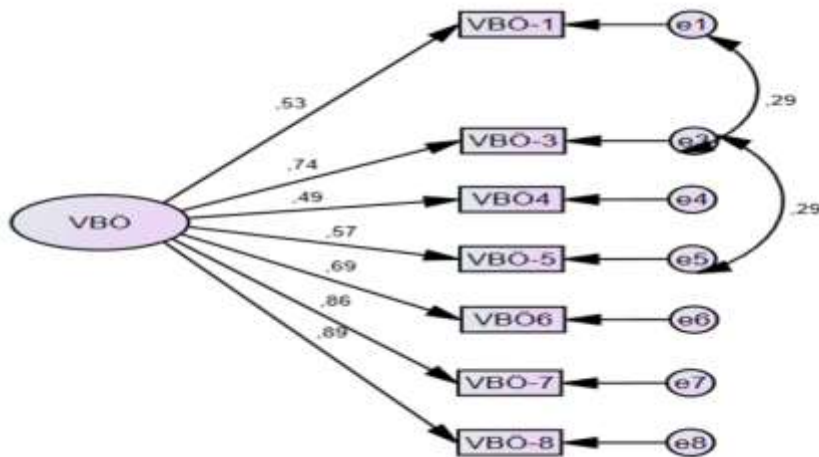
Bahsi geçen maddenin analiz dışı bırakılmasından sonra Şekil 2’de görülebileceği gibi yedi madde üzerinden DFA tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analizde ölçeğin 3. maddesi ile 1. ve 5. maddeleri arasında iki adet modifikasyon gerçekleştirilerek elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Bir Madde Çıkarıldıktan Sonra Yapılan Analiz Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI	RMSEA
7 maddeli ölçek ilk değerler	7,576	.93	.926	,851	.92	,894	.070
1. modifikasyon (e1-e3)	5,577	.954	.952	,896	.945	.926	.107
2. modifikasyon (e3-e5)	3,253	.979	.974	.939	.971	.964	.075

Tablo 5’ten de anlaşılabilir olduğu gibi, yedi maddeli ölçeğe iki adet modifikasyon gerçekleştirildiği takdirde; RMSEA katsayısı <,08’den küçük ve kabul edilebilir düzeyde, χ^2/df ve AGFI değerleri kabul edilebilir düzeyde ve CFI, GFI, NFI, TLI katsayıları ise iyi uyum ölçütü düzeyinde değerler elde etmiştir.

Şekil 2. Vatandaşlık Baskısı Ölçeği DFA Sonucu (7 maddeli)



Şekil 2’de görülebileceği üzere bir maddesi çıkarılmış Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin tek faktöre ait standartlaştırılmış faktör yükleri ,49 ile ,89 arasında değişmektedir. DFA sonucunda ortaya çıkan bu bulgular, Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin yedi maddeli olan son haliyle model uyumunun, sekiz maddeli haline göre daha da kabul edilebilir değerler sunduğunu göstermektedir. Bu sonuçla birlikte, Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin yedi madde ve tek boyutlu yapısının, yapısal açıdan geçerli olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Ölçüm Denkliği

Ölçüm denkliği (değişmezliği) ölçüm aracının grup farklılıklarına ilişkin karşılaştırmalı analizlere başlamadan önce karşılaştırma yapılacak gruplarda aynı şekilde çalışıp çalışmadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz, 2021, s. 164). Horn ve McArdle (1992, s. 117) ölçüm değişmezliğine bakılmadığı zaman bilimsel çıkarımda bulunmanın eksik kalacağını ve bireyler ile gruplar arasındaki farklılıklara ilişkin bulguların açık bir şekilde yorumlanamayacağını belirtmiştir.

Ölçüm denkliği sürecinde dört seviyeli test etme değerlerine bakılmaktadır. Bunlar; yapısal, metrik, ölçek ve katı denklik olarak sıralanmaktadır. Yapısal denklik gruplar arasında (örneğin cinsiyet) ölçeğin faktör yapısının benzerlik durumunu gösterir. Metrik denklik ölçüm aracındaki faktör yüklerinin gruplar arasında eşdeğer olmasına denilmektedir. Ölçek denkliği madde sabitlerinin gruplar arasında eşdeğer olma durumunu belirtir. Katı denklik ise çoğu araştırma da raporlanmamakla birlikte maddelerin hata varyanslarının eşdeğerlik durumunu gösterir.

Yapısal denklikle metrik denklik, metrik denklikle ölçek denkliği ve ölçek denkliği ile katı denklik arasındaki x^2 farklarına (Δx^2) bakılarak değerlendirme yapılabilir ancak CFI farkına göre (ΔCFI) değerlendirmek son zamanlardaki araştırmalarda daha çok tercih edilen yöntemdir (Gürbüz, 2021, s. 164-169).

Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin cinsiyet bakımından denk olup olmadığını analiz etmek amacıyla çok gruplu DFA ile iki grup (kadın- erkek) ve tek faktörlü herhangi bir parametre değeri eşitlenmeden serbest model üzerinden yapısal değişmezlik modeli değerlendirilmiştir. İki grup (kadın-erkek) modelle analize sokulduğunda anlamlı ve uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde ($x^2 / df : 2,311$, CFI: ,976, RMSEA: ,057) olduğu görülmüştür. Bu iyi bir model ve iki grubun (kadın-erkek) eşit değerde olduğunu göstermektedir. Yapısal denklik sağlamayı müteakip diğer denklik modellerinin testine geçilmiştir.

Tablo 6. Ölçüm Denkliği Sonuçları

Modeller	x^2	df	CFI	RMSEA	p	Δx^2	Δdf	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Yapısal Denklik	55,473	24	,976	,057					
Metrik Denklik	63,96	31	,975	,051	,292	8,487	7	,001	,006
Ölçek Denkliği	78,776	38	,969	,052	,038	14,816	7	,006	,001
Katı Denklik	98,581	47	,961	,052	,019	19,804	9	,008	,000

Tablo 6’da metrik denklik modeli ile yapısal model karşılaştırıldığında x^2 değerinin farkının 8,487 olduğu ve bu farklılığın anlamsız $p = ,292$ olduğu görülmektedir ($p > ,05$). Bu değer metrik modelle yapısal modelin farklı olmadığını göstermektedir. Bu da x^2 farklılık testi sonucu baz alındığı zaman test edilen ölçüm aracının metrik denkliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek denkliği ile metrik denklik modeli karşılaştırıldığında x^2 değerinin farkının 14,816 olduğu ve bu farklılığın anlamlı olduğu ($p < ,05$) görülmektedir. Ölçek denkliği ile katı denklik modeli karşılaştırıldığında x^2 değerinin farkının 19,804 olduğu ve bu farklılığın anlamlı olduğu ($p < ,05$) görülmektedir. İki modelin birbirinden farklı olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumda x^2 farklılık testi sonuçları test edilen ölçüm aracının katı denkliğine sahip olmadığını ifade etmektedir. Ancak genelde araştırmalarda daha önce de belirtildiği şekilde x^2 farklılık testi çok güvenilir olmadığından CFI farklılık testi daha yaygın kullanılmaktadır. Tablo 6’daki ΔCFI değerleri incelendiğinde $< ,01$ eşik değerine göre tüm modellerin (metrik, ölçek ve katı) ölçüm denkliğini sağladığı görülmektedir.

Her ne kadar çalışmamızda katı denkliği rapor da göstermiş olsak da çoğu analiz sonucu raporlanırken yapısal, metrik ve ölçek denkliklerinin raporlanması yeterli sayılabilmektedir (Gürbüz, 2021, s. 170). Sonuç olarak ölçeğin metrik, ölçek ve katı denkliklerinin olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Vatandaşlık baskısının çalışanların performans artırıcı faaliyetlere adayacakları kaynakları koruma eğilimleri nedeniyle vatandaşlık yorgunluğu yoluyla iş performansının düşmesine neden olduğu tespit edilmiştir (Clercq, vd. 2019, s. 484). Vatandaşlık baskısının azalan iş tatmini ile artan iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetleri gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bolino vd., 2010). Dolayısıyla vatandaşlık baskısı; iş performansı ve iş tatmininde azalmaya ve işten ayrılma niyetinde artışa neden olmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında ölçeğin, ölçüt bağımlı geçerliğine ilişkin gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin Ölçüt Bağımlı Geçerliğine İlişkin Korelasyon Analizi

	İT	İP	İAN	VB
İş Tatmini (İT)	(,80)			
İşgören Performansı (İP)	,332**	(,76)		
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	-,637**	-,182**	(,90)	
Vatandaşlık Baskısı (VB)	-,385**	-,160**	,343**	(,86)

Korelasyon ,01 düzeyinde anlamlıdır **

Tablo 7 incelendiğinde, vatandaşlık baskısı ile diğer üç değişken arasında $p < ,01$ seviyesinde anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Buna göre vatandaşlık baskısı ile iş tatmini ($r = -,385$) ve işgören performansı ($r = -,160$) arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Vatandaşlık baskısı ile işten ayrılma niyeti ($r = ,343$) arasında ise pozitif yönlü ilişkinin varlığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar yukarıda bahsedilen önceki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Bulgular neticesinde Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

4.5. Güvenirlilik

Yapılan değerlendirme sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısının Cronbach (1951)’in önermiş olduğu ,70 düzeyinden yüksek olması ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ,60’a kadar bu değer ölçek geliştirme çalışmalarında düşebilmektedir. Değerin ,80’den büyük olması yüksek derecede güvenilirliği göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 333; Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 52).

Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin güvenilirliğinin tespit edilmesine yönelik yapılan analizler neticesinde; ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ,868; Spearman Brown iki yarı güvenilirliği katsayısı ,835; Guttman iki yarı güvenilirliği katsayısı ise ,831 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında, ölçeği oluşturan yedi maddenin güvenilirliğinin yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması amacı güden bu çalışma neticesinde elde edilen sonuçlar maddeler halinde aşağıda sunulmuştur.

- Öncelikle her ne kadar konusu “örgütsel vatandaşlık baskısı” olsa da ölçeğin Türkçeye uyarlama isminin ölçeğin geliştiricisi olan Bolino vd. (2010)’nin belirttiği şekilde “Vatandaşlık Baskısı” olarak kalmasının daha uygun olacağını düşünülerek mevcut şekliyle kullanılmıştır.
- AFA sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin ,403 ile ,845 arasında değiştiği görülmüştür. Her ne kadar ikinci maddenin faktör yükü ,32 üzeri olsa da korelasyon analizi sonucunda diğer maddelerin çoğuyla zayıf ilişki gösterdiği görülmüştür. DFA sonucunda faktör yüklerine bakıldığında ikinci maddenin faktör yükünün ,23 olduğu ve bu değer kabul edilebilir sınırın dışında olduğu değerlendirilmiştir. Bu kapsamda “VB-2: Bu örgütte “takım oyuncusu” olarak görülen kişiler, teknik olarak kendilerinden beklenenden çok daha fazlasını yapan kişilerdir” maddesi ölçekten çıkarılarak analizlere devam edilmiştir. DFA sonucunda tek faktöre ait standartlaştırılmış faktör yüklerinin ,49 ile ,89 arasında değişmekte olduğu görülmüştür. DFA sonucunda ortaya çıkan bulgular, Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin yedi maddeli olan son şekliyle model uyumunun kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçla birlikte ölçeğinin yapısal açıdan geçerli olduğu tespit edilmiştir.

- Ölçüm denkliği/değişmezliği sonuçları ölçeğin yapısal denkliği, metrik denkliği, ölçek denkliği ve katı denkliği olduğunu göstermektedir.
- ÖVD'nin örgüt ve çalışanlar bakımından etkilerini bilen örgüt ve liderler bu konunun üzerinde durmaktadır (Ehtiyar, 2015, s. 69). Çalışan bakımından ÖVD sergileyenlerin amirlerinden daha yüksek performans değerlendirmeleri aldığı, daha fazla ödül kazandığı, daha yüksek iş tatmini yaşadığı, örgüte ve işine daha yüksek bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir (Podsakoff vd., 2009, s. 124-133; Hammack, 2018, s.4). Bazı araştırmalar daha yüksek ÖVD seviyelerinin çalışanlarda aşırı görev yüklenmesi, iş stresi, iş-aile çatışması, iş performansı seviyelerinde değişim ve isteğe bağlı davranışları gerçekleştirmede baskı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Bolino vd, 2010, s. 835; Bolino vd., 2013, s. 543). Bolino vd. (2013, s. 546) yaptığı çalışma da vatandaşlık baskısı yaşayan bireylerin iş stresi yaşamalarının muhtemel olduğu sonucunu bulmuşlardır. Sonuç olarak, yaşanan iş stresi, bazı çalışanların işten ayrılma niyetleriyle sonuçlanır. İş tatmini, işgören performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin daha önceki yapılan çalışmalarda vatandaşlık baskısı ile olan ilişkileri ölçüm bağımlı geçerlik sonucu tekrar ölçerek değerlendirmemiz neticesinde iş tatmini ve işgören performansı ile negatif ilişkili olduğu, işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da önceki çalışmalarla benzer sonucu vermektedir.
- Güvenirliğin tespit edilmesi amacıyla yapılan analiz neticesinde Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ,868 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç yedi maddeli ölçeğin güvenirliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.
- Ölçeğin aritmetik ortalamasına bakıldığında ($2,9032 \pm ,912$) genel olarak katılımcıların orta düzeyde bir baskı yaşadıkları görülmüştür. Bu sonuç katılımcıların ekstra rol davranışı olarak algılaması gereken görevlerin bir kısmını benimseyerek, rol içi davranış olarak kabul etmesinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

Bu ölçek uyarlama çalışmasının birtakım kısıtlarının bulunduğu da bir gerçektir. Araştırma bulguları, daha kolay ulaşılabileceği düşüncesiyle akademisyenlerden elde edilen verilere dayanmaktadır. Sonraki çalışmalarda, daha büyük ve farklı örneklerle çalışılması, ölçeğin geçerliği ve güvenirliliği hakkında daha doğru değerlendirmelerde bulunulmasını sağlayabilir. Özellikle işletme sahibi veya yöneticilerinden kaynaklı olarak vatandaşlık baskısı hissetmesi kuvvetle muhtemel olan beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının (özel okul öğretmenleri, özel hastane çalışanları, turizm sektörü çalışanları vb.) örneklem olarak belirlenmesi doğru bir yaklaşım olabilir. Bir başka öneri olarak, uyarlaması yapılan bu ölçek kullanılarak vatandaşlık baskısının öncülleri ve ardılları üzerine detaylı çalışmaların yapılması ulusal yazının gelişimi açısından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak Vatandaşlık Baskısı Ölçeğinin Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin son şekli olan Vatandaşlık Baskısı Ölçeği Türkçe Formu, Ek 1'de sunulmuştur.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akgündüz, Y. (2020). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.

Akyıldız, H. ve Turunç, Ö. (2013). *Çalışma psikolojisi* (1. Baskı). Alter Yayıncılık.

Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.

Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: good citizens at what cost? *Academy of Management Review*, 32(4), 1078-1095. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.26585791>.

- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(29), 1-14.
- Bolino, M.C. ve Turnley, W.H. (2005), The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B. ve Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a 'good soldier' to do?. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 835-855.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. ve Harvey J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Review of Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542-559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J. ve LePine., J. A. (2015). Well, I'm tired of tryin! organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Review of Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>.
- Cates, D. A., Mathis, C. J., ve Randle, N. W. (2010). A positive perspective of citizenship pressure among working adults. *Journal of Managerial Issues*, 22(3), 330-344.
- Clercq, D.D., Suhail, A., Azeem, M. U. ve Haq, I. U. (2019). Citizenship pressure and job performance: Roles of citizenship fatigue and continuance commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 59, 482-505. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12241>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Deniz, K. Z. (2007). Psikolojik ölçme aracı uyarlama. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 1-16.
- Ehtiyar, R. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı. D. Küçükaltan, Ş.Aydın Tükel Türk ve G.Ç. Gürkan (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde (s. 53-75). Detay Yayıncılık.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.). Pearson.
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürer, A. C. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Yerel yönetimlerde bir araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Hammack, M. (2018). *Citizenship pressure, citizenship fatigue, and gender* [Master of Science Thesis]. Azusa Pacific University.
- Harmancı Seren, A. K. ve Baydın, N. Ü. (2017). Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçede geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Health and Nursing Management*, 2(4), 43-49.

- Horn, J. L. ve McArdle, J. J. (1992). A practical and theoretical guide to measurement invariance in aging research. *Experimental Aging Research*, 18, 117-144.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T. A ve Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid ve R. J. Larsen (Ed.), *The science of subjective well-being* içinde (s. 393-413). The Guilford Press.
- Karaçam, Z. (2019). Ölçme araçlarının Türkçe'ye uyarlanması. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 28-37.
- Karagöz, Y. ve Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçları ve ölçek geliştirme* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Lin, K. J., Savani, K. ve Ilies, R. (2019). Doing good, feeling good? The roles of helping motivation and citizenship pressure, *Journal of Applied Psychology*, 1-16.
- Okur, Y., Aksu, B., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2021). Kişi-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık üzerine etkisi: Kolektif şükranın düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 78-98. <https://doi.org/10.29131/uiibd.972942>
- Oney, S. D. (2021). *All good things must come to an end: finding the connection between citizenship pressure, organizational citizenship behaviors, and job-related affective well-being* [Honors Undergraduate Theses. 966]. University of Central Florida Orlando.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-98. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., ve Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D. ve Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 87-119. <https://doi.org/10.1002/job.1911>.
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304. <https://doi.org/10.38009/ekimad.613429>.
- Reich, R. B. (2001). *The future of success: Working and living in the new economy*. Knopf.

- Riggio, R. E. (2020). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş* (6. Baskı). (Belkıs Özkara, Çev.Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık (Orijinal eserin basım tarihi 2012).
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci* (2018). Anı Yayıncılık.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Somech, A. ve Bogler, R. (2019). The pressure to go above and beyond the call of duty: Understanding the phenomenon of citizenship pressure among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 83, 178-187.
- Tambe, S. ve Shanker, M. (2014). A study of organizational citizenship behavior (OCB) and its dimensions: A literature review. *International Research Journal of Business and Management*, 1, 67-73.
- Tortumlu, M. ve Uzunbacak, H. H. (2022). Çalışma arkadaşları etkileşimi: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 143-157.
- Tutar, H. (2013). *Konu anlatımlı, işletme ve yönetim terimleri ansiklopedik sözlük* (1. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., ve Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Wayne S. J., Shore L. M. ve Linden R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, 40.
- Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151-167.

Ek 1. Vatandaşlık Baskısı Ölçeği Türkçe Formu

Madde No	Maddeler (Size göre en uygun olan seçeneği işaretleyiniz)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Teknik olarak zorunda olmadığım pek çok işi üstlenerek gerekenden daha fazlasını yapma yönünde çok fazla baskı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Bu örgütte ek sorumluluklar almak ve ekstra görevlere gönüllü olmak için çok fazla baskı var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Bu örgütte iyi bir çalışan olarak görülmek için, sadece resmi olarak tanımlanan görevleri yerine getirmek yeterli değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	İş arkadaşlarım genellikle görev alanlarının çok ötesinde çaba sergiliyor ve benim de benzer şekilde çabalamam için çok fazla baskı var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Yönetim, çalışanlardan teknik anlamda işlerinin bir parçası olmayan görevleri ve sorumlulukları dahi gönüllü olarak üstlenmelerini bekler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Bu günlerde, sadece işini yapmak yetmiyor; gerekenin ötesinde çaba sergilenmesi yönünde çok fazla baskı var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Örgütün iyiliği için resmi olarak tanımlanan görevlerimden fazlasını yapmamla ilgili çok fazla baskı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>