



**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI,
İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: FITNESS ANTRENÖRLERİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Gökhan AYDIN

Eskişehir 2019

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ
VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ: FİTNESS
ANTRENÖRLERİ ÖRNEĞİ**

Gökhan AYDIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Metin ARGAN

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Temmuz, 2019**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Gökhan AYDIN'ın "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Fitness Antrenörleri Örneği" başlıklı tezi 18 Temmuz 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **Spor Yöneticiliği** Anabilim Dalı **Spor Yönetimi ve Rekreasyon** Bilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Metin ARGAN
Üye : Doç.Dr.Sabri KAYA
Üye : Doç.Dr.Veli Onur ÇELİK

İmza

.....
.....
.....

Prof.Dr.Bülent GÜNŞOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

.....

ÖZET

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ: FITNESS ANTRENÖRLERİ ÖRNEĞİ

Gökhan AYDIN

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2019

Danışman: Prof. Dr. Metin ARGAN

Bu çalışmanın amacı fitness/spor merkezlerinde çalışmakta olan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Çalışmada katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen 6'lı Likert Tipi Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; psikolojik iyi oluş durumlarını belirlemek için Diener ve arkadaşları tarafından (2009;2010) geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenirliği Telef (2013) tarafından yapılmış olan 7'li Likert Tipi Psikolojik İyi Oluş Ölçeği; yaşam tatmini düzeylerini belirlemek için yine Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği yapılmış olan 5'li Likert Tipi Yaşam Tatmini Ölçeği ve iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5'li Likert Tipi İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS kullanılarak yapılmıştır.

Yapılan analizlere göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir düzeyi açısından ÖVD, İT, YT ve PİO düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. ÖVD, İT, YT ve PİO arasında ilişki incelendiğinde; ÖVD ile İT, YT, PİO; İT ile YT ve PİO; YT ile PİO arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Örgütsel vatandaşlık davranışı, İş tatmini, Yaşam tatmini, Psikolojik iyi oluş.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, JOB SATISFACTION, LIFE SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: EXAMPLE OF FITNESS TRAINERS

Gökhan AYDIN

Department of Sports Management

Programme in Sports Management and Recreation

Anadolu University, Institute of Social Sciences, July, 2019

Supervisor: Prof. Dr. Metin ARGAN

The aim of this study is to examine the relationship between the level of organizational citizenship behavior, job satisfaction, life satisfaction and psychological well-being of the coaches working in fitness / sports centers.

In this study, 6-Likert Type Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale which was developed by Basım and Şeşen (2006) to determine the organizational citizenship behaviors of the participants; 7-Likert Type Psychological Well-Being (PWB) Scale which was developed by Diener et al. (2009; 2010) and validated by Telef (2013) in order to determine psychological well-being status; 5-Likert Type Life Satisfaction (LF) Scale, which was developed by Diener et al. (1985) and validated by Koker (1991) in Turkish for the purpose of determining the levels of life satisfaction and 5-Likert Type Job Satisfaction (JS) Scale developed by Brayfield and Rothe (1951) to measure job satisfaction was used. Data were analyzed using SPSS.

According to the analyzes, there were significant differences in terms of sex, age, marital status, educational status and income level in the levels of OCB, JS, LS and PWB. When the relationship between OCB, JS, LS and PWB was examined, it was determined that there was a positive relationship between OCB with JS, LS, PWB; JS with LS, PWB; LS with PWB.

Keywords: Trainer, Organizational citizenship behavior, Job satisfaction, Life satisfaction, Psychological well-being.

ÖNSÖZ

Çalışmamı gerçekleştirdiğim süreç boyunca yardımını hiçbir zaman esirgemeyen, işine gösterdiği saygı ve hayat disipliniyle kendime örnek aldığım ve bundan sonraki akademik kariyerimde kendime rol model edindiğim çok değerli tez danışmanım Prof. Dr. Metin ARGAN'a teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisansa başlamadan önceki lisans yıllarımda benim öncelikle kendime olan güvenimin artmasını sağlayan, girişimci ve cesur olmam noktasında beni sürekli destekleyen ve belki de en önemlisi, ufkumu açarak beni akademik bir kariyer yolunda ilerlemeye teşvik eden çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KÖSE'ye teşekkürü borç bilirim.

Hem lisans hem de yüksek lisans yıllarımda kapılarını bizlere her daim açık tutan, bilgi birikimlerini ve tecrübelerini bizlerle paylaşmaktan hiçbir zaman çekinmeyen hocalarım Araş. Gör. Ümit Can BÜYÜKAKGÜL'e, Araş. Gör. Caner ÖZGEN'e ve Araş. Gör. Mehmet Durdu SAVRUN'a teşekkür ederim.

Her şeyden öte gerek manevi gerekse maddi yönden desteğini benden asla esirgemeyen, bana her zaman güvenen, inanan ve arkamda olan, beni bugünlere getiren babam Kemal AYDIN'a, annem Kaniye AYDIN'a, babaannem Mihriye AYDIN'a ve canım kardeşim Gökçer AYDIN'a yürekten teşekkür ederim.

Son olarak, bu zorlu yolda enerjimi sürekli diri tutan, benim bu denli güçlü kalabilmeme olanak sağlayan, dünümde ve bugünümde yanımda olan, yarınımda da yanımda olacağına inandığım Duygu ÖZTÜRK'e kalpten teşekkür ederim.

Temmuz, 2019

Gökhan AYDIN

13.07/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programıyla" tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



(İmza)

Gökhan AYDIN

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	viii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÇİZELGELER DİZİNİ	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xviii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4
2.1.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı	7
2.1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları.....	8
2.1.2.1. Özgecilik-diğergamlık (Altruism).....	11
2.1.2.2. Vicdanlılık (Conscientiousness).....	12
2.1.2.3. Nezaket (Courtesy)	13
2.1.2.4. Centilmenlik (Sportsmanship)	14
2.1.2.5. Sivil erdem (Civic virtue)	15
2.1.3. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel sonuçları.....	16
2.2. İş Tatmini.....	19
2.2.1. İş tatmini kavramının tanımı	20
2.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler	22
2.2.2.1. Örgütsel faktörler	24
2.2.2.1.1. Ücret ve ödemeler.....	25
2.2.2.1.2. İşin yapısı.....	26
2.2.2.1.3. Terfi olanakları.....	26

2.2.2.1.4. <i>Yönetim tarzı</i>	26
2.2.2.1.5. <i>Çalışma grubu</i>	27
2.2.2.1.6. <i>Çalışma şartları</i>	27
2.2.2.2. <i>Bireysel faktörler</i>	28
2.2.2.2.1. <i>Cinsiyet</i>	28
2.2.2.2.2. <i>Yaş</i>	29
2.2.2.2.3. <i>Eğitim durumu</i>	29
2.2.2.2.4. <i>Medeni durum</i>	29
2.2.2.2.5. <i>Kişilik</i>	30
2.2.3. <i>İş tatminini açıklayan kuram ve yaklaşımlar</i>	30
2.2.3.1. <i>Kapsam (İçerik) kuramları</i>	30
2.2.3.1.1. <i>Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı</i>	30
2.2.3.1.2. <i>Herzberg'in çift faktör kuramı</i>	32
2.2.3.1.3. <i>David McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı</i>	33
2.2.3.1.4. <i>Clayton Alderfer'in erg kuramı</i>	33
2.2.3.2. <i>Süreç kuramları</i>	34
2.2.3.2.1. <i>Victor H. Vroom'un beklenti kuramı</i>	34
2.2.3.2.2. <i>Porter-Lawler beklenti-değer kuramı</i>	35
2.2.3.2.3. <i>Amaç teorisi</i>	35
2.2.4. <i>İş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçları</i>	35
2.2.4.1. <i>İş tatmini sonuçları</i>	36
2.2.4.1.1. <i>Başarı</i>	36
2.2.4.1.2. <i>Örgütsel vatandaşlık davranışı</i>	37
2.2.4.1.3. <i>Örgütsel bağlılık</i>	37
2.2.4.2. <i>İş tatminsizliğinin sonuçları</i>	38
2.3. <i>İyi Oluş</i>	39
2.3.1. <i>Öznel iyi oluş</i>	42
2.3.2. <i>Psikolojik iyi oluş</i>	44
2.3.2.1. <i>Psikolojik iyi oluşun altı temel boyutu</i>	45
2.3.2.1.1. <i>Kendini kabul etme</i>	46
2.3.2.1.2. <i>Diğerleriyle olumlu ilişkiler</i>	47
2.3.2.1.3. <i>Bireysel gelişim</i>	47
2.3.2.1.4. <i>Özerklik</i>	47

2.3.2.1.5. Çevresel hakimiyet	48
2.3.2.1.6. Yaşam Amacı	48
2.4. Yaşam Tatmini	49
2.4.1. Yaşam tatminini etkileyen faktörler.....	50
2.4.2. Yaşam tatmininin sonuçları	51
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Kavramlarının Arasındaki İlişki	51
2.5.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki	51
2.5.2. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki	53
2.5.3. Psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki.....	54
2.5.4. Psikolojik iyi oluş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ...	54
2.5.5. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasındaki ilişki	55
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	56
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	56
3.2. Evren ve Örneklem	57
3.3. Verilerin Toplanması.....	58
3.3.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği.....	58
3.3.2. İş tatmini ölçeği	59
3.3.3. Yaşam tatmini ölçeği	59
3.3.4. Psikolojik iyi oluş ölçeği.....	59
3.4. Verilerin Analizi	60
4. BULGULAR	61
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	61
4.1.1. Cinsiyet	61
4.1.2. Yaş	61
4.1.3. Medeni durumu.....	62
4.1.4. Eğitim durumu	62
4.1.5. Aylık ortalama gelir durumu	62
4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörleri	63
4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları	66
4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları	66

4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörleri Arasındaki Korelasyon Matrisi	68
4.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları	68
4.7. İş Tatmini Faktörleri	68
4.8. İş Tatminine İlişkin Güvenilirlik Katsayısı	69
4.9. İş Tatmininin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	70
4.10. Yaşam Tatmini Faktörleri	70
4.11. Yaşam Tatminine İlişkin Güvenilirlik Katsayısı	71
4.12. Yaşam Tatmininin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	72
4.13. Psikolojik İyi Oluş Faktörleri	72
4.14. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Güvenilirlik Katsayısı	73
4.15. Psikolojik İyi Oluşun Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	74
4.16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Korelasyon Matrisi	74
4.17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	75
4.18. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi.....	76
4.19. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi.....	76
4.20. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi.....	77
4.21. İş Tatmininin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi.....	78
4.22. Yaşam Tatmininin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi.....	78
4.23. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu.....	80
4.24. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu	81
4.25. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu.....	83
4.26. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu	85

4.27. Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu	85
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	88
5.1. Sonuç ve Tartışma	88
5.2. Öneriler.....	95
KAYNAKÇA	96
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	



ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışını alt boyutları	11
Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyetleri	61
Çizelge 4.2. Katılımcıların yaşları	61
Çizelge 4.3. Katılımcıların medeni durumları	62
Çizelge 4.4. Katılımcıların eğitim durumları.....	62
Çizelge 4.5. Katılımcıların aylık ortalama gelir durumları	63
Çizelge 4.6. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktör analizi.....	64
Çizelge 4.7. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları	66
Çizelge 4.8. Örgütsel vatandaşlık davranışının aritmetik ortalama ve standart sapmaları	67
Çizelge 4.9. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörleri arasındaki korelasyon matrisi ...	68
Çizelge 4.10. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	68
Çizelge 4.11. İş tatmini faktör analizi	69
Çizelge 4.12. İş tatminine ilişkin güvenilirlik katsayısı.....	70
Çizelge 4.13. İş tatmininin aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	70
Çizelge 4.14. Yaşam tatmini faktör analizi	71
Çizelge 4.15. Yaşam tatminine ilişkin güvenilirlik katsayısı.....	72
Çizelge 4.16. Yaşam tatmininin aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	72
Çizelge 4.17. Psikolojik iyi oluş faktör analizi	73
Çizelge 4.18. Psikolojik iyi oluşa ilişkin güvenilirlik katsayısı	74
Çizelge 4.19. Psikolojik iyi oluşun aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	74
Çizelge 4.20. Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş faktörleri arasındaki korelasyon matrisi	75
Çizelge 4.21. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi.....	75
Çizelge 4.22. Örgütsel vatandaşlık davranışının yaşam tatmini üzerine etkisi.....	76
Çizelge 4.23. Örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik iyi oluş üzerine etkisi.....	77
Çizelge 4.24. İş tatmininin yaşam tatmini üzerine etkisi	77
Çizelge 4.25. İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi	78
Çizelge 4.26. Yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi	79

Çizelge 4.27. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu	81
Çizelge 4.28. Medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu.....	82
Çizelge 4.29. Yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu	84
Çizelge 4.30. Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu.....	85
Çizelge 4.31. Aylık gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu.....	87



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.....	31
Şekil 2.2. İş tatminsizliğine karşı gösterilen tepki boyutları: örgütten ayrılma, dile getirme, ihmal ve sadakat.....	38
Şekil 2.3. Psikolojik iyi oluşun boyutları ve teorik temelleri.....	45
Şekil 3.1. Araştırma modeli.....	56
Şekil 4.1. Araştırma modeli.....	79



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVDÖ	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği
İT	: İş Tatmini
YT	: Yaşam Tatmini
PİO	: Psikolojik İyi Oluş
PİOÖ	: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
OCB	: Organizational Citizenship Behaviour
JS	: Job Satisfaction
LS	: Life Satisfaction
PWB	: Psychological Well-Being

1. GİRİŞ

Rekabet koşullarının giderek sertleştiği günümüzde; örgütlerin, verimlilik ve etkililiğini sağlayabilmeleri ve ait oldukları piyasanın içinde güçlü bir kimlik oluşturabilmeleri ve yine bu piyasada ayakta durabilmeleri için birçok yönden elini güçlendirmesi gerekmektedir. Örgütün geleceğini etkileyen faktörler arasında örgüt çalışanlarının sahip olduğu nitelikler, kabiliyetler, beceriler, meziyetler ve iş yerinde sergilemiş olduğu performanslar da oldukça kritik bir önem arz etmektedir. Bunun bilincinde olan örgütler, çalışanlarından maksimum fayda sağlayabilme yolları arayışı içerisinde olmaktadır. Bir örgüt bünyesindeki çalışanların, örgütü için elinden gelen en yüksek performansı sergileyebilmesi için en başta psikolojik ve fizyolojik yönden kendini iyi hissetmesi, sonrasında örgütüne sadakat ile bağlı olması ve yaptığı işten tatmin olması gerektiği düşünülmektedir. Tüm bu faktörleri sağlayan çalışanların elde ettiği mental ve psikolojik pozitif getiriler sayesinde yaşam tatmini düzeylerinin de daha yüksek seviyelere ulaşacağı düşünülmektedir. Tüm bunlar ise iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlara işaret etmektedir. İş tatmini kavramını Kim ve diğerleri (2005, s. 174) “çalışanların işleriyle ilgili genel duygusal değerlendirmeleri” olarak tanımlarken, yaşam tatmini kavramını Heller ve diğerleri (2002) “kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi” olarak, psikolojik iyi oluş kavramını Ryff ve Keyes (1995, s. 720) “bireyin sahip olduğu potansiyelinin ve yaşamındaki hedeflerinin farkında olup olmadığını kapsayan bir kavram” olarak ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ise Organ (1988, s. 4) “isteğe bağlı, doğrudan ya da resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan ve toplamda kurumun etkili işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar” olarak tanımlamıştır.

Çalışanların yaşam doyumlarını; ait oldukları çalışma ortamı, kişiler arası ilişkileri ve iş tatmini gibi birçok faktör etkileyebilmektedir. Bahsi geçen faktörlere bağlı olarak iş tatmini düzeylerinde de farklılık meydana gelebilmektedir (Yiğit vd., 2011, s. 2). Ayrıca işinden tatmin olan bireylerin iş yaşamında mutlu olmaları psikolojik iyi oluş algılarını etkileyebilmektedir (Karasakaloğlu, 2016, s. 277). İşinden ve yaşamından tatmin ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilme ihtimallerinin yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışanlarının yüksek performans sergilemelerini arzulayan örgütler, çalışanlarının iş

tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri için gerekli çalışmaları yürütmelidirler.

Bu bağlamda çalışmamızın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmanın kapsamlı araştırma problemi, fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin psikolojik iyi oluş, iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu bağlamda altı temel araştırma problemi ortaya çıkmaktadır:

- Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik iyi oluş arasında nasıl bir ilişki vardır?
- İş tatmini ile yaşam tatmini arasında nasıl bir ilişki vardır?
- İş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bunun akabinde bu düzeylerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Fitness/spor merkezlerinde çalışmakta olan antrenörlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma, fitness/spor merkezinde antrenörlerinin mesleklerine ilişkin genel tutumlarının belirlenmesi ve bunun akabinde iş yerinde gösterilen düşük performansın sebeplerinin saptanabilmesi açısından önemlidir.

Bu çalışma, fitness/spor merkezi yöneticilerinin, işletmelerinde çalışan antrenörlerin etkinliğini ve verimliliğini değerlendirme safhasında kendilerine baz alabilecekleri bir gösterge olabilmesi yönüyle de ayrı bir öneme sahiptir.

Aynı zamanda antrenörlerle ilgili olarak daha sonradan iş yerinde ortaya çıkabilecek diğer olası problemlere de ışık tutması açısından önemli görülmektedir.

Elde edilen bulguların fitness/spor işletmelerinin daha etkin bir yönetim anlayışıyla yönetilebilmesine imkan tanıyacağı ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada ilgili literatür; araştırma modeli için öngörülen örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin birbirleriyle ilgili pozitif ilişkilerini destekler niteliktedir.

- Bu araştırma kapsamında veri toplamak maksadıyla kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacını yansıttığı ve anketi yanıtlayan katılımcıların verdikleri cevaplarda samimi oldukları varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma sürecinde yer alan sınırlılıklar şunlardır:

- Bu araştırma bulguları, anket uygulamasına katılım gösteren katılımcılar ile sınırlıdır.
- Araştırma verilerinin toplanmış olduğu süreç (Nisan 2019–Mayıs 2019) ile sınırlıdır.
- Bu çalışma kapsamında, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak İstanbul, Ankara, İzmir, Çanakkale, Eskişehir, Kütahya illerinde çalışmakta olan antrenörleri içermektedir. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemi olarak yaygın bir şekilde kullanılan bu örnekleme yönteminde önemli olan nokta, anketi yanıtlayan katılımcıların tümünün örneğe dahil edilmesidir (Altunışık vd., 2010, s. 140).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüz örgütlerinin temel olarak etkililik, verimlilik ve üretkenlik düzeylerini artırmaları üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda bu düzeylerde gerçekleşecek artışların örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü kurmalarına yardımcı olacağı ön görülmektedir. İstenilen etkililik, verimlilik ve üretkenlik düzeyine ulaşmada yapılması gerekenlerden biri de insan kaynağına gerekli önemin verilmesidir. Bu sebeple örgüt, üyelerine karşı ne kadar çok pozitif yaklaşımda bulunursa üyelerinin de örgütüne karşı o kadar pozitif bir yaklaşım sergileyeceği düşünülür. Örgüt içinde yer alan üyelerin, ait olduğu örgütüne karşı sadakat, özveri ve bağlılık gibi duygular besleyerek çalışıyor olması örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmış olacaktır (Basım ve Şeşen, 2006, s. 84). Yönetim bilimi literatürü incelendiğinde ise, araştırmacıların bu yaklaşımı benimseyen kurumsal bir yapıya ve kurumsal (örgütsel) davranışa önem verilmesi gerektiğinin altını çizerek örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı üzerine yoğunlaştığı görülür (Rego vd., 2011, s. 207; Cohen ve Vigoda, 2000, s. 596). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı ilk olarak 1930’larda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard (1938) ÖVD’yi biçimsel rol davranışı dışında “ekstra rol davranışları” şeklinde ifade etmiştir (Ölçüm Çetin, 2004, s. 1). ÖVD kavramını literatüre kazandıran ise Katz ve Kahn’ın (1966) “Fazladan Rol Davranışı” (Supra Role) kavramına dayalı olarak Bateman ve Organ’ın (1983) yürütmüş olduğu çalışmalarıdır (Pavalache-Ilie, 2014, s. 489). Bunu müteakiben Organ’ın 1988 yılında yayımlamış olduğu kitapla beraber örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının gelişim süreci başlamış oldu ve Dennis Organ ÖVD kavramının babası olarak anılmaya başlandı (Graham, 2000, s. 61).

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramına yönelik birtakım farklı tanım ve görüşlerin de olduğu görülmektedir.

Organ (1988, s. 4) örgütsel vatandaşlık davranışını “isteğe bağlı, doğrudan ya da resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan ve toplamda kurumun etkili işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar” olarak tanımlamış ve literatürde örgütsel vatandaşlık kavramının temel dayanaklarını oluşturan bir omurga inşa etmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramının tanımları birçok araştırmacı ya da yazar tarafından bahsi geçen bu omurga temelinde birtakım ortak noktalar üzerinde durularak yapılmıştır. Yapılan araştırmaların birbirinden farklı olduğu görülse de

örgütsel vatandaşlık davranışının tüm çerçevelerinin bu kavramın, rutin iş işlevlerini temsil etmeyen davranışlar olduğu, örgütsel işleyişe bir şekilde katkıda bulunduğu ve çalışanın kendi takdirine bağlı olarak gerçekleştiği noktasında ortak bir kanaat oluşturduğu görülür (Wan, 2016, s. 52). Organ'a göre (1997, s. 85), örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışana biçilen görev tanımlamasının dışında olan ekstra rol davranışlar olduğu için bu davranışlara resmi sistem tarafından herhangi bir ödüllendirme yapılmaz. Ayrıca Organ (1997, s. 95) ÖVD kavramının, isteğe bağlı ve rol dışı davranışların görev performansını içeren sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda, örgüt çalışanları davranışlarının gönüllülük esasına dayandığını belirtmek ve ortaya konan bu davranışların resmi görev performansından ya da kendilerine biçilen görev tanımının gereklerinden farklı olduğunu göstermek amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışının, bağlamsal performans (Goodman ve Svyantek, 1999) ya da sosyal örgüt davranışı (Finkelstein ve Penner, 2004) olarak da ifade edilebildiğinin altı çizilmiştir (Sezgin, 2005, s. 319). Bu bahsedilen ifadelerin dışında ÖVD kavramının prososyal örgütsel davranışlar, fazladan (ekstra) rol davranışı gibi ismen birbirinden farklı terimlerle anıldığını söylemek mümkündür. Fakat tüm bu kavramların içerik olarak birbiriyle bağlantılı konular üzerinde durduğu görülmektedir (İrmiş ve Gök, 2008, s. 209). Resmi iş değerlendirmesince ölçüme tabi olmayan, resmi ödül sistemi ile herhangi bir bağlantısı olmayan ve örgütsel olarak kendisinden istenenden daha fazlasını yapmak için ekstra rol davranışını ortaya koyan örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi olmayan ve gönüllü bir şekilde gerçekleştiği için bazı araştırmacılar tarafından "iyi asker davranışı" olarak da ifade edildiği görülmüştür (Turnipseed, 2002, s. 7). Bu ifadenin çıkış noktası irdelendiğinde askeri örgütlerde iyi bir asker (good soldier) olarak tanımlanan bir kişinin, bünyesinde bulunduğu birliğe fayda sağlamak adına kendisine biçilen işi en iyi şekilde yaptığı ve ait olduğu birliğine karşı sadakat duygusu beslediği görülür. Emir komuta zinciri gereği bir askerin üzerine düşen görevleri bağlılıkla yerine getirmesi oldukça önemlidir. Fakat bu durum askerin emir komuta zinciri dışında birliği için ekstra davranışlar sergilemesine herhangi bir engel teşkil etmemektedir. Dolayısıyla birliğine sadakatle bağlı olan bir asker birliğine daha fazla yarar sağlamak için fazladan rol davranışı sergileyebilir. Buradan hareketle herhangi bir örgüt içinde ÖVD sergileyen bir kişinin örgütüne katma değer yaratıldığını ve örgütün menfaatlerine katkıda bulunan davranışlar sergilediğini söylemek mümkündür.

Örgüt içerisindeki bu tarz kişiler iyi bir asker olarak nitelendirilebilir (Gürbüz, 2006, s. 50).

Wan, 2016 yılında yazmış olduğu “Organisational Justice and Citizenship Behaviour in Malaysia” adlı kitabında Organ’ın ÖVD kavramına getirdiği tanıma paralel olarak, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt için olumlu sonuçlara yol açan, ancak çalışanların görev tanımlamasında veya resmi ödüllendirme sistemine tabi olmayan işbirlikçi davranışlar olduğunu ifade etmiştir. Burada üzerinde durulması gereken husus, bu davranışların resmi iş tanımının dışında gerçekleşiyor olması ve çalışanların kendi takdir yetkileriyle o davranışları sergiliyor olmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte fayda sağlayan ve örgütsel etkinliği destekleyen özel bir davranış türü olarak ifade edilmesinin yanı sıra tipik olarak, iş ile ilgili konularda iş arkadaşlarına yardım etmeyi, özel projeler için gönüllü olarak öne çıkmayı, çevresine karşı saygılı olmayı, dakik olmayı ve sorunlara çözüm aramada aktif rol almayı da kapsayan birtakım davranışları içerir (Wan, 2016, s. 51-52). Ayrıca örgütsel değerleri ve politikaları benimsemek ve bu politikalara uyum gösterebilmek için çaba sarf etmek; örgüte yarar sağlayabilme adına uygunsuz gördüğü noktaların düzeltilmesinde etkin rol almak ve bunlarla ilgili çözüm önerilerinde bulunmak; kendisine biçilen görev tanımlamasındaki işiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirirken fazladan çaba göstermek; karşılaşması muhtemel olan sorunlarda hemen pes etmemek ve tüm olumsuz şartlara rağmen örgütte kalmaya devam etmek ve örgütüne destek olmak; örgütünün var olduğu piyasa içinde olumlu bir imaja sahip olmasına katkıda bulunmak gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilir (İrmiş ve Gök, 2008, s. 210).

Tam bu noktada iş yaşamında ve sosyal yaşamda gerçekleşen değişikliklerle Organ (1997) ÖVD tanımına bir kapsam genişletmesi getirerek bundan sonra ÖVD’nin “rol fazlası davranışlar veya resmi sistem tarafından ödüllendirilmeyen davranışlar” olarak ifade edilmesine ihtiyaç duyulmadığını belirtmiştir. Bunun belirtilmek istenmesindeki amacın örgütün üst kademelerince gözlemlenen ÖVD’lerin kabul ve takdir görüyor olması ve bunun sonucunda örgütün çalışanını ödüllendirme ihtiyacı hissetmesidir. Örgüt içerisinde ÖVD ortaya koyan çalışanlar, örgüt içindeki diğer çalışanlar ve örgüt yöneticileri üzerinde olumlu bir imaj ortaya çıkarırlar. Bunu müteakiben de örgütü tarafından ücret artışı veya terfi gibi çalışanını ödüllendirici bazı uygulamalar yapılabilir. Burada dikkat edilmesi ve altı çizilmesi gereken husus ise ÖVD’nin bu tip getirilerinin resmi anlamda garanti edilmediğidir (Sezgin, 2005, s. 320).

Sergilenen ÖVD'lerin ortaya konma şekillerine bakıldığında temelde ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birinci tür ÖVD ve ikinci tür ÖVD olarak adlandırılmış ÖVD'nin iki türü mevcuttur. Örgütün koymuş olduğu hedeflere ve bu süreç içerisinde hedeflerin gerçekleşmesi için örgüt uygulamalarına aktif olarak katılım sağlamayı gerektiren ve sonucunda örgüte katkı sağlama şeklinde ortaya çıkan birinci tür ÖVD olarak ifade edilirken, ikinci tür ÖVD ise uygulamaların ve hedeflerin amacına ulaşmasına engel teşkil edecek her türlü davranıştan kaçınmak olarak ifade edilmektedir. Ortaya konan iki ÖVD türü arasında bariz birtakım farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkları ele aldığımızda birinci tür ÖVD davranışı sergileyen bireylerin örgüt içinde daha aktif, üretken, etkili ve çalışkan bir rolde karşımıza çıktığı görülmekteyken, ikinci tür ÖVD davranışı sergileyen bireylerin ise örgüt içinde aktif bir katılım sergilemekten ziyade örgüte zarar verecek her türlü eylemlerden kaçınma eğilimi içerisinde oldukları gözlemlenmektedir (Basım ve Şeşen, 2006, s. 85).

1900'lü yılların başından itibaren giderek birçok araştırmacı tarafından ele alınan bu kavramın 2000'li yıllara gelindiğinde halen popülerliğini koruduğu ve birçok araştırmacı tarafından ele alınmaya devam edildiği görülmüştür. ÖVD kavramına gösterilen bu ilgi memnuniyet verici olsa da bazı çevreler tarafından kuşkuyla karşılanmıştır. Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 515) örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına yönelik teori ve araştırmalarda gerçekleşen bu hızlı büyüme, kuşkusuz örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilgi duyanlar için memnuniyet verici bir durum olsa da bunun bazı talihsiz sonuçlar doğurabileceği hususunda uyarılarda bulunmuştur. Bununla ilgili olarak literatüre bakıldığında yapılan araştırmaların, örgütsel vatandaşlık davranışının kendi doğasını daha detaylı ve dikkatli irdelemek yerine, örgütsel vatandaşlık ve diğer yapılar arasındaki ilişkileri anlamak üzerinde daha fazla yoğunlaşmış olduğu dikkat çekmektedir. Bu uyarılar doğrultusunda ÖVD kavramını daha iyi özümsemek için literatürde bu kavrama ilişkin yapılan tanımlara daha detaylı bakmak gerekecektir.

2.1.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, günümüzün popüler araştırma konularından birisi haline gelmiştir. Bu noktada birçok araştırmacının ÖVD'yi çeşitli yönleriyle incelediği, ayrıca bu davranışın örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkilerini farklı alanlarda ortaya koymaya çalıştığı görülmektedir.

Organ'ın (1988, s. 4) ÖVD kavramını açıklamaya çalışmasına yönelik yapmış olduğu tanımlamanın bu alanda bir omurga inşa ettiğini ifade ettikten sonra, ardından gelen diğer birçok araştırmacıya da bu noktada destek sağladığını belirtmek gerekir. Bu saptamayı doğrulamak için literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ele alan diğer tanımlara bakmak bizlere fayda sağlayacaktır.

- Cohen ve Vigoda (2000, s. 597) ÖVD'yi, “yaptırımlar veya resmi teşvikler olmaksızın, katılımcıların yapmayı ya da durdurmaya seçebilecekleri gayri resmi katkılar” olarak tanımlamıştır.
- Oplatka (2009, s. 377), örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını resmi görev yükümlülüklerinin dışında gerçekleşen, zorunlu olmayan ve sözleşmelerde yer almayan örgüte faydalı davranış ve hareketler olarak ifade etmiştir. Bunun yanı sıra ÖVD kavramının, istenilenin ötesinde gerçekleşen gönüllü yani kişisel tercihlere dayalı olarak ortaya çıkan davranışlar olduğunu vurgulayan Oplatka, ÖVD sergileyen çalışanın iş arkadaşlarına dolayısıyla örgütüne yönelik pozitif katkılar sunma ve buna ilaveten örgüte zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma eğilimi içerisinde olduğunu belirtmiştir.
- Gürbüz (2006, s. 50) ise Organ'ın ÖVD kavramına yönelik getirdiği tanımın önemini vurgulamak amacıyla ÖVD'yi “Örgütün biçimsel olmayan yani buz dağının görünmeyen kısmını oluşturan, ancak bir bütün olarak ele alındığında örgütün etkinliğine katkı sağlayabilecek olgulardan biridir.” şeklinde ifade etmiştir.
- Karami ve diğerleri (2013, s. 607) ÖVD'nin “resmi işlev/rol temelinde uygulanması şart koşulmayan, örgüt için yararlı örgütsel jest ve davranışlar” olduğunu belirtmiştir.
- Bir diğer araştırmacı yazarlar Karaman ve Aylan da (2012, s. 36) “formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar” olarak tanımladıkları ÖVD kavramıyla, Organ'ın tanımına yakın bir tanımlamayı literatürü kazandırmışlardır.

2.1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları

ÖVD kavramına yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda bu kavramın birbirinden farklı birçok boyuttan oluştuğu öne sürülmesine karşın, başlangıçta ilk olarak Smith,

Organ ve Near (1983, s. 661-662) “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent” adlı makalesinde iki boyutlu bir ÖVD modelini önermiştir: özgecilik ve genelleştirilmiş uyum (bu boyut daha sonra “vicdanlılık” olarak adlandırılmıştır). Diğergamlık-özgecilik boyutuna örnek vermek gerekirse bu boyut; işbirlikçi davranışlarda bulunmayı, diğer iş arkadaşlarına yardımcı olmayı ve diğer ekstra rol davranışı örneklerini gönüllü bir şekilde yapmayı ifade etmektedir. Daha spesifik bir örnek vermek gerekirse, bir örgüt çalışanı, iş arkadaşının iş yerinde karşılaşmış olduğu herhangi bir problemde ona gönüllü bir şekilde yardımcı olma girişiminde bulunuyorsa, bu davranışın ÖVD’nin özgecilik boyutuna bir örnek teşkil ettiği söylenebilir. Genelleştirilmiş uyum, bir diğer ismiyle vicdanlılık boyutu ise, herhangi bir kişiye acil yardım sağlamayan yani kişisel olmayan ancak kurumdaki diğer insanlara dolaylı olarak yardımcı olan davranışları ifade eder. Zamanında işe gelmek, çok fazla mola almamak veya iş yerinden erken vakitte ayrılmamak gibi davranışlar vicdanlılık boyutu içerisinde değerlendirilmektedir (Ishak ve Alam, 2009, s. 53). Beş yıllık bir sürenin ardından Organ’ın 1988 yılında yayınladığı “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome” adlı kitabında yer alan beş boyutlu ÖVD tanımlamasıyla, diğergamlık ve vicdanlılık boyutlarının kapsamını daha dar bir çatı altında değerlendirirken, bunların yanı sıra üç farklı boyutu daha literatüre kazandırmıştır. Bahsi geçen bu beş boyut; nezaket (courtesy), sivil erdem (civic virtue), özgecilik-diğergamlık (altruism), vicdanlılık-üstün görev bilinci (conscientiousness), centilmenlik-gönüllülük (sportmanship) kavramlarından oluşmaktadır. Bu boyutları kısaca açıklamak gerekirse;

- Nezaket, bireyin ait olduğu örgütündeki diğer iş arkadaşlarının karşılaştığı sorunların önlenmesine yönelik sergilemiş olduğu davranışları,
- Diğergamlık (başkalarını düşünme), örgütsel olarak ilgili konularda diğer çalışanlara yardım etmeye veya iş birliği yapmaya yönelik davranışları,
- Centilmenlik, çalışanların işyerinde ortaya çıkan birtakım baskıları veya küçük rahatsızlıkları şikayet etmeme ve bunları göz ardı etme isteklerini,
- Sivil erdem, bir organizasyonda sorumlu politik katılımı,
- Son olarak ise vicdanlılık; katılım, kırılmalar, genel kurallara uyum gibi asgari düzeyde gerekli olanın ötesine geçen davranışları ifade eder (Fassina vd., 2008, s. 162-164).

1991 yılında Williams ve Anderson tarafından davranışların kime yönelik sergilendiği doğrultusunda ÖVD iki boyut altında ele alınmıştır. Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD-B) işyerindeki diğer çalışanlara yönelik sergilenen davranışları içerirken, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD-Ö) bir bütün olarak organizasyona yönelik ortaya konan davranışları içermektedir. Özgecilik ve nezaket, diğer çalışanlara yönelik sergilenen eylemlerdir ve bu nedenle bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD-B) çatısı altında sınıflandırmaya tabi olurken; sivil erdem, centilmenlik ve vicdanlılık örgütün menfaatlerini amaçlayan davranışlar olarak değerlendirildiği için örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu altında sınıflandırmaya tabi olmaktadır (Pohl vd., 2015, s. 296).

2000’li yılların başlarına gelindiğindeyse Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 516-526), toplamda otuza yakın ÖVD temasının literatürde tanımlanmış olduğunu belirterek bunları yedi kategoride derlemiştir. Bu yedi kategori ise; yardım etme (helping behavior), centilmenlik (sportsmanship), bireysel inisiyatif (individual initiative), sivil erdem (civic virtue), örgütsel bağlılık (organizational commitment), uyum (complacence), kişisel gelişim (personal development.) boyutlarından oluşmaktadır (Barroso Castro vd., 2004, s. 29).

Coleman ve Borman (2000, s. 39) ise ÖVD’yi;

- 1) Kişilerarası (örneğin, kişisel meselelerde iş arkadaşlarına yardım etmek, iş arkadaşlarını bilmediği konularla ilgili bilgilendirmek),
- 2) Örgüt (örneğin, örgütüne karşı bağlılık göstermek, her durumda örgütünü savunmak ve onun tanıtımını yapmak),
- 3) İş/Görev (örneğin, üzerine düşen görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için üstün çaba sarf etmek) olmak üzere üç ana sınıfa ayıran hiyerarşik bir yapı içerisinde ele almıştır.

İlgili literatür incelendiğinde Organ (1988) ve Podsakoff ve diğerleri (2000) dışında başka araştırmacılar tarafından da ÖVD’nin boyutlandırılmasına yönelik önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. ÖVD’nin boyutlandırılma çalışmalarının daha kolay anlaşılması ve zihinlerde daha kolay yer edinebilmesi için araştırmacı tarafından bu bilgileri tablo üzerinde göstermenin daha makul olacağı düşünülmüştür.

Çizelge 2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları (Singh vd., 2018, s. 720)

Araştırmacılar	ÖVD Boyutları
Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2000)	1) Yardım Etme 2) Centilmenlik 3) Bireysel İnisiyatif 4) Sivil Erdem 5) Örgütsel Bağlılık 6) Uyum 7) Kişisel Gelişim
Farth, Earley& Lin (1998)	1) Kurumsal Kaynakları Koruma 2) Şirket İmajı 3) Uyum ve Sosyal Sorumluluk 4) Meslektaşlarına Yardımcı Olma 5) İşyerinde Vicdanlı Olma
Van Dyne, Graham &Dienesh (1994)	1) Katılım 2) Bağlılık 3) İtaat
Lin (1991)	1) Kuruluşla Tanımlama 2) Disiplin 3) Öz gelişim 4) Meslektaşlarına Yardım 5) Uyum 6) Erdem
Williams ve Anderson (1991)	1) Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (OCBO) 2) Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (OCBI)
Organ (1988)	1) Sivil Erdem 2) Centilmenlik 3) Özgecilik 4) Vicdanlılık 5) Nezaket
Smith, Organ & Near (1983)	1) Özgecilik 2) Genel Uyum (Vicdanlılık)

ÖVD kavramı üzerine yapılan araştırmalar neticesinde ileri sürülen ÖVD boyutları farklı şekillerde ele alınsa da literatürde en fazla kabul gören ve üzerinde en çok durulan Organ'a ait beş boyutlu ÖVD boyutlandırmasıdır. Bu sebeple, bu araştırma kapsamında da Organ tarafından öne sürülen ÖVD'nin bu beş boyutu üzerinde detaylı bir şekilde durmaya çalışılacaktır.

2.1.2.1. Özgecilik-diğergamlık (Altruism)

Özgecilik boyutu ilk kez Smith, Organ ve Near (1983) tarafından ele alınmıştır. Özgeciliğin doğrudan ve bilerek yüz yüze durumlarda belirli bir kişiye yardım etmeyi amaçlayan davranışlar olduğu belirtilmektedir (LePine vd., 2002, s. 53). Örneğin, yeni işe başlayan insanları yönlendirmek ve onların işe alışım sürecini kolaylaştırmak veya

ağır iş yükü olan bir iş arkadaşına yardım etmek bu boyut altında sergilenecek davranışlardan bazılarıdır (Smith vd., 1983, s. 657).

Organ'a (1988, s. 8) göre özgecilik bir diğer ismiyle diğergamlık olarak adlandırılan boyut; bir çalışanın, ait olduğu örgütünün karşı karşıya kaldığı herhangi bir konu ya da problemle ilgili olarak, o işten sorumlu olan kişiye ya da kişilere yardımda bulunma isteğine bağlı olarak gelişen bütün davranışları ifade etmektedir. Bu boyut Podsakoff ve MacKenzie tarafından (1994, s. 351) ise "işle ilgili bir sorunu olan başka bir kişiye yardım eden gönüllü eylemler" olarak tanımlanmaktadır. Buna bir örnek vermek gerekirse, örgütün satış pazarlama departmanında çalışmaya yeni başlayacak bir kişiye, o alandaki kendi satış stratejisi tecrübelerini gönüllü olarak paylaşmak isteyen bir diğer çalışanın göstereceği davranışlar özgecilik boyutu kapsamında değerlendirilmektedir. Farklı bir sektörden örnek vermek gerekirse, bir sağlık kurumunda bu tür davranışlar, sağlık personelinin (doktorlar, hemşireler, paramedikal) ortak örgütsel hedeflere yönelik çalışmalarında yardımcı olabilir (Chahal ve Mehta, 2010, s. 26). ÖVD'nin bu boyutunda, kendisinden istenilen başarıyı sergileyemeyen veya işinde zorlanan bir iş arkadaşına yardımcı olma davranışı ön plana çıkmaktadır (Sezgin, 2005, s. 323).

Tanım olarak, bir örgüt çalışanın ya da çalışanlarının örgütle ilgili görevlerinde karşılaştığı problemlerde diğer çalışma arkadaşlarına yardım etme amaçlı sergilediği tüm gönüllü davranışlar olarak ifade edilen özgecilik; toplumcu kültürlerde ise örgütle herhangi bir ilişkisi bulunmayan ve bireyin iş yaşamı dışında yer alan bazı konuları da kapsamaktadır. Genel olarak bakıldığında ise özgecilik tanımı, bir çalışanın iş arkadaşı olan diğer bir çalışana işini eksiksiz olarak tamamlayabilmesi ve işinde başarılı olabilmesi amaçlı ortaya koyduğu davranışlardır. Özgecilik boyutuyla gerçekleşen bu davranışların örgüt içinde bir kaynaşmaya, yardımlaşmaya ve işbirliğine olanak sağladığı görülmektedir. Bu sebeple de özgeciliğin bir örgütün etkinliğinin sağlanmasında oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür (İrmiş ve Gök, 2008, s. 211; Schnake ve Dumler, 2003, s. 284; Wals ve Niehoff, 2000, s.302).

2.1.2.2. Vicdanlılık (Conscientiousness)

"Asgari olarak gerekli rol ve görev gereksinimlerinin ötesine geçme şekli" olarak (Allison vd., 2001, s. 283) tanımlanan centilmenlik boyutu çerçevesinde; iş yerine erken gitmek ve iş yerinden geç ayrılmak, uzun süreli ve gereksiz molalardan kaçınmak,

toplantı ve randevular için dakik olmak, zamanı gelmeden önce sorumluluklarını eksiksiz olarak yerine getirmek, örgütün kaynaklarını korumak, yapıcı önerilerde bulunmak ve örgüt performansına pozitif katkıda bulunma amaçlı ilave birtakım sorumluluklar üstlenme gibi davranışlar ele alınmaktadır (Barroso Castro vd., 2004, s. 30; Kim, 2012, s. 873). Sergilenen davranışlar çerçevesinde bu boyutta, çalışan bir kişinin işini çalışma saatleri içinde tamamlayamadığı takdirde bunu bir sonraki güne bırakmak yerine gönüllü bir şekilde mesaiye kalması ve bu mesaiden hiçbir ücret talep etmeden işini tamamlamaya çaba sarf etmesi örnek olarak gösterilebilir. Bunun dışında yine mesai saatleri içerisinde çalışanın ayakta geçirebilecek rahatsızlıklarında işini terk etmeden çalışmaya devam etmek istemesi gibi davranışlar bu boyuta özgüdür. Vicdanlılık boyutu kapsamında değerlendirilen davranışları sergileyen çalışanlar iş odaklı ve hedef odaklı bir şekilde hareket ederler. Çalışanların bu davranışı göstermelerindeyse iş performansı etkilidir (İrmiş ve Gök, 2008, s. 211).

Gonza'lez ve Garazo (2006, s. 26) ise vicdanlılık boyutunu; işe tam anlamıyla adanmışlık ve örgüt kaynaklarının dakikliği veya korunması gibi konularda resmi gereklilikleri fazlasıyla aşma arzusu olarak (örneğin, uzun günler çalışmak, görevlerin dışında işleri yapmak, kuruluşun kurallarını korumak ve hiç zaman kaybetmek gibi) değerlendirmiştir.

Bu davranış şekli çalışan bir kimsenin örgütün kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini benimseyerek içselleştirmesi ve kabul etmesine dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Pohl vd., 2015, s. 296). Birkaç örnek daha vermek gerekirse, bir çalışanın işini tamamlayabilmek adına bunu bir sonraki güne bırakmadan o gün gönüllü olarak mesaiye kalmak istemesi veya iş yerine gelmemek için geçerli bir sebebi olsa dahi işe gelmeye çaba sarf etmesi bu davranışa örnek olarak gösterilebilir (İzci ve Sevinç, 2016, s. 53).

2.1.2.3. Nezaket (Courtesy)

ÖVD'nin nezaket boyutu, başkalarının işle ilgili sorunlarını önlemeyi amaçlayan kişilerin takdir davranışlarını içermektedir (Chahal ve Mehta, 2010, s. 27).

Dipaola ve Costa Neves'e (2009, s. 492) göre nezaket; örgüt içinde çıkabilecek sorunları önleyen ve bu yönüyle zamanın verimli kullanımına olanak tanıyan davranışlardır. Mahdiou ve diğerleri (2010, s. 179) tarafından yapılan bir tanımlamaya

göre ise nezaket; işyerinde sorunun yaratılmasını önleyen kibar davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka ifadeyle örgütün işleyişini sekteye uğratabilecek problemlerin oluşmasına olanak tanımamak adına ortaya konan tüm davranışların nezaket davranışı olarak adlandırılabilmesi mümkündür. Örgüt içinde alınacak bir karardan önce, kararın kendisini etkileyecek örgüt üyelerine bu kararı yürürlüğe koymadan evvel haber vermek nezaket davranışına bir örnek teşkil etmektedir. Böylelikle konuyla ilgili önceden haberi olan örgüt üyelerinin alınacak karara daha ılımlı bir yaklaşım gösterme eğiliminde olması muhtemeldir (İzci ve Sevinç, 2016, s. 53).

Organ'a (1990, s. 47) göre nezaket davranışı, ortak ve birbirine bağlı iş faaliyetlerinin akışı ve zamanlaması için harikalar yaratabilmektedir. Bu noktada sözlü anlaşmazlıktan ziyade yapıcı düzenlemeler için birçok taraf arasındaki duygusal dayanıklılığın korunmasında nezaket davranışının üstün bir rolü olduğundan bahsetmeye gerek bile yoktur. Chahal ve Mehta'ya (2010, s. 27) göre çalışanlar için neyin en iyi olduğunu değerlendirmek ve bunun sonucunda en doğru olanı yapmak nezaket boyutunu güçlendirmede etkin bir yöntemdir.

2.1.2.4. Centilmenlik (Sportsmanship)

Diğer boyutlara kıyasla literatürde çok daha az dikkat çeken bir vatandaşlık davranışı şekli (Podsakoff vd., 2000, s. 517) olduğu ifade edilen centilmenlik boyutu, Organ (1988, s. 12) tarafından “işin kaçınılmaz rahatsızlıklarına ve dayatmalarına şikayet etmeksizin tolerans gösterme isteği” olarak tanımlanmıştır. Fakat Podsakoff ve arkadaşları, Organ'ın centilmenlik boyutuna getirmiş olduğu tanımlamanın çok dar bir çerçevede ele alındığının altını çizerek, centilmenlik boyutu kapsamında örgütte çalışan bir kişinin başkaları tarafından rahatsız edildiğinde bu durumdan şikayetçi olmamasının dışında; işler yolunda gitmediği zamanlarda dahi kişinin olumlu bir tutum takınması, önerileri başkaları tarafından dikkate alınmadığında buna gönül koymaması ve çalışma grubunun iyiliği için kendi kişisel çıkarlarını feda etmeye istekli olması gibi tutum ve davranışlar sergileyebileceğini vurgulamıştır (Podsakoff vd., 2000, s. 517).

Walz ve Niehoff'a (2000, s. 302) göre centilmenlik, çalışanların örgüt içinde algılamış olduğu bazı pürüzleri doğrudan şikayet etmemek gibi kendilerini yapmaktan alıkoyduğu davranışları ifade etmektedir. Centilmenlik davranışları sergileme eğilimindeki çalışanların, adaletin kısa vadede yerine gelmediğini bilerek verimsiz

çatışmalardan kaçındığını, küçük pürüzlerle uğraşmak yerine büyük resme odaklanarak örgütün nihai hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmayı amaçladıklarını savunur.

Ishak ve Alam'a (2009, s. 53) göre centilmenlik, işyerinde kaçınılmaz olan sıkıntılara tahammül eden bireyleri tanımlamaktadır. Böylece örgütte daima birtakım sıkıntıların olabileceğinin bilincinde olan çalışanlar bu bilinçle, doğabilecek sıkıntılara karşı önceden bağışlılık kazanmış bulunmaktadır.

Mahdiuon ve diğerleri (2010, s. 179) ise centilmenliği; işyerinde fazla şikayet etmekten kaçınan bir tür şövalyelik davranışları olarak ifade etmiştir. Bu davranışlar, organizasyonel çabalara harcanan zamanı artırmakta; katılımcıları sızlanma, şikayet etmeye gibi davranışlardan uzak tutmakta ve bunlara harcanan zamanı azaltmaktadır (Dipaola ve Costa Neves, 2009, s. 492). Ortaya çıkabilecek muhtemel problemler karşısında ise ince bir lütufla hoşgörülü davranıldığında, karşılıklı bağımlılığın kaçınılmaz sonucu olan küçük dayatma ve sıkıntılara tahammül edilebilir olduğunun altı çizilmektedir. Çalışanların bu tür küçük problemleri şikayet etmeden taşımaları aynı zamanda sistemi yönetenlerin yükünü de hafifletmektedir (Organ, 1990, s. 47).

İşgörenlerin ya da bir başka deyişle örgüt üyelerinin kendi aralarında bir sorun veya gerginlik oluşturabilecek her türlü olumsuzlukları görmezden gelme çabaları da centilmenlik boyutu kapsamında değerlendirilebilir. Öğrenci kitlesi üzerinden bir örnek vermek gerekirse, sınıfta veya fakülte içinde ortaya çıkan çatışmaların önlenmesi hususunda ön plana çıkmak ve bu sorunların çözülmesinde aktif rol almak bu boyut açısından bir örnek teşkil edebilir (Özdevecioğlu, 2003b, s. 121).

2.1.2.5. Sivil erdem (Civic virtue)

ÖVD'nin bir diğer önemli boyutu da sivil erdemdir. Bireylerin sorumlu bir şekilde yer aldıkları ve rasyonel olarak organizasyonun yaşamı ile ilgili endişelerini gösterdiklerini belirten davranışlardır. Önemli toplantılara katılmak, bir araya gelmek için örgütlenmeye yardımcı olmak, gönüllü işlevlere katılmak vb. katılımlar, sivil erdemin varlığını yansıtan bazı davranışlardır (Chahal ve Mehta, 2010, s. 27; Schaneke ve Dumler, 2003, s. 284). Sivil erdem boyutu kapsamında sergilenen davranışlar, büyük ölçüde örgüt çıkarlarını teşvik etmektedir. Böylece çalışanların gönüllü olarak komitelere hizmet ettiği ve etkinliklere katıldığı gözlemlenmektedir (Dipaola ve Costa Neves, 2009, s. 492).

Diefendorff ve diğerkleri (2002, s. 96) göre sivil erdem, çalışanın rgt ile ilgili derin kaygılarını ve rgtn yaşam alanına olan aktif ilgisini gösteren davranışlarla karakterize edilmektedir. Örgütsel toplantılara ve diğerk yönetim ile ilgili meselelere sorumlu bir şekilde katılmak olarak (Walz ve Niehoff, 2000, s. 302) tanımlanan sivil erdem; davranışsal olarak postaları ve gönderilen materyalleri okumak, kişisel zamanlarında ise mevcut sorunlar hakkında zm getirecek tartışmalar başlatmak gibi biçimleri ele almaktadır.

Ishak ve Alam (2009, s. 53) sivil erdem boyutunun, örgütün siyasi yaşamıyla ilgili davranışlardan oluştuğunu ifade ederken, bu davranışlara örnek olarak örgüt tarafından düzenlenen toplantılara katılmayı, politika tartışmalarına katılmayı, kişinin yeni bir politika uygulama konusundaki görüşlerini ifade etmesini vermiştir.

Allison ve diğerkleri (2001, s. 283) ise ÖVD'nin sivil erdem boyutunu, işğrenin hem profesyonel hem de sosyal nitelikteki örgütsel fonksiyonlara gönüllü bir şekilde katılımı olarak ifade ederken, bu boyutun genel olarak örgütün çıkarlarını gözetmeyi amaçladığını savunmaktadır. Buna rnek olaraksa işğrenin kendi isteğiyle örgütün düzenlemiş olduğu toplantılara, forumlara, eğitim oturumlarına vb. katılmasını; bunun dışında yine örgütün düzenlemiş olduğu sosyal etkinliklere (rneğin şirket pikniği) ve örgüt destekli gerçekleştirilen hayırseverlik faaliyetlerine gönüllü olarak katılımını göstermişlerdir.

2.1.3. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar ele alındığında genel olarak ÖVD'nin örgüte ve örgütün çalışanlarına pozitif katkılar sunduğu yönünde bir saptama yapıldığını söylemek mümkündür. Bu saptamalar doğrultusunda, ÖVD ile örgütsel performans ve başarı arasındaki ilişkiyi ve bu tür davranışların bireysel sonuçlarını (rneğin, personel değerlendirmeleri, terfi, artan öz imajı) mercek altına almak gerekir (Oplatka, 2009, s. 377). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel performans için kilit bir faktör olarak kabul edilmektedir. Genel olarak daha yüksek VD derecesine sahip olan organizasyonda, çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu ve bunun sonucunda daha sonra örgütsel performansın tetikçisi olan çalışan bağlılığı ile sonuçlandığı görülmektedir (Chahal ve Mehta, 2010, s. 29).

VD öylesine etkilidir ki örgütteki iş başarım düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olarak, sergilenen ÖVD'nin artması halinde örgütteki iş başarım düzeyinde bir

artıya zemin hazırlar. İş başarım düzeyinin artıyor olması örgütün nihai hedeflerine ulaşmasına olanak tanıyacağı için ÖVD'nin örgüt için ne denli büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003b, s. 119).

Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 543-546), Keleş ve Pelit (2009, s. 27) ve Sezgin (2005, s. 328) birçok araştırmadan yapmış olduğu saptamalar sonucu ÖVD'nin örgütsel ve bireysel olmak üzere sonucunu şöyle derlemiştir:

- Örgütsel amaçların gerçekleşmesini sağlamada, örgütsel performansı ve etkinliği pozitif yönde artırmaktadır.
- Çalışanların işlerindeki verimliliğini artırmaktadır.
- Örgüt kaynaklarının kullanımında ve bu kaynakların paylaşımında verimliliği artırmaktadır.
- Kişiler ve birimler arasında etkin bir eşgüdümleme ağı yaratılmasına olanak tanımaktadır.
- Çalışanların ve örgütün çevresel değişikliklere uyum kabiliyetini artırmaktadır.
- Örgütsel performansın istikrarlı bir şekilde sürdürülmesine olanak tanımaktadır.

Özdevecioğlu'na (2003b, s. 119) göre örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşamı etkilediği üç ana nokta bulunmaktadır. Bahsedilen noktalardan ilki, çalışanlar tarafından sergilenen ÖVD'nin örgüt içerisinde kişiler arası bir yardımlaşma ağının oluşmasına imkan tanımasıdır. Bu yönüyle ÖVD, örgüt içerisindeki birlik ve beraberlik ruhunu geliştirerek, hem örgütün tüm bireylerinin bireysel amaçlarına hem de örgütün kendi amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. ÖVD'nin örgüt yaşamında etkili olduğu ikinci nokta ise, örgüt çalışanlarının sorumluluk bilincinin artmasına yardımcı olmasıdır. Bunun başlıca sebepleri arasında ÖVD'nin doğası gereği çalışanların ait olduğu örgütü ve o örgütün çıkarlarını önemsemesi yatmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşması için de çalışanlar kendilerini bazen fazladan fedakarlıklar göstermek mecburiyetinde hissedebilir. Kendilerinde hissetmiş oldukları bu mecburiyet aslında sorumluluk duygusuyla örtüşmektedir. Dolayısıyla sergilenen ÖVD'nin artması bireylerdeki sorumluluk duygusunun da artışına sebep olur. Böylece örgütün amaçlarına çok daha kolay bir şekilde ulaşması beklenir. Son olarak etkili üçüncü noktaysa, çalışanların takındığı pozitif tutumlardır. Pozitif düşüncelerin tek çıkış kaynağının ÖVD olmamasıyla birlikte bu tutumların oluşumundaki ÖVD'nin katkısı da yadsınamaz. Çalışanların bu pozitif düşünceleri sayesinde örgüt içinde ılıman bir hava olması muhtemeldir. Çalışanlar bu sayede birbirlerine daha fazla hoşgörü gösterebilir ve

çatışmalardan kaçınılabilir. Böylece çalışanların iş başarımları düzeyleri artarak örgütün nihai amaçlarına bir adım daha yakın olması beklenir.

ÖVD bir örgütün can damarlarından bir tanesidir. Örgütün istikrarı için olmazsa olmazlardan biridir. O kadar önemlidir ki işgören çalışmaya istekli değilse ve iş yönleri örgütsel hedefler ile paralellik göstermiyorsa, örgütsel verimliliğin sağlanması mümkün değildir (Bukhari, 2008, s. 110). Birçok araştırma sonucu, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan performans değerlendirmeleri ve genel kariyer başarıları üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Allison vd., 2001, s. 288). Yapılan bu araştırmalar ÖVD'nin sağladığı bireysel kazanımların dışında birtakım örgütsel kazanımların olduğunu da belirtmektedir. Tam bu noktada, Podsakoff ve diğerleri (2009, s. 125) bugüne değin yapılan birçok araştırma sonucunun; ÖVD'nin bir örgütün üretim miktarının, verimliliğinin ve karlılığının artırmasına olanak tanıırken maliyetlerinin de azaltılmasını sağladığını ifade etmişlerdir. Ayrıca ÖVD sergileyen ve işiyle ilgili gerekli donanıma sahip deneyimli çalışanlar kendilerine nazaran deneyim anlamında daha az yeterliliğe sahip diğer iş arkadaşlarına işle alakalı birtakım ipuçları vererek onların da deneyim kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Böylece bu yardımlar olmadan daha fazla çaba ve zaman harcamak zorunda kalmayan çalışanlar işlerindeki verimlilik düzeylerini artırmaktadır.

Organ (1988) tarafından vatandaşlığı geliştiren bir kültürde çalışıyor olmanın çalışanlar için olumlu olduğu öne sürülmesi, dünden bugüne değin ele alınan ÖVD araştırmalarında da kabul edilir görülmüştür. Bununla birlikte, ÖVD'lerin geliştiği ortamlarda çalışırken bu durum olumlu görünmekle birlikte, bu tür ortamların çalışanlar açısından bazı olumsuz etkilerinin de olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, ÖVD'lerin yaygın olduğu örgütlerde, ilerleyen safhalarda çalışanlar açısından sergiledikleri vatandaşlık davranışları ile kendi işlerinin gereği olan rollerini ayıran çizgilerin bulanıklaşması muhtemeldir (Bolino vd., 2004, s. 240). Öyleyse, çalışanlar, kendilerine biçilen resmi rollerini ÖVD'den ayırmak için mücadele ederken önemli bir rol belirsizliği ile karşılaşabilirler (Tepper vd., 2001, s. 789-790).

Perlow ve Weeks (2002, s. 353)'in yayımladığı “Who’s Helping Whom? Layers of Culture and Workplace Behaviour” adlı makalesinde bu rol belirsizliklerinin altını çizerken, araştırma katılımcılarından birinin “İşimle ilgili en büyük problemim, diğer iş arkadaşlarımla işleri ile ilgili karşılaştığı sorunlara benim yardımcı olmam, yardım etme ihtiyacını daha da artırdığı için yardım etmek zorunda kalmam ve dolayısıyla kendi

işimi yapamamamdır.” şeklinde vermiş olduğu bir beyanla çalışanların içine düşmüş olduğu rol çatışmalarını özetlemiştir. Bolino ve diğerlerine (2004, s. 241) göre, çalışanlar işbirliği içerisinde, birbirlerine ve örgütlerine bağlı olarak görülmeye devam etmelerini sağlamak için yüksek seviyelerde ÖVD sergilemeleri gerektiği hususunda üzerlerinde baskı hissedebilirler. Üzerlerinde hissetmiş oldukları baskı sonucu çalışanlar, kendilerine biçilen rolün üstüne ve ötesine geçmek için sergiledikleri vatandaşlık davranışlarını daha da artırmaya çalışmaları sonucu ortaya çıkan bu durum Artan vatandaşlık (Escalating Citizenship) olarak adlandırılmaktadır. Artan vatandaşlık davranışlarıyla oluşan rol fazlalığı, çalışanların iş yerinde daha fazla zaman geçirmesine imkan tanırken, aileleriyle ve arkadaşlarıyla daha az zaman geçirmesine sebep olabilir. Bunu takiben geceleri veya hafta sonları fazladan çalışmayı alışkanlık haline getirmek, fazladan verilen görevler için gönüllü olarak ileri çıkmak veya yoğun iş seyahatleri etmeyi kabul etmek beraberinde yüksek kişisel maliyetler getirebilmektedir. Bununla birlikte, daha yüksek seviyelerde ÖVD sergileme çabasının çalışan üzerinde bir strese neden olup olmadığını, bu durumun çalışanın özel yaşamında birtakım problemler ortaya çıkartarak çalışanın iş-aile çatışması içerisinde bırakıp bırakmadığını incelemek üzere çalışmalar yapılmalıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının tüm çevreleri değerlendirilecek olduğunda, ÖVD’nin hem örgüte hem de çalışanlara pozitif katkılar sağlayabileceği gibi bazen bu durum olumsuz etkilerle de neticelenebilmektedir. Örgütlerinin her daim nihai hedeflerine ulaşmasını amaçlayan işverenler, yöneticiler ve çalışanlar açısından ÖVD kilit bir role sahiptir. Hem örgütün geleceğini sağlam temeller üzerine inşa etmek hem de bireysel anlamda tüm tarafların tatminini sağlamak için ÖVD’nin tüm taraflarca doğru bir şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamakta yarar vardır.

2.2. İş Tatmini

Günbegün gelişen teknolojiyle birlikte yaşadığımız dünyanın sınırları daralmaya devam etmekte, bu durum ise her alanda üstün bir rekabet ortamı yaşanmasına neden olmaktadır. Bu rekabet ortamlarından bireyler, örgütler hatta devletler dahi etkilenmektedir. Örgütler açısından bakıldığında ise bu rekabet ortamlarında örgütlerin mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri için sürekli olarak yaşanan değişikliklere karşı kendilerini adapte etmeleri ve dinamik bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Bunun farkında olan örgütler, var oldukları piyasa içerisinde kendilerine avantaj sağlamak için

insan sermayesini doğru bir şekilde kullanması gerektiğinin farkındadır. Örgütsel hedeflerin amacına ulaşabilmesinde insan sermayesinin ne denli önemli olduğunun bilincinde olan örgütler, çalışanlarını önemseyerek onların beklentilerine daha fazla kulak verme eğilimindedirler. Ait olduğu örgüt içinde mutlu olan çalışanların örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde diğerlerine göre daha etkin bir rol üstleneceğini bilen örgütler, çalışanlarının yapmış olduğu işlerinden tatmin olmasını beklemektedir. Bu noktada öne çıkan iş tatmini, örgütler açısından nihai hedeflerin gerçekleştirilmesi anlamında büyük bir önem arz etmektedir (İzci ve Sevinç, 2016, s. 51). Buna ek olarak, örgütlerindeki işlerinde mutlu olan çalışanların sürekli olarak üretken bir vaziyette performans sergilediğini düşünmenin pek doğru bir yaklaşım olmadığını belirtmekte fayda vardır. Fakat geçmişten günümüze dek yapılan birçok araştırmada çalışanların durumlarından memnuniyet duyduğunda bu durumu iş davranışlarına da yansıttığı görülmektedir (Churchill vd., 1976, s. 323).

Günümüz örgütlerinin çetin rekabet koşullarında başarılı olabilmeleri için olmazsa olmaz unsurlardan biri olarak görülen iş tatmini kavramı, çalışmamızın bu bölümünde detaylı bir şekilde ele alınıp iş tatminine etki eden bireysel ve örgütsel faktörler ve bu faktörlerin bireyler ve örgütler açısından ne gibi sonuçlar doğurduğu tartışılacaktır.

2.2.1. İş tatmini kavramının tanımı

İş tatmini (İT) kavramını kapsamlı bir şekilde ele almadan önce “tatmin” kavramını açıklamakta fayda vardır. İlgili literatür incelendiğinde tatmin kavramının daha çok bireysel, duygusal ve sosyal bir niteliğe sahip soyut bir kavram olarak ifade edildiği görülmektedir. Bunun dışında tatmin, başka bireylerce doğrudan gözlenmesinin mümkün olmadığı, sadece ilgili birey tarafından hissedilebilen ve o bireye özgü iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Örücü vd., 2006, s. 40). Tatmin kavramı, arzu edilen bir durumun gerçekleşmesiyle beraber oluşan gönül doygunluğu olarak da ifade edilmekle birlikte, bireysel ihtiyaçların karşılanması halinde oluşan mutluluk durumu olarak da tanımlanmaktadır (Biçkes vd., 2014, s. 100). Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından yapılan tanıma göre ise “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” olarak belirtilmiştir.

Bir örgüt bünyesinde bulunan çalışanların genel anlamda yapmış oldukları işlerinden ne ölçüde doyum aldıkları ise iş tatmini kavramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. İş tatmininin çok boyutlu bir yapı içermesine ve soyut bir kavram olmasına bağlı olarak

örgütsel davranış literatürü içerisinde iş tatmine kavramına yönelik birtakım farklı görüş ve tanımlamaların olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 75). Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Üzerine 3000 makaleden fazlası yazıldığı düşünülen iş tatmini konusuna ilişkin yapılan ilk iş tatmini tanımı Locke (1976) tarafından “işinin ya da iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli ya da pozitif bir duygusal durum” olarak yapılmıştır (Keser, 2005, s. 54).
- Kim ve diğerlerine (2005, s. 174) göre iş tatmini kavramı “çalışanların işleriyle ilgili genel duygusal değerlendirmeleri” olarak tanımlanmaktadır.
- Yüksel (2005, s. 293) ise iş tatminini “işgörenin işinden duyduğu hoşnutluğun bir derecesi olarak kabul edilmekte olup, örgütsel çalışmalarda işgörenlerin işlerine karşı olan tepkilerini belirlemede önemli bulunan bir kavram” olarak tanımlamaktadır.
- Odom ve diğerleri (1990, s. 159) ise iş tatminini “bir işçinin işi hakkındaki olumlu ya da olumsuz olarak hissettiği boyut” olarak ifade etmiştir.
- Akıncı’ya (2002, s. 2-3) göreyse en genel anlamda iş tatmini, çalışanların yapmış olduğu işlerinden duydukları hoşnutluk durumudur. Bu durumu, “İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur.” ifadesiyle özetlemiştir.
- McShane ve Von Glinow (2008, s. 108) ise “algılanan iş özellikleri, iş ortamı ve işteki duygusal deneyimlerin bir değerlendirmesi” olarak yapmış olduğu iş tatmini kavramı tanımında, iş ile ilgili unsurlara dikkat çekmiştir.
- Çetinkanat (2000, s. 1) iş tatminini “iş durumuna duygusal bir tepki” olarak ifade etmiştir.

Genel anlamda ise iş tatmini; çalışanların ait olduğu örgütündeki iş yaşamı ile çalışma koşulları arasındaki uyumlu bir ilişkinin sonucu olarak meydana gelen bir memnuniyet durumunu ve çalışanların kendi işlerine yönelik takınmış olduğu pozitif bir tutumu ifade etmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254). Bir başka ifadeyle ise iş tatmininin oluşumunu sağlayan ortam unsurlarını; çalışanların gerçekleştirmek istedikleri hedefleri ile örgütlerinin hedeflerinin uyumu ve çalışanların işlerini icra etmesi sonucu elde etmeyi umduğu birtakım ödüller ile nihayetinde elde ettiği ödüllerin örtüşmesi oluşturur (İşcan ve Sayın, 2010, s. 198; Çağlar, 2005, s. 155).

Yapılan tüm tanımlamalardan yola çıkarak çalışanlarda iş tatmininin sağlanabilmesi için çalışanların hem psikolojik hem de fizyolojik beklentilerinin göz önüne alınarak karşılanması gerektiği sabittir. İçerdiği potansiyel sonuçlar sebebiyle örgütler açısından iş tatmini kavramı oldukça büyük bir öneme sahiptir. Öyle ki; çalışan bireylerin iş tatmini düzeylerinde gerçekleşen bir artış, çalışanlar tarafından gösterilebilecek olası negatif örgütsel davranışların oluşmasına engel olarak çalışanların pozitif örgütsel davranışlar sergilemelerine olanak tanımaktadır (Biçkes vd., 2014, s. 101).

İş tatminine yönelik yapılan bu tanımlar, işin kendisi (ücretler, terfi vs.) ve çalışma ortamı ile ilgili özellikleri içermesi sebebiyle çok kapsamlıdır. Bu sebeple bazı çalışmalar çalışanların iş tatminini genel bir değişken olarak görürken, diğerleri farklı boyutlarını (iş, amir, ödeme, terfi fırsatları, iş arkadaşları ve müşterilerle ilgili memnuniyet gibi) düşünmekte ve bunları ayrı ayrı inceleme yoluna başvurmuştur (Gonzalez ve Garazo, 2006, s. 27). Bu sebeple çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri detaylı bir şekilde ele almakta fayda vardır.

2.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler

Yapmış olduğu işlerinden tatmin olan çalışanlar, gözlemlerine ve duygusal deneyimlerine bağlı olarak işlerini olumlu bir şekilde değerlendirir. İş tatmini kavramını, gerek işin kendisiyle ilgili olan unsurları içeren gerekse de iş bağlamının birtakım farklı yönlerini içinde barındıran bir başlık olarak görmekte fayda vardır. Bu durumu daha da anlaşılır kılabilmek adına şöyle bir örnek verebiliriz: Çalışmış olduğunuz işyeri arkadaşlarınızla çok iyi anlaşabilirsiniz ve bu durum sizi yapmış olduğunuz işten tatmin olmaya sevk edebilir, ancak iş yükünüz gereğinden çok daha fazla yoğun olduğunda ise bu sizin işinizden tatmin olma seviyenizi negatif yönde etkileyebilir (McShane ve Von Glinow, 2008, s. 108). Bu sebeple, hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmayı arzulayan örgüt yöneticileri, çalışanlarının yüksek düzeyde iş tatmini duygusuna sahip olmalarını amaçlamaktadır. Örgüt ortamı içerisindeki tüm çalışanların işlerinden maksimum düzeyde tatmin olmasını isteyen örgüt yöneticileri, mevcut olanaklarını, yetenek ve tecrübelerini kullanarak bunu sağlama hususunda büyük çabalar harcamaktadır. Bu yüzden başarılı olmayı amaçlayan her örgütün iş tatminine ve iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik olarak üst düzey bir bilgi birikimine sahip olması gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının kendi işlerine yönelik genel

tutumunu oluşturan her bir faktör birbiri ile karşılıklı ilişki halindedir. Tek başına belirleyici bir etkisi olmasa da bir araya gelen birkaç unsurun veyahut faktörün, iş tatminine yönelik olumlu ya da olumsuz bir tutumun meydana gelmesinde etkili olabileceğini söylemek mümkündür (Akıncı, 2002, s. 4).

İş tatminine ilişkin literatür incelendiğinde iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik çeşitli sınıflandırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Literatürdeki bu sınıflandırmalar incelendiğinde bazı araştırmacıların iş tatminini etkileyen faktörleri iç tatmin ve dış tatmin olmak üzere iki başlık altında değerlendirdiği görülmektedir. İç tatmin faktörlerini oluşturan belirleyici unsurlar daha çok bireyin kişisel durumu ile alakalıdır ve bu unsurlar, bireyin yapısını, duygu ve düşüncelerini, içinde bulunduğu ortama bağlı olarak ihtiyaç ve isteklerinin önem derecesini ifade etmektedir. Bu faktörler bir bakıma kişinin fizyolojik, psikolojik ve ayrıca güvenlik ihtiyaçlarının öncelik durumunu göstermektedir. İş tatmininin belirleyici bir diğer faktörü olan dış tatmin ise kişinin işine yönelik olan koşulları içermektedir. Çalışanlar iş yeri koşulları ile kendi işine yönelik psikolojik ve fizyolojik beklentilerini mukayese ettiğinde, bu koşulların kendi beklentilerini ne derecede karşıladığına bağlı olarak yaptığı işten tatmin olmakta ya da olmamaktadır (Bayrak Kök, 2006, s. 293).

İş tatminini etkileyen faktörleri iç tatmin ve dış tatmin olmak üzere iki sınıfa ayıran Porter ve Lawler (1968), iç tatmin faktörlerinin daha çok işin kendisiyle alakalı olduğunu vurgulayarak bunları;

- başarı duygusu,
- bağımsızlık duygusu,
- özgüven hissi,
- zafer hissi,
- geri bildirim,
- kontrol hissi,
- işten elde edilen diğer benzer duygular olarak belirtmiştir.

Dış tatmin faktörlerinin ise bizzat işin kendisi ile ilgili olmadığının altını çizerek bunları;

- amirden gelen övgüler,
- iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler,
- iyi bir çalışma ortamı,
- yüksek maaş,

- refah ve benzeri unsurlar olarak ifade etmiştir (Soysal ve Tan, 2013, s. 47).

Biçkes ve diğerleri (2014, s. 101) içsel iş tatminini, daha çok bireylerin yapmış oldukları işin merkezi veya bireylerin kendi içsel yönleri ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Yetenekleri kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, serbestlik, başkalarına yardım ve başarı gibi unsurlar içsel iş tatminine örnek olarak verilmiştir. Biçkes ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu çalışmada dışsal iş tatmininin işin kendisi ile ilgili unsurları içerdiğini ve bunların dışsal yönleriyle ilgili olduğunu vurgulamıştır. Bu unsurlara örnek olarak: ücret, terfi olanakları, örgüt politikası ve uygulamaları, yönetim anlayışı ve çalışma koşulları verilmiştir.

Akıncı (2002), Erdoğan (1996), Sevimli ve İşcan (2005) gibi diğer birçok araştırmacı, literatürde iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik olarak birtakım farklı değerlendirmeler olmasına karşın bu değerlendirmeler arasında iş tatminini etkileyen faktörlerin en yaygın şekilde bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere sınıflandırılmış olduğunu vurgulamıştır.

Bu çalışmada ise iş tatminini etkileyen faktörlere yönelik yapılan sınıflamalardan üzerinde detaylı bir şekilde duracağımız bireysel ve örgütsel faktörler olacaktır.

2.2.2.1. Örgütsel faktörler

İş tatmini üzerinde bir etki değeri olduğu düşünülen örgütsel faktörler, daha çok iş ile ilgili konuları kapsamaktadır. Çalışanların tatmin düzeyini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilecek bu faktörler arasında; ücret, yükselme olanakları, iş özellikleri, çalışma ortamı koşulları ve iş arkadaşları, örgüt içi iletişim, sosyal haklar ve yönetici ilişkileri gibi birçok değişkeni sıralamak mümkündür. Bahsedilen bu değişkenlerin her birinin iş tatmini üzerinde ayrı ayrı etki derecesi vardır (Gökkaya, 2014, s. 4). Örgütsel faktörler işin bizzat kendisiyle ilgili olması sebebiyle, işin fiziksel ve psikolojik koşullarının çalışanın bu koşullara yönelik beklentilerini ne düzeyde karşıladığına bağlı olarak iş tatmini düzeyine etki etmektedir. Bu koşulların beklentileri karşılama ölçüsü ne kadar yüksek olursa iş tatmini düzeyinin de o kadar yüksek olması beklenir (Bayrak Kök, 2006, s. 295).

İş tatmini literatürü incelendiğinde birçok çalışmada çalışanların iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler genel olarak aşağıdaki gibi sıralandığı görülmektedir. (Erdoğan, 1996, s. 233-245; Çekmecelioğlu, 2005, s. 28).

- Ücret ve ödemeler

- İşin yapısı
- Terfi ve ilerleme imkânı
- Yönetim tarzı
- Çalışma grubu
- Çalışma şartları olarak ele alınmıştır.

2.2.2.1.1. Ücret ve ödemeler

İş tatminini etkilediği düşünülen ve örgütsel faktörlerden biri olarak görülen ücret, çalışanlar için oldukça önemlidir. Çalışanlar, göstermiş olduğu emek karşılığında elde ettiği ücretin diğer örgütlerden az olmayacak şekilde eşit olması beklentisi içindedir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28).

Örgütler amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda ücreti, gerekli işgücünü sağlamak ve örgütte tutmak, bunun yanı sıra bu işgücünü sağlayan personelleri tatmin ve motive etmek gibi amaçlarla kullanmaktadır. Tam bu noktada örgütler için ücret faktörü önemli bir maliyet kalemini oluşturmaktadır. Koyulan hedeflere ulaşma yolunda çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri çok büyük önem arz etmektedir. Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini tam anlamıyla performansına yansıtması içinse kendilerini tatmin edecek bir ücret almaları büyük önem taşımaktadır. Bu yönüyle çalışanlara verilen ücret, örgütün önemli bir maliyet kalemini oluşturmaya karşın amaçların gerçekleştirilmesinde kilit bir rol oynamaktadır (Düzgün ve Marşap, 2018, s. 789).

Ücret faktörü ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda birtakım farklı sonuçların elde edildiği görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda ücret faktörünün örgüt çalışanları üzerinde iş tatminini pozitif yönde etkileyebilmesi için örgüt içinde adaletli bir ücretlendirmenin yapılması gerekliliği vurgulanmıştır. Çalışanlar kendileri ile aynı işi yapan diğer iş arkadaşlarının aldığı ücreti mukayese ettiklerinde almış oldukları ücretin eşit olmasını beklerler. Eğer ki bir çalışan, örgüt içerisinde kendisi ile aynı işi yaptığı halde kendisinden daha fazla ücret alan başka çalışanların olduğunu biliyorsa işine yönelik sergilediği performansı düşürme eğilimi içinde olur. Bu eğilim içerisinde olan çalışanlarda ilerleyen süreçte iş tatminsizliği yaşanması muhtemeldir (Sabuncuoğlu, 2013, s. 21).

Kathawala, Moore ve Elmuti (1990) tarafından yapılan anket çalışmasından elde edilen sonuçlara bakıldığında, otomobil endüstrisindeki maaşlı çalışanların motivasyon ve iş tatminini belirleyen ana etkenin ücret olduğu görülmektedir. Sonuçlar, iş tatmini

ve performans için maaştaki artışın yani almış oldukları ücretin motivasyon için bir numaralı iş ögesi olduğunu göstermiştir (Parvin ve Kabir, 2011, s. 115).

2.2.2.1.2. İşin yapısı

Çalışanlardan istenilen düzeyde verim alabilmek için onların gelişimine katkı sağlayacak programların oluşturulmasında ve çalışanların işlerine yönelik örgütsel düzenlemelerin yapılmasında yarar vardır. Tam bu noktada ilgili işin gerekli kıldığı sorumluluklar ve görevler doğru bir şekilde saptandıktan sonra bu işi yapacak çalışanların hangi yetenek ve becerilere sahip olması gerektiği gibi nitelikler masaya doğru ve net bir şekilde yatırılmalıdır. Şeffaf bir örgüt ortamının sağlanabilmesi için iş ile alakalı olarak iş tanımı, iş analizi, iş gerekleri ve iş değerlendirmesi gibi birtakım örgütsel düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Örgüt yapısı içinde iş dağılımını rasyonel bir şekilde yapmak, görev dağılımını doğru bir şekilde ayarlamak ve nihayetinde verilen yetkiye bağlı olarak sorumlulukları net bir şekilde ortaya koymak oldukça önemlidir. Aksi durumda örgüt yapısı içinde belirsizlik durumu ortaya çıkabilir. İşin genel yapısını şeffaf bir şekilde ve standart düzenlemeler çerçevesinde oluşturan örgütlerde iş tatmininin olumlu bir şekilde etkilendiği genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002, s. 5).

2.2.2.1.3. Terfi olanakları

İş tatminini etkileyen diğer birçok unsorda olduğu gibi örgüt tarafından gerçekleştirilen terfi ve ödül uygulamalarında da adil olunması iş tatmininin sağlanmasında oldukça etkilidir. Çalışanı daha çok verimli kılmak ve başarısını ödüllendirmek amaçlı gerçekleştirilen terfi uygulamaları hem örgüt hem de çalışan nazarında bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca gerçekleştirilecek terfi uygulamalarının çalışan bireyler için statü ve maaş artışı gibi sonuçlarının da olması iş tatminini etkilemesi bakımından kayda değerdir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 42).

2.2.2.1.4. Yönetim tarzı

Örgüt çalışanlarına yönelik yöneticilerin tutum ve davranışları oldukça önemlidir. Örgüt içi dengelerin sağlanmasında yöneticiler önemli roller düşmektedir. Bu noktada yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişki mesafeleri çok iyi bir şekilde ayarlanmalıdır. Yöneticiler çalışanlarına karşı adaletli bir tutum içinde olmalı ve her çalışana eşit

uzaklıkta olmalıdır. Yapılacak terfi ve ödüllendirmelerde her zaman adil olmalı ve bu adil oluşu örgüt içindeki her bir çalışana hissettirmelidir. Şayet çalışanlar örgüt içinde bir adaletsizlik olduğunu hissedersen bu onların iş tatminini olumsuz olarak etkileyebilir. Bu sebeple yöneticiler, liderlik vasıflarını kullanarak çalışanlarını örgütün belirlemiş olduğu hedefler doğrultusunda yönlendirmelidir. Yöneticilerce gösterilecek bu tarz bir tutum çalışanların moralini olumlu yönde etkileyecektir (Keser, 2006, s. 90).

2.2.2.1.5. Çalışma grubu

Çekmecelioğlu'na (2005, s. 28) göre örgütün koymuş olduğu hedeflere ulaşması yolunda örgüt içi arkadaşlık tutumlarının gelişmiş olması oldukça önemlidir. Örgüt içinde yapmış olduğu işe vakıf olmuş çalışanların bu bilgi birikim ve yetenekleriyle diğer iş arkadaşlarına hem sosyal anlamda hem de işlerinde yardımcı veyahut destek olmaları örgüt adına önemli bir kazanımdır.

Geniş bir perspektiften bakılacak olursa çalışan bireylerin, hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği görülmektedir. Hatta o derece ki: iş yerinde geçirdiği zaman ailesiyle geçirdiği zamandan daha fazladır. Sabah erken saatlerde evinden ayrılıp iş yerine gelen çalışan kimseler, gün boyu iş arkadaşlarıyla beraber zaman geçirmektedir. Bir arada geçirilen süre de baz alınınca iş ortamında oluşan arkadaşlıkların iş tatminini etkilemesi kaçınılmazdır (Keser, 2006, s. 91).

2.2.2.1.6. Çalışma şartları

Tüm örgütlerin amaçladığı örgütsel verimliliğin istenilen düzeyde sağlanmasında iş tatmininin payı yadsınamayacak derecede çoktur. Çalışanların iş tatminini düzeylerinde bir diğer belirleyici unsur olan çalışma ortamı bu verimliliğin sağlanmasında oldukça önemlidir. Çalışanlara sağlanacak uygun çalışma ortamı onların işlerine daha kolay uyum sağlamasına olanak tanıyarak iş verimliliğinin artmasına yardımcı olacaktır. Yapmış oldukları işe adapte olan çalışanlar işlerine yönelik bakış açılarını pozitif yönde tutmaya gayret gösterecek ve asgari düzeyde iş tatmini tutumu içerisinde olacaklardır. Bunun bilincinde olan örgüt yöneticileri verimliliğin sağlanması amacıyla iş ortamı ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yapmak için gerekli tedbirlerin alınması ve düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır. Çalışma koşullarında gerçekleştirecek iyileştirmelerin iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Özpehlivan, 2018 s. 53).

2.2.2.2. Bireysel faktörler

Çalışanların iş tatminini etkileyen bir diğer unsur ise bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler isminden de anlaşılacağı üzere her bir bireye özgü olan değer yargıları, genetik eğilimi, iş yaşamı tecrübesini, bireylerin almış olduğu eğitimi, yaşadığı çevresi ve içinde bulunmuş olduğu sosyal yapıyı barındıran birçok unsuru içermektedir. Bu faktörler her bir çalışanı diğerlerinden ayıran kişisel özelliklerden oluşmaktadır. Bu bireysel faktörlerin doğru bir şekilde yorumlanması örgütün hedeflerine ulaşmada, çalışanların beklentilerini anlayarak onların örgüte karşı olan tutumlarının pozitif yönde oluşumunu desteklemek adına önemlidir (Akıncı, 2002, s. 4). İş tatmini literatürü içinde ele alınan bireysel faktörler genelde aşağıdaki gibidir:

- Cinsiyet
- Yaş
- Eğitim düzeyi
- Kişilik
- Medeni durum

Yukarıda sıralanmış bireysel faktörlerin her biri daha iyi anlaşılması amacıyla aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.2.2.2.1. Cinsiyet

İş tatmini etkileyen bir başka bireysel faktör ise cinsiyettir. İş ortamlarının bireylerce değerlendirilmesinde ve yaptıkları işlere karşı tutumlarının oluşmasında meydana gelen muhtemel farklılıkların oluşmasında cinsiyet faktörü büyük bir önem arz etmektedir. İlgili literatür incelendiğinde iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırmaların bu görüşü destekler nitelikte sonuçlar aldığı görülmüştür. Bu sonuçlardan farklı olarak eşit şartlarda çalışmakta olan kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmediği sonucuna da ulaşılmıştır (Eğimli, 2009, s. 39).

Özaydın ve Özdemir de (2014, s. 255) iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan çalışmaların birbiri ile tutarlı sonuçlar vermediğini vurgulayarak, erkek ve kadın bireyler için iş tatmini düzeylerinde meydana gelen farklılığın diğer farklı birçok faktörle ilişkili olabileceğini ifade etmiştir.

2.2.2.2.2. Yaş

Bugüne değin yapılan birçok araştırmada, çalışan yaşı ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Hatta öyle ki, birçok çalışma bu ilişkiyi araştırmıştır ve yaş faktörünün cinsiyet veya eğitim faktörüne göre iş tatminiyle daha fazla ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu çalışmalar, iş tatmininin yaşla pozitif ve doğrusal olarak ilişkili olduğunu bildirmiştir. Bu yaş ve tatmin arasındaki ilişki genellikle değişme ihtiyaçları, olgunlaşma süreci ve yaşa bağlı değişen bilişsel yapı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, Luthans ve Thomas isimli araştırmacılar yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, yaşla iş tatmini arasındaki ilişkinin niteliğinin eğrisel olduğunu bulmuştur. Çalışma sonucuna göre 40 yaşın üzerindeki çalışanların işlerinden daha az tatmin olduğu saptanmıştır. Bunun sebebinin ise yaşlı çalışanların beklentilerinin günbegün daha sınırlı hale geldiğini kabul etmesinden kaynaklı yaşadıkları hayal kırıklıkları olduğu düşünülmektedir. Buna ilaveten, yaşlı çalışanların değişen teknolojiye ayak uydurulması gerekliliği gibi birtakım farklı faktörlerin baskısı altında olduğu söylenebilir (Franek ve Vecera, 2008, s. 64).

2.2.2.2.3. Eğitim durumu

İnsanların eğitim yaşamlarını sürdürmelerini belirleyen birtakım faktörler vardır. İçinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum veya aile yapısı bu faktörlerden bazılarıdır. İnsanların almış olduğu eğitim, onların iş hayatına bakışlarını ve iş hayatından beklentilerini belirleyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Keser, 2006, s.111).

2.2.2.2.4. Medeni durum

İş tatminine etki eden bireysel faktörlerden biri de medeni durumdur. Yapılan araştırmalarda bireylerin medeni durumları göz önünde bulundurulduğunda evli olan çalışanların bekar olanlara göre tatmin olma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Evli olan çalışanların bekar olan çalışanlara göre daha fazla tatmin olmalarının sebebinin aile hayatındaki tatminin iş ortamına yansımından ya da evlilik müessesesinin çalışanların beklentilerini değiştirmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 59).

2.2.2.2.5. Kişilik

Franek ve Vecera (2008, s. 64) kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini “Bir grup insan tarafından istenen, başka bir grup tarafından istenenden genellikle farklıdır.” yorumuyla ifade etmiştir. Yani aslında her bir insanın beklentilerinin bir diğerinde farklı olduğunu dolayısıyla tatmin düzeyinin de buna bağlı olarak birbirinden farklı düzeylerde olduğu vurgulamıştır. İş tatmini kişisel ilişkileri, en azından bazı araştırmacıların ilgisinin son odağı haline gelmiştir.

Sevimli ve İşcan da (2005, s. 56) kişilik kavramının iş tatmini ile yakından ilişkili olduğunu savunmuştur. Örnek vermek gerekirse kişilik özelliği olarak sınırlı ve çevresi ile uyumu zayıf olarak tanımlanabilen bireylerin iş tatmini düzeylerinin de düşük olacağı söylenebilir.

2.2.3. İş tatminini açıklayan kuram ve yaklaşımlar

İş tatmini kavramını açıklamaya yönelik olarak geliştirilen kuramlara bakıldığında genel olarak iş tatminiyle güdülenme arasındaki ilişkiyi esas aldığı görülmektedir (Eğinli, 2009, s. 37).

2.2.3.1. Kapsam (İçerik) kuramları

Kapsam teorilerine göre yöneticilerin, çalışanlarının ortaya koyduğu davranışların oluşumunu destekleyen faktörleri doğru bir şekilde analiz etmesi, onları örgütün amaçları doğrultusunda istenildiği şekilde yönlendirilmesi açısından oldukça önemlidir (Tokgöz, 2011, s. 182).

2.2.3.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Güdülenme kuramları arasında Amerikalı psikolog Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı yaygın bir şekilde bilinmektedir (Çetinkanat, 2000, s. 11). Abraham Maslow’a göre kişinin motivasyonunun temelini onun ihtiyaçları oluşturmaktadır. Kişi tam da bu noktada ihtiyaçlarını karşılamak üzere eyleme geçme eğilimindedir. Bu sebeple davranışın oluşumunda ihtiyaçlar önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslow’un bu kuramı, ihtiyaçları genel olarak beş grupta toplayarak, karşılanan her ihtiyacın akabinde motive edici etkisini de yitireceği yaklaşımına dayanmaktadır (Tokgöz, 2011, s. 182).

Eğimli'ye göre (2009, s. 37), Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”nda insan ihtiyaçlarını hiyerarşik bir sınıflandırmaya tabi tutarken bu sınıflandırmalar içindeki her bir gereksinimin ayrı ayrı önem arz ettiğini ve bu gereksinimlerin ne ölçüde karşılandığına bağlı olarak insanlarda tatmin (doyum) yaşandığını vurgulamıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, Maslow'un (1970) motivasyon teorisinin, beş ihtiyaç sınıfından oluştuğu ve hiyerarşik bir yapı içinde organize olduğudur. Temel ihtiyaçlar içerisinde hiyerarşik düzene bağlı olarak en aşağıda fizyolojik gereksinimler ve bunun ardı sıra güvenlik gereksinimi, sevgi ve aidiyet gereksinimi, saygı gereksinimi ve son olarak kendini gerçekleştirme gereksinimi olmak üzere toplam beş sınıf altında kategorize edilmiştir (Mathes, 1981, s. 69). Bahsi geçen bu beş sınıf **Şekil 2.1.**'de görselleştirilerek sunulmuştur.



Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow (1954) yapmış olduğu çalışmalarında klinik gözlemlerden faydalananarak insanlar için temel olan gereksinimlerin neler olduğunu saptamıştır. Fakat Maslow tarafından geliştirilen bu kuramın diğer kuramlardan farklı olarak sadece çalışma ortamı göz önüne alınarak geliştirilmiş olmayıp aynı zamanda genel bir kuram olarak değerlendirilmesi gerektiğini de belirtmekte yarar vardır (Onaran, 1981, s. 14).

Motivasyon kuramının temelini fizyolojik ihtiyaçların oluşturduğunu vurgulayan Maslow, fizyolojik ihtiyaçların karşılanamadığı takdirde motivasyonun

sağlanamayacağını öne sürmüştür. Kişi ancak fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarf edebilir. Yine aynı şekilde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayabildiğinde bir sonraki aşama olan sevgi ve ait olma duygularına ihtiyaç duyabilir. Sırasıyla bu üç aşamadaki tüm ihtiyaçları karşılan kişi yakın çevresi tarafından kendisine saygı duyulmasını bekler ve bu ihtiyacını da karşıladıktan sonra ihtiyaçlar hiyerarşisinin son kümesi olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamak için çaba sarf eder (Maslow, 1943, s. 372).

2.2.3.1.2. Herzberg'in çift faktör kuramı

1950'li yıllarda Frederick Herzberg tarafından ortaya konan bu kuram motivasyon kuramları arasında en çok bilinenlerden biridir. Herzberg tarafından geliştirilen bu kuramda iş tatminine yol açan etkenler ile iş tatminsizliğine yol açan etkenlerin farklı olduğu görülmektedir. Bu kuramda tatminsizliğe sebebiyet veren etkenler “hijyen faktörleri” olarak ifade edilirken tatmin sağlayıcı etkenlerin ise “motivasyonel faktörler” olarak ifade edildiği görülmektedir (Tokgöz, 2011, s. 182). Herzberg'e göre motivasyonel faktörler işin kendisiyle ilgili olan ve işgörenleri tatmin eden faktörler olarak tanımlanırken, hijyen faktörleri daha çok işin çalışma koşullarıyla ilgili olan faktörler olarak tanımlanmaktadır (Gökçe vd., 2010, s. 237).

- **Motivasyonel faktörler:** İşin kendisi ve başarıma duyguları ile ilgili etkenlerden oluşmaktadır. Bu etkenler doyum ve güdüleyici olarak adlandırılmıştır ve işin kendisi ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır (Çetinkanat, 2000, s. 18-19). Başarı, tanınma, takdir edilme, etkenler şunlardır: Tanınma, başarı elde etme, yükselme olanakları gibi motivasyonel faktörlerin geliştirilmesi durumunda bireylerin çalışma istek ve arzularının da artacağı düşünülmektedir. Aksi durumda bu faktörlerin bulunmaması halinde ise bireylerin çalışma istek ve arzularında bir azalma görülebileceği ön görülmektedir (Tokgöz, 2011, s. 182).
- **Hijyen faktörler:** Bireyi motive etmekten çok mevcut görevin sürdürülmesini sağlayan faktörler olarak değerlendirilebilmektedir. Bu faktörlerin iyi bir derecede sağlanmadığı durumlarda bireyler üzerinde hoşnutsuzluk, tatminsizlik hatta gerilim meydana gelebilmektedir. Hijyen faktörlerinin var olması bireylerin olabileceği asgari koşulları sağlamaktadır (Basım ve Argan, 2009, s. 53).

Herzberg'in bu kuramı gereksinimlerin ne zaman, hangi koşullarda güdüleyici olacakları sorusuna cevap niteliğindedir (Onaran, 1981, s. 45). Bu kuram çerçevesinde hijyenik faktörler motivasyonun meydana gelebilmesi açısından olumlu bir zemin yaratmaktadır. Olumlu bir zeminin yaratılması sürecinin ardından motivasyonun gerçekleşmesi için kat'i surette motive edici faktörler sağlanmalıdır (Basım ve Argan, 2009, s. 53).

2.2.3.1.3. David McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı

Yönetim uzmanı David McClelland tarafından geliştirilen bu kurama göre birey üç grup ihtiyaç çerçevesinde davranış sergilemektedir (Onaran, 1981, s. 201-204). Bunlar:

- **Başarma ihtiyacı:** Zor hedefler seçen ve riski göze alabilen bireylerin ısrarcı ve tutkulu yaklaşımlarıyla ilgilidir (Örücü vd., 2006, s. 42).
- **İlişki:** Bireyler arası yakın ilişkiler kurma, çatışmadan kaçınma, sıcak arkadaşlıklar geliştirme arzusu gibi yaklaşımları içermektedir (Tokgöz, 2011, s. 184).
- **Güç ihtiyacı:** Bireyin çevresindeki diğer insanları kontrol etme veya onları etkileme ve bu insanlar üzerinde bir yetkiye sahip olma arzusu olarak ifade edilebilmektedir (Çetinkanat, 2000, s. 22).

2.2.3.1.4. Clayton Alderfer'in erg kuramı

Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı'na dayanılarak yapılan görgül araştırmalar neticesinde ihtiyaçların iki farklı şekilde kümelendiği anlaşılmaktadır. Alderfer tarafından öne sürülen ERG kuramı temelde Maslow'un kuramı ile benzerdir (Onaran, 1981, s. 38). Maslow'un kuramından farklı olarak bu kuram varlık, ilişki ve gelişme başlıkları altında değerlendirmiştir.

- **Varlık:** Açlık susuzluk, fiziksel güvenlik vb. temel gereksinimler bu başlık altında değerlendirilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken, asıl amacın insanın fizyolojik ihtiyaçlarının sağlanmasıdır. Örgüt bazında değerlendirildiğinde bu ihtiyaçların giderilmesi örgüt kaynaklarının bolluk derecesiyle doğru orantılıdır (Onaran, 1981, s. 39).

- **İlişki:** Bu başlık altında değerlendirilen gereksinimler genel olarak diğer insanlar ile olan ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gibi duygulara yönelik olan doyumları kapsamaktadır (Çetinkanat, 2000, s. 16).
- **Gelişme:** Bireyin kendisi ya da çevresi üzerinde yaratıcı, üretici etkiler yapma ve bu noktada yeteneklerini kullanma, yeni yetenekler geliştirme gibi arzu ve istekleri bu başlık altında değerlendirilmektedir (Onaran, 1981, s. 39).

2.2.3.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları motivasyonun nasıl ortaya çıktığı ile ilgilenen motivasyon teorilerinden oluşmaktadır. Bu kuram genel olarak motivasyon sürecinin nasıl işlediğini inceler, bu süreci oluşturan faktörleri tanımlar ve bu faktörler arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışır. Davranışın nasıl oluştuğunu, yönlendiğini, sürdürüldüğünü ve durdurulduğunu açıklamaya odaklanır. Süreç kuramlarına göre insan ihtiyaçları bireyi davranışa sevk eden etkenlerden bir tanesidir. Bu içsel faktörlerin dışında bireyi davranışa sevk eden, yönlendiren pek çok dışsal faktör de mevcuttur (Tokgöz, 2011, s. 184).

2.2.3.2.1. Victor H. Vroom'un beklenti kuramı

Beklenti kuramı, iş yaşamında motivasyonun öncüleri olarak bilinen psikolog Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından ilham almış ve klasik ekonomi kuramlarına dayalı olarak geliştirilmiştir (Çetinkanat, 2000, s. 25).

Basım ve Arğan (2009, s. 54) beklenti kuramına göre bireyleri motive etmek için aşağıda maddeleştirilen noktalara dikkat çekmiştir:

- Bireyler açısından hangi tarz ödüllerin önemli olduğu ortaya konulmalıdır.
- Performans ile verilecek ödül arasında bir ilişki kurulmalıdır.
- Koyulan hedeflere ulaşmak için başarı yolunu yıkayan engelleyici faktörler ortandan kaldırılmalıdır.
- Bireylere işlerinde başarılı olmaları konusunda güven duygusu aşılanmalıdır.
- Bireylerin beklentilerine cevap verebilecek bir ödül sistemi inşa edilmelidir.
- Oluşturulacak ödül sisteminin adil ve düzenli bir biçimde uygulanır olması sağlanmalıdır.

2.2.3.2.2. Porter-Lawler beklenti-değer kuramı

Bu kuram Porter ve Lawler'in (1968) özel sektör yöneticilerinin işlerine yönelik tutumlarının işlerine yönelik davranışlarıyla ve işindeki genel başarı durumuyla arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir araştırma sırasında kavramsal bir taslak geliştirmeleri gerekliliğinden doğmuştur. Bu kuram da tıpkı Vroom'un kuramı gibi temelde bir beklenti kuramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kuramın Vroom'un beklenti kuramından farkı başka tutumsal değişkenler içeriyor olmasıdır. Zaten bu kuramın en temel özelliği daha önce tek tek ele alınan çok sayıdaki değişkeni tek bir çatı altında toplayarak bunlar arasındaki ilişkiyi belirtmesidir (Onaran, 1981, s. 76).

2.2.3.2.3. Amaç teorisi

Süreç kuramlarını incelerken ilk olarak Vroom ve Porter-Lawler'in beklenti kuramlarına değinilmiştir. Beklenti kuramları ele alınırken bireyin işiyle ilgili amaçlar saptayıp bu amaçlara ulaşma yolunda kişinin güdülenmesi gerekliliğinin önemi vurgulanmıştır. Amaç kuramı ise yalnızca “amaç saptaması” üzerinde durmuştur (Onaran, 1981, s. 138). Bu kuram Edwin Locke tarafından 1968 yılında geliştirilmiştir. Amaç kuramı esasen bir örgüt üyelerinin (lider ve takipçileri) belirli bir hedefi saptaması üzerine kurulmuştur. Bu kuram kapsamında hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli motivasyonun sağlanmasında bireysel hedeflerin saptanması kilit rol oynamaktadır (Önen ve Kanayran, 2015, s. 53).

Amaç kuramında, bireyler kendileri için saptadıkları bu hedefleri başarmanın kendileri adına bir ödül olacağından işlerine bu saptamış oldukları hedefler doğrultusunda motive olurlar (Çetinkanat, 2000, s. 28).

2.2.4. İş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçları

Çalışanların yapmış oldukları işlerine ve iş ortamlarına yönelik birtakım içsel değerlendirmeleri sonucu iş tatmini ya da iş tatminsizliği gibi genel bir tutum içinde bulunurlar (Solmuş, 2004, s. 186). İş tatmini çalışanlar üzerinde pozitif bir etki meydana getirerek çalışanların işlerinde başarılı olmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların işlerine daha az devamsızlık göstermelerine ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına olanak tanımaktadır. İş tatminsizliği ise çalışanların davranışsal bozukluklar göstermesine sebebiyet verebilmekte ve bunun yanı sıra işine ve iş ortamına yönelik negatif duygular beslemesine neden olarak nihayetinde işten ayrılma

davranışının oluşumuna neden olabilmektedir (Eren, 1998, s. 241). İş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçlarını daha iyi görebilmek için bu kavramları iki ayrı başlık altında incelemekte yarar vardır.

2.2.4.1. İş tatmini sonuçları

İş tatminine yönelik yapılan literatür incelemesi kapsamında iş tatmininin olumlu sonuçları da beraberinde getirdiği gözlenmiştir.

2.2.4.1.1. Başarı

İş tatminine yönelik yapılan araştırmalar; işlerinden tatmin olan çalışanların örgütte daha aktif bir şekilde çalıştığını ve işindeki verimliliği artırdığını göstermiştir. İşlerinden tatmin olan çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak işlerinde daha fazla, daha aktif ve daha üretken bir şekilde çalıştıkları görülmüştür (Erdoğan, 1996, s. 246).

Bir çalışanın moralinin yüksek olması ve işinden tatmin olması sonucuna bağlı olarak işine ve iş ortamına yönelik aşağıda belirtilen şu olumlu etkiler meydana gelebilmektedir (Şenatalar, 1978, s. 300):

- Morali yerinde olan ve işinden tatmin olan bir çalışan kendisine biçilen görevleri büyük bir enerji ve coşku ile yerine getirir.
- Çalışanlar, çalışmaya daha fazla istekli olur.
- Çalışanlar, örgütün içine düştüğü zor durumlarda maksimum çaba gösterme eğilimi içinde olurlar.
- Çalışanlar, yönetmeliklerce belirlenen iş kurallarına isteyerek uyarlar ve örgüt içinde istenilen disiplinin sağlanmasında inisiyatif alırlar.
- Çalışanlar örgütün ulaşmayı amaçladığı hedefler doğrultusunda iş birliği içinde hareket ederler.
- Çalışanlar; üstlerine ve örgütlerine karşı bağlılık hissederler.
- Yüksek moral ve tatmin, işgücü devir hızını ve devamsızlığı azaltır.

Hopper (1996) ve bunun yanı sıra Morgan ve King (1980) gibi araştırmacılar yapmış oldukları araştırmalarda örgütlerin çalışanlarından yüksek düzeyde verim alabilmek için onları motive etmeleri gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Çalışanlara motivasyon kaynağı olabilecek bu unsurlar aşağıda belirtildiği gibi sıralanmıştır:

- Ücretin artırılması
- Gelecek güvencesi
- Terfi olanağı
- Daha iyi çalışma koşulları
- Kendilerini gösterme olanağı
- Yöneticilerle iyi ilişkiler kurmak
- Yöneticilerin kendilerine adil davranması
- Yöneticiler tarafından beğenilmek
- Özel sorunlara ilgi ve yardım
- Örgütün üyesi olduğu (aidiyet) duygusunu geliştirmek (Öztürk ve Dündar, 2003, s. 59).

2.2.4.1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı

İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki detaylı olarak 2.5.1. başlıkta ele alınmıştır.

2.2.4.1.3. Örgütsel bağlılık

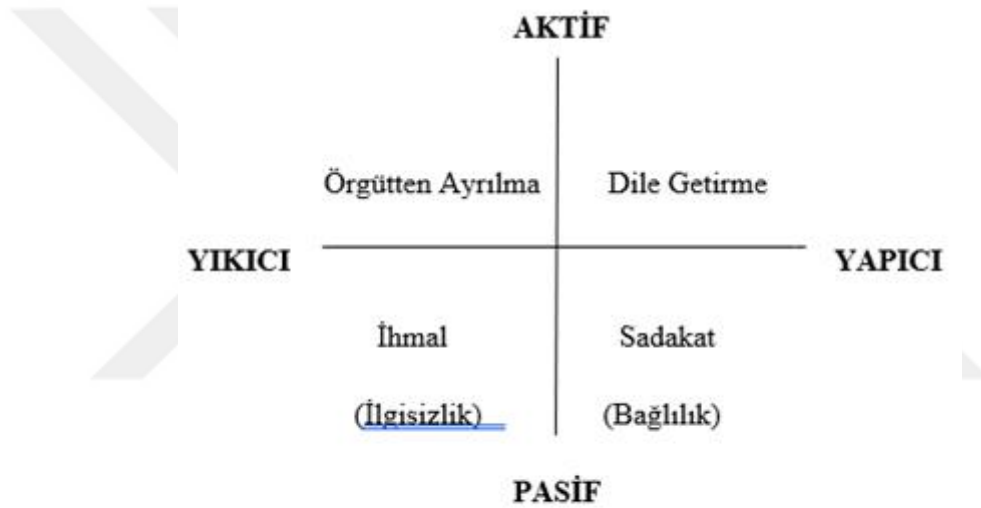
Çalışanların örgütlerine tam anlamıyla bağlı olması için bazı koşulların yerine getirilmesi gereklidir. Bu koşullar sağlandığında çalışanlardan istenilen düzeyde verim sağlanır ve çalışanlar işlerini isteyerek ve büyük bir keyifle yaparlar. Bu koşullar çerçevesinde çalışanların mevcut işlerinden sosyal, ekonomik ve psikolojik yönden doyum sağlıyor olması gerekmektedir. Örgüt yöneticileri çalışanların bu beklentilerine cevap verebilmelidir. Gerekli koşulların sağlanması sonucu çalışanlarının örgütlerine olan bağlılığı artacak ve işlerine karşı motivasyonu daha fazla olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 59).

Bilgiç (2017, s. 47) yaptığı işlerden tatmin olan çalışanların, örgütte yüksek performans ile görevlerini yerine getireceğini savunmuştur. Aksine işlerinden memnun olmayan çalışanların ise örgütte düşük performans sergileyeceğini ve bunun yüksek işgücü devir hızına sebep olacağını böylece örgüte olan bağlılığın da azalacağını belirtmiştir. Buradan hareketle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

2.2.4.2. İş tatminsizliğinin sonuçları

1988 yılında Rusbelt, Farrell, Rogers, Mainous tarafından yayınlanan “Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction” adlı makalede iş tatminsizliğine sahip olan bireylerin ortaya koyduğu birtakım farklı tepkileri içeren bir model öne sürülmüştür. Bu modelde bireylerin göstermiş olduğu pasif-aktif ve yapıcı-yıkıcı yaklaşımların bileşkeleri sonucu ortaya çıkan dört tepkiden bahsedildiği görülmektedir.

İş tatminsizliği sonucu verilen bu tepkiler **Şekil 2.2.** ile görselleştirilerek sunulmuştur.



Şekil 2.2. İş tatminsizliğine karşı gösterilen tepki boyutları: örgütten ayrılma, dile getirme, ihmal ve sadakat (Rusbelt vd., 1988, s. 601)

Rusbelt ve diğerleri (1988, s. 601) yapıcı ve pasif bir yaklaşımla ortaya konan tepkinin “Sadakat”, yapıcı ve aktif yaklaşımla ortaya konan tepkinin “Dile Getirme” olduğunu belirtirken; yıkıcı ve pasif yaklaşımla ortaya konan tepkinin “İhmal” ve son olarak yıkıcı ve aktif bir yaklaşım sonucu ortaya konan tepkinin ise “Örgütten Ayrılma” olduğu vurgulamıştır. Verilen bu tepkiler irdelendiğinde; sadakatin, çalışanların iyimser bir tutum benimseyip fakat bu süreç içinde pasif kalarak mevcut koşulların değişmesini beklemesi olarak değerlendirilmiştir. Dile getirme tepkisinde ise çalışanlar, mevcut durumda içlerinde bulundukları problemlerin çözümü noktasında yöneticiler ve diğer iş

arkadaşlarıyla tartışarak aktif ve yapıcı bir şekilde sorunun çözüme kavuşması adına katkıda bulunmaktadır. Bir sonraki tepki ise ihmal davranışdır. Burada ise çalışanlar içlerinde bulundukları problemi pasif bir tutum içerisinde görmezden gelip, bu problemin daha da kötüye gidişini izleme eğilimindedirler. Son olarak hem yıkıcı hem de aktif olarak verilen tepki ise örgütten yani işinden ayrılma davranışdır. İşinden memnun olmayan çalışanlar artık örgütü ile kendi bireysel amaçları arasında bir özdeşleşme kuramayarak işinden ayrılma kararı almaktadır.

İş tatminine yönelik literatür incelemesi göstermektedir ki iş ortamında meydana gelen iş tatminsizliği bireyi ve onun sosyal çevresini (ailesi, arkadaşları vs.), iş ortamını olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

2.3. İyi Oluş

Bugüne değin yapılan birçok araştırma insanoğlunun mutsuzluğunu analiz etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Psikoloji literatürüne bakıldığında ilk zamanlar mutluluk, memnuniyet gibi olumlu duyguların yerine depresyon, anksiyete gibi olumsuz duygular üzerinde daha çok durulmuş olduğu göze çarpmaktadır. Fakat günümüzde bu durumun değişmeye başladığı görülmektedir. Özellikle 1980’lerden sonra “iyi oluş”, “mutluluk”, ve “yaşam doyumu” gibi pozitif duygular üzerine yapılan araştırmaların arttığı gözlenmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 142). Burada bahsi geçen iyi oluş kavramı, optimal düzeyde psikolojik işleyiş ve deneyimi ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram sadece günlük araştırmaların değil aynı zamanda yoğun bilimsel araştırmaların da odak noktası haline gelmiştir (Myers ve Diener, 1995, s. 10).

Fleuret ve Atkinson (2007, s. 106), 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kuruluşunun, oldukça meşhur ve alanyazında çokça alıntı yapılan “Bireyin yalnızca hasta veya halsiz olmaması durumu değil, aynı zamanda tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi oluş durumudur.” şeklinde yaptığı sağlık tanımının, bugün iyi oluş kavramına yönelik olarak yapılan tanımlara da dayanak oluşturduğunu ifade etmiştir. Ayrıca iyi oluş kavramının bu yüksek profilli kullanımı, sağlık ve sağlık bakım uygulamalarının, bireye odaklanmaktan ve sağlığı sadece çok dar kıstaslar ile bazı spesifik hastalıkların olmayışı şeklinde yorumlanmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır (Fleuret ve Atkinson, 2007, s. 106).

Deci ve Ryan (2008, s. 1) optimal psikolojik tecrübe ve işleyişe işaret eden iyi oluş kavramının özellikle son çeyrek yüzyıl boyunca psikoloji alanında çok geniş bir yelpazede ele alındığını savunmuştur. Yaklaşık otuz beş yıl önce, Diener (1984) öznel iyi oluşun duygusal ve bilişsel unsurlar içerdiğini belirtmiştir. Ryff ve Keyes (1995) ise psikolojik iyi oluşu altı alanda boyutlandırarak tanımlamıştır (Butler ve Kern, 2016, s. 2). Pozitif psikoloji alanında ise iyi oluş; eudaimonia ve hedonizm olmak üzere iki ayrı perspektifte ele alınmaktadır. Hedonizm anlayışı bireyin hayattan almış olduğu keyif ve haz ile ifade edilirken, eudaimonia anlayışı ise daha çok, bireyin kendini anlamasıyla ilgili olup psikolojik iyi oluş kavramı ile ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 143-152).

Butler ve Kern de (2016, s. 1-2) literatürde “mutluluk”, “refah”, “gelişme” ve “iyi oluş” gibi kavramların birbirlerinin yerine kullanılabildiğini belirtmiş ve iyi oluşun objektif ve sübjektif (öznel) olmak üzere iki farklı şekilde ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. İyi oluş kavramının, hedonik zevk ve mutluluk gibi kavramlarla aynı çatı altında değerlendirilmesi uzun bir tarihi geçişi içermektedir. Dördüncü yüzyılda yaşamış olan Yunan filozofu olan Aristippus, yaşamın amacının maksimum düzeyde haz deneyimlemek olduğunu ve mutluluğun bireyin hedonik anlarının bütünlüğünü oluşturduğunu vurgulamıştır. Aristippus’un bu felsefi hedonizm anlayışı diğer düşünürler nezdinde de kabul görmüştür. Bu düşünürlerden Hobbes, mutluluğun, insani arzuların peşinden gidilmesinde yattığını ifade ederken; DeSade ise, haz ve zevk peşinde koşmanın yaşamın nihai hedefi olduğuna inandığını belirtmiştir (Ryan ve Deci, 2001, s. 143-144).

Yukarıda da belirtildiği üzere iyi oluş kavramını açıklamaya çalışan öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş adı altında iki alan mevcuttur. İlk olarak öznel iyi oluşu açıklamak gerekirse, 1950’li yıllarda başlayan ve yaşam kalitesinin niteliğini ortaya koymayı amaçlayan bir yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür. İkinci olarak ise 1980’li yıllarda ampirik çalışmalarla başlayan psikolojik iyi oluş alanının, bireyin karşılaştığı zorluklarla baş edebilme ve kendini gerçekleştirebilme çabası, bunun dışında bireyin yaşamını anlamlandırabilmek için kendi potansiyellerine odaklanması gerekliliği üzerinde durduğu görülmektedir. Bu iki alanın da temelde iyi bir yaşamın ne ve nasıl olduğu üzerine araştırmalar yaptığı ve bu araştırmaları insancıl değerler çerçevesinde ele aldığı görülmektedir (Telef, 2013, s. 374).

İyi oluş kavramının temelini oluşturan iyi yaşam felsefesi ise, binlerce yıldır filozofların, düşünürlerin de ilgisini çekmiş ve “İyi yaşam nedir?” sorusunu yaşam kalitesinin belirleyici unsurları olarak gördükleri başkalarını sevmek, zevk almak (hoşnut olmak) ve içgörü gibi bazı kriterler üzerine odaklanarak irdelemişlerdir (Deiner, 2000, s. 34).

Bu noktada Deiner ve Suh (1997, s. 189-190) yaşam kalitesini üç felsefi yaklaşım ile ifade etmeye çalışmıştır. Bu ikili ortaya koyduğu yaklaşımlarında iyi yaşam; felsefi, dini ve diğer sistemlere dayanan normatif ideallerce açıklanmaya çalışılmıştır. Örnek vermek gerekirse, iyi bir yaşamın başkalarına yardım etmekten geçtiği fikri dini birtakım ilkelerce de savunulması bu ilk yaklaşıma bir örnek teşkil etmektedir. Yaşam kalitesine yönelik ortaya konan bu ilk yaklaşıma göre, insanların bireysel deneyimi ya da bireysel istek ve beklentileri yaşam kalitesi üzerinde doğrudan belirleyici unsurlar değildir. Verilen örnekte de görüldüğü gibi, yaşam kalitesine yönelik bu ilk yaklaşım, sosyal bilimler alanındaki sosyal göstergeler geleneği ile belirgin şekilde ilişki halindedir.

İkinci yaklaşımın ise yapılan tercihlerin memnuniyetine dayanmakta olduğu görülmektedir. Bu yaklaşım insanların sahip oldukları kaynakların kısıtları dahilinde, kendi yaşam kalitelerini maksimum düzeyde artıracak şeyleri seçecekleri varsayımına dayanmaktadır. Bu sebeple, bu ikinci yaklaşıma göre bir toplumun yaşam kalitesinin tanımı, o toplumu oluşturan bireylerin arzu ettikleri şeyleri elde edip edemeyecekleriyle ilişkilidir. Yaşam kalitesine yönelik üçüncü yaklaşım ise, bireylerin deneyimlerinin onların yaşam kalitesinin belirleyicisi olduğu varsayımdır. Eğer bir kişi hayatını iyi ve arzu ettiği bir şekilde tecrübe etmesi durumunda, yaşam kalitesinin de beklentilerine cevap verdiğini düşünmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde neşe hissi, zevk, memnuniyet ve yaşam doyumu gibi unsurlar ön plandadır. Yaşam kalitesini açıklamaya yönelik bu üç yaklaşım arasında üçüncü yaklaşımın davranış bilimlerindeki öznel iyi oluş geleneğiyle en çok ilişkili olanıdır (Deiner ve Suh, 1997, s. 189-190).

Myer ve Deiner (1995, s. 10) ise yapmış oldukları araştırmada insanların genelinin makul bir seviyede mutlu olduğunun altını çizerek, bazılarının ise diğerlerine nazaran daha fazla mutlu olduğunu vurgulamıştır. Mutluluk ile ilgili bilinmeyenleri ortaya koymak ve mutluluğu etkileyen faktörlerin neler olduğunu gün yüzüne çıkarmak için birtakım sorular sormuştur. Bu sorulardan bazıları şunlardır:

- Mutlu insanlar kimlerdir?

- Mutluluk belirli bir yaşa, cinsiyete veyahut ırka göre değişik düzeylerde mi yaşanmaktadır?
- Zenginlik iyi oluşu artırır mı?
- Mutluluk belli başlı bazı özellikler sahip olmanın (belirli bir iş, yakın arkadaşlar, dostlar, aktif bir inanç vs.) neticesinde mi elde ediliyor?

İyi oluşun ne olduğunun tam olarak bir tanımlamasının yapılamamasına karşın psikolojinin alt alanlarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple iyi oluşun ne olduğunun anlaşılmasında ve bu kavrama yönelik doğru tanımlamaların yapılmasında zihinsel gelişim psikolojisi, temel yaşam eğilimleri, psiko-sosyal evreler ve yaşam döngüsü kilit bir öneme sahiptir (Ryff ve Keyes, 1995, s.720).

2.3.1. Öznel iyi oluş

Öznel iyi oluş, 1950’li yılların sonunda, sosyal değişimi izlemek ve sosyal politikayı geliştirmek adına yaşam kalitesi için yararlı göstergeler arayışı sonucunda ortaya çıkmıştır. Yaşam kalitesi bileşenleri ise yaşam tatmini ve mutluluktan meydana gelmektedir. Burada yaşam tatmini, bireylerin arzu ve isteklerinden algıladıkları mesafeyi ifaden eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Mutluluk ise bireyin hayatında olumlu etki ile olumsuz etki arasındaki dengenin sonucu olarak meydana gelen bir duygudur. Ayrıca yaşam tatmini (memnuniyet), kişinin hayatının yargısal ve uzun vadeli bir değerlendirmesi; mutluluk ise, kişinin anlık deneyimindeki hoş ve hoş olmayan etkilerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Keyes vd., 2002, s. 1008).

Öznel iyi oluş kavramı, genel olarak insanların yaşamlarını nasıl değerlendirdiği ile ilgilenmektedir. Öznel iyi oluş; olumlu ruh hali ve duygular, yaşam doyumu ve evlilik doyumu, depresyon ve kaygı eksikliği gibi konularla yakından ilgilidir. Öznel iyi oluş veya mutluluk, son yıllarda sistematik bir şekilde ele alınıp ölçülmüş ve üzerinde çalışılmış olmasına karşın, binlerce yıldır düşünürlerin ilgisini çekmeye devam eden bir konu olmuştur (Diener vd., 1997, s. 1). Sosyal bilimciler, politika yapıcı kimseler de yaşam kalitesini tanımlayan bu şartlara, özelliklere ve tutumlara artan bir ilgi göstermektedir (Myer ve Deiner, 1995, s. 10). Özellikle son yirmi yıldır, öznel iyi oluş insan psikolojisinde giderek daha da önemli bir alan haline gelmiş bulunmaktadır. Araştırmacılar; depresyon, anksiyete ya da hoş olmayan, istenmeyen diğer duygular gibi mutsuzluk ve kötü durumlara odaklanmak yerine, insanların nasıl daha mutlu, daha

doğurucu ve daha özgecil hale gelmelerine odaklanmaya, insan psikolojisinin daha olumlu ve faydalı yönlerini incelemeye başlamıştır (Kim, 2004, s. 236).

Waterman (1993, s. 679) hazcı bakış açısı içinde değerlendirilen mutluluk ifadesiyle vurgulanmak istenilen kavramların kişisel anlam ve anlatımcılık deneyimleri olduğunu belirtmiştir. Kişisel anlamlılık ile kendini gerçekleştirme arasındaki bağlantıda olduğu gibi, hedonik eğlencenin yani hazcı bir yaklaşım tarzının yalnızca belirli bir faaliyet sınıfına bağlı olmasına yönelik kavramsal bir kısıtlama olmadığına dikkat çekilmiştir. Hedonik yani hazcı bir yaklaşımda; fiziksel, bilişsel ve sosyal temelli ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olan hoşnutluğun her daim hissedilmesi söz konusudur.

Öznel iyi oluş kendi bünyesinde bazı kardinal özellikler barındırmaktadır. İlkın, bu kavramın acıdan tutun coşkuya kadar bütün iyilik hallerini kapsadığını belirtmekte fayda vardır. İyi oluş; depresyon veya umutsuzluk gibi istenmeyen durumları tek araştırma odağı olarak görmez. Bunun dışında bireysel farklılıklardan kaynaklanan sebepler üzerine de odaklanmaya ve bu sebepler üzerinden incelemeler yapmaya çalışır. Dolayısıyla, öznel iyi oluşun inceleme alanı, klinik psikologlar tarafından tedavi edilen istenmeyen durumları içermektedir, fakat bu alan istenmeyen durumların incelenmesi ile sınırlı değildir. Duruma net bir açıklama getirmek için, öznel iyi oluşun alanının sadece depresyon ve kaygıya sebep olan nedenlerle değil, aynı zamanda az mutlu insanları; orta derecede mutlu ve aşırı mutlu insanlardan ayıran faktörlerle de ilgili olduğunu belirtmek gerekir (Diener vd., 1997, s. 1).

Diener ve diğerleri (1997, s. 3) öznel iyi oluşun, zihinsel sağlık veya psikolojik sağlık ile eş anlamlı olmadığını ifade etmiştir. Diener ve arkadaşları, sanırsal bozukluk rahatsızlığına sahip olan bir birey kendi yaşamından mutlu ve tatmin olabileceğini, fakat bu durumda o kişinin zihinsel sağlığının çok iyi olduğu çıkarımında bulunmanın doğru olmayacağını belirtmiştir. Bunun dışında ise kendi duyguları ve motivasyonları ile temasta olmayan bir kişinin de mutlu olabileceğini, ancak bu durumda o kişiyle ilgili psikolojik olarak sağlıklı bir birey olduğunu söylemenin doğru olmayacağını ifade etmiştir.

Myers ve Diener'e göre ise (1995, s. 11) yüksek düzeyde sergilenen öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarına yönelik pozitif düşünce ve hisleri yansıtmaktadır. Bilişsel düzeyde öznel iyi oluş, bireylerin hayatının geneline yönelik tatminkar bir bakış açısına sahip olduğunu ve bireylerin global bir tatmine sahip olduğunu gösterir. Duygusal

düzeyde, yüksek öznel iyi oluşa sahip olan bireyler, büyük yaşamlarını sürekli olarak pozitif bir şekilde değerlendirmekte ve hoş duygular barındırmaktadırlar. Aksi durumda ise düşük öznel iyi oluşa sahip bireylerin kendi hayat koşullarını olumsuz bir şekilde yorumlamaktadırlar. Bunun sonucunda da kaygı, depresyon ve öfke gibi insan yaşamında arzu edilmeyen duygular hissedilirler.

Son olaraksa öznel iyi oluşun üç ana bileşeni bulunduğuna dikkat çekmekte fayda vardır. Bunlar: memnuniyet, hoşnutluk etkisi ve düşük düzeyde hoşnutsuzluk etkisidir. Öznel iyi oluş, bu üç bileşenin birbiriyle ilişkili global bir faktörü meydana getirecek şekilde yapılandırılması olarak görülmektedir. Öznel iyi oluşun bu üç ana bileşeninin her biri, sırayla alt bölümlere ayrılmıştır. Küresel tatmin, rekreasyon, aşk, evlilik, arkadaşlık gibi çeşitli yaşam alanlarıyla doygunluğa bölünebilir ve bu alanlar da bileşenlere ayrılabilir. Hoş etki yani hoşnutluk neşe, sevgi, şefkat ve gurur gibi birtakım özel duygulara bölünebilir. Son olaraksa, hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk etkisi; utanç, suçluluk, üzüntü, öfke ve endişe gibi birtakım olumsuz ruh hali veya duygulara bölünebilir. Ayrıca üç ana bileşenin alt bölümlerinin her biri daha da alt bölümlere ayrılabilir (Diener vd., 1997, s. 3).

2.3.2. Psikolojik iyi oluş

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluş (PIO) kavramı ile ilgili sınırlı sayıda araştırma yapılmış olduğu, ancak günümüze doğru gelindikçe yapılan araştırma sayılarında da dikkate değer bir artış olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olmasından kaynaklı psikolojik iyi oluş kavramının belirli tanımlarla sınırlanmış olduğu göze çarpmaktadır. Yapılan bu sınırlı araştırmalar dikkate alındığında Ryff ve Keyes (1995, s. 720) tarafından psikolojik iyi oluşun; “bireyin sahip olduğu potansiyelinin ve yaşamındaki hedeflerinin farkında olup olmadığını kapsayan bir kavram” olarak tanımlanmış olduğu görülmektedir.

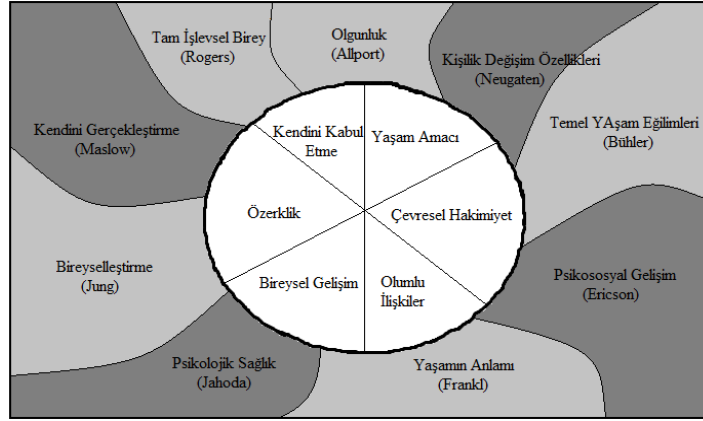
Keyes, Shmotkin ve Ryff’e göre (2002, s. 1008) öznel iyi oluş alanı genel yaşam doyumu ve mutluluk anlamında iyi oluşu incelerken, psikolojik iyi oluş alanı büyük ölçüde insani gelişme düzeylerini ve yaşamın varoluşsal zorluklarını inceleme altına almaktadır. Bu alan üzerine çalışan psikologlar; olgunluk, tam işleyiş, kendini gerçekleştirme, bireyselleşme gibi bireyin tam büyümesi ve gelişmesi gibi konular ile ilgilenmektedir.

İyi oluşun temelinde insan potansiyelinin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi gerekliliğinin yattığını savunan psikolojik iyi oluş kavramı, doyum ve haz gibi duygulardan daha fazlasını ifade eden bir kavram olmakla birlikte, hakiki mutluluğa erişmenin ve bir erdeme sahip olmanın ancak hayatın içindeki yapmaya değer şeyleri gerçekleştirmekle mümkün olabileceğini savunmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 77).

Waterman (1993, s. 678) incelediği eudaimonism felsefesi çerçevesinde, kendini gerçekleştirmenin yani en uygun psikolojik işleyişin bir göstergesi olarak kişisel ifade deneyimlerin önemine dikkat çekmiştir. Waterman burada, ideal psikolojik işleyişin bir yönü olarak kendini gerçekleştirme sürecini daha iyi anlamak için mutluluğun doğasının bir araştırma alanı olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Mutluluğun (happiness), Aristoteles'in (1985) Nicomachean Ethics eserinde geçen eudaimonia teriminin İngilizce karşılığı olduğunu belirtmiş ve felsefi edebiyatta mutluluğun en iyi şekilde nasıl anlaşılabileceğine dair birtakım sorular meydana getirdiğini ifade etmiştir.

2.3.2.1. Psikolojik iyi oluşun altı temel boyutu

Ryff tarafından 1989 yılında iyi oluşun birçok formülasyon arasında yakınsama için kilit noktalarını ortaya koymayı amaçlayan ve altı temel boyuttan oluşan bir model ileri sürülmüştür. Bu model çerçevesinde psikolojik iyi oluşun altı boyutundan her birinin, bireylerin olumlu yönde birtakım işlevlerde bulunmaya çalıştıkları esnada karşı karşıya kalabilecekleri farklı zorluk düzeylerini ifade etmeye çalıştığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, bireyler kendi sınırlamalarının (kendini kabul etme) farkında olsalar dahi kendilerini iyi hissetme yönünde çaba harcarlar. Aynı zamanda, samimi ve güvenilir kişilerarası ilişkiler (başkalarıyla pozitif ilişkiler) geliştirmeyi ve bu ilişkileri sürdürmeyi, ardından ise bu ilişkiler sayesinde çevrelerini kişisel ihtiyaç ve arzuları (çevresel ustalık veyahut hakimiyet) karşılayacak şekilde şekillendirmeyi amaçlar. Bireyselliklerini daha geniş bağlamda devam ettirebilmek içinse öz-kararlılık ve kişisel otorite (özerklik) gözetirler. Bireylerin bu uğurda göstermiş oldukları çaba ve mücadeleler yaşamsal bir amaca (yaşama amacı) anlam yükleme uğraşıdır. Bireylerin yeteneklerinin, becerilerinin ve kapasitelerinden maksimum düzeyde yararlanamaya çalışma (kişisel gelişim) psikolojik iyi oluş için merkez konumundadır (Keyes vd., 2002, s. 1008).



Şekil 2.3. Psikolojik iyi oluşun boyutları ve teorik temelleri (Ryff ve Singer, 2008, s. 20)

Psikolojik iyi oluşun teorik temelleri ve psikolojik iyi oluşa ait olan altı boyut yukarıdaki şekilde verilmiş bulunmaktadır.

Bahsi geçen psikolojik iyi oluşun bu altı boyutu, daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.3.2.1.1. Kendini kabul etme

Eski Yunan filozof ve düşünürler, insanların kendilerini tanıması gerektiğini yani kendi eylemlerini, motivasyonlarını ve duygularını doğru bir şekilde algılamaları hususunda uyarılarda bulunmuşlardır. Yukarıdaki belirtilen formülasyonların birçoğunda da kişinin kendine karşı olumlu bir öz saygı duyması gerekliliğine daha fazla vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu durum, zihinsel (psikolojik) sağlığın (Jahoda), kendini gerçekleştirme (Maslow), tam işlevsel birey (Rogers) ve olgunluk (Allport) karakteristiğinin temel bir özelliği olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyu teorileri (Ericson, Neugarten), kişinin geçmiş yaşamları da dahil olmak üzere, kendini kabul etmesi gerekliliğinin önemine dikkat çekmiştir. Ayrıca bireyselleşme süreci (Jung) içinde kişinin kendisinin karanlık tarafıyla da (gölge) yüzleşmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu nedenle, hem Erikson'un ego bütünlüğünün (psikososyal gelişim) formülasyonuna hem de Jung'ın bireyselleşme formülasyonuna bakacak olduğumuzda, benlik saygısına yönelik standart görüşlerin çok daha ötesinde olan kendini kabul etmenin önemi vurgulanmaktadır. En nihayetinde kendini kabul etme boyutuna yönelik olarak genel bir değerlendirme ya da bir tanım yapmak gerekirse; kendini kabul etme boyutunun, hem kişisel farkındalığın oluşmasına imkan sağlayan hem de kişinin zayıf yönlerinin farkına

varmasına olanak tanıyan ve tüm bu yönlerin kabulünü içeren bir tür öz değerlendirme olarak ifade edilebilir (Ryff ve Singer, 2008, s. 20).

2.3.2.1.2. Diğerleriyle olumlu ilişkiler

Önceki teorilerin neredeyse tümünde, kişilerarası ilişkiler üzerinde durularak, mutlu bir yaşamın merkezinde kişilerarası pozitif ilişkilerin yattığı vurgulanmıştır. Aristo'nun Ethics adlı eserinde dostluk ve sevgi gibi kavramlar üzerine yazılmış uzun bölümler, Mill'in ele aldığı otobiyografisinde hayatının aşkı ile ilgili verilmiş çok fazla detay ve son olarak Russel'in sevgiyi dünya üzerindeki iki büyük mutluluk kaynağından biri olarak ifade etmesi, bu anlayışa yönelik bir örnek olarak gösterilebilmektedir. Jahoda, sevme yeteneğinin, psikolojik sağlığın (mental sağlık) önemli bir bileşeni olduğunu belirtmiştir. Maslow ise İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'ndan hareketle, kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için bazı gerekleri yerine getirmesinin gerektiğinin altını çizmiştir. Bu gerekler içinde insanın empati yeteneğinin gelişmiş olması; şefkat, sevgi, dostluk gibi duygulara önem verme derecesinin yüksek olması ve başkalarıyla yakın ilişkiler kurabilme kapasitesinin oldukça gelişmiş olması gerektiğini ifade etmiştir (Ryff ve Singer, 2008, s. 20).

2.3.2.1.3. Bireysel gelişim

Ryff ve Essex'e göre (1991), birey kişisel olarak büyüme ve gelişme potansiyelini ileriye taşıdığı sürece maksimum düzeyde psikolojik işlev sergileyebilmektedir. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın babası Maslow ise bireyin kendini gerçekleştirme uğruna göstermiş olduğu çabanın insan gelişimi adına ortaya konmuş en büyük amaçlardan bir tanesi olduğu vurgusunu yapmaktadır. Yine aynı şekilde yaşam boyu gelişim kuramlarının da bireysel gelişim üzerinde sıkça durduğunu söylemek mümkündür. Bahsedilen tüm bu sebeplerden dolayı Ryff psikolojik iyi oluş içinde kişisel gelişimi bir boyut olarak değerlendirme ihtiyacı duymuştur (Özen, 2010, s. 53-54).

2.3.2.1.4. Özerklik

Ryff ve Singer'e göre (2008, s. 23) psikolojik iyi oluşun bir diğer alt boyutu olan özerklik boyutunun kuramsal çerçevesinin oluşmasında aktif rol oynayan unsurlar; Maslow'un kendini gerçekleştirme kuramı, Rogers'ın tam işlevsel birey kuramı, Jung'ın

bireyselleştirme kuramı ve Erikson, Neugarten, Jung'ın yaşamın tamamına yönelik ömür boyu gelişim görüşleridir. Ayrıca özerklik boyutu bireyin kendini belirlemesi, bağımsız olması ve sergilediği davranışları içeriden (kendisi) tertip etmesi gibi bazı niteliklere vurgu yapmaktadır.

Kendini gerçekleştirmiş bireyler çevresindeki kültürü kabullenmeme yönünde bir direnç ve özerk işleyiş sergilemektedirler. Tam işlevsel olan bireyler ise çevrelerinden herhangi bir doğrulama veya onay beklemeksizin içsel değerlendirmeler yapabilmektedir. Bireyselleşme ise bireylerin genel anlamda çoğu korku, kural veya inançların bağıllığından kurtulmasını ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2008, s. 23).

Yapılan bu görüşler doğrultusunda özerkliği: Bireyin herhangi bir etki altında kalmaksızın doğru olduğuna inandığı davranışları sergileyebilmesi olarak ifade edebiliriz.

2.3.2.1.5. Çevresel hakimiyet

Jahoda, psikolojik olarak sağlıklı olabilen bireylerin kendi ruhsal koşullarına uygun çevreyi seçme veya bunun dışında istediği çevreyi yaratma konusunda yetenekli olduğunu savunmuştur. Ayrıca bunun dışında yaşam boyu gelişim teorileri, bireylerin içinde bulunduğu karmaşık ortamları yönetme ve kontrol etmesindeki önemi vurgulamaktadır. Allport'un olgunluk kriterlerinde ise, "benliği genişletme" adı altında bireyin kendisinin ötesine geçmeye çalıştığı önemli çaba alanlarını içermektedir. Bu iki bakış açısı da çevreye usta oluşun ve aktif katılımın bireylerin pozitif psikolojik işleyişlerinin önemli bileşenlerini oluşturduğunu göstermektedir. Her ne kadar bu refah alanı, kontrol hissi ve öz yeterlik gibi diğer psikolojik yapılarla paralellik gösterse de kişinin kişisel ihtiyaçlarına ve kapasitelerine uygun çevre bağlamı bulma veya yaratma vurgusu, çevre ustalığına özgüdür (Ryff ve Singer, 2008, s. 22-23).

2.3.2.1.6. Yaşam Amacı

Ryff ve Essex (1991), Allport'un olgunluğa yönelik yapmış olduğu tanımda belirgin bir şekilde yaşamın amacına ve yönüne ilişkin vurgulamalarda bulunduğunu belirtmektedir. Yaşam boyu gelişim kuramcıları olarak bilenen Buhler, Erikson ve Jung gibi isimler ise, yaşamda içinde meydana gelen amaç değişikliklerinin çeşitliliğine dikkat çekmeye çalışmışlardır. Bu bağlamda bireylerin pozitif amaçlarının ve yönlerinin olması, onların kendi yaşamlarını anlamlı kılmalarına yardımcı duygular oluşturmalarına

destek olmaktadır. Bu sebeple psikolojik iyi oluşun kilit göstergelerinden biri olarak yaşam amacının ön plana çıktığını söylemek mümkündür (Özen, 2010, s. 54).

2.4. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini (YT) kavramı ilk kez 1961 senesinde Neugarten, tarafından tartışılmıştır. Sonraki yıllarda da bu kavramla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Yaşam tatmini kavramını özümsemek için öncelikle tatmin kavramını doğru bir şekilde idrak etmek gerekmektedir. Diener ve arkadaşları (1985) tatmin kavramını “insanların beklenti, ihtiyaç (gereksinim), istek ve arzularının karşılanması” olarak tanımlamıştır (Yiğit vd., 2011, s. 3).

Yaşam tatmini veyahut başka bir ismiyle bilinen mutluluk, geçmişten günümüze insanlığın ilgisini çekmiş ve üzerinde araştırmalar yapılan konulardan biri olmuştur. Yaşam tatminini tanımlamak için önce ‘tatmin’ kavramının net olarak açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Tatmin, genel olarak bireylerin beklenti, ihtiyaç, istek ve dileklerinin tedarik edilmesidir. Bu tanıma bağlı olarak yaşam tatmini ise, bir insanın yaşamıyla ilgili olarak genel beklentileriyle (ne istediği), elde ettiklerinin karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) sonucu elde edilen durumdur. Yani yaşam tatmini, kişinin beklentileri ile gerçek durumunu mukayese etmesiyle ortaya çıkan sonucu gösteren bir durumdur. Yaşam tatmini, genel olarak bakıldığında kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını kapsamaktadır. Yaşam tatmininden bahsedildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, kişinin genel olarak tüm yaşantılarındaki tatminden söz edilmektedir (Özer ve Karabulut, 2003, s. 72).

Yaşam veyahut hayat, kişinin iş ve iş dışında geçirdiği zamanın tümü olarak ifade edilmektedir. Kişinin kendi yaşamından duyduğu hoşnutluğu ifade eden yaşam tatmini kavramı ise, temelde duygulara dayanan ve kişi için büyük bir önem teşkil eden bir kavramdır. Yaşam kavramının genişliği ve birçok öğeden oluşan anlaşılması güç olan yapısı, yaşam tatminine yönelik olarak net bir tanım yapmayı ve onu etkileyen faktörleri berraklaştırmayı güçleştirmektedir. Bundan dolayı yaşam tatminine yönelik olarak üzerinde uzlaşılmamış birçok tanım mevcuttur. Bu duruma bir örnek vermek gerekirse, Heller ve arkadaşlarının (2002) yaşam tatminini “kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi” olarak, Haybron (2007) ise “bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması” olarak tanımlaması

yaşam tatminine yönelik netleşmiş ve üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımın olmadığı bir göstergesidir (Polatçı, 2015, s. 30).

Yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirmesi durumudur. Bir başka ifadeyle, kişinin yönetmiş olduğu kendi hayatından ne kadar çok hoşnut olduğudur. Yaşam tatmini kavramı, bireyin genel olarak kendi yaşamı ile ilgili duygularını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken şey, yaşam tatmininin, yaşamın belli başlı alanlarından tatmini (iş, aile vb.) şeklinde değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli içinde değerlendirilebileceğidir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 206).

Yaşam tatmini “kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesi” olarak da ifade edilmektedir. Sübjektif olarak değerlendirilmesinin sebebi ise araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının tümünden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır (Yiğit vd., 2011, s. 4).

Yaşam tatminine yönelik yapılan tanımlardan görüleceği üzere net bir tanım literatürde mevcut değildir. Fakat, yaşam tatminine yönelik bir omurga oluşturmak istesek bunu; bireyin kendi yaşamının tamamını değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu veya olumsuz bir yargı şeklinde yapabiliriz.

2.4.1. Yaşam tatminini etkileyen faktörler

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007, s. 8) ilgili literatür incelendiğinde yaşam tatminini etkileyen faktörlerin dört kategori altında toplandığını belirtmiştir:

- Birinci kategori içinde işle ilgili faktörler mevcuttur. Bu kategori içinde kişinin yapmış olduğu işinin niteliği, iş yükü, almış olduğu ücret, örgütteki rolü, terfi olanakları, iş yerinde verilen eğitimler gibi faktörler bulunmaktadır.
- İkinci kategori bünyesinde ise kişisel faktörler mevcuttur. Bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, kişilik özellikleri, beklentileri, negatif veya pozitif duygusallıkları gibi faktörler bu kategori içinde değerlendirilir.
- Bir sonraki kategori olan üçüncü kategorideki faktörler ise çevresel faktörlerdir. Bu kategoride kişinin alternatif iş bulma olanakları mevcuttur.
- Son kategori olan dördüncü kategoride ise toplumsal faktörler mevcuttur. Bu kategori bünyesinde kişinin aile ve akraba ilişkileri, sosyal ağları, hemşehrlik, üyesi olduğu sosyal organizasyonlar faktörler bulunmaktadır.

2.4.2. Yaşam tatmininin sonuçları

Çalışanların yaşamlarına ilişkin tatmin ya da tatminsizliği onların işyerlerindeki tutum ve davranışlarına etki etmesi sebebiyle örgüt açısından oldukça büyük bir öneme sahip bir konudur. Yaşam tatmini, bireylerin hayatının büyükçe bir bölümünü işyerinde geçirmesinden hatta iş dışındaki zamanlarında dahi kendi işlerini düşünmelerinden mütevellit iş yaşamından bağımsız olarak düşünülemez önemli bir kısmı işyerinde geçtiğinden ve çalışanların iş dışında da işlerini düşünmelerinden dolayı iş yaşamından bağımsız olarak düşünülemez (Özyer vd., 2015, s. 263-264).

Turgut ve Mert (2014, s. 78) kendi yaşamından tatmin olmayan bir kişinin iş yaşında da mutsuz olabileceğinden, bu durumun da kişinin iş yerindeki performansını olumsuz yönde etkileyeceğini savunmuştur. Kişide oluşan yüksek yaşam tatmini düzeyinin ise çalışanların performansına olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Kavramlarının Arasındaki İlişki

Bundan önceki bölümlerde ayrı ayrı hakkında geniş literatür bilgileri verilen psikolojik iyi oluş, iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları bu başlık altında birbirleri ile olan ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Kavramlar arasındaki ilişkiye yönelik yapılan literatür taramasında görülmüştür ki: aralarında en çok ilişki kurulan kavramlar örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini; psikolojik iyi oluş ile iş tatmini ve yaşam tatmini; yaşam tatmini ile iş tatmini ilişkisidir.

2.5.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt tarafından belirlenen resmi rol temelinde uygulanması şart koşulmayan, fakat örgüt için yararlı örgütsel jest ve davranışları içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Karami vd., 2013, s. 607). Bu davranışlar isteğe bağlı bir şekilde sergilenmektedir. Bunun sebebi resmi iş tanımlamasının dışında gerçekleşen davranışlardan oluşuyor olması ve çalışanların bunu gönüllü bir şekilde yapmasıdır (Yılmaz, 2012, s. 2). Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde ön plana çıkan rol ötesi davranışlar bireylerin içsel bir tutumunun sonucu olarak sergilendiği düşünülmektedir. İş tatmininin de bireyin işine karşı bir tutumunun sonucu

olduğu düşünülduğünde bu iki kavram arasındaki ilişkinin literatürde sıkça ele alınıyor olması doğaldır.

Literatürde ÖVD kavramına yönelik gerçekleştirilen birçok çalışma mevcuttur. Bahsi geçen bu çalışmalarda ÖVD ve diğer birçok kavram arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde ÖVD kavramı ile aralarında ilişki olduğu belirtilen kavramlardan en önemlileri örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarıdır (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 446).

Özdevecioğlu'nun 2003 yılında yayınlanan bir makalesinde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına yönelik gerçekleştirilen ilk çalışmaların Smith, Organ ve Near (1983) ile Bateman ve Organ'ın (1983) yaptığı çalışmalar olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalar neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ile arasında bir ilişki olduğu, iş tatminin örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelini oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmaların 12 yıl ardından Organ ve Ryan tarafından yapılan başka bir araştırmada da benzer sonuçlar elde edilerek iş tatmininin ÖVD'nin temelinde yattığı sonucu elde edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003b, s. 118).

Fassina ve diğerleri (2008, s. 164) iş tatmini ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelerken her ne kadar bazı kanıtların, iş memnuniyeti yüksek olan bireylerin ekstra rol davranışına daha fazla yatkın olma eğilimi içerisinde olduğunu ileri sürse de R. Brown'un 1985 yılında yayımladığı "Social Psychology" adlı kitabında bireylerin olumlu ruh hali durumlarını daha sık deneyimleme eğiliminde olduğunun altını çizmiştir. Bateman ve Organ'ın (1983) iş tatmini ve ÖVD arasındaki ilişkinin ana açıklamasını sosyal değişim olarak ifade etmesinden hareketle, çalışanların yapmış oldukları işlerinden tatmin olmaları halinde bunun karşılığı olarak ÖVD sergilediklerini, aksi durumda iş memnuniyetsizliği yaşayan çalışanların ise ÖVD'lerini geri çektiği belirtilmiştir (Fassina vd., 2008, s. 164).

Çalışan iş tatminin, çalışan ÖVD'sinin gelişimi ile pozitif ilişkili olduğu düşüncesi literatürde iki teori özelinde geliştiği görülmektedir. Bahsi geçen bu iki teori: sosyal değişim teorisi ve psikolojik sözleşme teorisidir. Her iki teoride de bu ilişkinin temeli "karşılıklılık kuralı"na dayanmaktadır. Buna göre, memnun bir çalışan ÖVD'yi kendisine yarar sağlayanlara yöneltir. Çalışanların tatmin düzeylerinin artması, örgütsel bağlılığı pozitif yönde desteklemektedir, bu da çalışanı o örgütün bir vatandaşymış gibi davranmaya motive eder. Örgütüne bağlı çalışanlar, örgütlerinin çıkarına katkıda bulunmak için kendilerinden beklenenin ötesinde bir çaba gösterme eğilimine sahiptir.

Çalışanların, işlerinden memnun olmadıklarında istisnai bir hizmet sunma ihtimalinin çok düşük olduğu düşünülmektedir. Genel olarak, bu ilişkiyi analiz eden çalışmalar, çalışanların iş tatmininin ÖVD'yi etkilediği sonucunu tespit etmiştir (Gonza'lez ve Garazo, 2006, s. 27).

2.5.2. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki

Iris ve Barret 1972'de (s. 301) yapmış oldukları çalışmada örgütsel psikoloji literatürü içinde en çok ilgi uyandıran konulardan birinin iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki olduğunu ifade etmiştir. Nitekim günümüzde halen iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan birçok çalışmanın olması hala aynı ilginin ayakta durduğunu gösterir niteliktedir.

Literatüre bakıldığında iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların üç model çevresinde sınıflandırıldığını göstermektedir. Bu modellerin isimleri: Sıçrama, Telafi ve Bölümleme'dir. Aşan ve Erenler (2008, s. 207-208) bu modelleri şöyle ifade etmiştir:

- Sıçrama modelinin temelinde hayatın bir alanında gerçekleşen tatminin hayatın diğer alanlarına da sıçrayacağı düşüncesi yatmaktadır. Bu sıçrama, işteki tatminden yaşamdaki tatmine veya yaşamdaki tatminden işe doğru olabilmektedir. Bu model çerçevesinde ikisi arasında pozitif bir ilişki kurulmaktadır. İşinde tatmin olan bireylerin iş dışında gerçekleşen faaliyetlerde de mutlu olacağına ve işinde tatmin olamayan, hoşnutsuzluk duyan bireylerin iş dışı faaliyetlerde mutsuz olacağı düşünülmektedir.
- İkinci olaraksa Telafi Modeli daha çok, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Buna bağlamda yapmış olduğu işten tatmin veya hoşnut olmayan çalışanlar mutluluğu iş dışında yani kendi sosyal yaşamında arayacaktır. Bilakis yaşamından yeterince tatmin olmayan bir çalışan ise bunu iş yaşamında kendini tatmin etmeye çalışarak mutluluğunu telafi etmeye çabalayacaktır.
- Üçüncü olan Bölümleme Modeli'nde ise iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarının birbirinden bağımsız oldukları düşünülmektedir. Bu model, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olmadığını ve bunların birbirlerinden ayrı tutulmaları gerektiğini savunmaktadır.

2.5.3. Psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki

İyi oluş kavramı, psikoloji ve yönetim alanında yoğun bir şekilde araştırılmıştır. Psikolojik iyi oluşun hem iş hem de kişisel yaşam çıktılarıyla ilişkili olduğu doğrultusunda sonuçlar bulunmuştur. Örneğin, psikolojik iyi oluş ile kişiler arasındaki ilişkiler ve işyerindeki performans arasındaki ilişkiler konusunda önemli araştırmalar mevcuttur. Ayrıca, üstün zihinsel ve fiziksel sağlık ve uzun ömürlülük, mutluluk ve pozitiflik düzeyleriyle örtüştüğü sonucu görülmektedir. Başka bir deyişle, ilişki olmasına rağmen, kişinin psikolojik iyi oluş düzeyinin iş hayatında ve kişinin yaşamında istenen sonuçlara yol açtığıdır (Avey vd., 2010, s. 17-18).

Yukarıda belirtildiği gibi, örgütsel araştırmalarda mutlu-üretken işçi hipotezinin mutluluk bileşenini tanımlamanın en yaygın yolu, iş doyumunun ölçülmesi olmuştur. Aslında iş tatmininin performansı öngördüğü spekülasyonu endüstriyel/örgütsel psikolojinin ilk günlerine dayanır. Mutlu bir işçiyi memnun bir işçiyle eşitleme konusunda doğal olarak yanlış bir şey olmamasına rağmen, böyle yaparken, iki varsayımda bulunmak gerekir. Birincisi, iş tatmini kişinin işine özgü olduğundan, iş dışındaki yaşamının özelliklerini içermez. Bu nispeten dar kapsam, mutluluk bileşeninin genellikle iş doyumundan daha geniş bir yapı olarak değerlendirildiği psikolojik iyi oluş üzerine yapılan araştırmanın aksine, bireyin hayatının bir bütünü ifade eder. İkinci varsayım, örgütsel araştırmada iş tatmininin tipik olarak ölçülme şeklini içerir. İş tatmini birçok yönden operasyonel hale getirilmiş olmasına rağmen, genellikle bir tutum olarak kabul edilir (Wright ve Cropanzano, 2000, s. 85).

2.5.4. Psikolojik iyi oluş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki

Pozitif psikoloji yaklaşımı sayesinde örgütsel davranışta, psikolojik iyi oluşun daha çok elde edilmek istenen bir çıktı olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu sebeple, psikolojik iyi oluşla ilgili olarak doğası, arkasındaki kuramlar, mekanizmalar ve etkenleri üzerine yeterli çalışma yapılmadığı görülmektedir (Avey vd., 2010, s. 18). Bir başka ifadeyle, bilhassa örgütsel davranış alanında psikolojik iyi oluşa ne gibi faktörlerin etki ettiği veya ne ölçüde etki yarattığı tam olarak netlik kazanmış bir durumda değildir.

2.5.5. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasındaki ilişki

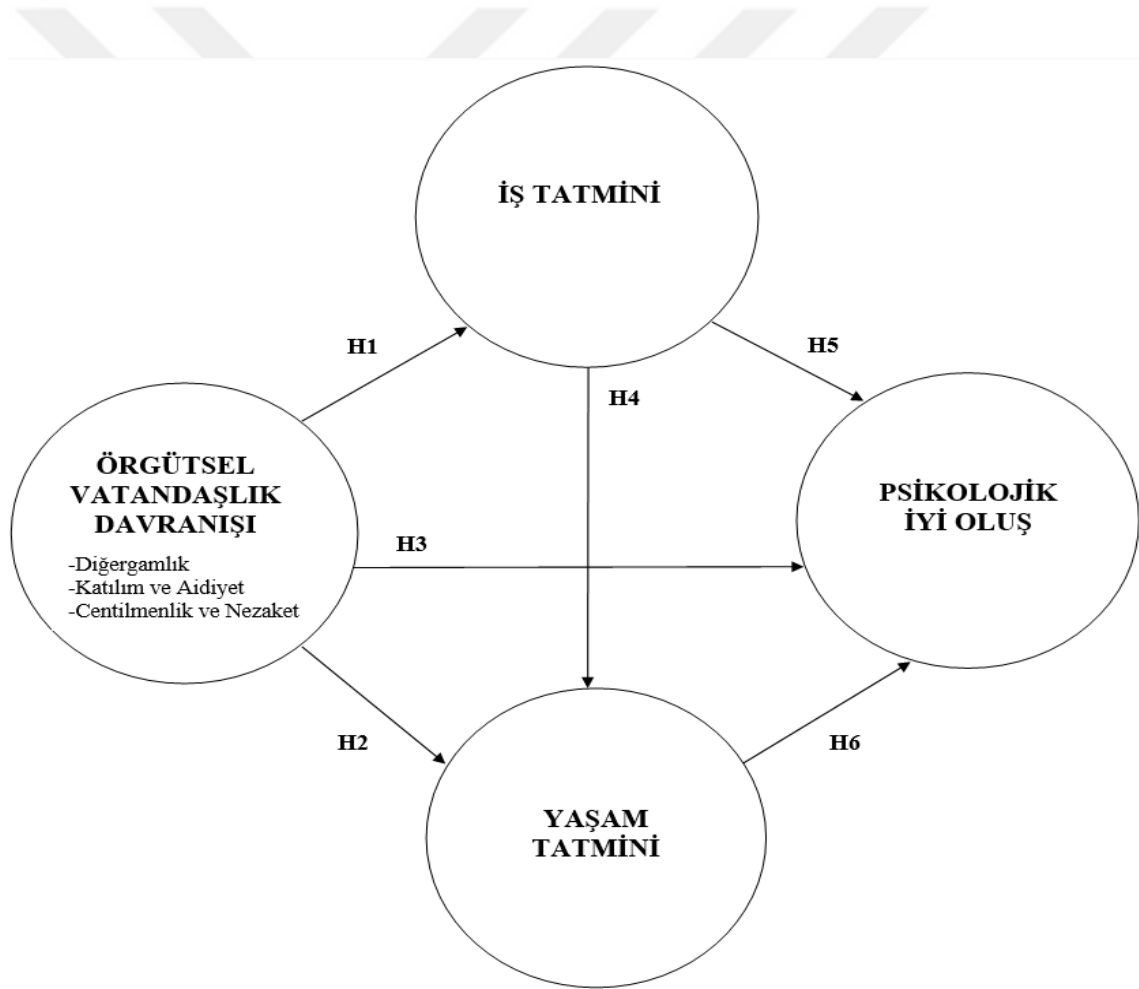
Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen ise birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Yine aynı şekilde literatürde iş tatmini ve yaşam tatmini üzerine yapılmış pek çok çalışma mevcuttur. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık ve yaşam tatmini kavramları arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Öyle ki Mohammad, Setareh ve Hossein'in (2014) ve Lambert (2010) gibi araştırmacılar yapmış oldukları araştırmalarda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaşam tatminleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırma kapsamına alınan evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve toplanan verilerin analizi ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu maksatla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de, araştırmaya ilişkin hipotezler ise Şekil 3.1.’den hemen sonra verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Bu bağlamda araştırma kapsamında 6 ana hipotez ve 9 alt hipotez ortaya çıkmaktadır:

H₁: Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1.1}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık, iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1.2}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından katılım ve aidiyet, iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1.3}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik ve nezaket, iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2.1}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2.2}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından katılım ve aidiyet, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2.3}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik ve nezaket, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3.1}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğergamlık, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3.2}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından katılım ve aidiyet, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3.3}: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik ve nezaket, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: İş tatmini, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma kapsamında fitness veya spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri

arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye'nin farklı bölgelerindeki altı şehirde yer alan fitness/spor merkezlerinde çalışan tüm antrenörler olarak belirlenmiştir. Fakat, belirtilen evren kapsamında tüm antrenörlere ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle örnekleme yapılması mecburi görülmüştür. Bu sebeple örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri, ilgili literatürde yer alan birçok çalışmanın incelenmesi sonucunda araştırmacı tarafından araştırmanın amacına en uygun olarak düşünülen dört farklı ölçek ve demografik soruları içeren bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Hazırlanan bu ankette 4'ü ölçek 1'i kişisel bilgiler olmak üzere 5 bölüm halinde toplam 45 soru yer almaktadır. Bu bölümler şunlardır (Ek-1):

- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği
- İş Tatmini Ölçeği
- Yaşam Tatmini Ölçeği
- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
- Kişisel Bilgiler

3.3.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ), Basım ve Şeşen (2006, s. 88-90) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiaw, 1999) faydalanılarak oluşturulmuştur.

Basım ve Şeşen (2006, s. 88), iki farklı çalışmayı birleştirerek bir ölçek oluşturmalarının sebebini: “iki ölçeğin istatistiksel verilerle güçlü yönlerini birleştirerek daha etkili bir ölçek oluşturma isteği” olarak ifade etmiştir. Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan anket beş temel boyuttan oluşmaktadır ve ÖVD'nin babası olarak bilinen Organ (1988) tarafından ortaya konulan ÖVD boyutları ile uyumludur.

ÖVDÖ, 5 alt boyutta yer alan toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutlardan diğergamlık (Özgecılık) 5, vicdanlılık 3, nezaket 3, centilmenlik 4, sivil erdem 4 maddeden meydana gelmektedir.

ÖVDÖ, “Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.”, “Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.”, “Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da

kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.”, “Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.”, “Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.” gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine 6’lı Likert tipi ölçeğinin “1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Ara Sıra, 4=Sık Sık, 5=Çoğunlukla, 6=Her Zaman” seçeneklerinden biriyle yanıt vermektedir.

3.3.2. İş tatmini ölçeği

Bu çalışmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Judge ve arkadaşları (2006) tarafından 5 maddeye indirgenmiş olan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.

İş tatmini ölçeği maddeleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleriyle cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan 5. madde ters olarak puanlanmaktadır.

3.3.3. Yaşam tatmini ölçeği

Bu çalışmada Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır.

Yaşam tatmini ölçeği maddeleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleriyle cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir.

3.3.4. Psikolojik iyi oluş ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ) Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlayıcı, sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Telef (2011; 2013) tarafından yapılmıştır.

8 maddeden oluşan PİÖÖ, olumlu ilişkilerden yeterlik hislerine, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olmaya kadar insan fonksiyonunun önemli öğelerini tanımlamaktadır (Telef, 2013, 376).

PiOÖ maddeleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum, 5=Biraz Katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleriyle cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanıldığı için veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Tanımlayıcı veri analizi için sıklık, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçek niteliğindeki değişkenlerin güvenilirlik analizi için Cronbach’s Alpha testinden yararlanılmıştır. Ölçeklerdeki faktörleri tespit etmek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlere ilişkin demografik özelliklere göre örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerindeki farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla T-testi ve standardize edilmiş beta ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)’dan yararlanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi değerlendirmek için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, katılımcıların ölçek puanlarında cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna ve gelir düzeyine göre ortaya çıkan istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların yönünü belirlemek amacıyla “Post Hoc” testinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin, yaşlarının, meslek durumlarının, eğitim durumlarının ve aylık ortalama gelir düzeylerinin sıklık ve yüzde verileri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

4.1.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan 424 kişinin cinsiyetlerine ilişkin veriler aşağıda verilmiştir.

Çizelge 4.1.'de görüleceği üzere araştırma katılımcılarının %78.8'i (334 kişi) erkek, %21.2'si ise (90 kişi) kadındır.

Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyetleri

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	334	78.8
Kadın	90	21.2
Toplam	424	100

4.1.2. Yaş

Araştırmaya katılanların yaş grupları **Çizelge 4.2.**'de görüleceği üzere; %12.0'si 20 yaş veya altı (51 kişi), %29.0'u 21-24 yaş (123 kişi), %36.1'i 25-29 yaş (153 kişi), %22.9'u (97 kişi) 30 ve üzeri yaş grupları oluşturmaktadır.

Çizelge 4.2. Katılımcıların yaşları

Yaş	Frekans	%
20 yaş ve altı	51	12.0
21-24 yaş	123	29.0
25-29 yaş	153	36.1
30 yaş ve üzeri	97	22.9
Toplam	424	100.0

4.1.3. Medeni durumu

Araştırmaya katılanların medeni durumunu gösteren **Çizelge 4.3.** incelendiğinde katılımcıların, %28.1'inin (119 kişi) evli, %70.8'inin (300 kişi) bekar, %1.2'sinin (5 kişi) diğer (boşanmış, dul vs.) medeni durumuna sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 2.3. Katılımcıların medeni durumları

Eğitim Durumu	Frekans	%
Evli	119	28.1
Bekar	300	70.8
Diğer	5	1.2
Toplam	424	100.0

4.1.4. Eğitim durumu

Araştırmaya katılanların eğitim durumunu gösteren **Çizelge 4.4.** incelendiğinde katılımcıların, %13.2'si (56 kişi) lise, %84.0'ü (356) üniversite (lisans veya önlisans), %2.8'i (12 kişi) lisansüstü (yükseklisans/doktora) eğitim durumuna sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların eğitim durumları

Eğitim Durumu	Frekans	%
Lise	56	13.2
Üniversite (Lisans veya Önlisans)	356	84.0
Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)	12	2.8
Toplam	424	100.0

4.1.5. Aylık ortalama gelir durumu

Araştırmaya katılanların aylık ortalama gelir durumlarını gösteren **Çizelge 4.5.** incelendiğinde katılımcıların, %28.3'ü (120 kişi) 2000 TL veya altında, %35.8'i (152 kişi) 2001-3000TL, %20.8'i (88 kişi) 3001-4000TL, %11.6'sı (63 kişi) 4001-5000 TL, % 3.5'i (15 kişi) 5001 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların aylık ortalama gelir durumları

Cinsiyet	Frekans	%
2000 TL ve altı	120	28.3
2001-3000 TL	152	35.8
3001-4000 TL	88	20.8
4001-5000 TL	49	11.6
5001 TL ve üzeri	15	3.5
Toplam	424	100.0

4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörleri

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini etkileyen faktörleri değerlendirmek için toplam 19 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerin gruplandırılması, sınıflandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi maksadıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular **Çizelge 4.6.**'da gösterilmiştir. Büyüköztürk (2009, s. 100) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile açıklayıcı faktör analizinde örneklemde elde edilen verilerin yeterli olup olmadığının belirlenebileceğini ifade etmiştir. KMO, elde edilen değerin 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'nin altında kaldığında ise kabul edilemeyeceğini göstermektedir. Tavşancıl (2006) yapılan açıklayıcı faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması gerektiğini ifade etmiştir. Ergin (1995) ise elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek için Bartlett testi ile test edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Buna ilaveten, verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini ortaya koymanın bir başka yolu ise verilerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının belirlenmesidir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ± 2 ve ± 7 arasında olması gerektiğini ifade etmektedir (Şencan, 2005, Hızal; 2016). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş ölçeklerine faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve yeterliliğe karar vermek için KMO testinden faydalanılmıştır. Yapılan bu araştırmada KMO 0.955 olup, faktör analizinin uygulanabilmesi için bu oranın yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett Test for Sphericity ise (BTS) 6866.069 ($p < 0.00$) olarak saptanmıştır.

Faktör analizi uygulanmadan önce tüm ölçeklere ilişkin ifadelerin normallik dağılımının göstermesi gerektiği ön koşul olarak belirtilmektedir. Bu araştırmada normallik varsayımı, tüm maddeler için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) istatistikleri kullanılarak incelenmiştir. Pek çok bilimsel çalışmada ifade edildiği gibi

çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfır (0) noktasına yakın olması arzu edilmesine karşın, uygulamada referans değer ± 2 'den küçük olması gerektiğinin (Şencan, 2005) altı çizilmektedir. Bu konuda farklı yaklaşımların olduğu da görülmekle birlikte buna göre değişkenlerin çarpıklığı ± 2 'den küçük ve basıklığı ise ± 7 'den küçük olmalıdır (West vd., 1995; Curran vd., 1996). Bu çalışmada çarpıklık için en yüksek değer -1.761, basıklık için ise 4.741 olarak hesaplanmış, bu değerlerin kabul edilebilir değerler içerisinde değerlendirilmesi mümkündür. Elde edilen tüm faktörler için özdeğer (eigen value) 1'den büyük olarak saptanmıştır. Faktör analizinde dikkat edilecek bir diğer safha ise faktörlerin birbirinden bağımsız olup olmadığını belirlemektir. Bu araştırma kapsamında faktörlerin ayrışıklığı korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılacaktır.

Çizelge 4.6. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktör analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
<i>Diğergamlık</i> -Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım. .658 -Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum. .729 -Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım. .721 -Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum. .798 -Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım. .744 -Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam. .707 -Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım. .651 -Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum. 612		5.576	29.348
<i>Katılım ve Aidiyet</i> -Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm. .617 -Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum. .703 -Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim. .588 -Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim. .557 -Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım. .556 -Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam. .592 -Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam. .834 -Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam. .822		5.074	26.705
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i> -Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm. .833 -Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım. .648 -Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim. .667		2.933	15.435
<i>Toplam Açıklanan Varyans</i>			71.488

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı üç faktörle ifade edilmiştir. Birinci faktör sekiz ifadeden oluşmakta olup “diğergamlık”, ikinci faktör sekiz ifadeden oluşmakta olup “katılım ve aidiyet”, üçüncü faktör üç ifadeden oluşmakta olup “centilmenlik ve nezaket” şeklinde isimlendirilmiştir.

Faktör yükleri için alt sınır 0.50 olarak belirlenmiş olup, üç faktöre ait faktör yüklerinin en düşük değeri 0.556 iken en yüksek değer ise 0.834 olarak **Çizelge 4.6.**’da gösterilmektedir. Sınıflandırılmış olan üç faktörün toplam varyansın %71.488’ini açıkladığı görülmektedir.

Birinci faktör olan “diğergamlık” toplam varyansın % 29.348’ini açıklamaktadır. Bu faktörü oluşturan ifadeler; *günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım, kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum, kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım, yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum, beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım, görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam, her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım, görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım* şeklindedir. Bu faktör içerdiği ifadeler doğrultusunda “diğergamlık” olarak isimlendirilmiştir.

İkinci faktör olan “katılım ve aidiyet” toplam varyansın %26.705’ini açıklamaktadır. Bu faktörü oluşturan ifadeler; *zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm, üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum, kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim, aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim, kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım, önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam, mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam, mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam* şeklindedir. Bu faktör içerdiği ifadeler doğrultusunda “katılım ve aidiyet” olarak isimlendirilmiştir.

Son olarak üçüncü faktör olan “centilmenlik ve nezaket” toplam varyansın %15.435’ini açıklamaktadır. Bu faktörü oluşturan ifadeler ise; *diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm, mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım, kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim* gibi ifadelerinden oluşmaktadır.

Bu faktör içerdiği ifadeler doğrultusunda “centilmenlik ve nezaket” şeklinde isimlendirilmiştir.

4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda üç faktöre ayrılan 19 ifadenin toplam güvenilirliği (Cronbach alpha= α) 0.962 olarak bulunmuştur. Birinci faktöre ait α değeri (8 ifade) 0.931, ikinci faktöre ait α değeri (8 ifade) 0.933, üçüncü faktöre ait α değeri (3 ifade) 0.818 olarak **Çizelge 4.7.**'de gösterilmiştir. Her bir faktöre ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha= α) 0.933 ile 0.818 arasında değişmektedir. Nunnally ve Bernstein (1994) güvenilirlik katsayılarının 0.70'den büyük olması gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda, bu araştırma kapsamında ÖVD'ye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan üç faktörün güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 4.7. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Faktörler	Cronbach Alpha (α)
Diğergamlık	0.931
Katılım ve Aidiyet	0.933
Centilmenlik ve Nezaket	0.818
Toplam Güvenirlik (19 İfade)	0.962

4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin değerlendirmelerinin ortalama ve standart sapmaları **Çizelge 4.8.**'de gösterilmektedir. **Çizelge 4.8.** incelendiğinde; “Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.” 5.0519 (S.S.= 0.98554) ortalama, “Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.” 5.1297 (S.S.= 0.97227) ortalama, “Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.” 5.0967 (S.S.= 0.98815) ortalama, “Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.” 5.5118 (S.S.= 0.75940) ortalama, “Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.” 5.2406 (S.S.= 0.94464) ortalama, “Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.” 5.3656 (S.S. = 0.92296) ortalama sahiptir. Bu ifadeler verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların bu ifadeler büyük oranda katıldığını ifade etmek mümkündür.

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları göz önüne alındığında; on üç ifadenin standart sapmasının 1'den büyük olduğu saptanmıştır. Bu on üç ifade **Çizelge 4.8.**'de gösterilmiştir. Bu ifadelerden birkaçını örnek olarak vermek gerekirse; “Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.” 4.8703 (S.S. = 1.26404) ortalamaya, “Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.” 4.9009 (S.S. = 1.11070) ortalamaya, “Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.” 4.8797 (S.S. = 1.17184) ortalamaya, “Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.” 4.8325 (S.S. = 1.18413) ortalamaya sahip olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.8. Örgütsel vatandaşlık davranışının aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Faktörler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Diğergamlık		
-Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	4.8703	1.26404
-Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.	5.0519	0.98554
-Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	4.9009	1.11070
-Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.	5.1297	0.97227
-Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	5.0967	0.98815
-Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	5.0684	1.12674
-Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	4.9363	1.00505
-Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.	4.9741	1.10737
Katılım ve Aidiyet		
-Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.	4.8797	1.17184
-Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	4.8325	1.18413
-Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	4.9788	1.08155
-Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	4.9953	1.06302
-Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım.	5.0519	1.07283
-Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.	5.2807	1.09112
-Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	4.9906	1.26226
-Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	4.9953	1.29556
Centilmenlik ve Nezaket		
-Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	5.5118	0.75940
-Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	5.2406	0.94464
-Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.	5.3656	0.92296

n=424, (6=Her Zaman, 1=Hiçbir Zaman)

4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörleri Arasındaki Korelasyon Matrisi

Çizelge 4.9.'da faktörler arası katsayıları yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ortaya çıkan üç faktörün kendi aralarındaki korelasyon matrisi analiz edildiğinde; tüm faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p<0,01$) ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 4.9. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörleri arasındaki korelasyon matrisi

Faktörler	1	2	3
Diğergamlık	1		
Katılım ve Aidiyet	0.830**	1	
Centilmenlik ve Nezaket	0.697**	0.749**	1

** $p<0,01$

4.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktörlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Çizelge 4.10. incelendiğinde her bir faktöre ilişkin ortalamaların içerisinde en yüksek ortalama, üçüncü faktöre “centilmenlik ve nezaket” 5.3726 (S.S. = 0.75291) ait olduğu görülmektedir. Ardından, birinci faktör olan “diğergamlık” 5.0035 (S.S.= 0.88233) ortalamaya, son olaraksa ikinci faktör olan “katılım ve nezaket” 5.0006 (S.S.= 0.95387) ortalamaya sahiptir.

Çizelge 4.10. Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma
Diğergamlık	5.0035	0.88233
Katılım ve Aidiyet	5.0006	0.95387
Centilmenlik ve Nezaket	5.3726	0.75291

n=424, (6=Her Zaman, 1=Hiçbir Zaman)

4.7. İş Tatmini Faktörleri

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörleri değerlendirmek için toplam 5 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerin gruplandırılması, sınıflandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi maksadıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular **Çizelge 4.11.**'de gösterilmiştir.

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin iş tatmini düzeyini belirlemeyi amaçlayan iş tatmini ölçeğinde faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve yeterliliğe karar vermek için KMO testinden faydalanılmıştır. İş tatmini ölçeğiyle ilgili olarak KMO 0.897 olup, faktör analizinin uygulanabilmesi için bu oranın yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Bartlett Test for Sphericity ise (BTS) 1951.149 ($p < 0.01$) olarak saptanmıştır.

Çizelge 4.11. *İş tatmini faktör analizi*

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
İş Tatmini -İşim konusunda istekli ya da coşkuluyum. -Şu anda mevcut işimden oldukça memnunum. -Çalışırken zaman çabuk geçiyor ve vaktin nasıl geçtiğini anlamıyorum. -İşimden gerçek zevk alıyorum. -İşimi çok hoş bulmuyorum.	.915 .928 .912 .932 .777	4.003	80.063
Toplam Açıklanan Varyans			80.063

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin iş tatmini düzeyini belirlemek amacıyla toplam 5 ifade kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu iş tatmininin tek faktör altında toplandığı görülmüş ve “iş tatmini” olarak isimlendirilmiştir.

Faktör yükleri için belirlenen alt sınır 0.50 olarak kabul edilmiştir. **Çizelge 4.11.** incelendiğinde, ortaya çıkan tek faktöre ilişkin faktör yüklerinin en düşük değeri 0.777 iken en yüksek değer ise 0.932 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan tek faktörün toplam varyansın %80.063’ünü açıkladığı görülmektedir.

4.8. İş Tatminine İlişkin Güvenilirlik Katsayısı

Çizelge 4.12. incelendiğinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda tek faktör olarak belirlenen beş ifadenin toplam güvenilirliği (Cronbach alpha= α) 0.933 olarak bulunmuştur. Ortaya çıkan tek faktörün güvenilirlik katsayısı 0.70’in (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 32-34) üzerinde olması güvenilir olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 4.12. *İş tatminine ilişkin güvenilirlik katsayısı*

Faktörler	Cronbach Alpha (α)
İş Tatmini	0.933
Toplam Güvenilirlik (5 İfade)	0.933

4.9. İş Tatmininin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları **Çizelge 4.13.**'de gösterilmektedir. **Çizelge 4.13.** incelendiğinde; “İşimden gerçek zevk alıyorum.” 4.2123 (S.S. 0.90297) ortalama, “İşim konusunda istekli ya da coşkuluyum.” 4.2099 (S.S. 0.79941) ortalama, “Çalışırken zaman çok çabuk geçiyor ve vaktin nasıl geçtiğini anlamıyorum” 4.1368 (S.S. 0.91231) ortalama, “Şu anda mevcut işimden oldukça memnunuz.” 4.1156 (S.S. 0.89302) ortalama sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma katılımcılarının bu ifadelerle büyük oranda katıldığını söylemek mümkündür.

Ayrıca, ters ifade olarak sorulan “İşimi çok hoş bulmuyorum” ifadesi ters çevrilerek “İşimi çok hoş buluyorum.” olarak değerlendirildiğinde 4.3184 (S.S. 1.01060) ortalama sahiptir.

Çizelge 4.13. *İş tatmininin aritmetik ortalama ve standart sapmaları*

Faktörler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini		
-İşim konusunda istekli ya da coşkuluyum.	4.2099	0.79941
-Şu anda mevcut işimden oldukça memnunuz.	4.1156	0.89302
-Çalışırken zaman çabuk geçiyor ve vaktin nasıl geçtiğini anlamıyorum.	4.1368	0.91231
-İşimden gerçek zevk alıyorum.	4.2123	0.90297
-İşimi çok hoş bulmuyorum.	4.3184	1.01060

n=424, (5=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum)

4.10. Yaşam Tatmini Faktörleri

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin yaşam tatmini düzeylerini etkileyen faktörleri değerlendirmek için toplam 5 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerin gruplandırılması, sınıflandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular **Çizelge 4.14.**'de gösterilmiştir.

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin yaşam tatmini düzeyini belirlemeyi amaçlayan iş tatmini ölçeğinde faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve yeterliliğe karar vermek için KMO testinden faydalanılmıştır. İş tatmini ölçeğiyle ilgili olarak KMO 0.866 olup, faktör analizinin uygulanabilmesi için bu oranın yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Bartlett Test for Sphericity ise (BTS) 2001.121 ($p<0.01$) olarak saptanmıştır.

Çizelge 4.14. Yaşam tatmini faktör analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Yaşam Tatmini -Pek çok yönden ideal bir yaşam sürerim. -Yaşam koşullarım mükemmeldir. -Hayatımdan memnunum. -Bir daha dünyaya gelsem aynı şekilde yaşarım. -Şu ana kadar hayattan istediğim şeyleri elde ettim.	.895 .915 .909 .912 .877	4.065	81.290
Toplam Açıklanan Varyans			81.290

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin yaşam tatmini düzeyini belirlemek amacıyla toplam 5 ifade kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu yaşam tatmininin tek faktör altında toplandığı görülmüş ve “yaşam tatmini” olarak isimlendirilmiştir.

Faktör yükleri için belirlenen alt sınır 0.50 olarak kabul edilmiştir. **Çizelge 4.14.** incelendiğinde, ortaya çıkan tek faktöre ilişkin faktör yüklerinin en düşük değeri 0.877 iken en yüksek değer ise 0.915 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan tek faktörün toplam varyansın %81.290’ını açıkladığı görülmektedir.

4.11. Yaşam Tatminine İlişkin Güvenilirlik Katsayısı

Çizelge 4.15. incelendiğinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda tek faktör olarak belirlenen beş ifadenin toplam güvenilirliği (Cronbach α) 0.938 olarak bulunmuştur. Ortaya çıkan tek faktörün güvenilirlik katsayısı 0.70’in (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 32-34) üzerinde olması güvenilir olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 4.15. Yaşam tatminine ilişkin güvenilirlik katsayısı

Faktörler	Cronbach Alpha (α)
Yaşam Tatmini	.938
Toplam Güvenirlik (5 İfade)	.938

4.12. Yaşam Tatmininin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin yaşam tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları **Çizelge 4.16.**'da gösterilmektedir. **Çizelge 4.16.** incelendiğinde; “Pek çok yönden ideal bir yaşam sürerim.” 3.8255 (S.S. 0.90844) ortalama, “Yaşam koşullarım mükemmeldir.” 3.5684 (S.S. 1.00356) ortalama, “Hayatımdan memnunum.” 3.8090 (S.S. 0.91420) ortalama, “Bir daha dünyaya gelsem aynı şekilde yaşarım.” 3.6368 (S.S. 1.13202), “Şu ana kadar hayattan istediğim şeyleri elde ettim” 3.4811 (S.S. 1.20857) ortalama sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma katılımcılarının bu ifadeler katıldığını söylemek mümkündür.

Çizelge 4.16. Yaşam tatmininin aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Faktörler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Yaşam Tatmini		
-Pek çok yönden ideal bir yaşam sürerim.	3.8255	0.90844
-Yaşam koşullarım mükemmeldir.	3.5684	1.00356
-Hayatımdan memnunum.	3.8090	0.91420
-Bir daha dünyaya gelsem aynı şekilde yaşarım.	3.6368	1.13202
-Şu ana kadar hayattan istediğim şeyleri elde ettim.	3.4811	1.20857

n=424, (5=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum)

4.13. Psikolojik İyi Oluş Faktörleri

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin yaşam psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörleri değerlendirmek için toplam 8 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerin gruplandırılması, sınıflandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi maksadıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular **Çizelge 4.17.**'de gösterilmiştir.

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin psikolojik iyi oluş düzeyini belirlemeyi amaçlayan iş tatmini ölçeğinde faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve yeterliliğe karar vermek için KMO testinden

faaydalanılmıştır. İş tatmini ölçeğiyle ilgili olarak KMO 0.940 olup, faktör analizinin uygulanabilmesi için bu oranın yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Bartlett Test for Sphericity ise (BTS) 2951.252 ($p<0.01$) olarak saptanmıştır.

Çizelge 4.17. *Psikolojik iyi oluş faktör analizi*

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Psikolojik İyi Oluş -Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum. -Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir. -Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim. -Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum. -Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim. -Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum. -Geleceğim hakkında iyimserim. -İnsanlar bana saygı duyar.	.851 .842 .869 .874 .824 .891 .892 .805	5.867	73.336
Toplam Açıklanan Varyans			73.336

Fitness/spor merkezlerinde çalışan antrenörlerin psikolojik iyi oluş düzeyini belirlemek amacıyla toplam 8 ifade kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu iş tatmininin tek faktör altında toplandığı görölmüş ve “psikolojik iyi oluş” olarak isimlendirilmiştir.

Faktör yükleri için belirlenen alt sınır 0.50 olarak kabul edilmiştir. **Çizelge 4.17.** incelendiğinde, ortaya çıkan tek faktöre ilişkin faktör yüklerinin en düşük değeri 0.805 iken en yüksek değer ise 0.892 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan tek faktörün toplam varyansın %73.336’nı açıkladığı görölmektedir.

4.14. Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Güvenilirlik Katsayısı

Çizelge 4.18. incelendiğinde gerçekteştirilen faktör analizi sonucunda tek faktör olarak belirlenen sekiz ifadenin toplam güvenilirliği (Cronbach $\alpha=\alpha$) 0.946 olarak bulunmuştur. Ortaya çıkan tek faktörün güvenilirlik katsayısı 0.70’in (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 32-34) üzerinde olması güvenilir olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 4.18. Psikolojik iyi oluşa ilişkin güvenilirlik katsayısı

Faktörler	Cronbach Alpha (α)
Psikolojik İyi Oluş	.946
Toplam Güvenirlik (8 İfade)	.946

4.15. Psikolojik İyi Oluşun Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin yaşam psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemeye yönelik olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları **Çizelge 4.19.**'da gösterilmektedir. **Çizelge 4.19** incelendiğinde; “Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum” 6.0472 (S.S. 1.26515) ortalamaya, “Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.” 6.1910 (S.S. 1.01470) ortalamaya, “Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.” 6.1486 (S.S. 1.08028) ortalamaya, “Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.” 6.1297 (S.S. 1.16881) ortalamaya, “Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.” 6.2594 (S.S. 0.94464) ortalamaya, “Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.” 6.1533 (S.S. 1.25198) ortalamaya, “Geleceğim hakkında iyimserim.” 6.1179 (S.S. 1.33873) ortalamaya, “İnsanlar bana saygı duyar.” 6.3962 (S.S. 0.96196) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma katılımcılarının bu ifadelere katıldığını söylemek mümkündür.

Çizelge 4.19. Psikolojik iyi oluşun aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Faktörler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Psikolojik İyi Oluş		
-Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	6.0472	1.26515
-Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	6.1910	1.01470
-Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	6.1486	1.08028
-Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	6.1297	1.16881
-Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	6.2594	0.94464
-Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	6.1533	1.25198
-Geleceğim hakkında iyimserim.	6.1179	1.33873
-İnsanlar bana saygı duyar.	6.3962	0.96196

n=424, (7=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum)

4.16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Korelasyon Matrisi

Çizelge 4.20. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde; örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde;

örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde; iş tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde; iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde; yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.20. Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş faktörleri arasındaki korelasyon matrisi

Değişkenler	ÖVD	İT	YT	PİO
ÖVD	1			
İT	0.718 **	1		
YT	0.591 **	0.690 **	1	
PİO	0.758 **	0.748 **	0.708 **	1

4.17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.21.**'de gösterilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F=149.815$; $p<0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin faktörler “iş tatmini” bağımlı değişkeninin tamamının %51’ni açıkladığı **Çizelge 4.21.**'de görülmektedir.

Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinden diğergamlık ($\beta= 0.321$; $p<0.01$) iş tatmini üzerinde en güçlü etkiye sahip iken, ardından, centilmenlik ve nezaket ($\beta= 0.240$; $p<0.01$) ile katılım ve aidiyet ($\beta= 0.219$; $p<0.01$) faktörleri de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre **H1**, **H1.1**, **H1.2** ve **H1.3** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.21. ÖVD faktörlerinin iş tatmini üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
İş tatmini						
Faktörler	Std. β	t	p	R2	Ayarlanmış R2	F
Diğergamlık	0.325	5.230	0.00**	0.517	0.513	149.815**
Katılım ve Aidiyet	0.219	3.256	0.01**			
Centilmenlik ve Nezaket	0.240	4.596	0.00**			
Sabit		-18.890	0.00**			

** $p<0.01$

4.18. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşam tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.22.**'de gösterilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yaşam tatmini üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F= 81.690$; $p<0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin faktörler “yaşam tatmini” bağımlı değişkeninin tamamının %36’sını açıkladığı **Çizelge 4.22.**'de görülmektedir.

Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinden diğergamlık ($\beta= 0.462$; $p<0.01$) yaşam tatmini üzerinde en güçlü etkiye sahip iken, ardından, centilmenlik ve nezaket ($\beta= 0.240$; $p<0.01$) gelmektedir. Katılım ve aidiyet ($\beta= -0.053$; $p> 0.01$) faktörünün ise yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara göre **H2**, **H2.1**, **H2.3** hipotezi desteklenirken **H2.2** hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 4.22. ÖVD faktörlerinin yaşam tatmini üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
Yaşam Tatmini						
Faktörler	Std. β	t	p	R2	Ayarlanmış R2	F
Diğergamlık	0.462	6.499	0.00**	0.368	0.364	81.690**
Katılım ve Aidiyet	-0.053	-0.695	0.49			
Centilmenlik ve Nezaket	0.240	4.027	0.00**			
Sabit		-14.240	0.00**			

**p< 0.01

4.19. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının psikolojik iyi oluşları üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.23.**'de gösterilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik iyi oluş üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F= 190.730$; $p<0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin faktörler “psikolojik iyi oluş” bağımlı değişkeninin tamamının %57’sini açıkladığı **Çizelge 4.23.**'de görülmektedir.

Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinden katılım ve aidiyet ($\beta = 0.360$; $p < 0.01$) psikolojik iyi oluş üzerinde en güçlü etkiye sahip iken, ardından, diğergamlık ($\beta = 0.278$; $p < 0.01$) ile centilmenlik ve nezaket ($\beta = 0.183$; $p < 0.01$) faktörleri de psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre **H3**, **H3.1**, **H3.2** ve **H3.3** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.23. ÖVD faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
Psikolojik İyi Oluş						
Faktörler	Std. β	t	p	R2	Ayarlanmış R2	F
Diğergamlık	0.278	4.778	0.00**	0.577	0.574	190.730**
Katılım ve Aidiyet	0.360	5.723	0.00**			
Centilmenlik ve Nezaket	0.183	3.745	0.00**			
Sabit		-20.468	0.00**			

** $p < 0.01$

4.20. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin iş tatmini düzeylerinin yaşam tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.24.**'de gösterilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F = 383.109$; $p < 0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmininin “yaşam tatmini” bağımlı değişkeninin tamamının %48’ini açıkladığı **Çizelge 4.24.**'de görülmektedir. Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; iş tatmininin ($\beta = 0.690$; $p < 0.01$) yaşam tatmini üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre **H4** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.24. İş tatmininin yaşam tatmini üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
Yaşam Tatmini						
Faktörler	Std. β	T	p	R2	Ayarlanmış R2	F
İş Tatmini	0.690	19.573	0.00**	0.476	0.475	383.109
Sabit		-19.224	0.00**			

** $p < 0.01$

4.21. İş Tatmininin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi

Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin iş tatmini düzeylerinin psikolojik iyi oluşları üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.25.**'de gösterilmektedir. İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F= 527.174$; $p<0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmininin “psikolojik iyi oluş” bağımlı değişkeninin tamamının %55’ini açıkladığı **Çizelge 4.25.**'de görülmektedir.

Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; iş tatmininin ($\beta= 0.745$; $p<0.01$) psikolojik iyi oluş üzerinde çok güçlü etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre **H₅** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.25. İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
Psikolojik İyi Oluş						
Faktörler	Std. β	T	p	R ²	Ayarlanmış R ²	F
İş Tatmini	0.745	22.960	0.00**	0.555	0.554	527.174
Sabit		-22.551	0.00**			

**p< 0.01

4.22. Yaşam Tatmininin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi

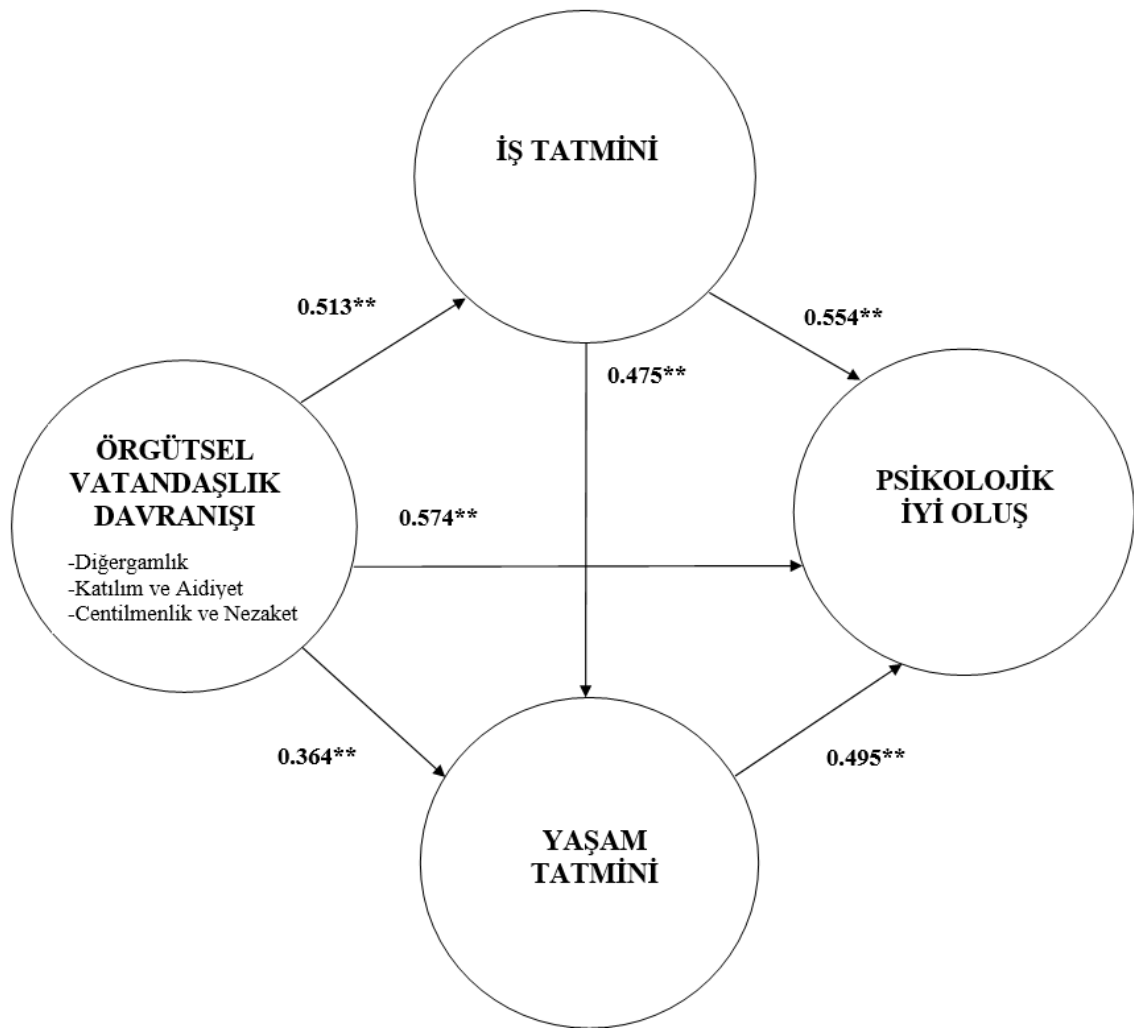
Fitness/spor merkezinde çalışmakta olan antrenörlerin yaşam tatmini düzeylerinin psikolojik iyi oluşları üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları **Çizelge 4.26.**'da gösterilmektedir. Yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analiz ($F= 414.966$; $p<0.01$) değerlerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmininin “psikolojik iyi oluş” bağımlı değişkeninin tamamının %50’sini açıkladığı **Çizelge 4.26.**'da görülmektedir.

Regresyona ilişkin standardize edilmiş beta (β) değerleri incelendiğinde; yaşam tatmininin ($\beta= 0.704$; $p<0.01$) psikolojik iyi oluş üzerinde çok güçlü etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre **H₆** hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.26. Yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerine etkisi

Bağımlı Değişken						
Psikolojik İyi Oluş						
Faktörler	Std. β	T	p	R ²	Ayarlanmış R ²	F
Yaşam Tatmini	0.704	20.371	0.00**	0.496	0.495	414.966
Sabit		-19.744	0.00**			

**p< 0.01



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Şekil 4.1. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının; iş tatmini üzerinde %51 oranında bir etki gücüne sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yaşam tatmini üzerindeki etki gücüne baktığımızda ise bu oran %36 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik iyi oluş

üzerindeki etki gücüne baktığımızda %57 oranında bir etki gücüne sahip olduğunu görmek mümkündür. Örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde en fazla etki gücüne sahip olduğu değişken psikolojik iyi oluştur.

İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etki gücüne baktığımızda %48 oranında bir etki gücüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etki gücüne baktığımızda ise bu oran %55 olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmininin üzerinde en etkili olduğu değişken ise psikolojik iyi oluştur.

Son olarak ise yaşam tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etki gücüne baktığımızda bu oranın %50 olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

4.23. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla uygulanan t-testi sonuçları **Çizelge 4.27.**'de gösterilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanının erkekler lehine anlamlı bir farklılık ($t=2.213$; $p<0.05$) gösterdiği tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumları incelendiğinde ikinci faktör olan “katılım ve aidiyet” erkekler lehine anlamlı farklılık ($t=2.243$; $p<0.05$) gösterdiği tespit edilmiştir. “katılım ve aidiyet” faktörüne ilişkin erkek katılımcıların ortalaması 5.0543 (S.S.= 0.93627), kadın katılımcıların ortalaması ise 4.8014 (S.S.= 0.99682)’tir. “diğergamlık”, “centilmenlik ve nezaket” faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği görülmektedir.

İş tatmininin cinsiyete göre farklılaşma durumları incelendiğinde; iş tatmininin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği tespit edilmiştir.

Yaşam tatmininin cinsiyete göre farklılaşma durumları incelendiğinde; yaşam tatmininin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği tespit edilmiştir.

Psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre farklılaşma durumları incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.27. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Değişken ve Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	t	p
ÖVD	E	334	5.1068	0.80423	2.213	0.027*
	K	90	4.8889	0.91751		
<i>Diğergamlık</i>	E	334	5.0468	0.84247	1.951	0.052
	K	90	4.8431	1.00570		
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	E	334	5.0543	0.93627	2.243	0.025*
	K	90	4.8014	0.99682		
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i>	E	334	5.4072	0.73148	1.825	0.069
	K	90	5.2444	0.81924		
İT	E	334	4.2198	0.77574	1.044	0.297
	K	90	4.1200	0.90432		
YT	E	334	3.6731	0.90081	0.379	0.705
	K	90	3.6311	1.04243		
PİO	E	334	6.2047	0.93499	0.994	0.321
	K	90	6.0903	1.08828		

*p< 0.05, (6=Her Zaman, 1=Hiçbir Zaman), (E=Erkek, K=Kadın)

4.24. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla uygulanan t-testi sonuçları **Çizelge 4.28.**'de gösterilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. “Diğergamlık” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Katılım ve Aidiyet” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Centilmenlik ve Nezaket” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir.

“İş Tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Yaşam tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Psikolojik İyi Oluş” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.28. Medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Değişken ve Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	F	p	Post Hoc
ÖVD	Evli	119	5.4423	0.43104	18.823	0.000**	1>2
	Bekar	300	4.9119	0.90862			
	Diğer	5	4.8947	0.44348			
<i>Diğergamlık</i>	Evli	119	5.4170	0.44812	19.779	0.000**	1>2
	Bekar	300	4.8425	0.95421			
	Diğer	5	4.8250	1.12708			
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	Evli	119	5.3960	0.60153	15.186	0.000**	1>2
	Bekar	300	4.8450	1.02805			
	Diğer	5	4.9250	0.25921			
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i>	Evli	119	5.6331	0.48206	10.693	0.000**	1>2
	Bekar	300	5.2756	0.81808			
	Diğer	5	5.0000	0.40825			
İT	Evli	119	4.5126	0.43463	13.595	0.000**	1>2
	Bekar	300	4.0720	0.88337			
	Diğer	5	4.3200	0.64187			
YT	Evli	119	4.1664	0.62779	28.054	0.000**	1>2
	Bekar	300	3.4593	0.96165			
	Diğer	5	4.0000	0.46904			
PİO	Evli	119	6.6197	0.45461	18.613	0.000**	1>2
	Bekar	300	6.0046	1.06535			
	Diğer	5	6.2750	0.59556			

**p< 0.01

4.25. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla uygulanan t-testi sonuçları **Çizelge 4.29.**'da gösterilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 20 yaş ve altı grubunda yer alan katılımcıların diğer tüm gruplardaki katılımcılardan daha düşük; 21-24 yaş grubundaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzeri gruplarında yer alan katılımcılardan daha düşük; 25-29 yaş grubundaki katılımcıların 30 yaş ve üzeri grubunda yer alan katılımcılardan daha düşük ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. “Diğergamlık” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş ve 25-29 yaş aralığında yer alan katılımcıların 30 yaş ve üzeri grubundan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Katılım ve Aidiyet” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş aralığındaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre daha az; 25-29 yaş aralığındaki katılımcıların da 30 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Centilmenlik ve Nezaket” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş aralığındaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir.

“İş Tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş aralığındaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzeri grubundan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Yaşam Tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş aralığındaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre daha az; 25-29 yaş aralığındaki katılımcıların da 30 yaş ve üzerindeki katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Psikolojik İyi Oluş” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 20 yaş ve altı katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az; 21-24 yaş aralığındaki katılımcıların 25-29 yaş ve 30 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.29. Yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Değişken ve Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	F	p	Post Hoc
ÖVD	20 yaş ve <	51	4.3860	0.99431	22.530	0.000**	1<2,3,4 2<3,4 3<4
	21-24 yaş	123	4.9255	0.90926			
	25-29 yaş	153	5.1538	0.65749			
	30 yaş ve >	97	5.4395	0.62043			
<i>Diğergamlık</i>	20 yaş ve <	51	4.2819	1.02495	22.023	0.000**	1<2,3,4 2<4 3<4
	21-24 yaş	123	4.8953	0.92445			
	25-29 yaş	153	5.0735	0.72753			
	30 yaş ve >	97	5.4098	0.70196			
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	20 yaş ve <	51	4.3799	1.12638	16.702	0.000**	1<2,3,4 2<3,4 3<4
	21-24 yaş	123	4.8110	1.04917			
	25-29 yaş	153	5.1095	0.78775			
	30 yaş ve >	97	5.3956	0.73458			
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i>	20 yaş ve <	51	4.6797	0.93324	22.828	0.00**	1<2,3,4 2<3,4
	21-24 yaş	123	5.3117	0.79128			
	25-29 yaş	153	5.4858	0.63175			
	30 yaş ve >	97	5.6357	0.51613			
İT	20 yaş ve <	51	3.6902	1.02005	15.654	0.000**	1<2,3,4 2<3,4
	21-24 yaş	123	4.0211	0.88032			
	25-29 yaş	153	4.3307	0.62967			
	30 yaş ve >	97	4.4825	0.64145			
YT	20 yaş ve <	51	2.8824	0.83731	30.186	0.000**	1<2,3,4 2<3,4 3<4
	21-24 yaş	123	3.4244	0.98666			
	25-29 yaş	153	3.8026	0.80328			
	30 yaş ve >	97	4.1608	0.72206			
PİO	20 yaş ve <	51	5.4608	1.11004	18.957	0.000**	1<2,3,4 2<3,4
	21-24 yaş	123	5.9888	1.10269			
	25-29 yaş	153	6.3513	0.75311			
	30 yaş ve >	97	6.5322	0.74919			

**p< 0.01

4.26. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla uygulanan t-testi sonuçları **Çizelge 4.30.**'da gösterilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Çizelge 4.30. Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Değişken ve Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	F	p	Post Hoc
ÖVD	Lise	56	5.0320	1.07908	0.038	0.962	
	Üniversite	356	5.0652	0.80067			
	Lisansüstü	12	5.0570	0.42549			
<i>Diğergamlık</i>	Lise	56	4.8750	1.17188	0.736	0.480	
	Üniversite	356	5.0204	0.84244			
	Lisansüstü	12	5.1042	0.24905			
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	Lise	56	5.0647	1.21356	0.272	0.762	
	Üniversite	356	4.9954	0.91468			
	Lisansüstü	12	4.8542	0.76097			
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i>	Lise	56	5.3631	0.76085	0.110	0.896	
	Üniversite	356	5.3708	0.75837			
	Lisansüstü	12	5.4722	0.57662			
İT	Lise	56	4.0536	0.96897	2.701	0.068	
	Üniversite	356	4.2067	0.78159			
	Lisansüstü	12	4.6333	0.41633			
YT	Lise	56	3.7179	1.03662	0.291	0.748	
	Üniversite	356	3.6506	0.91358			
	Lisansüstü	12	3.8167	1.00710			
PİO	Lise	56	6.1049	1.25403	0.308	0.735	
	Üniversite	356	6.1875	0.92645			
	Lisansüstü	12	6.3229	0.71799			

4.27. Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Faktörleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşun Farklılaşma Durumu

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşma

durumunu incelemek amacıyla uygulanan t-testi sonuçları **Çizelge 4.31.**'de gösterilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı aylık gelir düzeyi değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 2000 TL ve altı grubunda yer alan katılımcıların diğer tüm gruplardaki katılımcılardan daha düşük; 2001-3000 TL grubundaki katılımcıların 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL gruplarında yer alan katılımcılardan daha düşük ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. “Diğergamlık” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az; 2001-3000 TL aylık gelir düzeyine sahip katılımcıların da 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL aralığında aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Katılım ve Aidiyet” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az; 2001-3000 TL aylık gelir düzeyine sahip katılımcıların da 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL aralığında aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. “Centilmenlik ve Nezaket” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir.

“İş Tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az; 2001-3000 TL aylık gelir düzeyine sahip katılımcıların da 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL aralığında aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Yaşam Tatmini” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az; 2001-3000 TL aylık gelir düzeyine sahip katılımcıların da 3001-4000 TL, 4001-

5000 TL ve 5001 TL ve üzerinde aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

“Psikolojik İyi Oluş” faktöründe belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az; 2001-3000 TL aylık gelir düzeyine sahip katılımcıların da 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL aralığında aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.31. Aylık gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve faktörleri, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Değişken ve Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	F	p	Post Hoc
ÖVD	2000 TL veya <	120	4.4539	1.00259	32.713	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4
	2001-3000 TL	152	5.1485	0.71350			
	3001-4000 TL	88	5.3888	0.44840			
	4001-5000 TL	49	5.5865	0.40811			
	5001 TL veya >	15	5.3789	0.35929			
<i>Diğergamlık</i>	2000 TL veya <	120	4.4198	1.03647	27.727	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4
	2001-3000 TL	152	5.0518	0.79624			
	3001-4000 TL	88	5.3295	0.55811			
	4001-5000 TL	49	5.5689	0.40187			
	5001 TL veya >	15	5.4250	0.37440			
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	2000 TL veya <	120	4.3198	1.13178	30.360	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4
	2001-3000 TL	152	5.1151	0.81398			
	3001-4000 TL	88	5.3807	0.57326			
	4001-5000 TL	49	5.5612	0.54374			
	5001 TL veya >	15	5.2250	0.47293			
<i>Centilmenlik ve Nezaket</i>	2000 TL veya <	120	4.9028	0.90995	20.175	0.000**	1<2,3,4,5
	2001-3000 TL	152	5.4956	0.65327			
	3001-4000 TL	88	5.5682	0.51332			
	4001-5000 TL	49	5.7007	0.53249			
	5001 TL veya >	15	5.6667	0.33333			
İT	2000 TL veya <	120	3.6217	0.99707	31.124	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4
	2001-3000 TL	152	4.2816	0.66884			
	3001-4000 TL	88	4.5205	0.40062			
	4001-5000 TL	49	4.6653	0.38381			
	5001 TL veya >	15	4.5600	0.55136			
YT	2000 TL veya <	120	2.9650	0.95887	43.269	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4,5 3<4
	2001-3000 TL	152	3.6855	0.84276			
	3001-4000 TL	88	4.0409	0.56256			
	4001-5000 TL	49	4.4694	0.44824			
	5001 TL veya >	15	4.2000	0.65027			
PİO	2000 TL veya <	120	5.4698	1.19248	33.175	0.000**	1<2,3,4,5 2<3,4
	2001-3000 TL	152	6.2878	0.80433			
	3001-4000 TL	88	6.6634	0.42690			
	4001-5000 TL	49	6.6862	0.56025			
	5001 TL veya >	15	6.2917	0.53591			

**p< 0.01

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler sınanmıştır. Araştırmada dört farklı ölçekten oluşan anket formuyla 424 katılımcıya ulaşılabilmektedir. Elde edilen verilerin analizi neticesinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlere göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu erkeklerden (%78.8) oluşmaktadır. Çalışmaya katılan antrenörlerin yaş aralığının 25-29 yaş aralığı (%36.1) grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet ve yaş grubuna paralel olarak çoğunluğunun eğitim durumunun üniversite (%84.0) okuyan bireylerden oluştuğu saptanmıştır. Katılımcılara ait medeni durum tablosu incelendiğinde ise katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bekar (%70.8) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların aylık gelir dağılımı incelendiğinde, katılımcıların aylık gelirlerinin 2001-3000 TL (%35.8) olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik olarak Organ'ın 1988 yılında yayınladığı "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome" adlı çalışmasında ÖVD'yi 5 alt boyut altında değerlendirmiştir. Bahsi geçen bu beş boyut; nezaket (courtesy), sivil erdem (civic virtue), özgecilik-diğergamlık (altruism), vicdanlılık-üstün görev bilinci (conscientiousness), centilmenlik-gönüllülük (sportmanship) kavramlarından oluşmaktadır. Ülkemizde ise Basım ve Şeşen (2006) ÖVD'yi etkileyen faktörleri belirlemek için yaptıkları çalışma on dokuz madde ve beş boyut içermektedir. Basım ve Şeşen tarafından belirlenen bu boyutlar sırasıyla; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir. Bu çalışmada ise yapılan faktör analizi sonucunda ÖVD'nin üç boyut altında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu faktörler; diğergamlık, katılım ve aidiyet, centilmenlik ve nezaket olarak isimlendirilmiştir. Ortaya çıkan bu üç faktör ölçek puanları içindeki varyansı büyük oranda açıklamaktadır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0.962 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmanın ÖVD temelinde baz aldığı Basım ve Şeşen'in (2006) yaptığı çalışmada ise ele alınan iki ayrı örneklem grubu için 0.890 ve 0.940 (Cronbach Alpha) olarak hesaplanmıştır. Bizim çalışmamızda yapılan faktör analizi sonucunda ÖVD'nin üç boyuta ayrıştığı tespit edilmiştir. Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan ÖVD ölçeğindeki 5 alt boyuttan farklı olarak çalışmamızdaki alt boyutlar

“diğerergamlık”, “katılım ve aidiyet” ve “centilmenlik ve nezaket” olmak üzere üç alt boyutta ele alınmıştır. “Sivil erdem” ve “vicdanlılık” altboyutları “katılım ve aidiyet” olarak isimlendirilmiştir.

Faktör ortalamaları incelendiğinde her bir faktöre ilişkin ortalamaların içerisinde en yüksek ortalama, üçüncü faktöre “centilmenlik ve nezaket” ait olduğu görülmektedir. Ardından, birinci faktör olan “diğerergamlık, son olaraksa ikinci faktör olan “katılım ve nezaket gelmektedir. Ortaya çıkarılan üç faktörün kendi aralarındaki korelasyon matrisi analizi sonuçları incelendiğinde, tüm faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan korelasyon analizine göre fitness/spor merkezinde çalışan antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç H_1 hipotezini destekler niteliktedir. Çalışma bulgularına paralel olarak Tokel (2017) tarafından üniversitede idari pozisyonlarda hizmet veren çalışanlara yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara benzer olarak Gonzalez ve Gazzaro (2006), Fassina ve diğerleri (2008), Swaminathan ve Jawahar (2013), Van Dyne ve Pierce (2004) iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bateman ve Organ’ın 1983 yılında gerçekleştirdiği çalışmasındaysa örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında sebep sonuç ilişkisi açısından anlamlı ilişki bulunamamıştır.

H_2 hipotezini destekler nitelikte örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde çalışma bulgularına paralel olarak Mohammad, Setareh ve Hossein’in (2014) İsfahan Tıp Bilimleri çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmasında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaşam tatminleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Lambert (2010) tarafından yürütülen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş tatmini, ciro niyeti, yaşam doyumu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düzeltme personeli arasında etkisiz kalmanın algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

H₃ hipotezini destekler nitelikte örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli düzeyde araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Buna karşın, daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı ile iyi oluş arasındaki inceleyen çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu yönüyle çalışmamızın alana katkı sağlayacağı ön görülmektedir. Bu ilişkiyi daha geniş bir kapsamda değerlendirmek gerekirse, Yurcu ve Akıncı'nın (2017) Antalya'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin iş tatmini ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ve öznel iyi oluş arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Ayrıca, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucunu bulmuştur.

Antrenörlerin iş tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç H₄ hipotezini destekler niteliktedir. İlgili literatür incelendiğinde çalışma bulgularımızla benzer sonuçların sıklıkta olduğu görülmektedir. Özdevecioğlu (2003a) Kayseri'de faaliyette bulunan çelik kapı üreticisi işletmelerinde çalışmakta olan personellerin iş tatmini ile yaşam tatminleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade ederken, Keser (2005) otomotiv sektöründe çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların iş tatmini ile yaşam tatminleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Aşan ve Erenler (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Judge ve Watanabe (1993) iş tatmini ve yaşam tatminini arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında iş tatmini ile yaşam tatmini arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Adams ve diğerlerinin (1996) gerçekleştirdikleri çalışmasında da önceki sonuçlara benzer olarak iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır.

Çalışmamızda bir başka sonuç olarak iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuca göre H₅ hipotezi desteklenmektedir. Çalışmamızda elde edilen sonuçlara benzer olarak Wright ve Cropanzano'nun (2000) gerçekleştirdikleri çalışmasında çalışanların iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş performansına olan etkisini araştırmış, iş

tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Judge ve Locke (1993) de iş tatmini ve psikolojik iyi oluş ile ilgili yürütmüş olduğu çalışmasında bu iki kavramın karşılıklı olarak birbirlerini pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Bu sonuçlara benzer olarak Wright ve diğerleri (2007) psikolojik iyi oluşun iş tatmini ve iş performansı üzerine pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir etki yarattığı saptamasında bulunmuştur.

Yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelediğimizdeyse antrenörlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar H₆ hipotezini desteklemektedir. Huebner (2004) yaşam doyumunun belirleyicilerini tartışarak sağlıklı kişilerin ve kişilerarası ilişkilerin daha az fiziksel şikayete olanak sağladığını belirterek, psikolojik iyi oluşun yüksek düzeyde yaşam doyumuna sebep olduğunu ve depresyon, zayıf benlik kavramı, uyum sorunları, alkol kullanımı ve diğer farklı psikopatolojik durumlarla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla t-testi, ANOVA ve Post Hoc analizleri yapılmıştır.

T-testi sonuçları incelendiğinde; ikinci faktör olan katılım ve aidiyet faktörünün cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre katılım ve aidiyet düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak birinci faktör olan diğergamlığın ve üçüncü faktör olan centilmenlik ve nezaketin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde çalışma bulgularımızdan farklı olarak Sökmen ve Boylu (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından “diğergamlık” ve “nezaket” kapsamında erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların bu boyutlara yönelik tutum ve değerlendirmeleri, erkek çalışanlara nazaran daha olumlu olduğu görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. ÖVD faktörlerinin tümünde belirlenen anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu şeklindedir. Bu durum evli olan bireylerin iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olmasına bağlı

olarak ÖVD düzeylerinin de daha yüksek olması ile açıklanabilir. Çalışma bulgularımıza paralel olarak Özyer ve diğerlerinin (2012) gerçekleştirdiği çalışmasında medeni durum ile nezaket ve sivil erdem alt boyutlarında farklılık ortaya çıktığını belirtmiştir. Özyer ve diğerlerinin (2012) elde ettiği sonuçlara göre evli çalışanların daha fazla sivil erdem davranışı ortaya koyarken, bekar çalışanlar daha fazla nezaket davranışı ortaya koymuşlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. ÖVD faktörlerinin tümünde belirlenen anlamlı farklılık yönünün yaş ortalaması yükseldikçe “diğergamlık, katılım ve aidiyet, centilmenlik ve nezaket” düzeylerinin de yükseldiği şeklindedir. Bu durum kişilerin yaş kazanımına bağlı olarak elde ettiği bilgi, birikim ve tecrübelerinden kaynaklı olarak çalışmış olduğu kuruma daha fazla bağlılık ve aidiyet duyarak rol ötesi davranışlar sergileyebilmesi şeklinde yorumlanabilir. Çalışma bulgularımızdan farklı olarak Özdevecioğlu (2003a) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, yaş değişkeni ile ÖVD davranışı düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu durum ise bireyin yaşı ilerledikçe işine olan ilgisinin azalabilmesi ile açıklanabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tüm faktörlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. İlgili literatür ele alındığında çalışma bulgularımızla benzer olarak Özyer ve diğerlerinin (2012) gerçekleştirdiği çalışmasında eğitim düzeyi ile herhangi bir örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının anlamlı bir farklılığa neden olamadığını ifade etmiştir. Antrenörlük mesleği çerçevesinde değerlendirildiğinde eğitim durumuna bakılmaksızın kişilerin sergilemiş olduğu ÖVD düzeylerinin birbirine yakın olabileceği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; tümünün aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. ÖVD faktörlerinin tümünde belirlenen anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha az gelir durumuna sahip olan katılımcıların “diğergamlık, katılım ve aidiyet, centilmenlik ve nezaket” düzeylerinin diğer aylık gelir durumuna sahip olan bireylere göre daha düşük olduğu şeklindedir. Bu durum ekonomik refah düzeyinin kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini

doğrudan etkileyebildiği ve seçilen örneklem grubuna bağlı olarak farklılık yönünün değişebileceği şeklinde açıklanabilir.

Bu çalışma kapsamında iş tatminine yönelik olarak yapılan faktör analizi sonucunda iş tatminin tek boyut altında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu tek faktör ölçek puanları içindeki varyansı büyük oranda açıklamaktadır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0.933 olarak hesaplanmıştır. Yaşam tatminine yönelik olarak yapılan faktör analizi sonucunda da yaşam tatmininin tek boyut altında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu tek faktör ölçek puanları içindeki varyansı büyük oranda açıklamaktadır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0.938 olarak hesaplanmıştır. Aynı şekilde psikolojik iyi oluşa yönelik olarak yapılan faktör analizi sonucunda psikolojik iyi oluşun da tek boyut altında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu tek faktör ölçek puanları içindeki varyansı büyük oranda açıklamaktadır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0.933 olarak hesaplanmıştır.

İş tatminini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlerin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla t-testi, ANOVA ve Post Hoc analizleri yapılmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu görülmektedir.

T-testi sonuçları incelendiğinde; erkek katılımcılar ile kadın katılımcıların iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlar neticesinde iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu saptanmıştır. Çalışmamız bulgularına benzer olarak Özaydın ve Özdemir'in (2014) banka çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu görülmüştür. İncir (1990) tarafından kamu iktisadi teşebbüslerinin merkez örgütlerinde gerçekleştirilen çalışmada da kadın ve erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aşan ve Erenler (2008) tarafından yapılan çalışmada da iş tatmini ve yaşam tatmininin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Dost'un (2007) üniversite öğrencilerinin yaşam tatmini düzeylerini incelemeye yönelik gerçekleştirdiği

çalışmasında öğrencilerin yaşam tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine anlamlı olarak farklılaştığı belirtmiştir. Bu bağlamda kızların yaşam tatmini düzeylerinin erkeklerinkinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ryff ve Singer (2008), Ryff (1989) ve Kuyumcu (2012) ise, psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre farklılaşma durumunu ele aldığı çalışmalarında kadınların erkeklere göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun ortaya çıkmasında geçmişten günümüze kadınların toplumsal hayatta giderek daha güçlü bir pozisyona sahip olması etkili olabilir. Bununla birlikte kadınların kendilerine olan güvenlerinin artması ve psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek seviyelere ulaşması gayet doğaldır. Bizim çalışma bulgularımızda iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre farklılaşmaması ise; iş yerlerinde kadın ve erkek antrenörlerin çalışma şartlarının eşit olması ve bunu her bir bireyin biliyor ve hissediyor olması, bireylerin aynı toplumsal sınıfa ait olması veya kadın ve erkek bireylerin iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşa yönelik beklentilerinin benzer olması şeklinde yorumlanabilir.

İş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun; yaş, medeni durum, aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşma durumları incelendiğinde tümünün anlamlı farklılıklar barındırdığı belirlenmiştir. Tümünde medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık yönünün bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre anlamlı olarak daha az ortalama puana sahip olduğu belirlenmiştir. Oysa Çavuş ve Cumaliyeva (2013) tarafından gerçekleştirilen ve örneklem kitlesinin özel güvenlik şirketlerinde çalışmakta olan güvenlik personellerinden oluşan çalışmada iş tatmini ve yaşam doyumunun medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ise anlamlı farklılık yönünün yaş ortalaması yükseldikçe iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yükseldiği saptanmıştır. Çavuş ve Cumaliyeva (2013) çalışanların yaşlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi çalışanların yaşları yükseldikçe yapmış oldukları işe yönelik net bir görüşe sahip olmalarından kaynaklanabilir. Daha genç olarak ifade edilebilecek gruplarda yer alan çalışanlar ise iş değiştirme konusunda daha esnek davranışlar sergileyebilirler. Aylık gelir düzeyi değişkeni göz önüne alındığında ise anlamlı farklılık yönünün 2000 TL veya daha düşük gelire sahip olan katılımcıların, diğer aylık gelir düzeyi gruplarına göre daha az iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu şeklindedir. Çalışkan (2005) çalışma bulgularımıza

paralel olarak iş tatmininin sağlanması için ücretin önemli bir faktör olduğunu dile getirerek, ücretin azalması durumunda iş tatmininin de azalacağını bulgulamıştır. Aşan ve Erenler (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise aylık gelir düzeyi yani çalışanların aldığı ücret ile yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aşan ve Erenler'in (2008) örneklem kitlesi akademisyenlerden oluştuğu için böyle bir bulguyla karşılaşılması şaşırtıcı değildir. Bunun sebebi akademisyenler için ücretten ziyade işin kendisi ve kariyer basamaklarında ilerleme gibi faktörler daha etkin olması olabilir. Bizim örneklem kitemizi oluşturan antrenörler için 2000 TL veya altında alınacak bir ücretin, asgari ücretten daha az olması sebebiyle iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin bundan negatif yönlü etkileniyor olması doğal karşılanmaktadır. Bunlardan farklı olarak iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkeninin dışında eğitim düzeyi değişkenine göre de anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Çalışma bulgularımıza paralel olarak Çavuş ve Cumaliyeva (2013) çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmininin eğitim düzeyi ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

5.2. Öneriler

Gelecekte yapılacak benzer çalışmaların farklı örneklem kitleleri ile yapılması oldukça büyük önem arz etmektedir. Farklı sektörlere yönelik gerçekleştirilecek benzer çalışmaların yapılması örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş kavramlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Böylelikle çalışanlar tarafından sergilenmesini beklediğimiz bu tip davranışları pozitif yönde değiştirebilecek stratejiler oluşturmamıza imkan sağlayacaktır. Ayrıca çalışmamızda elde edilen bulgular çerçevesinde spor yöneticisi pozisyonunda çalışan kişilere yönelik olarak; yaş ortalaması ve çalışanlara verilen ücret miktarı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeniyinin de arttığı bulgusundan hareketle işyerinde çalıştıracakları elemanların yaş ortalaması ne kadar yüksek olursa ve aldıkları ücret ne kadar fazla olursa çalışanların gösterecekleri iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı, bu durumun da sergilenen performansa pozitif yönde bir etki sağlayacağı düşünüldüğünde işe yeni alınacak elemanların yaş ortalamasının yüksek ve verilen ücretin tatmin edici olması gerektiği tavsiye edilebilir. Son olarak araştırma kapsamında kullanılan model DFA ve SEM ile test edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A., King, L.A. and King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Allison, B., Voss, R. S. and Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, SPSS uygulamalı. 4. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. and Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Barroso Castro, C., Martín Armario, E. and Martín Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Basım, N. ve Argan, M. (2009). Spor Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bateman, T.S., and 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.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Biçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 97-122.

- Bilgiç, H.F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Niehoff, B.P. (2004). The other side of the story: reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14, 229-246.
- Bukhari, Z.U. (2008). Key antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) in the banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 106-115.
- Butler, J. and Kern, M.L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- Chahal, H. and Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (ocb): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Churchill Jr, G.A., Ford, N.M. and Walker Jr, O.C. (1976). Organizational climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323-332.
- Cohen, A. and Vigoda, E. (2000). Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship. *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
- Coleman, V.I. and Borman, W.C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10, 25-44.
- Curran, P.J., West, S.G. and Finch, J.F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis, *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Çağlar, İ. (2005). Kobi'lerde iş tatmininin sektörler itibariyle karşılaştırmalı analizi ve Çorum örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 153-164.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *DAUM Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çavuş, Ş. ve Cumaliyeva, D. (2013). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Özel güvenlikte çalışanlar üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-17.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction, *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., and Lord, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93–108.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Suh, E. and Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Dipaola, M.F. and Da Costa Neves, P.M.M. (2009). Organizational citizenship behaviors in american and portuguese public schools. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507.
- Dost, M.T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- Düzgün, M.S. ve Marşap, A. (2018). Performans değerlendirme ve ücret uygulamalarına ilişkin algının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(3), 787-810.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın: İstanbul.
- Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları: İstanbul.
- Fassina, N.E., Jones, D.A. and Uggerslev, K.L. (2008). Relationship clean-up time: Using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness and citizenship behaviors. *Journal of Management*, 34(2), 161–188.
- Fleuret, S. and Atkinson, S. (2007). Wellbeing, health and geography: A critical review and research agenda. *New Zealand Geographer*, 63(2), 106-118.
- Franek, M. and Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika A Management*, 4, 63-76.

- Gonza'lez, J.V., and Garazo, T.G. (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*, 17(1), 23-50.
- Goodman, S.A. and Svyantek, D.J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gökçe G., Şahin A. ve Bulduklu Y. (2010), Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram tıp fakültesi örneği, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi: Kocaeli belediyeleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Graham, J.W. (2000). Promoting civic virtue organizational citizenship behavior: Contemporary questions rooted in classical quandaries from political philosophy. *Human Resource Management Review*, 10(1), 61–77.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(1), 48-75.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikoloji Kuram Araştırma ve Uygulamalar. Çev. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Heller, D., Judge, T.A., and Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), 815-835.
- Huebner, S.E. (2004). Research on assessment of life satisfaction of children and adolescents, *Social Indicators Research*, 66, 3–33.
- Iris, B. and Barrett, G.V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301.
- Ishak, N.A. and Alam, S.S. (2009). Leader–member exchange and organizational citizenship behavior: The mediating impact of self- esteem. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 52–61.
- İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

- İrmiş, A., ve Gök, E.E. (2008). Az gelişmiş ülkelerde fason üretim ve örgütsel vatandaşlık olgusu. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1), 193-219.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İzci, F. ve Sevinç, H. (2016). Kurumsal vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki: Van il sağlık çalışanları örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(7), 50-74.
- Judge, T.A. and Locke, E.A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 78(3), 475-527.
- Judge, T.A. and Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Judge, T.A., Scott, B.A. and Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karami, M., Khan, S.U.R., Saddique, M. and Joharishirazi, M. (2013). The job turnover, job satisfaction, ethical leadership and organizational commitment impact on organizational citizenship behaviour. *Journal of Applied Science and Agriculture*, 8(5), 607-611.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, 277-294.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Alfa Aktüel Yayınları: İstanbul.
- Keyes, C.L., Shmotkin, D. and Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.

- Kim, D.Y. (2004). The implicit life satisfaction measure. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 236-262.
- Kim, H. (2012). Transformational leadership and organisational citizenship behavior in the public sector in South Korea: The mediating role of affective commitment. *Local Government Studies*, 38(6), 867-892.
- Kim, W.G., Leong, J.K. and Lee, Y.K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş duygusal farkındalık ve duygularını ifade etmelerinin ülke ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-24.
- Lambert, E.G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361-380.
- LePine, J.A., Erez, A. and Johnson, D.E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Mahdiuon R., Ghahramani, M., and Sharif, A.R., (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 178–184.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mathes, E.W. (1981), Maslow's hierarchy of needs as a guide for living, *Humanistic Psychology*, 21(4), 69-72.
- McShane, S.L. and Von Glinow, M.A. (2008). *Organizational Behaviour*. 4th Edition, Irwin: McGraw-Hill.
- Mohammad, N., Setareh, M. and Hossein, C. (2014). The relationship between organizational citizenship behavior and life satisfaction (case study: Medical Science University of Isfahan, Iran). *Research Journal of Recent Sciences*, 3(11), 120-127.

- Myers, D.G. and Diener, E. (1995). Who is happy? *American Psychological Society*, 6(1), 10-19.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I. (1994). Psychometric theory. Newyork: McGraw- Hall.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R. and Dunn, M.G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. *Public Productivity ve Management Review*, 14(2), 157-168.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Gdlenme Kuramları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:470,100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi:13
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenships behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, M. A.: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), *Research In Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- lęm etin, M. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (1.Baskı). Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Önen, S.M. ve Kanayran H.G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 43-63.
- rc, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006), Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- zaydın, M.M. ve zdemir, . (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası rneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- zdevecioğlu, M. (2003a). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Afyon, s.27.
- zdevecioğlu, M. (2003b). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile niversite ğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine

- yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, Z. ve DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Özyer, K., Dönmez Orhan, D. ve Orhan, U. (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 181-204.
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşılığının aracılık rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261- 278.
- Parvin, M.M., and Kabir, M.N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 489-493.
- Perlow, L. and Weeks, J. (2002). Who's helping whom? Layers of culture and workplace behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 345-361.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M. and Blume, B.D. (2009). Individual and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and 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(3), 513–563.
- Pohl, S., Santo L.D. and Battistelli A. (2015). Empathy and emotional dissonance: Impact on organizational citizenship behaviors. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65(6), 295-300.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Rego, A., Leal, S. and Cunha, M.P. (2011). Rethinking the employees' perceptions of corporate citizenship dimensionalization. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 207-218.
- Rusbult, C.E., Farrel, D., Rogers, G. and Mainous, A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52(1), 141-66.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C.D. and Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C.D. and Singer, B.H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, C.D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C.D. and Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Schnake, M.E. and Dumler, M.P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283-301.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Singh, J.P., Chand, P.K. and Patel, P.V. (2018). A review analysis of job satisfaction as an antecedent of organizational citizenship behaviour. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(3), 718-726.
- Smith, C.A., Organ, D.W. and Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. Beta Yayınları: İstanbul.
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 45-63.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Swaminathan, S. and Jawahar, P.D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80.
- Şenatarlar, F. (1978). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. İ.Ü. Yayınları: İstanbul.
- Telef, B.B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. Epsilon Yayıncılık: İstanbul.
- Tepper, B.J., Lockhart, D. and Hoobler, J. (2001). Justice, citizenship, and role definition effects. *Journal Applied Psychology*, 86, 789-796.
- Tokel, C.M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.

- Tokgöz, N. (2011). Motivasyon. R. Geylan (Ed.), *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (s. 179-199). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Turgut, H. ve Mert, İ.S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Ugboro, I. and Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in total quality management organizations: An empirical study. *Journal Of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Van Dyne, L. and Pierce, J.L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Walz, S.M. and Niehoff, B.P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Wan, H.L. (2016). Organisational Justice and Citizenship Behaviour in Malaysia.
- Waterman, A.S. (1990). The relevance of Aristotle's conception of eudaimonia for the psychological study of happiness. *Theoretical & Philosophical Psychology*, 10(1), 39-44.
- Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- West, S.G., Finch, J.F. and Curran, P.J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In Hoyle, R. H. (ed.) *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, CA, US: Sage, (56-75).
- Wright, T.A. and Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Wright, T.A., Cropanzano, R. and Bonett, D.G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.

- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-14.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yurcu, G. and Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 5(1), 57-83.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.



EKLER

EK-1. Çalışma Hakkında Bilgilendirme Yazısı

ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu çalışma, katılımcıların **örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş** düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Ankete isminizi yazmanıza gerek olmadığı için güvenle yanıt verebilirsiniz. Ankete vereceğiniz cevaplar toplu olarak değerlendirilecektir. Anketlere vereceğiniz yanıtların doğruluğu çalışmanın bilimselliğine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, lütfen soruları dikkatli bir biçimde okuyarak size göre doğru olan yanıtı işaretleyiniz. Ankete katılımınızdan dolayı sizlere teşekkür ederiz.

Gökhan AYDIN

Prof. Dr. Metin ARGAN

Anadolu Üniversitesi

EK-2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

	Her Zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	6	5	4	3	2	1
Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.	6	5	4	3	2	1
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	6	5	4	3	2	1
Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.	6	5	4	3	2	1
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	6	5	4	3	2	1
Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	6	5	4	3	2	1
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	6	5	4	3	2	1
Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	6	5	4	3	2	1
Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.	6	5	4	3	2	1
Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	6	5	4	3	2	1
Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	6	5	4	3	2	1
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	6	5	4	3	2	1
Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım.	6	5	4	3	2	1
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	6	5	4	3	2	1
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	6	5	4	3	2	1
Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.	6	5	4	3	2	1
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.	6	5	4	3	2	1
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	6	5	4	3	2	1
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	6	5	4	3	2	1

EK-3. İş Tatmini Ölçeği

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İşim konusunda istekli ya da coşkuluyum.	5	4	3	2	1
Şu anda mevcut işimden oldukça memnunum.	5	4	3	2	1
Çalışırken zaman çabuk geçiyor ve vaktin nasıl geçtiğini anlamıyorum.	5	4	3	2	1
İşimden gerçek zevk alıyorum.	5	4	3	2	1
İşimi çok hoş bulmuyorum.	5	4	3	2	1

EK-4. Yaşam Tatmini Ölçeği

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Pek çok yönden ideal bir yaşam sürerim.	5	4	3	2	1
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	5	4	3	2	1
Hayatımdan memnunum.	5	4	3	2	1
Bir daha dünyaya gelsem aynı şekilde yaşarım.	5	4	3	2	1
Şu ana kadar hayattan istediğim şeyleri elde ettim.	5	4	3	2	1

EK-5. Psikolojik İyi Oluş (Wellbeing) Ölçeği

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Ne Katılıyorum ne de Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	7	6	5	4	3	2	1
Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	7	6	5	4	3	2	1
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	7	6	5	4	3	2	1
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	7	6	5	4	3	2	1
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
Geleceğim hakkında iyimserim.	7	6	5	4	3	2	1
İnsanlar bana saygı duyar.	7	6	5	4	3	2	1

EK-6. Demografik Özellikler Anketi

SORU 1. Bu fitness/spor merkezindeki çalışma şekliniz?

- a) Tam zamanlı (full time)
- b) Yarı zamanlı (part time)
- c) Diğer lütfen belirtiniz.....

SORU 2. Federasyondan alınan Fitness Antrenörlük belgeniz var mı?

- a) Evet
- b) Hayır

SORU 3. Ne kadar süredir bu fitness/spor merkezinde çalışıyorsunuz?

- c) 2 yıldan az
- d) 2-3 yıl
- e) 3-4 yıl
- f) 4-5 yıl
- g) 5 yıldan fazla

SORU 4. Cinsiyetiniz?

- a) Erkek
- b) Kadın

SORU 5. Medeni durumunuz?

- a) Evli
- b) Bekar
- c) Diğer

SORU 6. Yaşınız? -----

SORU 7. Eğitim Durumunuz?

- a) İlkokul veya daha düşük
- b) Ortaokul
- c) Lise
- d) Üniversite (Önlisans veya Lisans)
- e) Lisansüstü (Yüksek lisans veya Doktora)

SORU 8. Aylık ortalama gelir durumunuz?

- a) 2000 TL veya daha düşük
- b) 2001- 3000 TL
- c) 3001- 4000 TL
- d) 4.001-5000 TL
- e) 5001 YTL veya daha yüksek

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gökhan AYDIN
Doğum Yeri / Tarihi : Çanakkale / 04.01.1994
Uyruğu : TC
E-Posta Adresi : gkhnaydn17@gmail.com/gokhan.aydin@atauni.edu.tr
Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim Geçmişi:

- 2016-2019, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı-Tezli Yüksek Lisans/Eskişehir
- 2012-2016, Anadolu Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü/Eskişehir
- 2008-2012, Vahit Tuna Anadolu Lisesi/Çanakkale