

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİK
DÜZEYLERİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ

BİLGE DENİZ KOCAKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. ERHAN KILINÇ

Konya- 2023

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİK DÜZEYLERİNİN
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ**

**BİLGE DENİZ KOCAKAYA
214927081009**

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. ERHAN KILINÇ

**Konya
2023**

TEŞEKKÜR

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeylerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi” adlı tez çalışmamın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden geleni sunan gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli ve danışman hocam Doç. Dr. Erhan KILINÇ’a teşekkürü bir borç bilir ve şükranlarımı sunarım.

Yoğun çalışmam nedeniyle zaman zaman ihmal ettiğim eşim Osman KOCAKAYA’ya ve bana desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen fedakâr annem Canan ONAN’a teşekkür ederim.

Bilge Deniz KOCAKAYA



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Bilge Deniz KOCAKAYA
	Numarası	214927011009
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Erhan KILINÇ
	Tezin Adı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeylerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi

ÖZET

Günümüzde örgütler, varlıklarını sürdürme ve amaçlarına ulaşma süreçlerinde işgörenlerinin ortaya koyduğu performansa ve katkıya daha fazla ihtiyaç duyar hale gelmişlerdir. Çalışanların örgütlerine bu katkıyı vermeleri onların işle ilgili memnuniyetleri ile oldukça bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş arkadaşlarına destek olmaları, iş yerinde ekstra görevleri üstlenmeleri, iş yerine olan bağlılıkları gibi pozitif davranışları içermektedir. Bu davranışa sahip çalışanlar, örgüt içinde daha iyi ilişkiler kurabilmekte ve iş yerine olumlu katkıda bulunabilmektedir. Bu durum onların memnuniyetleri üzerinde olumlu etki yaptığı söylenebilir. Diğer yandan, aşırı çalışma, işe takıntılı bir şekilde bağlılık, iş dışı aktivitelere az zaman ayırma gibi özellikleri içeren işkoliklik davranışı ise çalışanlar üzerinde aşırı iş yükü ve stres bağlı olarak memnuniyet düzeyinde düşüklük oluşturabilmektedir.

Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyetine olan etkisini incelemektedir. Araştırma kapsamında Antalya'da Serbest Bölgede faaliyetlerini yürüten 3 üretim firması çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve çalışan memnuniyeti ölçeklerinden oluşan anket uygulanmıştır. Veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz yapılmıştır. Bu kapsamda 211 katılımcının iştirakiyle yapılan araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki; örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki; işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p < .001$). Katılımcıların örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < .05$); araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak iş tatmini düzeyini yordalamadığı; araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının %29'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ancak örgütsel vatandaşlık bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenememiştir ($p > .05$). Fakat örgütsel vatandaşlık toplam düzeyde, özgecilik ve sivil

erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p<.05$). İşletmelerde ÖVD davranışlarının artırılması ve çalışan memnuniyetinin sağlanmasında liderlik tarzlarının iyileştirilmesi, iletişimin güçlendirilmesi, yönetim sürecine çalışan katılımının sağlanması ve takım çalışmasının teşvik edilmesi, çalışanların olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanması gibi hususlara önem verilmesi olumlu katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik, Çalışan Memnuniyeti, İşletme.





SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Bilge Deniz KOCAKAYA
	Numarası	214927011009
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Erhan KILINÇ
	Tezin İngilizce Adı	The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Workaholism Levels on Employee Satisfaction

ABSTRACT

Today, organizations have become more in need of the performance and contribution of their employees in the processes of maintaining their existence and reaching their goals. It is thought that the contribution of employees to their organizations is highly related to their job satisfaction. Organizational citizenship behavior includes positive behaviors such as supporting employees' colleagues, undertaking extra duties at work, and their commitment to the workplace. Employees with this behavior can establish better relationships within the organization and contribute positively to the workplace. This situation can be said to have a positive effect on their satisfaction. On the other hand, workaholic behavior, which includes features such as overworking, obsessive commitment to work, and spending less time on non-work activities, may cause a low level of satisfaction on employees due to excessive workload and stress.

This study examines the effects of organizational citizenship behavior and workaholism levels on employee satisfaction. Within the scope of the research, a questionnaire consisting of organizational citizenship behavior, workaholism and employee satisfaction scales was applied to the employees of 3 production companies that carry out their activities in the Free Zone in Antalya. The data were analyzed using the SPSS 22 package program. In this context, as a result of the research conducted with the participation of 211 participants, there is a high positive correlation between the organizational citizenship levels of the employees and their workaholism levels; a moderate positive correlation between organizational citizenship level and job satisfaction; A low positive correlation was found between workaholism and job satisfaction ($p < .001$). The model established for the effect of the participants' levels of organizational citizenship and workaholism on the level of job satisfaction was significant ($p < .05$); the independent variables of the research as a whole did not predict the level of job satisfaction; It was determined that the independent variables of the study explained 29% of the variance of job satisfaction. However, no significant effect of organizational citizenship awareness (conscientiousness) and courtesy dimensions and the level of workaholism on the level of job satisfaction was determined

($p > .05$). However, it was determined that organizational citizenship had a significant effect on job satisfaction independently in the total level, altruism and civic virtue dimensions ($p < .05$). Increasing OCB behaviors in businesses and providing employee satisfaction, improving leadership styles, strengthening communication, ensuring employee participation in the management process and encouraging teamwork, rewarding positive behaviors of employees and ensuring work-life balance will make a positive contribution.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Workaholism, Employee Satisfaction, Business.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI	3
1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	3
1.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINI AÇIKLAYAN KURAMLAR	4
1.1.1. Sosyal Değişim Teorisi	5
1.1.2. Eşitlik Teorisi	5
1.1.3. Vekalet Teorisi	6
1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI	6
1.2.1. Özgeciliik (Diğerlerini Düşünme, Fedakârlık, Diğergamlık)	7
1.2.2. Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci, Bilinçlilik)	7
1.2.3. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme	8
1.2.4. Sivil Erdem (Örgüt gelişimine destek verme)	9
1.2.5. Centilmenlik	9
1.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINI ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER	9
1.3.1. Kişisel Faktörler	10
1.3.2. Çevresel / Durumsal Faktörler	10
1.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	11
1.4.1. Örgütsel Bağlılık	11
1.4.2. Kişilik Özellikleri	11
1.4.3. Örgütsel Adalet	11
1.4.4. İş Tatmini/ İş Doyumu	12
1.4.5. Liderlik	12
1.4.6. Örgüt Kültürü	13
1.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI	14
İKİNCİ BÖLÜM	15
İŞKOLİKLİK DAVRANIŞI	15
2. İŞKOLİKLİK KAVRAMI	15
2.1. İŞKOLİK KAVRAMININ TANIMI	15
2.2. İŞKOLİKLİĞİN BELİRTİLERİ VE İŞKOLİK BİREYLERİN ÖZELLİKLERİ	18
2.3. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ	21
2.4. İŞKOLİKLİK TİPOLOJİLERİ	22
2.4.1. Oates'in Tipolojisi	23
2.4.2. Robinson'un Tipolojisi	24
2.4.3. Scott Moore ve Miceli Tipolojisi	25
2.4.4. Naughton'un Tipolojisi	26
2.4.5. Fassel'in Tipolojisi	26

2.4.6. Spence ve Robbins'in Tipolojileri	27
2.4.7. Vesnina Tipolojisi	29
2.4.8. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	29
2.5. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	32
3. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ	32
3.1. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN ÖNEMİ	33
3.2. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	33
3.2.1. Liderlik ve Yönetim Tarzları	33
3.2.2. İş-Yaşam Dengesi ve Esneklik	34
3.2.3. Tanıma ve Ödüllendirme	35
3.2.4. Büyüme ve Gelişme Fırsatları (Kariyer Gelişimi)	35
3.2.5. Çalışma Ortamı ve Kültürü	36
3.3. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN SONUÇLARI	37
3.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, İŞKOLİKLİK VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	39
4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİK DÜZEYLERİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI	39
4.1. YÖNTEM	39
4.1.1. Araştırmanın Amacı	39
4.1.2. Araştırmanın Varsayımları	39
4.1.3. Araştırmanın Modeli	40
4.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	40
4.1.5. Araştırma Verilerin Elde Edilmesi	42
4.1.6. Araştırma Verilerinin Analizi	42
4.1.7. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	43
4.1.8. Araştırmanın Hipotezleri	49
4.2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	49
4.2.1. Araştırma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	49
4.2.2. Araştırma Verilerinin Dağılımına İlişkin Bulgular	50
4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyine İlişkin Bulgular	51
4.2.4. İşkoliklik Düzeyine İlişkin Bulgular	58
4.2.5. İş Tatmini Düzeyine İlişkin Bulgular	60
4.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular	64
SONUÇ VE ÖNERİLER	67
KAYNAKLAR	74
EKLER	90

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşkoliklik Tipolojileri	23
Tablo 2. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler	41
Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Döndürülmüş Varyans Değerleri.....	44
Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	45
Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri.....	46
Tablo 6. İşkoliklik Ölçeğinin Döndürülmüş Varyans Değerleri	46
Tablo 7. İşkoliklik Ölçeği'ne İlişkin Faktör Yükleri.....	47
Tablo 8. İşkoliklik Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri	47
Tablo 9. İş Tatmini Ölçeği'nin Döndürülmüş Varyans Değerleri.....	48
Tablo 10. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri	48
Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri.....	49
Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatminine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 13. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatminine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	50
Tablo 14. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	51
Tablo 15. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi.....	52
Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi.....	53
Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	54
Tablo 18. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi	55
Tablo 19. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi	56
Tablo 20. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi.....	57
Tablo 21. İşkoliklik Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi	58
Tablo 22. İşkoliklik Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi	58
Tablo 23. İşkoliklik Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi	58
Tablo 24. İşkoliklik Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi	59
Tablo 25. İşkoliklik Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi	59
Tablo 26. İşkoliklik Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi	59
Tablo 27. İşkoliklik Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi	60
Tablo 28. Tatmini Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi	60

Tablo 29. İş Tatmini Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi	61
Tablo 30. İş Tatmini Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi	61
Tablo 31. İş Tatmini Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi	62
Tablo 32. İş Tatmini Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi	62
Tablo 33. İş Tatmini Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi.....	63
Tablo 34. İş Tatmini Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi	64
Tablo 35. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	65
Tablo 36. Örgütsel Vatandaşlık ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	65



GİRİŞ

Günümüzde iş hayatı, insan yaşamının önemli bir bileşeni haline gelmiştir. İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Diğer taraftan yöneticiler ve örgüt tarafından orataya konan işle ilgili artan istek ve beklentiler, insanları daha fazla çalışmaya zorlamakta ve bunun sonucunda çalışanlarda iş memnuniyetsizliği oluşabilmektedir. Bu durum çalışanların iş ve özel hayat dengesini kurmada zorlanmalarına, iş performansı düşüklüğüne ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir.

Bu durumun bir sonucu olarak ortaya çıkan ve çalışanların çeşitli nedenlerle gereğinden fazla işi ile meşgul olması ve dolayısıyla kendine, ailesine ve çevresine ayrılması gereken zaman ve faaliyetlerden fedakârlık yapması olarak açıklanan işkolik kavramı literatürde bazı araştırmada olumlu olarak karşılanırken birçok araştırmada olumsuz etkilerinden bahsedilmektedir.

İşkolik, çalışanın uykusundan, hobilerinden, dinlenme saatlerinden ve eğlenme etkinliklerinde, ailesiyle ve arkadaşlarıyla zaman geçirmek gibi sosyal etkinliklerden fedakârlık yaparak işi ile çalışmasını ifade eder. Bu kavramda, kişi yaptığı işten keyif aldığını ima edilse de onu yapmaya mecbur hissettiği ifade edilir.

Bununla birlikte çalışanlar kimi zaman işyerlerinde işlerinin daha fazlasını herhangi bir karşılık beklemezsizin gönüllü olarak gerçekleştirebilmektedir. Çeşitli nedenler ve motivasyonlarla gerçekleşen bu davranışlar hem çalışan hem örgüt hem de müşteriler üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır. Bu davranışlar da örgütsel vatandaşlık davranışları olarak literatüre girmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, içerisinde birçok olumlu ve yapıcı çalışan davranışını içeren, çalışan performansını, örgütsel bağlılığı ve örgütteki iş etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1055).

Çalışan memnuniyeti veya iş memnuniyeti ise, kısaca, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarıdır. Araştırmalarda ele alınan çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler ücret, iş yükü, yönetim algıları, esneklik, ekip çalışması, kaynaklar gibi unsurları içermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik kavramları, örgüt ve çalışanları için her geçen gün daha fazla önem verilen ve araştırma yapılan bir olgu haline gelmişlerdir. Günümüzde işletmelerin rekabetçi bir ortamda başarılı olabilmeleri için çalışanların iş memnuniyeti ve verimliliği büyük önem taşımaktadır. Çalışanların davranışları, işletmelerin performansı ve etkinliği üzerinde doğrudan etkili olabilir. Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık

davranışı ve işkoliklik gibi faktörlerin çalışan memnuniyetine olan etkisi, işletmelerin başarısı ve sürdürülebilirliği açısından dikkate alınması gereken kritik bir konudur.

Bir yandan gönüllülük içeren ve herhangi bir karşılık görme beklentisi için gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ile diğer yandan genellikle yönetici ve örgütlerin istek ve baskısı sonucu mecburiyet ortamından gerçekleştirilen işkoliklik davranışının düzeylerinin ölçülmesi, aradaki ilişkininin ortaya konularak çalışanların memnuniyeti üzerinde etkilerinin ortaya konulması, çalışan davranışlarını etkileyen unsurların belirlenmesinde ve onların gerçekleştirilecekleri performansları artırmak açısından önemli olacaktır.

Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik kavramlarının işletmelerin çalışan memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkilerini aydınlatarak, yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine önemli bilgiler sunacaktır. Elde edilen bulgular, işletmelerin stratejilerini geliştirirken çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve iş ortamında daha verimli ve tatmin edici bir kültür oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda tezin birinci bölümünde öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışı, ikinci bölümde işkoliklik ve üçüncü bölümde çalışan memnuniyeti kavramları ilgili literatür eşliğinde açıklanmıştır. Devamında Antalya Serbet Bölgede faaliyetlerini yürüten 3 üretim firma çalışanları üzerinde saha çalışması yapılarak anket yoluyla toplanan veriler analiz edilerek incelenmiştir. Sonuç olarak araştırma bulguları doğrultusunda hem sektöre hem de literatüre yeni bilgiler kazandırmak hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

İnsan faktörü toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde, örgütlerin etkililiğinde ve verimliliğinde büyük bir öneme sahiptir. Sürekli değişen koşullar altında, örgütlerin başarılı olabilmesi için formal iş tanımlarının ötesinde örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkı sağlamaya istekli çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzde yöneticiler için en önemli konulardan biri, iş başarısı için çalışanları iş birliği yapmaya yönlendirmektir.

1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı, Chester Barnard tarafından 1930'lu yıllarda konu olmuştur. ÖVD, biçimsel rolden kaynaklanmayan, örgüte katkı sağlayan, "rol-dışı davranışlar" şeklinde ifade edilmiştir (Karaman ve Aylan, 2012:36).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), 1980 yıllarında örgütsel araştırmalara örnek olmaya başlamıştır. Demokratik (sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik) değişimler, örgütleri yeniliklere zorlayarak, değişime gitme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde, çalışanların ihtiyaçlarına daha fazla değer veren yöneticiler ve örgütler başarılı olmuştur. Bu noktada değişime uyum sağlayamayan örgütler zamanla ya küçülmüş ya da yok olmuştur. Değişimin farkında olan ve gerekli dönüşüme uyum sağlayan örgütler ise varlıklarını ve sürekliliğini devam ettirmiştir (Basım ve Şeşen, 2006:84).

1983 yılında ise Dennis Organ tarafından örgütsel vatandaşlık davranışlarını ilk defa yönetim bilimi alanına kazandırıldığı görülmektedir. Yönetim bilimci Organ ve arkadaşları, örgütsel davranışlar alanında yaptıkları çalışmalar ve yayınlar aracılığıyla ÖVD kavramının gelişmesine katkıda bulunmuşlardır (Karaman ve Aylan, 2012:36). Ardından Organ bu davranışı "İyi Asker Sendromu" olarak da geliştirmiştir (Organ, 1988).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), çalışanların iş tanımları dışında kalan işlerde gönüllü olarak örgüt amaçlarına katkı sağlamalarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, örgütü diğerlerinden farklı kılmakta ve başarısını artırmaktadır (Karataş ve İrge, 2020, s.984-994). Tanımlamadan da anlaşılacağı gibi örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde gönüllülük esası bulunmaktadır. Gönüllülük kavramı bireysel tercihe bağlı olarak geliştirilir. Kişinin rolünde bulunan veya formel iş tanımının gerektirdiği bir davranış değildir (Güven, 2006:21).

ÖVD ilgili farklı tanımlamalar da mevcuttur ve her bir tanımlama, ÖVD'yi farklı açılardan ele almaktadır. Bu tanımlamalar şu şekilde açıklanmaktadır.

Organ'a (1988:4) göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, işletmenin işleyişine doğrudan yardım sağlamayan ve resmi ödül sistemiyle ilişkili değildir. Ancak isteğe bağlı olarak; örgütsel kültür, iş yerinde olumlu bir ortam yaratma, sosyal sorumluluk duygusu gibi değerlerin oluşumuna katkıda bulunan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt verimliliği ve başarısı açısından son derece önemlidir ve sıklıkla işletmelerin başarısıyla doğrudan ilişkilendirilir. İsteğe bağlılıktan kastedilen, çalışanların iş tanımlarının ötesinde örgütün amaçlarına katkı sağlamak için gönüllü olarak yaptıkları davranışlar olması ve bu davranışların tamamen çalışanın kendi tercihi doğrultusunda gerçekleşmesidir. Bu tür davranışların sergilenmemesi durumunda herhangi bir cezai yaptırım söz konusu olmaz ve yapıldığında da bir ödül karşılığının bulunmaması durumu olarak tanımlanır (Demirci ve Benligiray,2022:1244-1245). Chang ve Keliw (2021)'e göre, ÖVD resmi ödül ve ceza sistemleriyle değerlendirilemeyen, işin resmi gereksinimlerinin ötesine geçen ve kuruluşa faydalı olan bir davranıştır. Mahajan (2017) ise örgütsel vatandaşlık davranışının isteğe bağlı bireysel bir davranış olduğunu, kişinin bilgi, beceri ve yetenek profillerine dayandığını vurgular. Karaman ve Aylan (2012)'a göre, bu davranışların doğrudan bir ödül sistemi olmasa da bir bütün olarak örgütün verimliliğini arttırdığı görülür. ÖVD, formal iş gerekliliklerinin ötesinde hareket ederek, iş tanımlarının üstünde yer alan ve örgüt amaçlarına katkı sağlayan davranışları kapsayan bir kavramdır.

Özetle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı çalışanların iş tanımlarının ötesinde örgüte katkı sağlamak için gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır. Örnek olarak, çalışma saatleri dışında gönüllü projeler üzerinde çalışmak, arkadaşlarına destek olmak, örgüt içi etkinliklere aktif katılım sağlamak, ekip arkadaşlarına yardım etmek, kendisine verilen görevlerden şikâyet etmeden çalışmak, herhangi bir zorunluluğu olmadığı halde bir görevi üstlenmek gibi davranışlardır. Bu davranışlar, çalışanların örgüte bağlılığı, performansı ve örgütte kalıcı olması açısından önemlidir. Çalışanların kendi istekleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri davranışlar olduğundan motivasyonlarını da artabilir.

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Açıklayan Kuramlar

ÖVD hakkında teoriler 3 başlıkta incelenmektedir. Bunlar; Sosyal değişim teorisi, eşitlik teorisi ve vekâlet teorisi olarak araştırılmıştır.

1.1.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, örgütsel vatandaşlık davranışının açıklamasında bir rol oynar ve Blau tarafından 1964 yılında "Exchange and Power in Social Life" isimli eseriyle öne sürülmüştür (Önal, 2019:49). Sosyal Değişim teorisi, örgütlerdeki üst yöneticilerin adaletli davranışlarının çalışanların örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu savunur. Bu teoriye göre, çalışanlar örgüte karşı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamsal bağlılık duyguları hissettikleri zaman örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri gözlemlenmiştir (Keleş ve Pelit, 2009:26).

Bu teori, sosyal ilişkilerin, birbiriyle alışveriş mantığına dayalı bir ilişki olduğunu ve her iki tarafın da bir ödül beklentisi içerisinde olduğunu öne sürmektedir. Bu teori, insanların karşı tarafından aldıklarının bedeli kadar bir ödül verme eğiliminde olduğunu savunmaktadır. Buradan yola çıkarak, sosyal değişim kavramı yalnızca maddi kazançlarla sınırlı değildir, aynı zamanda vicdan rahatlatma gibi ödüller de olabilmektedir. Bu nedenle, bir kişinin sadece vicdanını rahatlatmak amacıyla başkalarına yardım etmesi de sosyal değişim kavramının bir parçası olabilmektedir (Önal, 2019:49). Bu kurama göre örgütsel vatandaşlık davranışı bireyin kendi duygularıyla maddi beklentinin dışında gerçekleştiğini ve şekillendiğini ifade edebiliriz.

1.1.2. Eşitlik Teorisi

İnsan davranışlarının temelinde adalet ve eşitlik kavramlarının bulunduğunu öne süren bir motivasyon teorisidir. Bu kurama göre, insanların iş yerinde ve özel hayatlarındaki davranış ve kararları, diğer insanların ve kendilerinin aldıkları ödüllerin ve fırsatların karşılıklı olarak uygun şekilde paylaştırılıp paylaşılmadığına başka bir deyişle eşitlik düzeyine bağlıdır (Önal, 2019:49).

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen "Eşitlik İlkesi Kuramı" çalışanların çabalarına ve aldıkları ödüllere göre, ekipteki arkadaşlarının aldıkları ödülleri karşılaştırmakta ve bu karşılaştırmanın sonucu olarak bir eşitsizlik görürlerse, farklı davranışlar sergileyeceklerini ifade etmektedir. Bu davranışlar arasında işin yapılmasına karşı etkin olmama, işten ayrılma, devamsızlık yapma, gecikme veya bölüm değiştirme gibi birçok seçenek bulunmaktadır (Bolat, 2008: 123-124).

Eşitlik teorisinin sonuçları, çalışanların eşitsizlik algılaması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltabilecekleridir. Yani, örgütte adil olmayan bir dağıtım sistemi hissedildiği zaman, çalışanların örgütsel performansı ve motivasyonu düşebilir ve katkıları azalabilir (Yeşil, 2016:158).

1.1.3. Vekalet Teorisi

Jensen ve Meckling (1976) tarafından geliştirilen "Vekâlet Teorisi", bir örgütün sahipleri ile yöneticileri arasındaki ilişkileri açıklamak ve yöneticilerin kararlarını yapıcı bir şekilde yönlendirmek için tasarlanmış bir teoridir (Clarke, 2004:79). Bu teori, bir örgütün sahipleriyle yöneticileri arasındaki ilişkileri açıklamak ve yöneticilerin kararlarını yapıcı bir şekilde yönlendirmek için tasarlanmıştır (Doğan, 2018:87).

Vekalet ilişkisi, bir işin gerçekleştirilmesinin başkasına devredildiği durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Vekâlet veren, sınırlı hedeflere ulaşmak için vekilin yardımını alır ve vekil, istenen hedefleri gerçekleştirmek üzere faaliyete geçmektedir (Doğan, 2018:87). Bu teoriyle yetkilerini devreden kişi yani vekalet veren, ücretlendirme ve ödüllendirme, politika belirleme, bilgi akışını sağlama, vekilin alacağı kararları kontrol etmeye imkân sağlayacak bir örgüt yaratarak, karşılıklı görüşme gibi yöntemlerle vekilin davranışlarını etkilemeye çalışmaktadır (Özcan, 2011:60).

Vekâlet teorisi, alt kademedeki işçilerin örgüt performansı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre, en üst kademedeki yöneticiler, örgütün performansını etkileyecek kararlar alırken, alt kademedeki çalışanlar örgüt için önemli bir etkiye sahip olmayabilirler. Ancak, her çalışanın örgütteki rolü, katkısı ve etkisi benzersizdir ve her çalışanın işletme performansına önemli bir katkısı olabilir (Özcan, 2011:60).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD, çalışanların ekonomik beklenti içinde olmadan örgüte katkıda bulunmalarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, bireysel çabaların ötesine geçerek alışlagelmiş rol içi performans kavramının ötesine geçmektedir. Organ ve Lingl (1995) gibi uzmanlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişilik özellikleri olarak tanımlamışlardır. Bu davranışlar, örgüt kültürüne katkıda bulunarak iş birliği ve verimliliği arttırırken, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırır ve örgütün başarısına katkıda bulunmaktadır. (Bolat ve Bolat, 2008:79; Mahajan, 2017:47; Organ ve Lingl,1995).

Örgütsel vatandaşlık davranışı uzmanlar tarafından farklı boyutlarda incelenmiştir. Dennis Organ'ın yaptığı beşli boyutlandırma (özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) daha çok kabul görmektedir ve araştırmalarda dikkate alınmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1055; Bolat ve Bolat, 2008:79; Mahajan, 2017:47). Bu beş boyut kısaca alt başlıklarda açıklanmıştır.

1.2.1. Özgecılık (Diğerlerini Düşünme, Fedakârlık, Diğergamlık)

Özgecılık davranışı, iş yerinde diğer çalışanlara yardım etmek için gönüllü olarak ve kişisel çıkarları gözetmeden çaba göstermekten oluşan davranışlardır (Bolat ve Bolat, 2008:79). Böyle davranışlar, çalışanların birbirlerine saygı duymalarını, iş birliği yapmalarını ve iş verimliliğini artırmalarına yardımcı olmaktadır. Özgecılık davranışı, işyerinde takım çalışmasının geliştirilmesine de yardımcı olmaktadır. Araştırmalar, özgecılık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışlarından biri olduğunu ve genellikle çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırdığını göstermektedir (Gürbüz, 2007).

Özgecılık, çalışanların ekonomik beklenti içinde olmadan örgüte katkıda bulunmak için gösterdikleri ekstra rol davranışlarından biridir. Bu davranış, kişinin doğrudan ve kasten yüz yüze olduğu durumlarda, belirli birisine yardım etmeyi amaçlamaktadır. Temelinde ise yardımlaşma davranışının bulunduğu bu alt boyutta kişinin kendi faydalarını düşünmemesi, cömert olması, nazik davranması ve iyi huylu olması özgecılık davranışını gösteren bireylerde görülebilen özelliklerden birkaçı olduğu söylenmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2019).

1.2.2. Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci, Bilinçlilik)

İleri görev bilinci olarak da bilinen vicdanlılık, çalışanların örgütsel hedeflere ve başarıya ulaşması için gerekli olan çok önemli bir özelliktir. Bu özellik, bireyin örgütün büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunmak için iş ve rol yükümlülüklerinin ötesine geçme isteğini ifade etmektedir (Bolat ve Bolat, 2008:79; Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057). Organ tarafından araştırılan vicdanlılık, çalışanların iş gereklerinde bulunan rol tanımlamalarının ötesinde örgütün amaçlarına ulaşması için gönüllü olarak fedakârlık yaptıkları davranışlardır (Şehitoğlu, 2010:91).

Düzenli çalışma, dakiklik ve dinlenme süresinin verimli kullanımı, iyi bir iş etiğine sahip bir çalışanı örnekleyen kritik davranışlar arasındadır. Bu bağlamda örgüt içinde takım çalışmasının güçlenmesini, çalışanların motivasyonunun ve bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Organ, 1988). Vicdanlılık davranışı ÖVD örneği olarak gösterilmektedir (Gürbüz,2006:56).

Bu davranışlar, örgüt kültürü ve liderlik tutumlarının etkisiyle şekillenmektedir. Örneğin, liderlerin vizyoner liderlik tutumları ve örgüt kültürüne yansıyan değerler, çalışanların vicdanlılık düzeylerini artırabilir. Ayrıca, çalışanların hissettikleri örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüte duydukları güven de vicdanlılık düzeylerini etkileyebilir (Bolat ve Bolat, 2008:79; Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) teorisine göre, vicdanlılık davranışları, çalışanların iş performansı ve örgüt performansı üzerinde pozitif bir etkilere sahip olabilmektedir (Bolat ve Bolat, 2008:79; Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057). Wahajan'a (2008) göre, vicdanlılık asgari gereksinimlerin ötesinde kişinin görevlerini yerine getirme bilincidir (Mahajan, 2017:46).

Özgecilik ve vicdanlılık yardımlaşma davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının önde gelen boyutlarından biridir ve çalışanların örgüte ekonomik beklenti içinde olmadan katkıda bulunmalarını ifade etmektedir. Özgecilik davranışı, doğrudan ve kasten yüz yüze olduğu durumlarda belirli bir kişiye yardım etmeyi amaçlayan bireysel bir yardımlaşma davranışdır. Vicdanlılık ise daha genel bir yardım etme davranışdır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

1.2.3. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme

Nezaket tabanlı davranışlar, çalışanların diğer takım arkadaşlarının işle ilgili sorunlarını önceden belirleyerek, çeşitli fikirlerde bulunma, yardımcı olma veya sorunun oluşmasına engel olma konusunda özgecilik göstermelerini kapsayan davranışlardır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057). Bu davranışlar, çalışanların işyerinde takım çalışmasını güçlendirmekte, iş birliği ve dayanışma kültürünü teşvik etmekte, işyerindeki stresi azaltmakta ve genel olarak çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırmaktadır. Bu davranışların özendirilmesi ve desteklenmesi, örgüt içinde birlikte çalışma kültürünün gelişimine katkıda bulunabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışları olarak kabul edilebilir (Organ ve Lingl, 1995; Bolat ve Bolat, 2008:79; Altıntaş, 1998).

Mahajan (2008) nezaket kavramını, örgütteki başkalarını işlerini etkileyebilecek değişiklikler hakkında uyarma olarak özetlemiştir (Mahajan, 2017:46). Bir başka açıdan nezaket, örgütlerde çalışanların birbirleriyle etkileşimleri sırasında bilgi paylaşımı yaparken nasıl bir üslup benimseyecekleri ile ilgili bir davranış biçimidir. Bu davranış biçimi, çalışanların bilgi paylaşımı yaparken özenli, saygılı, şeffaf, açık ve anlaşılır bir dil kullanmalarını ifade etmektedir. Bu sayede çalışanların birbirleriyle olan iletişimleri daha olumlu ve iş birliği odaklı hale gelmektedir. Nezaket tabanlı bilgilendirme, örgüt içinde çalışanların birbirlerine saygı duymasını, iş birliği yapmasını ve verimliliği arttırmasını sağlamaktadır (İçerli ve Yıldırım, 2012:170).

1.2.4. Sivil Erdem (Örgüt gelişimine destek verme)

Çalışanın örgüt bağlılığını ve ilgiyi en üst düzeyde bir bütün olarak benimseyip örgüt kararlarına aktif ve gönüllü olarak katılması ve örgütün geleceğini etkileyen davranışları sergilemesi sivil erdem boyutunu oluşturur (Organ ve Lingl, 1995; Koç, 2019:29). Sivil erdem davranışlarına bir örnek, herhangi bir zorunluluk olmaksızın kurumun yararı için toplantılara katılmaktır. Toplantılara aktif katılım, çalışanların kurumun hedeflerine bağlılığını gösterir ve çalışanlar arasında daha fazla bağlılığı teşvik eder. Benzer şekilde, kurum içindeki süreçleri iyileştirmek için sorumluluk almak ve fikir üretmek de mükemmel sivil erdem davranışlarına örnek teşkil eder (Koç, 2019:31).

Sivil erdem kavramı Basım ve Şeşen (2006) tarafından örgütü etkileyen olaylar bağlamında incelenmiştir. Bu davranış gönüllü olarak katılımcıların birleşmelerini ve takım çalışması yapmalarını sağlayıp, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan çoklu etkilere sahiptir. Bu etkiler arasında, takım çalışması ve verimliliğin artması gibi pozitif sonuçlar mevcuttur. Memduhoğlu ve Zengin (2019) da benzer şekilde, sivil erdemın kişisel sorumluluk almayı teşvik ettiğini ve çalışanları birlikte hareket etmeye yönlendirdiğini belirtmişlerdir.

1.2.5. Centilmenlik

Literatürde çok az araştırma yapılmış bir ÖVD şeklidir. Örgütte yaşanan zor durumlar, moral düşmeleri, yanlış anlaşılmalr, işin aksaması vb gibi durumlar karşısında çalışanın şikâyet etmeden, yakınmadan ve pozitif bir yaklaşımla tahammül etmesini ve çalışmaya istekli olması şeklinde ifade edilebilir (Kılınç, 2012;17).

Centilmenlik boyutunun tanımlamasında, işin sebep olduğu zorluklara karşı hoşgörölü ve anlayışlı olmak, işler yolunda gitmese bile ümitsizliğe kapılmak yerine çözüm odaklı çalışarak pozitif tutumlar sergilemek, şikâyet etmeden işleri üstlenmek ve gerilime sebep oluşturabilecek davranışlardan uzak durmak söz konusudur (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

Yaklaşık olarak her çalışma ortamında zorluklar yaşanmaktadır. Centilmen kişi küçük meseleleri fazla büyütmez yaşanan zorluklara hoşgörü ile yaklaşır (Organ ve Lingl, 1995; Bolat ve Bolat, 2008:79).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaran faktörler, bir çalışanın örgüte ek bir katkı sağlamak amacıyla gönüllü olarak yaptığı davranışları etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler bireysel özellikler ve çevresel/durumsal faktörler olarak iki kategoride incelenmiştir.

1.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel bağlamda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen isteğe bağlı eylemleri tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu eylemler resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçer ve bir bütün olarak örgüte fayda sağlayabilir. ÖVD'nin ortaya çıkmasına çeşitli faktörler katkıda bulunurken, çalışanın tutumları, kişiliği ve görev algıları birincil faktörlerdir. İş tatmini, vicdanlılık ve duygusal istikrar gibi kişilik özellikleri de ÖVD'nin ortaya çıkmasında rol oynamaktadır. Uyumlu kişilerin işbirlikçi ve başkalarını destekleyici olma olasılığı daha yüksekken, vicdanlı kişiler güvenilir ve sorumluluk sahibi kişilerdir. Ayrıca, duygusal açıdan istikrarlı kişiler işle ilgili stresle daha iyi başa çıkabilmekte ve ÖVD'yi etkileyebilecek olumsuz davranışlara daha az eğilimli olmaktadır. (Koç, 2019:32-33).

Kişisel faktörler, çalışanların kişisel değerleri, beklentileri ve özellikleri gibi hususları kapsarken, olumlu iş unsurları ise iyi bir ücret, cazip iş imkanları gibi hususları ifade etmektedir. Çıkarıcılık ve bağlılık ise çalışanların örgütsel faaliyetlere olan bağlılığıyla ilgilidir. Literatürde bu faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebileceği belirtilmektedir (Altınbaş,2008:32).

Kişilik özellikleriyle ÖVD'nin incelenmesi sonucu en önemli bulgulardan biri, uyumluluk ve dürüstlük boyutları ile ÖVD arasındaki pozitif ilişkidir. Bu özelliklerde yüksek puan alan bireylerin ÖVD sergileme olasılığı daha yüksektir. Uyumlu insanlar genellikle işbirlikçi, destekleyici ve empatiktir ve bu nedenle, kuruluşa ve meslektaşlarına fayda sağlayan davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksektir. Benzer şekilde, dürüst insanlar güvenilir ve itimat edilir kişilerdir, bu da onların kuruma fayda sağlayan davranışlarda bulunma olasılığını artırır. Bu bağlamda, algılanan rol belirsizliği veya çatışması birey üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak stres, kaygı ve diğer olumsuz sonuçların artmasına neden olabilir. Bu da iş tatmininde azalmaya neden olabilir ve sonuçta ÖVD sergileme olasılığını azaltır. Rol belirsizliği, kişinin iş sorumlulukları veya beklentileri hakkındaki belirsizliği ifade ederken, rol çatışması farklı rollerle ilişkili beklentiler uyumsuz olduğunda ortaya çıkar (Koç, 2019:33; Mosalaei vd, 2014).

1.3.2. Çevresel / Durumsal Faktörler

ÖVD'yi etkileyen faktörlerin başında görev bilinci gelmektedir. Bireylerin gerçekleştirdikleri işlerde içsel tatminlerinin gelişmiş olması ve ilgi çekici işler yapmaları, ÖVD gösterme

ihtimallerini artırırken, bürokratik işleyişle sınırlandırılan bireylerin ÖVD gösterme ihtimalinin düşük olmasına neden olabilmektedir (Koç, 2019:33).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen etkenlerin başında örgüt içi faktörler gelmektedir. Literatürde pek çok araştırmacı bu faktörleri örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili kavramlar başlığı altında incelemiştir.

1.4.1. Örgütsel Bağlılık

Wiener (1982) tarafından yapılan tanıma göre, örgütsel bağlılık bireyin organizasyonun hedeflerini benimsemesi ve bu hedeflere uygun davranışlar sergilemesiyle ilgili bir tutumu ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanın organizasyonuna olan sadakatini, motivasyonunu, işine olan bağlılığını ve katılımını etkileyen bir faktördür. Belirli tutumlar ve davranışlar yoluyla ifade edilir ve bu tutumlar ve davranışlar, örgütün ihtiyaçlarını ve çalışanın özelliklerini yansıtmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın artması, çalışanların verimliliğini arttırırken devamsızlık ve personel devir hızını azaltarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Brimeyer vd., 201:512).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan ekip üyelerinin ÖVD'yi gösterme ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılan çalışmalar bu ilişkiyi doğrulamaktadır. Bu nedenle, işverenler çalışanların bağlılığını arttırarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da arttırabilirler ve böylece işyerinde daha verimli bir ortam oluşabilir (Mathieu ve Zajac, 1990).

1.4.2. Kişilik Özellikleri

Podsakoff ve arkadaşları (2000) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine önemli çalışmalar yapmışlardır ve örgütsel davranışın oluşumunu etkileyen faktörler arasında bireysel özellikler, çalışan tutumları, kişilik, demografik özellikler, rol algısı ve yetkinlikler yer almaktadır. Çalışanların sahip olduğu özelliklerin, diğer çalışanlarla olan iletişimlerinde pozitif ya da negatif yönlü etki ettiği bilinmektedir (Dede, 2019:298).

1.4.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütte çalışan kişilerin içinde bulundukları örgütle ilgili algıları ile örgüt içinde uygulamalara yansıtılan davranışlar arasındaki uyumdur. Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, örgütsel adalet ile ilgili temel araştırmaların dayandığı bir teodir. Bu teoriye göre, bireyler,

örgütte gösterdikleri çabalamaktadır ve aldıkları karşılık arasındaki denge ve eşitlik ile ilgili algılamalarını kurmaktadır. Bu nedenle, işverenler örgüt içinde uyguladıkları politikaların ve davranışların adaletli olduğundan emin olmalı ve çalışanların örgütsel adalet algılamalarını olumlu yönde etkileyecek uygulamalar yapmalıdırlar. Bu sayede çalışanların örgüte karşı bağlılığı artar ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları da artar (Karaca ve Özmen, 2018:9).

Birçok çalışma bu iki yapı arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuçlar sürekli olarak örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışma ortamlarını adil ve hakkaniyetli olarak algılayan çalışanların ÖVD davranışlarında bulunma olasılıkları daha yüksektir. Bunun nedeni, kendilerine adil davranıldığını algılayan bireylerin örgütle ve örgütün hedefleriyle özdeşleşme olasılığının daha yüksek olması ve bunun da örgüte fayda sağlayacak davranışlarda bulunma konusunda bağlılık ve motivasyonun artmasına yol açmasıdır (Uma and Radhamani, 2022).

Araştırmalar, örgütsel adalet algısının artmasıyla birlikte, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artış gösterdiğini göstermiştir. Bu nedenle, örgütlerin örgütsel adaleti sağlayarak çalışanları teşvik etmeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmaları önemlidir (Berber,2009).

1.4.4. İş Tatmini/ İş Doyumu

İş tatmini, çalışanların işlerine hissettikleri duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Yani bir çalışanın iş tatmini düzeyi, işiyle ilgili ne kadar mutlu olduğunu sergilemektedir. İş tatmini, çalışanların işlerindeki memnuniyetini ifade eder ve kişinin yaşamında mutlu olabilmesi ve psikolojik olarak sağlıklı olabilmesi için önemlidir (Keser ve Güler, 2016:231).

İş tatminin, çalışanların ÖVD üzerinde de etkili olduğu saptanmıştır. Örneğin, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, pozitif davranışlar sergileme eğiliminde olabilirler ve örgüte daha bağlı hissedebilirler. Buna göre, işe karşı pozitif bir tutum iş tatminini artırırken, işe karşı negatif tutumlar ise iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir (Erdoğan, 1999:231).

1.4.5. Liderlik

İnsanlar toplumda birlikte yaşarken, ortak ihtiyaçlarını ve hedeflerini karşılamak için toplumsal koordinasyon ve yardımlaşma içerisinde hareket etmektedir. Bu koordinasyon sürecinde liderlik, takipçilerin davranışlarını yönlendirerek, ortak amaçlara ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Liderlik süreci astları etkileme ve davranışlarını yönlendirme süreci olarak

tanımlandığı için, liderlerin örgütsel vatandaşlık davranışını artırma potansiyeline sahip oldukları belirtilmektedir (Kuruşçu ve Aydoğan, 2018:168).

Liderlik sürecinde etkin iletişim, empati, vizyon sahibi olmak, etik davranışlar sergilemek ve güç kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmak gibi faktörler önemlidir. Astların liderin davranışlarından etkilenmesi, liderin örgütsel vatandaşlık davranışının artırılmasına da katkıda bulunabilir. Bu nedenle, liderlerin astları etkileme ve yönlendirme sürecinde örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaya yönelik bir liderlik anlayışı benimsemesi önemlidir (Şimşek, 1998).

Organ ve diğer araştırmacılar (2006), örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden liderlik özellikleri arasında geliştirici ve destekleyici liderlik davranışları, liderin ödüllendirme veya ceza uygulama davranışı, dönüştürücü liderlik davranışları, lider-çalışan değişim ilişkisi, hizmetkar liderlik ve liderin güçlendirme davranışları gibi faktörlerin yer aldığını ortaya koymuştur. Bu liderlik özellikleri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu bir etki yapmaktadır.

Liderin astlarının motivasyonlarını arttırmak için kullandığı ödül veya ceza davranışı, uygun biçimde kullanıldığında örgütsel vatandaşlık davranışını artırabilir. Ancak, tutarsız veya adaletsiz bir şekilde uygulandığında, örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabilir. Bunun yanı sıra, liderlerin takım üyelerini motive etmek, onları desteklemek ve güçlendirmek için hizmetkar liderlik tutumunu benimsemesi de örgütsel vatandaşlık davranışını artırabilir. Ancak, her liderin etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırma kapasitesi, liderlik stilleri ve özellikleri değişebilir, bu nedenle farklı liderlerin farklı yaklaşımlar benimsemesi gerekebilir (MacKenzie vd., 2001).

1.4.6. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgütün çalışanların davranış ve tutumlarını yönetmek için kullandığı bir sosyal sistemdir. Bu sistem, öncü unsurlardan olan liderlik anlayışı, ekip çalışması, etkili iletişim, güç, yetenekler, pozisyonlar, kontrol, roller, bilgi, yetenekler, strateji, amaç ve hedefler, karar alma, yapı, yöntem, kriter, sistem ve prosedürler, değişim, teknoloji, çevre ve fiziksel yapı gibi birçok öğeden oluşmaktadır. Örgüt kültürünün, çalışanların hislerini ve davranışlarını etkilediği de gözlemlenmiştir. Ancak, bir kültürün örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerindeki etkisi, kültürün kendisi tarafından değil, kültürün örgüt içinde nasıl yansıtıldığı, algılandığı ve uygulandığı gibi faktörlere bağlı olmaktadır (Demirel ve Karadal, 2007:255).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

ÖVD unsurları, örgütün genel etkinliği için son derece önemlidir. Bu davranışları gösteren çalışanlar, örgütte verimliliği artırmak için ekonomik olmayan faaliyetlerde bulunarak örgütün başarısına katkıda bulunurlar (Turhan, 2019:31). Faktörler arasında müşteri hizmetleri, takım çalışması, zaman ve kaynak yönetimi, işe katılım, kurallara bağlılık, örgütsel destek, iş arkadaşlarına yardım etmek, önerilerde bulunmak ve yenilikler yaratmak gibi unsurlar yer alır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışları göstermek, çalışanların bağlılık ve kendini gerçekleştirme davranışlarını da artırabilir. Böylece, örgütsel vatandaşlık davranışları unsurları, örgüt kültürüne de yansıyan önemli faktörlerdir (Dede, 2019:301).

Ekstra rol davranışları, bireysel çabaları ötesine geçerek alışlagelmiş rol içi performans kavramının ötesine geçerek, çalışanların görevlerinin ötesinde örgütün amacına yönelik davranışlar sergilemesini ifade etmektedir. Bu davranışlar kişisel gönüllülük temelinde gerçekleşir ve örgüt etkinliği açısından son derece önemlidir (Karaman ve Aylan, 2012:45). Örgütün imajını güçlendirmek, verimliliği, etkinliği ve performansı artırmak, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak gibi birçok unsuru kapsayan ekstra rol davranışları; çalışanların örgüte olan bağlılığı, iş tatmini ve motivasyonlarını artırır. Bu davranışları teşvik eden örgüt kültürü ve liderlik tutumları, çalışanların vicdanlılık düzeylerini artırabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaygınlaşmasına yardımcı olabilir (Erdoğan, 2006).

Yapılan araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanların tatminini, bağlılığını ve motivasyonunu artırarak, iş performansını ve örgüt kültürünü iyileştirdiğini göstermektedir. Bu davranışları gösteren çalışanlar, ekonomik karşılık beklemeden örgüte katkıda bulunur ve bunu yaparak örgütün başarısına destek olurlar (Kaya,2017:57).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların işyerine olan bağlılığını artırarak işlerinde daha iyi performans göstermesini sağlar. Ayrıca, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, motivasyonlarını yüksek tutarak, iş verimi ve örgüt başarısını artırır. Bunun yanı sıra, kaliteli iş yapısı, verimlilik ve maliyetlerde düşüşe neden olan kaliteli performans davranışları sergilenmesi gibi faktörler, örgütün başarısı için önemli bir etkiye sahiptir (Güven, 2006). Tüm bunlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürüne ve çalışanların başarısına olan katkısının belirgin bir şekilde görüldüğünü göstermektedir.

Özetle örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların iş tatminini, bağlılığını ve motivasyonunu artırarak iş performansını ve örgüt kültürünü iyileştirmeye yardımcı olur. Bu tür davranışları sergileyen çalışanlar, örgüte katkıda bulunur ve örgütün başarısına destek olurlar. Bu davranışlar, örgüt kültürüne ve çalışanların başarısına önemli bir katkı sağlar.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK DAVRANIŞI

2. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

İş, çoğu insan için sıradan ve ihtiyaçları için gereklidir. Çalışma hayatının kişiye olumlu katkıları vardır. Örneğin, kim olduğumuza dair fikir vermektedir. Profesyonel bir kişilik oluşturmamıza ya da maaş almamıza olanak sağlamaktadır. Çeşitli ilişkiler kurmamızı sağlayarak bize bir amaç vermektedir (Naktiyok ve Karabey, 2010:179; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:416; Spence ve Robbins,1992).

Çağdaş dünyada iş hayatımız yalnızca iş yerleriyle sınırlı kalmamaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, birçok insan evlerinde çalışma imkânı bulmuştur. Ancak, bu durum bazı insanlarda işkolikliğin artmasına neden olmuştur. İşkoliklik, bir kişinin kendini sürekli olarak çalışma zorunluluğu altında hissetmesi, işini normalden daha önemli hale getirip normalden daha uzun süre çalışarak diğer hayat alanlarını ihmal etmesi anlamına gelmektedir (Bayraktaroğlu vd, 2015; Bakker vd., 2012:88). Bununla birlikte, işin birçok olumlu yönü olmasına rağmen, bazı olumsuz yanları da vardır. Bu davranışlar aşırı stres, empati eksikliği ve iş tatmini eksikliği gibi faktörlerle tetiklenebilmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2010:179).

İnsanların yöneticiler tarafından aşırı ve zorunlu olarak çalışmaya yönlendirildiği durumlarda İşkoliklik davranışı ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik, kişinin kendisini sürekli olarak işe adanması ve dinlenmek yerine çalışmak zorunda hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Bu durum zamanla ciddi olumsuz sonuçlara yol açabilir ve kişinin özel hayatını, aile ilişkilerini, sağlığını ve psikolojik durumunu etkileyebilir (Naktiyok ve Karabey, 2010:179; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:416; Spence ve Robbins,1992).

2.1. İşkolik Kavramının Tanımı

Küresel rekabetin yoğun olduğu, inovasyonun hızla değiştiği ve çevre koşullarının sürekli geliştiği günümüz iş dünyasında, çalışanları daha fazla çalışmaya ve enerji harcamaya teşvik eden bir ortam ortaya çıkmaktadır. Ancak, bu sürekli talep ve baskı altında çalışanların işkoliklik riskiyle karşı karşıya olabileceği endişesi doğmaktadır (Çevik Tekin ve Erdoğan, 2021).

İşkoliklik, son yıllarda giderek artan bir şekilde çalışma hayatı ile ilgili bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzdeki sosyal ve ekonomik ortam işkolikliği beslemekte ve artık çalışanlar daha çok işkoliklik riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Macit ve Ardic, 2018:826). İşkoliklik (workaholism) kavramı ilk olarak ilahiyat profesörü Wayne Oates tarafından

tanımlanan bu kavram, işkoliklerin aşırı düzeyde iş yapmaya olan bağımlılıklarını tanımlamaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2010:179; Öncül vd., 2013:197; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:416). Kavram ilk olarak Oates (1971)'in “Bir İşkoliğin İtirafı” adlı eserinde kullanılmıştır.

Oates (1971), sürekli çalışma ihtiyacını göstermek için işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında karşılaştırmalar yapmıştır. İşkoliklik, kişinin sağlığını, mutluluğunu ve sosyal ilişkilerini etkileyebilen aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma dürtüsü olarak tanımlanabilir. İşkolikler, günlük yaşamlarını aksatacak ölçüde sürekli çalışmak zorunda hissederler. Bunun nedeni, aktif olarak ortadan kaldırmaya çalışmalarına rağmen akıllarında kalan tekrarlayan fikirlerdir. İşkolikler, sürekli çalışma ihtiyacı tarafından kontrol edildikleri için işlerini kişisel değerleriyle uyumlu hale getirmekte zorlanabilirler. Oates'in alkol bağımlılığıyla yaptığı karşılaştırma, işkolikliğin bir birey üzerinde yaratabileceği etkinin boyutunu vurgulamakta ve genellikle dengeli bir yaşam tarzı sürdürmelerini engellemektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:417; Naktiyok ve Karabey, 2010:181). Aziz ve Zickar (2006) bunu bir sendrom olarak düşünmüşlerdir. Ayrıca işkoliklik tanımı, bireyin aşırı derecede çalışmasına da işaret etmektedir. Bu bağlamda Oates, işkolikliği bir bağımlılık hastalığı olarak ele alınmasını sağlamaktadır (Emhan vd., 2012:76; Temel, 2006:106).

İşkoliklik, birçok etkenin birleşmesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu faktörler arasında kişilik özellikleri, aile yapısı, iş ortamı gibi unsurlar yer almaktadır. İşkolik davranışlar sergileyen kişiler genellikle kendilerini işlerine adanmakta ve işlerini yapmak için sürekli çalışma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu durum, kişinin işe olan bağımlılığını artırarak, aşırı çalışma, stres, yorgunluk gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Demir, 2005:105).

İşkoliklik, bireyin kendisi için değil, aynı zamanda etrafındaki insanlar için de olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İşkolikler, işleri için sosyal hayatlarından ve aileleriyle zaman geçirmekten feragat ettikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle, işkolik davranışların azaltılması ve iş-özel hayat dengesinin korunması önemlidir (Emhan vd., 2012:76; Temel, 2006:106).

Özetle işkoliklik, kişilerin işlerini merkezileştirme ihtiyacı hissetmeleri olarak kabul edilir. (Ersoy-Kart, 2005:609). İşkoliklik tanımlamalarıyla ilgili farklı ifadelerde mevcuttur ve her bir tanımlama, işkolikliği farklı açılardan ele almaktadır. Tanımlamalar aşağıda açıklanmaktadır:

Snir, Harpaz ve Burke göre; işkoliklik, işkolik davranışların sergilenmesinde önemli bir faktör olan içsel baskıların da etkisi altında gerçekleşen bir durumdur. İşkolikliği psikolojik ve kişisel bir boyutta ele almaktadır. Benzer şekilde ifade eden Mosier da (1983) işkolikliği, çalışan kişilerin işyerlerinde haftalık 50 saatten fazla çalışmaları ve çalışmadıkları zamanlarda

da devamlı işlerini düşünmeleri olarak ifade etmiştir (Akdağ ve Yüksel, 2010:48; Harpaz vd., 2003:292). Snir ve Zohar'a göre işkoliklik, "dış faktörlere bağlı olmaksızın, iş kapsamındaki aktiviteler ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma" şeklinde tanımlanmaktadır. Benzer şekilde ifade eden Machlowitz de işkolikler işleriyle ilgili olduğu zamanlarda dahi kontrol mekanizmalarını kaybederek, aşırı ve kontrolsüz şekilde çalışma eğilimindedirler (Doğan ve Tel, 2011:62; Temel, 2006:107).

İşkolikliğin tanımı ve değerlendirilmesi konusunda çalışmalar arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalar işkolikliği olumlu bir kavram olarak değerlendirirken, diğerleri negatif bir kavram olarak ele almaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:211-216).

İşkoliklik kavramını pozitif olarak inceleyen araştırmacılardan Cantorow (1979); işkolikliğin, yaptığı işine aşırı düşkün olma ve işte olma hissi neticesinde meydana geldiğini ifade etmektedir (Temel, 2006:106). Maschlowitz ile Mosier ise işkolikliği; "çalışanların işlerine koşulların gerektirdiğinden fazla zaman ayırmaları ve haftada 50 saatin üzerinde çalışmanın yanı sıra, sürekli işlerini düşünmeleri" şeklinde ifade etmiştir (Moiser, 1983; Akdağ ve Yüksel, 2010:48). Bu farklı tanımlamalar, işkolikliğin ne olduğu ve nasıl değerlendirilmesi gerektiği konusunda farklı bakış açıları sunmaktadır.

İşkolikliğin olumsuz olarak değerlendirilmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Cherrington, işkolikliği işe ölçsüz bir örgüt bağlılığı şeklinde tanımlarken, Minirth işkolikliği bireysel hislerden kaçma yolu şeklinde görmektedir. Shaef ve Fassel ise işkolikliği bir hastalık olarak kabul ederken, Scott ve diğerleri çalışan bireylerin isteklerine göre zamanlarını işte harcamaları ve iş düşünen ekonomik sebeplerden kaynaklanan çalışanlar şeklinde ifade etmiştir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:216). Spence ve Robinson ise işkolikliği üst seviyede iş bağlılığı ve iş yerinde zaman harcaması sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadırlar (Scott vd.,1997:289; Salihoğlu, 2014).

İşkolik kelimesi ve tanımlamaları pek çok uzmanlar tarafından farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir. Tasvirlerden bazıları aşağıda bulunmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:418):

Machlowitz'e (1980) göre, işkoliklik pozitif bir aktarım biçimidir. İşkolik bireyler çalışmaktan tatmin oldukları için odaklarını başka bir şeye değiştirmek istemezler. Bunu yerine çalışarak vakit geçirmeyi tercih etmektedirler.

Robinson'a (2000) ve Porter (1996) göre, işkoliklik farklı bağımlılık türleri gibi bir alışkanlık şeklidir. İşkolikler, madde bağımlılıkları olan kişilerle benzer semptomlar yaşayabilirler.

Cantarow'a (1979) göre, işkoliklik bireyin yaptığı işi severek yapması ve bu durumdan memnun olması sonucu meydana gelen bir duygu bütünüdür.

2.2. İşkolikliğin Belirtileri ve İşkolik Bireylerin Özellikleri

Yüksekbilgili ve Akduman (2015) tarafından yapılan literatür taraması sonucunda işkolikliğin başlıca belirtilerinden birinin işte geçirilen zamandaki artış olduğu bulunmuştur. Bu belirti, işkolikliğin diğer bağımlılık türleri ile benzerlik gösterdiğini göstermektedir.

Bergen Üniversitesi psikoloji bilimleri bölümünden Norveçli uzmanlar işkoliklik belirtilerini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:420):

- ✚ Daha fazla çalışmak için nasıl zaman ayıracıklarını düşünmektedirler. Sosyal ilişkileri düzeyleri çevresindeki insanlarla giderek zayıflayıp kopmaya başlamıştır.
- ✚ Kendini zamanla yarıştırmaya başlamıştır, beklenenden yoğun çalışırlar.
- ✚ Suçluluk, endişe veya depresyon duygusunu bastırmak için çalışırlar.
- ✚ Başkaları sürekli olarak onlara çalışma saatlerini azaltmalarını söyler.
- ✚ İşten uzaklaştırıldıklarında iş yapılmayan zamanı vakit kaybı olarak görmeye başlamıştır ve stresli hissederler.
- ✚ İşlerini her zaman hobilerinden, boş vakitlerinden veya egzersiz faaliyetlerinden üstün tutarlar.
- ✚ Aşırı çalışma sağlıklarını olumsuz etkilemeye başlar.

Spence ve Robbins (1992:161-162) diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında, iş ile daha ilgili olmak, bireyin kendi benliğinden geldiği için kendini çalışmak zorunda hissetmek ve yaptığı işten tatmin olmama şeklindeki üç niteliğe sahip çalışanların işkolik olduğunu belirtmektedir. Bu tanım çerçevesinde, işkolikliğin üç alt boyutundan söz edilir. Bu boyutlar; çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve çalışma zevkidir.

Çalışma ilgisi; bireylerin zamanını iş saatlerinde ve iş saatleri dışında verimli kullanması olarak tanımlamaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2010:181; Yüksekbiğili ve Akduman, 2015:420). Başka bir deyişle, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve buna yatırılan zamanı ifade eder (Shkoler vd., 2017).

Çalışma yönelimi, bireyin kendisini çalışmaya gerekli hissetmesine ve devamlı işini düşünmesine sebep olur (Naktiyok ve Karabey, 2010:181; Yüksekbiğili ve Akduman, 2015:420).

Çalışma zevki ise bireyin yaptığı işten keyif almasıdır (Spence ve Robbins, 1992:162-166). Bu bağlamda önemli araştırmaları olan Spence ve Robbins, "işkolik" terimini, işe karşı

güçlü bir ilgi duyan ve kendini işle meşgul olmak için baskı altında ya da mecbur hisseden ve bunun sonucunda yüksek bir iş yönelimi olan birey olarak tanımlamıştır. Yüksek ilgi düzeylerine rağmen, işkolikler işlerinden düşük düzeyde keyif aldıklarını bildirme eğilimindedirler. Bu tanım, işkoliklerin içsel tatminden ziyade dış baskılar tarafından motive edildiğini ima etmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2010:181; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:420). Özetle işkolik bir kişinin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek iken işten aldığı zevk düşük düzeydedir (Macit ve Ardiç, 2018:827).

Spence ve Robbins (1992), işkoliklerin özelliklerini aşağıda belirtilmiştir:

- ✚ İşkoliklik müdahalesi olmayan bir alışkanlıktır.
- ✚ İşkolikler diğer kişisel sorumluluklarından uzaklaşmak için işe sığınan bireylerdir.
- ✚ İşkoliklerin özgüvenleri zayıf olmasına rağmen rekabetçi özellikleri güçlüdür.

İşkoliklik araştırmacılar tarafından farklı şekillerde incelendiğinden işkolikliğe ilişkin genel olarak aynı kanıya varılmış temel bilgileri aşağıda gruplandırılmıştır. (Cantarow, 1979; Snir ve Harpaz, 2006; Machlowitz, 1980; Bakker ve diğ., 2012; Porter, 1996; Robinson, 2013; Scott ve diğ., 1997; Snir ve Zohar, 2008; Schaufeli ve diğ., 2006):

Çok çalışmak: İşkolikliğin en temel özelliği, yoğun çalışma arzusudur. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, kişinin normalin ötesinde, beklenenden daha fazla çalışma eğilimi göstermesidir. İşkolikler genellikle işlerine kendilerini adanmış ve işe bağımlı hale gelme eğilimindedirler. Ayrıca işkoliklerin çalışma hayatı ile özel hayatı arasında denge kurmakta güçlük çektikleri ve işte kontrol kaybı yaşayabilecekleri de gözlemlenmektedir. İşkoliklik, aşırı çalışmanın neden olduğu sağlık sorunlarına yol açabildiği gibi kişinin özel hayatında ve sosyal çevresinde de ciddi sorunlara sebep olabilir. Ayrıca işkolikler, işlerinde tatminsizlik yaşadıkları halde saplantılı bir şekilde çalışmaya devam etme eğilimi gösterebilirler.

Zaman baskısı altında hissetme: İşkolikler genellikle zaman kaybetmekten hoşlanmazlar ve zaman baskısı altında hissetme eğilimindedirler. Bu sebeple, iş dışında geçen zamanın kaybedilen zaman olduğunu düşünerek sık sık acele hareket etmektedirler. İşkolikler için her dakika önemlidir ve daha fazla iş yapabilme fırsatına dönüşebilir. Bu nedenle, gereksiz gördükleri eylemlerden ve faaliyetlerden uzaklaşarak, işlerine yönelirler. Aynı zamanda iş ortamının dışında da zamanı verimli kullanmak isterler ve zaman kaybına neden olan durumlardan kaçınarak etkin bir şekilde zaman planlamaya çalışırlar. Bu durum, sosyal yaşamda da kendini gösterebilir ve böylece işkolikler, trafikte veya restoranda bile zaman kaybetmek istemezler.

Boş zamanlarda işle meşgul olma: İşkoliklerin en temel unsurlarından birisidir. Çalışma mecburiyeti olmasada boş vakitlerinde işleri ile meşgul olurlar. İşkolikler, tatil günlerinde bile akılları işle meşgul olur ve rahatlamakta güçlük çekerler. Bu durumun nedeni, işkoliklerin içsel baskıları ve kontrolden çıkma eğilimidir. İşkoliklerin kendilerini zamana karşı yarışıyor hissetmeleri, sürekli işle yoğun olmaları ve boşa geçen vakitlerin de huzursuzluk yaratması, genel olarak gergin davranmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, işkolikler tatil gibi boş zamanlarında bile kendilerini sürekli olarak çalışma modunda hissetmektedirler.

Mükemmeliyetçilik: Bu özellik işkoliklerde sıkça rastlanan bir özelliktir. İşkolikler, işte başarılı olma ve takdir edilme arzuları ile hareket ederler ve işlerinde en iyiyi yapmak için fazla zaman harcarlar. Bu durum, mükemmeliyetçilikle de ilişkilidir, çünkü işkolikler kendilerine çok yüksek standartlar belirlerler ve bu standartlara ulaşmak için sürekli olarak çalışırlar. İşte yapılabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışmak, işkoliklerin sürekli bir şekilde kendilerini geliştirmesi ve ilerlemesi ile sonuçlanır. Ancak bu durum, işkoliklerin iş-özel hayat dengesini bozabilir ve uzun vadede iş ve sosyal hayatlarını olumsuz etkileyebilir.

Gerçekçi olmayan hedefler: İşkolikler gerçekçi olmayan hedefler belirleme eğiliminde olabilirler. İşlerini tamamladıktan sonra kendilerini ödüllendirmekte zorlanırlar ve hemen daha yüksek ve zor hedefler belirleyerek çalışmaya devam ederler. Bu belirledikleri hedefler genellikle kapasitelerinin ve olanaklarının üstünde olabilir ve ulaşılması oldukça güç olabilir. İşkolikler, başarılarının keyfini çıkarmak yerine sürekli daha fazla çalışmayı tercih ederler. Bu durum, ileri ki dönemlerde işkoliklerin daha fazla strese ve paniğe maruz kalmasına neden olabilir. Bu nedenle, gerçekçi hedefler belirlemek ve zaman zaman başarıların keyfini çıkarmak önemlidir.

Yüzeysel insan ilişkileri: İşkoliklerin sosyal hayatı genellikle yüzeysel kalabilir. İş, hayatlarının tam ortasında olduğu için işkolikler, dostlarına ve sosyal yaşantılarına fazla vakit harcamak istemezler. Ayrıca, işkoliklerin işten kalan vakitlerde yaptıkları hobileri yoktur ve ilgi alanlarına sahip olmadıkları için de ikili ilişkilerde zorlanabilirler veya sürekli işle ilgili konuşabilirler. Bu durum, işkoliklerin ikili ilişkilerinde başarısız olmasına ve yüzeysel ilişkiler kurmalarına sebep olabilir. İşkolikler, kendilerini işlerine ve işyerine adadıklarından, iş dışındaki kişisel bağlantıları ve sosyal ağları ihmal edebilirler. Bu nedenle, işkoliklerin zaman zaman iş dışında da zaman geçirerek ve ilgi duydukları aktivitelere yönelerek kendilerini geliştirmeleri ve sosyal ilişkilerini güçlendirmeleri önemlidir.

Sosyal yaşamın ihmali: İşkoliklerin yoğun iş temposu, sosyal ilişkilerini ve özel yaşamlarını ihmal etmektedir. İşkolikler, genellikle yuva kurmaya olumsuz bakabilirler. Evli olan işkolikler ise iş-aile tartışması yaşayabilirler. Genellikle işkolikler çalışmayı bıraktığında

güç ya da itibarlarını kaybedecekleri düşüncesiyle çalışmaya devam edebilirler. Bu nedenle, tatillerde bile işle meşgul olabilirler ve çevrelerinde ya da çalıştıkları örgütte daha fazla takdir göreceğini düşünebilirler. Ancak bu tutum sürdürülebilir bir verimlilik sağlamakta zorluk çıkarabilir ve uzun vadede işkoliklerin kişisel yaşamlarını olumsuz etkileyebilir. İşkolikler takıntılı, saplantılı olabilir ve çok çalışarak temel psikolojik ihtiyaçlarını bastırmaya çalışabilirler. Bu nedenle, işkoliklik olumsuz sonuçlar doğurabilen bir durum olabilir ve işkoliklerin zaman zaman iş dışında da vakit geçirerek, kişisel ilgi ve hobilerine zaman ayırarak kendilerini geliştirmeleri önemlidir.

2.3. İşkolikliğin Nedenleri

Burke (2001) tarafından yapılan araştırmaya göre, işyerinde birkaç işkolik çalışanın bulunması, diğer çalışanları etkilemekte ve işkoliklik davranış sergilemesine sebep olmaktadır. Bireylerin işkolik olma eğilimleri organizasyonlarda yaşananların etkisiyle ortaya çıkabilir. Krizler veya yaşamın zor koşulları, bireylerin ailelerinin geçimlerini sağlamak için daha fazla çalışma ihtiyacı hissetmelerine ve işkolikliğe neden olabilmektedir. Ayrıca, organizasyonlar çalışanları daha fazla çalışmaları için ödüllere, terfi imkanlarına ve iletişim araçlarının yaygın kullanımına teşvik edebilirler. Bireylerin işyeri dışında da çalışma imkanlarının artması da işkolikliğı tetikleyen nedenler arasındadır. Ancak, işkolikliğin olumsuz sonuçlar doğurabilen bir durum olduğu unutulmamalıdır. İşkolikliğe eğilimli bireyler, zaman zaman iş dışında da vakit geçirerek, kişisel ilgi ve hobilerine zaman ayırarak kendilerini geliştirmelidirler (Schou Andreassen vd, 2007:244; Taris vd, 2005:233).

Burke (2001)'a göre, bireylerin işkolik olma eğilimleri organizasyonlardaki teşvik faktörleri gibi faktörlerin de etkisiyle ortaya çıkabilir. Ancak, işkolikliğin olumsuz sonuçlar doğurabilen bir durum olduğu unutulmamalıdır. İşkolikliğe eğilimli bireyler, zaman zaman iş dışında da vakit geçirerek, kişisel ilgi ve hobilerine zaman ayırarak kendilerini geliştirmelidirler.

Aile fertlerinden birden fazla işkolik olması, aile içi iletişimin kopuk olması, çocukların sürekli olarak başardıklarında ödüllendirilip, başaramadığında cezalandırılması gibi etkenler, işkolik davranış biçiminin zeminini hazırlamaktadır. Garson (2005)'un belirttiği gibi, aile bireyleri tarafından takdir edilme ihtiyacı hissi de işkolik davranışı tetikleyebilir. Çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerindeki sosyo-kültürel yaşantılar, aile ve çalışma ortamı gibi faktörler işkolikliğı tetikleyebilmektedir. Aynı zamanda insanlarla ilişki kurmada zorluklar çeken ve sosyal olarak izole olan bireyler, işine yoğunlaşma ve işkolik davranış gibi durumlara yatkın olabilirler. Ancak, işkolikliğin nedenleri kompleks ve çoklu olabilir ve kişinin bireysel

özellikleri, iş ortamı ve psikolojik faktörler de dahil olmak üzere birçok farklı unsur işkolik davranışın gelişiminde rol oynayabilir (Oates 1971).

İşkolikliğin nedenleri karmaşık olmasına rağmen, Burke ve Matthiesen (2004) tarafından önerilen yaklaşım, işkolikliğe etki eden faktörleri içsel ve dışsal nedenler olarak iki ayrı boyutta ele alarak inceler. İçsel nedenler, kişinin kendisiyle ilgili özelliklerine ve içsel yaşantısına, dışsal nedenler ise aile, çevre ve diğer makro faktörlere bağlıdır.

2.4. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik kavramı üzerine yapılan araştırmalar sonucunda, farklı sınıflandırmalar ortaya çıkmıştır. Bu sınıflandırmalar, işkoliklik fenomeninin farklı yönlerini vurgulamak ve daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla geliştirilmiştir. Ancak, bazı sınıflandırmaların ampirik olarak test edilmediği belirtilmektedir. Bu durum, işkoliklik üzerine yapılan çalışmaların tam olarak standartlaşmadığını ve kavramın anlaşılmasında belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada bahsi geçen işkoliklik sınıflandırmalarının ya da tipolojilerinin bazıları kısaca incelenmiştir (Temel, 2006). Bu tipolojiler Tablo 1'de incelenmiştir.

Tablo 1: İşkoliklik Tipolojileri

Oates Tipolojisi	· Gerçek işkolikler · Durumsal işkolikler · Sözde işkolikler · Hayalperest işkolikler
Robinson Tipolojisi (2000)	· Blumik işkolikler · Sürekli işkolikler · Dikkat eksikliği olan işkolikler · Zevk alan işkolikler
Scoot, Moore ve Miceli Tipolojisi (1997)	· Kompulsif bağımlı işkolikler · Mükemmeliyetçi işkolikler · Başarı odaklı işkolikler
Naughton Tipolojisi (1987)	· İşe bağımlı işkolikler · Saplantılı işkolikler · İşkolik Olmayan İşkolikler · Zorunlu İşkolikler
Fassel Tipolojisi	· Zorunlu çalışan işkolikler · Eğlence arayan işkolikler · Gizli çalışan işkolikler · İştahsız çalışan işkolikler
Spence ve Robbins Tipolojisi (1992)	· Hevesli bağımlılar · Çalışma heveslileri · Sıkı çalışmaya gönülsüzler · İnancını yitirmiş çalışanlar · Rahatlamış çalışanlar · Meşgul olmayan çalışanlar
Vesnina Tipolojisi (2004)	· Kendisine odaklı işkolikler · İşle bütünleşmiş işkolikler · Dengeli işkolikler · Başarısız işkolikler
Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi (2001)	· Hevesli çalışan işkolikler · İşinden zevk alan işkolikler · İşle ilgili olmayan işkolikler · İşkolikler

Kaynak: Malinowska ve Tokarz, The Structure of Workaholism and Types of Workaholic, 2014: 214) (203).

2.4.1. Oates'in Tipolojisi

(1971) yılında Oates, işkoliklik davranışının bireylerde farklı seviyelerde ve belirtilerde fark edildiğini öne sürüp, işkolik bireylerin özellikleri ve davranış tarzlarını dikkate alarak gerçek işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik, hayalperest işkolik gibi işkoliklik tiplerini ortaya koymuştur. Oates bu işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki gibi betimlemiştir (Robinson, 2000:33; Özsoy, 2018):

- **Gerçek İşkolik (Dyed-in-the wool workaholic);** bu gruptaki işkolikler mükemmeliyetçi davranış sergiler ve bu durum işleri ve kendileri için önemli bir olgudur. En çabuk sürede üst düzeyde işler meydana getirmeyi hedeflemektedirler. Ayrıca, işlerinden

sadece kendilerinin sorumlu hissetmesini tercih etmekte ve diğer çalışanların kendi işlerini yapmada yetersiz olabileceğini düşünmektedirler. Bu özellikler, gerçek işkolikliğin ana özellikleri arasındadır (Bardakçı,2007).

- **Durumsal İşkolik (Situational Workaholic);** bu kişilerde işkoliklik davranışının bir kişilik özelliği şeklinde olmadığı ve bir durumda oluştuğunu düşündüren bir işkoliklik türüdür. Bu gruptaki insanlar, işlerinde başarılı olmak ve prestijlerini ve statülerini yükseltmek için işin gerektirdiği görevleri yaparak iş güvenliklerini sağlamaya çalışırlar.

- **Sözde İşkolikler (Pseudo Workaholic);** bu gruptaki işkolikler, işkolik olarak algılansa da aslında işe karşı aşırı düşkün değildir. Sadece kendilerine yönelik başarıları hedefledikleri bir işkoliklik türüdür. Bu gruptaki çalışanlar, örgütsel gelişime verim katma niyetinde olmadan sadece kendi amaçlarına ulaşmaya odaklanırlar.

- **Hayalperest İşkolikler (Escapist Workaholic);** bu kişiler işkoliklik davranışı sergilemelerine rağmen, işyerinde bulunmayı ya da işte uzun zaman geçirmeyi sevmeyen kişilerdir. Bu tip işkolikler, çalışmayı evden yapmayı tercih ederler ve işyerine gitmekten kaçınarak, sorunlardan veya diğer konulardan kaçmak için işe odaklanırlar. Bu nedenle, işyerinde daha mutlu olduklarını düşünürler. Bu özellikler, hayalperest işkoliklerin ana özellikleri arasındadır.

2.4.2. Robinson'un Tipolojisi

Robinson (1998) tarafından geliştirilen işkoliklik tanımı, kişilerin işlerine karşı nasıl bir tavır aldıklarına dayanmaktadır. Robinson'a göre, işkoliklik, kişilerin çalışmalarına aşırı bağımlı olmaları ve işlerine aşırı derecede önem vermeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik sınıflandırmasını 4 ayrı kategori ile betimlemiştir (Robinson, 2000:33-34).

- **Blimik işkolikler (Bulimic Workaholics);** Robinson bir görevin başlangıcında ve bitişinde yüksek seviyede istek duyan kişileri Blimik işkolikler kategorisinde incelemiştir. “Ya mükemmel yaparım ya da hiç yapmam” bakış açısına sahip bireyleri göstermektedir. İşkoliklikle ilişkilendirilen bireyler genellikle işlerini erteleme ve son dakika stresine yönelme eğilimindedir. Bu durum, işkoliklerin işlerini tamamlamak için sürekli olarak daha fazla çalışma ihtiyacı hissetmeleri ve zaman yönetimi konusunda zorluk yaşamalarıyla ilişkilidir.

- **Sürekli İşkolikler (Relentless Workaholic);** Robinson, Oates tarafından belirtilen gerçek işkolikleri devamlı çalışma ihtiyacı hissetmeleri sebebi ile Sürekli işkolikler olarak tanımlamıştır. Bu tip işkolikler, devamlı olarak çalışma ihtiyacı hisseden ve bu nedenle sürekli olarak çalışmaya eğilimli olan kişilerdir. İşlerine erken başlama eğilimindedirler ve işlerine olan bağımlılıkları nedeniyle sürekli olarak çalışma isteği duymaktadırlar. Yani, kendilerine

verilen görevleri zamanından önce tamamlamak için çaba sarf ederler. Sürekli işkoliklerin, başkaları tarafından takdir edilme duygusu ve onaylanma ihtiyacı da oldukça yüksektir (Bardakçı,2007).

- **Dikkat eksikliği olan işkolik tipi (Attention-Deficit Workaholic):** Bu kişiler işe karşı yüksek seviyede motive olurlar ve motive oldukları süre boyunca beyinlerinde adrenalin artışı olduğundan tatmin olurlar. Ancak işle ilgilenmedikleri zamanlarda sıkıntı hissederler. Başladıkları bir işi tamamlayabilmek için tüm dikkatlerini sadece o işe verirler. Diğer yaşantılarına ve hatta işlerine gereken dikkati bile uygun bir şekilde veremezler. Bu kişiler genellikle işe veya belirli bir projeye büyük bir heyecan ve motivasyonla başlarlar. Ancak başlangıçta yeterince motive olsalar da motivasyonları hızla azalır ve çok çabuk sorumluluklarını tamamladıkları işten sıkılırlar (Robinson, 2000: 40).

- **Zevk alan işkolikler (Savoring Workaholic):** bu tip işkolikler işkoliklik tipolojileri arasında etkisiz gibi algılandığında yine de bir bağımlılıktır ve etkilidir.

Yavaş ve ölçülü bir şekilde çalışan, iş yapmaktan büyük keyif alan bu kişiler, çalışmayı bir hobi gibi görmekte ve işle ilgili konuları iş dışındaki hayatlarına da taşımaktadırlar. Kendi seyahatlerini ya da yemeklerini planlamak gibi iş dışı aktivitelerinde bile işlerine odaklanırlar. Sistemli ve planlı çalışma, işkoliklerin işlerine yönelik titizlikle yaklaşımlarına ve işlerini düzenli bir şekilde organize etmelerine yardımcı olmaktadır (Robinson, 2000: 34).

2.4.3. Scott Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli tarafından yapılan literatür taramasında üç farklı işkolik tipine değiniliyor. Her bir işkolik tipi, farklı davranış modeli sergilemektedir. Bu tipler şunlardır (Scott et al., 1997):

- **Kompulsif bağımlı işkolikler (compulsive dependent workaholic):** Bu işkolikler, hissettikleri bir ihtiyaç nedeniyle sürekli olarak çalışırlar ve çalışmadıkları zaman çekinceli ve kaygılı hissederler. Vakitlerinin önemli bir bölümünü işyerinde değerlendiren ve o anda çalışmasalar bile zihinleri işyerinde olan, örgütsel veya ekonomik sebeplerden dolayı çalışanlardır. Bu nedenle, işkolik davranışların en yoğun sergilendiği tiplerden biridirler (Robinson, 2000).

- **Mükemmeliyetçi işkolikler (perfectionist workaholic):** İşlerinin sürekli olarak mükemmel olmasını sağlamak için aşırı çalışırlar. Bu işkolikler, genellikle kendi yüksek standartlarını karşılamak için ayrıntılara önem verirler. İşlerini tamamlarken hata yapmaktan

kaçınmak ve her detayı kontrol etmek için büyük bir çaba sarf ederler (Robinson, 2000). Bu davranış, işkolik davranışların en sık rastlanan tiplerinden biridir (Snir ve Harpaz, 2004: 540).

- **Başarı odaklı işkolikler (achievement oriented workaholic):** İşlerinde her şeyin yolunda gitmesi ve hedeflerine ulaşmaları için gereken her şeyi yapmaya hazır olan kişilerdir. Başarı odaklı işkolikler, işleri ile ilgili olarak çok yüksek beklentileri olanların, sürekli olarak daha fazla işle uğraşan, işlerindeki başarı odaklı olma eğilimi gösteren kişilerdir. Bu nedenle, işkolik davranışların en yüksek performanslı tiplerinden biri olarak kabul edilirler (Ölçer, 2005).

2.4.4. Naughton'un Tipolojisi

Naughton'un (1987) yaptığı sınıflandırmada işkolikliği işe bağımlı işkolikler (involvedworkaholics), saplantılı işkolikler (compulsiveworkaholics), işkolik olmayanlar (non-workaholic) ve zorunlu işkolik olmayanlar (compulsive non-workaholic) olmak üzere dört ana kategoriye ayırmaktadır (Harpaz ve Snir, 2003:293):

- **İşe bağımlı işkolikler (Job-Involved Workaholics),** yüksek mertebede işlerine düşkün, düşük düzeyde takıntılı davranışlar sergileyen kişilerdir. İş dışındaki faaliyetlere daha az ilgi gösterirler ve iş tatminleri yüksektir.

- **Saplantılı işkolikler (Compulsive Workaholics),** işe bağımlılığı yüksek ancak işkolik davranışları fazla olan bireylerdir ve işteki performansları düşüktür.

- **İşkolik olmayanlar (Non-Workaholic),** işkolik olmayanların genellikle iş ve özel hayatlarını dengeleyen, aile ve sosyal yaşamlarını önemseyen, aşırı iş yüküne girmeyen, iş dışındaki aktivitelere zaman ayıran kişiler olduğunu göstermektedir (Öztürk, 2017).

- **Zorunlu işkolik olmayanlar (Compulsive Non-Workaholic),** bu kişilerinde işkolik olmayanlar gibi aile ve sosyal hayatlarını önemseyen, aşırı iş yükünden kaçınan kişiler olduğunu gözlemlenmektedir. Ancak, zorunlu işkolik olmayanlar, işkolik olmamalarının sebebi, dış etkenlerin (örneğin aile ve çevre) baskısı nedeniyle olabilir. Bu durumda da işkolik olmayanlarla benzer şekilde, zorunlu işkolik olmayanların da iş ve özel hayatlarını dengede tutmaları önemlidir (Erkmen, 2013).

2.4.5. Fassel'in Tipolojisi

Fassel (1990), işkolik davranışlarını sınıflandırmaya yardımcı olan bir yaklaşımdır. Fassel tipolojisinde de “zorunlu çalışan (compulsive worker), eğlence arayan (binge worker), gizli çalışan (closed worker) ve iştahsız çalışan (work anorexic)” şeklinde incelenmiştir (Robinson, 2000; Zincirkıran, 2013; Temel, 2006:115):

- **Zorunlu çalışan (Compulsive Worker)**, kendilerini kontrol edemeyen ve işleri için düzenli olarak kişisel anlamda fedakârlık yapan işkoliklerdir.

- **Eğlence arayan işkolikler (binge worker)**, genellikle işlerine fazla zaman harcayarak, kendilerini iş yapmaktan alıkoyamayan çalışanlardır. Ancak, işkolikliği olan herkes bir eğlence arayan işkolik değildir. Eğlence arayan işkolikler, işlerinde tatmin duygusu elde etmek için motivasyonlarını artıran ve çalışma sürelerini uzatan kişilerdir.

- **Gizli çalışan işkolikler (closed worker)**, çalıştığı iş ile ilgili mesleki sorumlulukların dışında daha fazla iş yükü üstlenen ve bu işleri diğer insanlardan gizleyen işkoliklerdir. Bu kişiler özellikle işyerinde bulunmadıkları anlarda işle ilgili sorumlulukları hakkında düşünmeye devam edebilir ve bu da kişisel yaşamlarını etkileyebilir.

- **İştahsız çalışan işkolikler (work anorexic)**, kişiler iş yapmaktan zevk almazlar ve işlerine yeterince zaman ayırmazlar. Bu tip işkolikler, düşük performans gösterirler ve işlerinde tatmin duygusu yaşayamazlar. Aynı zamanda, işlerinin dışında başka aktivitelere yönelmezler ve işleri dışında bir hayatları olmaz.

2.4.6. Spence ve Robbins'in Tipolojileri

Spence ve Robbins (1992), işkolikleri aşırı çalışma motivasyonlarına göre üç tipe ayırır. İşkoliklik davranışını bağıllık, işe güdülenme ve işten zevk alma olmak üzere üç kategoride incelemiştir (Spence ve Robbins, 1992). Çalışmaya bağıllık, işini yaşamın en önemli parçası olarak algılayan çalışanların, işleriyle ilgili konuları sürekli düşünmeleri ve çalışma arzusu duymalarıdır (Smadov, 2006:69). Güdülenme hissi, kişinin belirli bir hedefe ulaşma arzusu ve bu hedefe ulaşmak için çaba göstermesi, işiyle ilgili konuları sık sık düşünmesi ve işine karşı motivasyonlu olmasıdır (Dilekmen ve Ada, 2005). İşten zevk alma ise kişinin yaptığı işten zevk almasıdır (Spence ve Robbins, 1992:162-166).

Spence ve Robbins, kişilerin bu 3 boyuta farklı seviyelerde tepki göstermeleri sebebiyle işkolik tiplerini altı grup olarak birleştirmiştir (Buelens ve Poelmans, 2004). Bunlar, “hevesli bağımlılar, çalışma heveslileri, sıkı çalışmaya gönülsüzler, inancını yitirmiş çalışanlar, rahatlamış çalışanlar ve meşgul olmayan çalışanlar” şeklinde incelenmiştir (Aydoğan, 2014):

- **Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts)**: İşkoliklik literatüründe tanımlandığı şekliyle coşkulu bağımlılar genellikle erkek olmak, işlerine aşırı tutkuyla bağlı olmak ve son derece hırslı olmak gibi belirli özellikler sergilemektedir. Bu bireyler genellikle yönetici pozisyonlarında bulunur ve kariyerlerinde başarıya ulaşmaya odaklanırlar. Yüksek iş katılımlarına rağmen, hevesli bağımlılar yüksek düzeyde iş ve genel yaşam tatmininin yanı sıra düşük işten ayrılma oranları bildirme eğilimindedir. Ayrıca, başarı odaklı kişilikleri genel

sağlıklarını olumlu yönde etkileyebilir. Bununla birlikte, işe aşırı bağlılıkları, aile ve özel yaşamlarında iş yaşamına kıyasla daha düşük düzeyde memnuniyete yol açma eğilimindedir. Diğer işkolik tiplerinden farklı olarak, hevesliler genellikle yetki, sorumluluk ve finansal ödüller gibi dış değişkenler tarafından motive edilir ve işlerine aşırı bağlanma arzularını körükler. Genel olarak, hevesli bir bağımlı profili, iş ve özel yaşam taahhütlerini dengelemenin önemini vurgulamakta ve işkolik eğilimlere yönelme eğiliminde olan kişilik tipi hakkında fikir vermektedir.

- **Çalışma heveslileri (work enthusiast):** Bu grup öncelikle kuruluş içinde daha alt pozisyonlarda çalışan kadınlardan oluşur. Çalışma tutkunları genellikle işlerine karşı güçlü bir tutku ve adanmışlık duygusu sergilerler ancak hem iş hem de özel yaşamlarında sorunlar yaşarlar. Özellikle, çalışma tutkunları hak ettikleri kadar ücret almadıklarına inanma eğilimindedir ve bu da işlerinden memnuniyetsizlik duymalarına neden olur. İş yaşamlarında ortaya çıkan sorunlar özel yaşamlarını da etkileyebilir. İş tutkunları, işe olan güçlü bağlılıkları ile özel hayatlarını ve diğer sorumluluklarını dengelemekte zorlanabilirler.

- **Sıkı çalışmaya gönülsüzler (reluctant hard worker):** işlerinde öncelikle maddi ödüllerle motive olmayan bireyleri tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu kişiler çalışmayı bir tutkudan ziyade bir görev olarak görür ve kendini geçindirme veya ailesini geçindirme ihtiyacı gibi dış faktörler nedeniyle çalışma baskısı hisseder. Bu kişiler, çalışma ortamında moral yüksek olduğunda işlerinde kalma eğilimindedirler ancak aksi bir durum ortaya çıktığında işi bırakabilirler.

- **İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers):** örgütsel hiyerarşide en alt pozisyonlarda yer alan, en az sayıda niteliğe sahip olan ve en düşük ücretleri alan bireyleri ifade eder. Bu kişiler tipik olarak kurumlarına çok düşük bağlılık gösterirler ve çok az iş tatminine sahiptirler. Çalışma saatleri genellikle sabah 9 akşam 5 ile sınırlı olan hayal kırıklığına uğramış çalışanlar, genellikle işlerini gün bitmeden bitirmeyi hedeflerler. Dünyanın adaletsiz bir yer olduğuna dair inançları vardır ve sık sık üstlerinden, arkadaşlarından ve maaşlarından şikâyet ederken kendi haklarını da savunurlar. Sonuç olarak, zaman içinde işlerine ve iş arkadaşlarına yabancılaşma eğilimi gösterirler ve sıklıkla işten ayrılma eğilimi geliştirirler.

- **Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers):** Bu gruptaki işkolikler, iş ve aile yaşamlarını dengelemeyi başaran, işlerinden keyif alan ancak bağımlı hissetmeyen bireyler olan "rahat çalışanlar" olgusunu incelemektedir. Rahat çalışanlar genellikle genç, kalifiye ve profesyonel kadınlar olup, iş dışındaki özel hayatlarına büyük önem vermektedirler. Bu çalışanlar çalışırken kendilerini stresli veya baskı altında hissetmemekte ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurabilmektedir.

• **Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers):** Bu gruptaki işkolikler, işkolik olmalarına rağmen işlerine karşı motivasyon ve heves duygusundan yoksun bireylerdir. Bu çalışanlar aile hayatlarına öncelik vermekte ve boş zamanlarını alışveriş yapmak veya çocuklarıyla ilgilenmek gibi faaliyetlerle geçirmektedirler. İş ve yaşamları arasında bir denge kurmaya çalışsalar da işleriyle ilgili herhangi bir tatmin veya bağlılık duygusu hissetmekte zorlanırlar.

2.4.7. Vesnina Tipolojisi

İşkolik bireylerin durumlarının telafi edilip edilmemesini inceleyen Vesnina (2004)'ya göre işkoliklikler; "Kendisine odaklı işkolikler", "İşle bütünleşmiş işkolikler", "Dengeli işkolikler" ve "Başarısız işkolikler" olmak üzere dört kategoriye ayrılmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004):

Kendine odaklı işkolikler: kendi içsel dürtüleri ve zorlamaları nedeniyle aşırı derecede çalışanlar kişilerdir. Bu kişiler işleri için fazla mesaiye kalmakta fakat yaptıkları çalışmadan keyif almayarak rahatsız olmaktadır. Bu kişilerin işkoliklik eğilimlerinden vazgeçme ihtimallerini arttırmaktadır. (Akyüz,2012).

İşle bütünleşmiş işkolikler: Bu bireyler işlerine ve organizasyonlarına son derece bağlıdırlar ve işlerini kişisel yaşamlarının üzerinde tutma eğilimindedirler.

Dengeli işkolikler: Bu kişiler hem işlerine hem de özel hayatlarına değer verirler ve işlerini sağlıklı bir şekilde yönetebilirler.

Başarısız işkolikler: Bu bireyler şahsi yaşamlarındaki yalnızlıklarını işte daha fazla çalışıp zaman geçirerek doldurmaya çalışan ve genellikle etkisi olmayan çalışanlardır. İşyerindeki başarı seviyeleri bu sebepten dolayı düşüktür. Aşırı çalışan ancak hedeflerine ulaşamayan veya iş gerekliliklerini tatmin edici bir şekilde yerine getiremeyenler kişilere denilir (Serçeoğlu,2015).

Dolayısıyla Vesnina tipolojisinde işkolikler için tek bir kategori değil, her biri kendine has özelliklere ve sonuçlara sahip birden fazla kategori bulunmaktadır.

2.4.8. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi'ye göre, işkolik davranışı işini seven, işe ilgili, çalışma yönelimi ve boyutları şeklindeki 4 ayrı faktörü inceleyen bir tipoloji sunmaktadır. Buna göre, işkoliklik dört grupta incelenir: "hevesli çalışanlar", "işinden zevk alanlar", "işle ilgisi olmayanlar" ve "işkolikler" (Gözen, 2020; Kanai ve Wakanayashi, 2001; Bardakçı,2007):

Hevesli çalışan işkolikler (enthuiaist): Hevesli işkolikler tipik olarak işlerini severler, aşırı çalışmaktan zevk alırlar ve işlerinde bir tatmin duygusu bulurlar. İş görevlerinden memnuniyet duyan ve işlerinin kendilerine sunduğu zorluklardan zevk alan yüksek motivasyonlu bireylerdir.

İşinden zevk alan işkolikler (enjoying work): İşlerine karşı düşük bir motivasyon duygusuna sahip olmalarına rağmen iş görevlerinden keyif alan bireylerdir. Bu çalışanlar işlerine önemli ölçüde çaba sarf etme ve yaptıkları işten zevk alma eğilimindedirler ve genellikle işkolik olurlar.

İşle ilgisi olmayan işkolikler (unengaged): İşlerini seven ve işlerinden tatmin duygusu elde eden hevesli işkoliklerin aksine, sözlü ya da yazılı olarak bir yükün altına girmeyen işkolikler düşük bağlılık seviyeleri sergiler ve iş görevlerinde değer veya amaç bulamayabilirler. İşlerinde iyi performans gösterebilirler, ancak motivasyon eksiklikleri tam potansiyellerine ulaşmalarını engelleyebilir.

İşkolikler (workaholic): İşkolikler genellikle işlerini her şeyin üstünde tutmakta, iş görevlerine ve uzun çalışma saatlerine güçlü bir bağlılık göstermekte, ancak işin kendisinden mutlaka zevk veya tatmin bulmamaktadırlar.

2.5. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin sonuçları konusuna odaklanacak ve hem bireyler hem de kuruluşlar üzerindeki bu sonuçları incelemek için yapılan mevcut ampirik çalışmaları bulunmaktadır. İşkolikliğin sonuçları konusunda literatürde bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, araştırmacılar bu sonuçların ağırlıklı olarak olumsuz olduğunu tespit etmiştir. İşkolikliğin sonuçları, fizyolojik, psikolojik ve sosyal psikolojik etkiler de dahil olmak üzere bir dizi farklı alanda bireyler üzerindeki etkisi açısından incelenmiştir.

Fizyolojik etkiler: Yüksek iş yükü nedeniyle; uykusuzluk, yorgunluk, düşük fiziksel performans, aşırı beslenme veya yetersiz beslenme, yüksek tansiyon, kalp-damar hastalıkları, kronik yorgunluk sendromu gibi rahatsızlıklar yer almaktadır. (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Psikolojik etkiler: Depresyon, uyku problemleri, stres (Akdağ ve Yüksel, 2010), sinirlilik, sabırsızlık, sürekli endişeli olma hali, tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005), karamsarlık, savunma güdüsünün ortaya çıkışı, işi kendi kendine zora sokma olarak ifade edilir (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Sosyo-psikolojik etkiler: İşkoliklik sergileyen kişiler genellikle çevrelerine karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevrelerini sürekli eleştirme ve aile bağlarını zayıflatarak aile üyelerine ve arkadaşlarına karşı ilgisizlik sergilerler (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu,

2012). Bu durum, bireyin iş arkadaşlarına karşı güvensiz hale gelmesiyle sonuçlanır ve iş ve aile çatışması yaşarlar (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2013; Bonebright ve diğ., 2000; Russo ve Waters, 2006; Taris ve diğ., 2005).

İşkolikliğin örgütsel sonuçları daha karmaşık olmakla birlikte (Andreassen ve diğ., 2011; Bonebright ve diğ., 2000) mevcut çalışmalar işkolikliğin kişiler arası çatışmaya, moral bozukluğuna, yaratıcılığın azalmasına, stres düzeyinin artmasına, tükenmişlik eğilimine, hata oranlarının artmasına, yüksek performansın sürdürülebilir şekilde sergilenememesine, düşük verimliliğe ve işyerinde uyumsuzluğa yol açabileceğini vurgulamaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

Günümüzün hızla gelişen iş dünyasında, rekabetçi kalmak ve sektörlerinde başarılı olmak isteyen kuruluşlar için çalışan memnuniyeti giderek daha önemli hale gelmiştir. Çalışan memnuniyeti, bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları genel memnuniyet ve tatmin anlamına gelir ve örgütsel davranışın önemli bir itici gücüdür. Çalışan memnuniyetinin en önemli faydalarından biri, üretkenliğin artmasına ve üst düzey yeteneklerin daha iyi elde tutulmasına yol açabilmesidir (Alanizan, 2023). Çalışanlar mutlu ve memnun olduklarında, bağlı, kararlı ve motive olma olasılıkları daha yüksektir. Bu da performansın artmasına ve daha yüksek düzeyde müşteri memnuniyetine yol açabilir (Rakić and Živković, 2019).

İş tatmini, iş-yaşam dengesi, takdir edilme, büyüme fırsatları ve genel kurum kültürü de dahil olmak üzere çalışan memnuniyetine katkıda bulunan çeşitli faktörler vardır. İş tatmini, çalışanların genel ruh halini ve işteki tutumunu etkilediğinden çalışanlar için özellikle önemlidir. İş-yaşam dengesi de çalışanların kendilerini aşırı çalışmış ve bunalmış hissetmelerini önlediği için çok önemlidir (Olasupo,2011).

Tanınma, genellikle çalışan memnuniyeti ve motivasyonu için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir (Nikolaou ve Tsaousis, 2002). Tanınma, çalışanların motivasyonunu, işe katılımını ve kuruma bağlılığını artırmak için hayati önem taşımaktadır. Tanınma, kamuoyu önünde tanınma, zamanında geri bildirim ve ikramiye ve terfi gibi ödüller gibi çeşitli şekillerde olabilir. Ayrıca, tanınma çalışana değer verildiğinin iletilmesine yardımcı olabilir ki bu da iş memnuniyetinin artırılması için önemlidir. Öte yandan, büyüme fırsatları da çalışan memnuniyetinin artırılmasında önemli bir rol oynar. Çalışanların mesleki gelişimlerine yatırım yapmak, kariyerlerinde ilerlemelerine ve işlerine bağlı kalmalarına yardımcı olabilir. Gallup'a (2016) göre, işverenlerinin gelişimlerine önem verdiğini düşünen çalışanlar daha üretken olmakta ve şirketten ayrılma olasılıkları daha düşük olmaktadır. Kuruluşlar eğitim programları, mentorluk fırsatları ve kariyer gelişim planları sağlayarak çalışan memnuniyetini artırabilir ve çalışan devrini azaltabilir (Saks,2006).

Kuruluşlar, bir büyüme ve gelişme kültürü yaratarak çalışan memnuniyetini teşvik edebilirler. Şirketler, çalışanların öğrenmesi ve gelişmesi için fırsatlar sunarak, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve işlerine yatırım yapmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca şirketler, çalışanların daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olmak için uzaktan çalışma veya esnek programlar gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunabilir. Ayrıca, çalışanların

başarılarını ve katkılarını takdir etmek, moral ve motivasyonlarının yanı sıra genel iş memnuniyetlerini de artırmaya yardımcı olabilir (Tims vd,2013). Kısacası, çalışan memnuniyeti, olumlu bir işyeri atmosferi oluşturmayı, üretkenliği artırmayı ve en iyi yetenekleri elde tutmayı amaçlayan kuruluşlar için çok önemlidir. Şirketler çalışan memnuniyetini teşvik ederek ve çalışanlarına özen göstererek başarıya, büyümeye ve yeniliğe elverişli bir çalışma ortamı yaratabilirler.

3.1. Çalışan Memnuniyetinin Önemi

Çalışan kişilerin memnuniyeti iş hayatında her geçen gün daha da fazla önem kazanmış ve yoğunlaşılması gereken bir konu olmuştur. Çalışanın memnun olma duygusu örgütler için önemlidir. Çünkü örgütlerin başarılı olmasının en temel unsurlarının başında insan kaynağı gelir. Çalışanların motive edilmeleri, gelişime ve değişime açık bir yöntemle çalışmaları, örgütün sektördeki kalıcılığının zeminini hazırlar (Eceoğlu, 2020:4).

Çalışan memnuniyeti kavramı örgüt açısından incelenirse, örgütlerin verimliliklerini, karlılıklarını ve hatta tüketicilerin memnuniyeti etkilemektedir (Aksan, 2019:3-4). Çalışan memnuniyeti kavramı toplum açısından incelenirse, çalışanların günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini işyerinde geçirdikleri ve çalıştıkları örgütteki memnuniyeti, onların iş dışındaki yaşamlarını da etkilediği tespit edilmiştir (Aksan, 2019:3).

Çalışan ve örgüt arasında karşılıklı bir memnuniyetin olmadığı durumlarda çalışanın (işe gelmeme) devamsızlık oranında artış olmaktadır. Bu bağlamda yaptığı işin niteliği değersizleşir ve çalışma bağlılığı da azalacağından işi bırakma ihtimali meydana gelmektedir. İş bırakan her çalışanın örgüte belirli bir maliyet yükü vardır. Çünkü örgüt işe alım yapmak durumunda olacak ve işe yeni başlayan çalışanlara örgütlerine uyum sağlayabilmesi ve yapacakları iş gerekleri ile ilgili fikirlerinin gelişebilmesi için işe uyum (oryantasyon) programları, iş başı eğitimleri gibi örgüt için belirli bir maliyet yükü gerektiren programlar yapılmaktadır (Eceoğlu, 2020:4).

3.2. Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

3.2.1. Liderlik ve Yönetim Tarzları

Etkili liderlik, çalışan memnuniyetini etkileyebilecek önemli bir faktördür. İşyerinde destek, empati ve açık iletişim gösterebilen bir lider, olumlu bir çalışma ortamının teşvik edilmesine katkıda bulunabilir. Bu, ekip üyeleriyle düzenli kontroller yaparak, geri bildirimleri aktif bir şekilde dinleyerek ve gerektiğinde rehberlik ve destek sağlayarak başarılabılır (Mostafa ve Bisheer, 2023).

Ayrıca, görevleri uygun şekilde devredebilen ve ekip üyelerine özerklik sağlayabilen liderler, çalışanlar arasında bir güven ve sahiplenme duygusu yaratabilir. Bu da iş memnuniyetinin ve bir bütün olarak kurumdan duyulan genel memnuniyetin artmasına yol açabilir (Mostafa ve Bisheer, 2023; Agung ve Damayanti, 2020).

Öte yandan, otokratik veya mikro-yönetici liderlik tarzları çalışan memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir ve işten ayrılmaya yol açabilir. Bu tür liderlik tarzları çalışanlar arasında güvensizlik duygularına ve özerklik eksikliğine yol açabilir (Al-Shammari, 2021). Bu da nihayetinde iş memnuniyetinin azalmasına ve işten ayrılma oranlarının artmasına yol açabilir (Sageer vd, 2012).

Bu nedenle, liderlerin kendi liderlik tarzlarının ekip üyeleri üzerindeki etkisini anlamaları ve yaklaşımlarını buna göre ayarlamaları önemlidir. Liderler destek, empati ve açık iletişimi teşvik eden bir liderlik tarzı benimseyerek, kuruluşun başarısına kendini adanmış güçlü ve bağlı bir ekip oluşturabilirler (Mostafa ve Bisheer, 2023).

3.2.2. İş-Yaşam Dengesi ve Esneklik

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışan memnuniyeti, üretkenlik ve elde tutma için çok önemlidir (Al-Shammari, 2021). Uzaktan çalışma seçenekleri veya esnek çalışma saatleri gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunarak iş-yaşam dengesine öncelik veren kuruluşlar, çalışanların kişisel ve mesleki taahhütlerini daha iyi yönetmelerini sağlar (Hakuduwal, 2021). Bu esneklik sadece iş memnuniyetini değil, aynı zamanda çalışanların kişisel yaşamları ve sorumlulukları etrafında çalışmasına izin verdiği için iş-yaşam entegrasyonunu da teşvik eder.

Dahası, esnek düzenlemeler üretkenliğin artmasına ve daha iyi çalışan performansına yol açabilir (Hakuduwal, 2021). Örneğin, uzaktan çalışan çalışanlar daha fazla odaklanma ve daha az dikkat dağınıklığına sahip olma eğilimindedir, bu da daha kaliteli iş ve daha iyi sonuçlar elde edilmesini sağlar. Ayrıca, programları ve çalışma ortamları üzerinde kontrol sahibi olan bireylerin kendilerini motive olmuş, işlerine bağlı ve adanmış hissetme olasılıkları daha yüksektir (Hakuduwal, 2021; Agung ve Damayanti, 2020).

Ayrıca, iş-yaşam dengesine ve esnekliğe değer veren bir işyeri, sektördeki en iyi yetenekleri çekebilir ve elinde tutabilir. İş-yaşam dengesine öncelik veren adaylar genellikle esnek düzenlemeler sunan ve çalışanların refahına öncelik veren kuruluşları ararlar. Şirketler bu avantajları sunarak kendilerini cazip işverenler olarak konumlandırabilir ve potansiyel çalışanlar için tercih edilen bir seçenek haline gelebilir (Rajbanshi vd,2022). Bu nedenle, kuruluşların iş-yaşam dengesine öncelik vermeleri ve çalışanlarına esnek düzenlemeler

sunmaları zorunludur. Bunu yaparak, olumlu bir işyeri kültürünü teşvik edebilir, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırabilir ve genel kurumsal performansı iyileştirebilirler.

3.2.3.Tanıma ve Ödüllendirme

Çalışan memnuniyetini sağlamak için tanıma ve ödüllendirme önemlidir. Çalışanları sıkı çalışmaları ve katkıları için tanımanın ve ödüllendirmenin çeşitli yolları vardır. Bunun bir yolu, ayın çalışanı ödülünü uygulayarak bireysel başarıları takdir etmektir. Bir diğeri ise, çalışanların birbirlerini üstün çalışmaları için aday göstermelerine olanak tanıyan bir sistem aracılığıyla akran takdirini teşvik etmektir (Al-Shammari, 2021).

Buna ek olarak, takdir ve ödüller bireysel başarıların ötesine genişletilebilir. Örneğin, ekipler bir proje üzerindeki ortak çabaları için takdir edilebilir. Bu sadece her bir ekip üyesinin katkılarını takdir etmekle kalmaz, aynı zamanda ekip çalışmasını ve olumlu bir çalışma kültürünü de teşvik eder (Hakuduwal, 2021).

Tanıma ve ödüllerin çalışanlar için anlamlı ve ilgili olması önemlidir. Bu, takdir programının şirketin değerleri ve hedefleriyle uyumlu olması gerektiği anlamına gelir. Ayrıca, ödüller bireyin ilgi alanlarına ve tercihlerine göre uyarlanmalıdır. Bu, ödül seçenekleri sunmayı veya çalışanın hobilerini veya ilgi alanlarını yansıtan ödüller sağlamayı içerebilir. Şirketler etkili takdir ve ödüllendirme programları uygulayarak çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu teşvik eden olumlu bir çalışma ortamını destekleyebilirler (Al-Shammari, 2021; Hakuduwal, 2021).

3.2.4. Büyüme ve Gelişme Fırsatları (Kariyer Gelişimi)

Çalışanlara büyüme ve gelişme fırsatları sunmak, onların iş memnuniyetini ve genel kariyer tatminini sağlamada kritik bir faktördür. Araştırmalar, çalışanlarının mesleki gelişimine yatırım yapan kuruluşların daha bağlı bir işgücüne sahip olduğunu ve bunun karşılığında daha yüksek üretkenlik ve kâr elde ettiğini göstermiştir. Ancak, sadece eğitim programları, mentorluk fırsatları ve net kariyer ilerleme yolları sunmak yeterli değildir. Bu fırsatların her bir çalışanın kariyer hedefleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu olmasını sağlamak da önemlidir (Hakuduwal, 2021).

Örneğin, çalışanların gelişimini desteklemenin bir yolu, onlara çok çeşitli kurslara ve sertifikalara erişebilecekleri çevrimiçi öğrenme platformlarına erişim sağlamaktır. Bu yaklaşım, çalışanlara kendi hızlarında ve programlarına uygun zamanlarda öğrenme esnekliği sunar. Ayrıca, kuruluşlar çalışanlarına bilgilerini genişletmek ve en son trendler ve yeniliklerle

güncel kalmak için çalıştaylara, konferanslara ve diğer sektör etkinliklerine katılma fırsatları sağlayabilir (Rajbanshi vd, 2022).

Çalışanların gelişimini desteklemenin bir başka yolu da mentorluk programlarıdır. Çalışanları deneyimli mentorlarla eşleştirmek, onlara kariyer yollarında nasıl ilerleyecekleri konusunda değerli içgörüler ve rehberlik sağlayabilir. Bu yaklaşım, çalışanlara fikirleri ve endişeleri için bir sondaj tahtası sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kuruluş genelinde ilişkiler kurmaya da yardımcı olur (Sageer vd, 2012).

Son olarak, çalışanların ilgi alanları ve becerileriyle uyumlu net kariyer ilerleme yollarına sahip olmalarını sağlamak çok önemlidir. Bu, düzenli performans değerlendirmeleri ve kariyer planlama tartışmaları yoluyla gerçekleştirilebilir. Çalışanlara kariyerlerinde ilerlemek için neleri başarmaları gerektiğini net bir şekilde anlamalarını sağlayarak, kendilerini daha motive ve işlerine bağlı hissedebilirler.

Sonuç olarak, çalışanlara büyüme ve gelişme fırsatları sunmak, onların iş tatmini ve genel kariyer memnuniyeti için çok önemlidir. Kuruluşlar, çalışanlarının mesleki büyüme ve gelişimine yatırım yaparak daha bağlı ve üretken bir işgücü yaratabilir, bu da daha yüksek kâr ve uzun vadeli başarı sağlar.

3.2.5. Çalışma Ortamı ve Kültürü

Çalışma ortamı ve kurum kültürü, çalışan memnuniyetinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynar. İşbirliğini, ekip çalışmasını ve saygıyı teşvik eden olumlu bir çalışma ortamı çalışanlar arasında aidiyet ve memnuniyet duygusu yaratabilirken, çalışanların farklı ihtiyaçlarını tanımak da aynı derecede önemlidir. Bu durum, çalışanların gelişimine ve üretkenliğine elverişli bir çalışma ortamı yaratmak için kuruluşların kapsayıcılığa, çeşitliliğe ve çalışanların refahına öncelik vermesini gerektirir (Fei vd, 2021).

Kuruluşların kapsayıcılığa öncelik vermesinin bazı yolları arasında kapsayıcı bir kültür oluşturmak, çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi vermek ve çalışan kaynak grupları oluşturmak yer alır. Buna ek olarak, kuruluşlar esnek çalışma düzenlemeleri, ruh sağlığı hizmetleri ve sağlıklı yaşam programları sunarak çalışanların refahına öncelik verebilir (Sageer vd, 2012).

Öte yandan, olumsuzluk, şeffaflık eksikliği veya haksız muamele ile karakterize edilen zehirli bir çalışma ortamı, çalışan memnuniyetini ciddi şekilde etkileyebilir ve işten ayrılımların artmasına neden olabilir. İşverenler bu tür endişeleri gidermek ve çalışanlara güvenli çalışma ortamı sağlamak için proaktif önlemler almalıdır.

Kuruluşlar bu faktörleri anlayarak ve bunları ele almak için proaktif önlemler alarak çalışan memnuniyetini, bağlılığını ve uzun vadeli başarıyı teşvik eden bir ortam geliştirebilir.

Bu da daha motive ve üretken bir işgücüne yol açarak daha yüksek düzeyde kurumsal başarı ve büyüme ile sonuçlanabilir.

3.3. Çalışan Memnuniyetinin Sonuçları

Çalışan memnuniyeti, gelişen ve başarılı bir organizasyon oluşturma için çok önemli bir yönüdür. Kuruluşlar, çalışan memnuniyetine öncelik vererek ve bu memnuniyeti besleyerek, artan üretkenlik ve iyileşen performanstan azalan iş gücü devrine ve olumlu bir işyeri kültürüne kadar sayısız faydayı ortaya çıkarabilir. Bununla birlikte, çalışan memnuniyetini sağlamanın tek seferlik bir çaba değil, sürekli dikkat ve yatırım gerektiren sürekli bir süreç olduğunu unutmamak önemlidir (Sung and Choi, 2014).

Etkili liderlik, iş-yaşam dengesi, takdir ve ödüller, büyüme fırsatları ve olumlu bir çalışma ortamı, çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkileyen önemli unsurlardır. Araştırmalar, bu faktörlerin birbirini dışlamadığını, aksine birbirleriyle sıkı bir bağ içinde olduğunu ve başarılı bir kuruluş için bütünsel bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamaktadır (Reşitoğlu, 2011).

Memnun bir işgücü yaratmak için kuruluşlar çalışanlarını aktif bir şekilde dinlemeli, ihtiyaçlarını anlamalı ve onların istekleriyle uyumlu stratejiler uygulamalıdır. Bu, düzenli çalışan memnuniyeti anketleri yapmayı, açık iletişim kanallarını teşvik etmeyi, mesleki gelişim için fırsatlar sağlamayı, çalışanların katkılarını tanımayı ve ödüllendirmeyi, iş-yaşam dengesi girişimlerini teşvik etmeyi ve olumlu bir çalışma ortamı ve kültürü geliştirmeyi içerebilir (Demirsel ve Erat, 2019).

Kuruluşlar, çalışan memnuniyetine yatırım yaparak, olağanüstü sonuçlar verme, mükemmel müşteri deneyimleri sağlama ve kuruluşun genel başarısına katkıda bulunma olasılığı daha yüksek olan bağlı ve kendini işine adanmış bir işgücünü teşvik edebilir. Ayrıca, memnun bir işgücünün tükenmişlik, stres ve hem bireye hem de kuruma zarar verebilecek diğer olumsuz sonuçları yaşama olasılığı da daha düşüktür (Şahin,2015).

Sonuç olarak, kuruluşların çalışan memnuniyetinin öneminin farkına varmaları ve buna öncelik vermek için bilinçli adımlar atmaları çok önemlidir. Bunu yaparak, yalnızca çalışanları için tatmin edici bir çalışma ortamı yaratmakla kalmayacak, aynı zamanda günümüzün rekabetçi iş ortamında uzun vadeli büyüme, yenilikçilik ve başarı için temel oluşturacaklardır.

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Çalışmalar

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işkoliklik üzerinde yapılan bazı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile işkoliklik arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Koç, 2019; Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015). Sökmen ve Arslan (2020) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu saptanmıştır. Koç (2019) tarafından yapılan bir çalışmada; İşkolikliğin alt boyutlardan “zevk alma” örgüt odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde; “güdülenme” boyutu ise birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif etki ettiği görülmüştür. Aziz, Pittman ve Wuensch, 2020 tarafından yapılan çalışmada ise işkoliklik ve ÖVD arasında negatif ilişki bulunmuştur. Alessandri ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada ise, işkolikliğin ÖVD üzerindeki caydırıcı etkisiyle temsil edilen örgütsel bir maliyeti vurgulanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini üzerinde yapılan bazı çalışmalarda işkoliklik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Foote ve Tang, 2008; Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Naway ve Haris, 2017; Tanış, 2017). Zeinabadia (2010)’nın öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışı öncüllerini ele aldığı çalışmada, iş tatmininin ÖVD’nin güçlü bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Tokel (2017) tarafından yapılan bir araştırma, vatandaşlık davranışının içsel tatminle negatif, dışsal tatminle ise pozitif korelasyon ilişkisi saptanmıştır.

Yalçınsoy ve Aksoy (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. İplik (2019) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, işkolizmin iş-yaşam dengesi, yaşam doyumu ve duygusal bağlılık ile negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Tabak, Şahin ve Tabak (2018) tarafından yapılan çalışmada, kompulsif çalışma ise örgüt sağlığının tüm alt boyutlarının negatif ve anlamlı bir yordayıcısı olarak görülmüştür. Gülova, İspirli ve Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada; işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Altinkurt ve Yılmaz (2012)’ın ilköğretimde iş tatmini ile vatandaşlık davranışları arasındaki bağlantıyı incelediği çalışmada iş tatmini ile vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİK DÜZEYLERİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Yöntem

Çalışmanın bu başlığı altında araştırmanın kapsamı ve amacı, varsayımları, evren ve örnekleme, verilerin elde edilmesi, verilerinin analizi ve veri toplama araçları hakkında açıklamalar yapılmıştır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

4.1.2. Araştırmanın Varsayımları

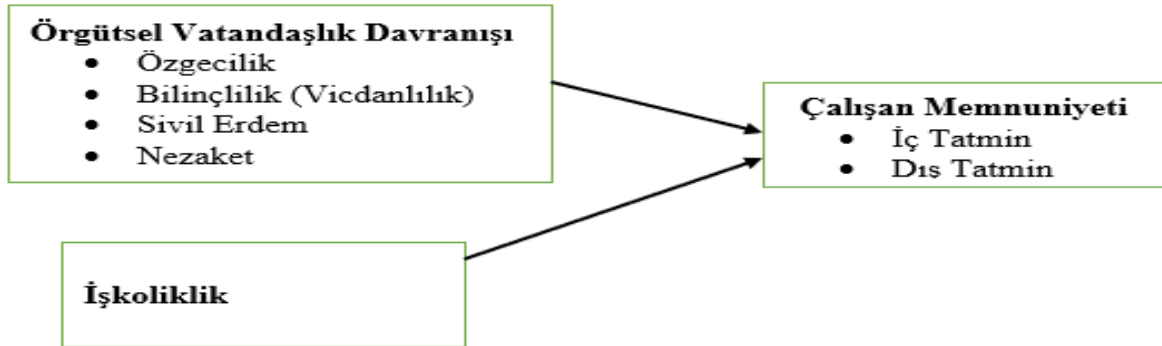
Bu araştırma, araştırmacının da görev yaptığı, Antalya Serbest Bölgede faaliyet gösteren 3 üretim firmasında çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının bu kurumlardan birinde çalışıyor olması, araştırma izni alma ve gönüllü katılımın sağlanmasında dahil edilme kriteri olarak sayılabilir.

Ankete katılım sağlayan kişilerin soruları aynı şekilde anladıkları ve dürüstlikle cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırmanın kapsamı Antalya Serbest Bölge'si olup sınırlılıkları şu şekildedir;

- Araştırma Nisan-Mayıs 2023 dönemi ile,
- Anket formlarına yanıt veren 211 katılımcının görüşleri ile,
- Katılımcıların verdikleri yanıtların doğru olarak kabul edilmesi ile,
- Belirlenen ölçme araçlarından elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır.

4.1.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya Serbest Bölge’de bulunan üretim firmalarında çalışan kişiler oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılması zaman ve maliyet bakımından güç olduğundan örnekleme yapılması yoluna gidilmiştir.

Araştırmada amaçlı örnekleme, maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek, anlamak, iç görü kazanmak istediği pek çok şeyin öğrenilebileceği bir örneklem seçiminin zorunlu olduğu varsayımına dayanır ve çalışmanın amacına bağlı olarak derinlemesine bilgi sağlayacak araştırma yapılmasına olanak tanımaktadır. Maksimum çeşitlilik örnekleme ise problemle ilgili olarak kendi içinde benzeşik durumları belirleyerek çalışmanın bu durumlar üzerinde yapılmasıdır (Büyüköztürk, vd. 2016). Kartopu örnekleme ise araştırmacının örnek bir olayla başlattığı ağda bilgi açısından zengin yeni veri sağlayıcıları bulmaya odaklı bir yaklaşımdır (Yağar ve Dökme, 2018). Araştırma amaçları doğrultusunda katılımcıların görev yaptıkları örgütlerdeki ÖVD, işkoliklik ve çalışan memnuniyeti davranışlarının farklılaşabileceği düşünülmüştür.

Bu bağlamda toplamda 465 kişinin çalıştığı bu üç firmadan çalışmaya katılmaya gönüllü olan 211 katılımcıya ulaşılmış ve örneklem olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın örneklemine ilişkin demografik bilgiler Tablo 3’te sunulmuştur.

Örneklem hacmi aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmıştır (Weiers, 2008:300):

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

p: Anaküttele gözlenen X'in oranı
q: (1-p) değeri
N: Anakütle hacmi
n: Örneklem hacmi
 Z_{α} : $\alpha=0.05$ için 1.96.
d: kabul edilebilir hata oranı

Yukarıdaki formülde, p ve q değerleri genel olarak bilinmemektedir. Bu nedenle anakütleyi en iyi temsil edecek örneklem seçimi için başarı oranı (anaküttele gözlenen X olayının oranı) $p=0,5$ olarak kabul edilir. Anakütlenin 455 olduğu varsayımı ve %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata oranı ile formüle göre 209 adet denek ile anket yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada toplamda 215 kişiye anket formu doldurtulmuş olup, hatalı ve eksik doldurulan 4 anket değerlendirilmeden çıkarılmıştır. Toplam 211 anket analiz edilmiştir.

Tablo 2. Örneklem İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	96	45.5
	Erkek	115	54.5
Eğitim Seviyesi	Lise	39	18.5
	Önlisans	35	16.6
	Lisans	98	46.4
	Lisansüstü	39	18.5
Yaş Grubu	21-30 yaş	88	41.7
	31-40 yaş	76	36.0
	41-50 yaş	37	17.5
	51 yaş ve üzeri	10	4.7
Medeni Durum	Evli	109	51.7
	Bekar	102	48.3
Aylık Gelir	8500 TL altı	45	21.3
	8.500- 10.000 TL	33	15.6
	10.001- 12.000 TL	25	11.8
	12.001-15.000 TL	47	22.3
	15.000 TL üzeri	61	28.9
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	10.4
	1-5 yıl	98	46.4
	6-10 yıl	40	19.0
	11 yıl ve üzeri	51	24.2
İşletmedeki Pozisyon	Ofis Çalışanı	105	49.8
	Teknik Personel	20	9.5
	Yönetici	27	12.8

	Üretim Görevlisi	18	8.5
	Şef	15	7.1
	Mühendis	14	6.6
	Ustabaşı	12	5.7
Toplam		211	100.0

Tablo 3'te görüldüğü üzere göre örnekleme yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımına göre, %45.5'i kadın ve %54.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında, %51.7'si evli ve %48.3'ü bekar olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyelerine göre, %18.5'i lise, %16.6'sı önlisans, %46.4'ü lisans ve %18.5'i lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir: %41.7'si 21-30 yaş aralığındadır, %36.0'ı 31-40 yaş aralığındadır, %17.5'i 41-50 yaş aralığındadır ve %4.7'si 51 yaş ve üzerindedir.

Aylık gelir seviyelerine göre katılımcıların dağılımı şu şekildedir: %21.3'ü 8500 TL'nin altında gelire sahip, %15.6'sı 8.500-10.000 TL aralığında gelire sahip, %11.8'i 10.001-12.000 TL aralığındadır, %22.3'ü 12.001-15.000 TL aralığındadır ve %28.9'u 15.000 TL'nin üzerinde gelire sahiptir. İşletmede çalışma sürelerine göre dağılım ise şu şekildedir: %10.4'ü 1 yıldan az, %46.4'ü 1-5 yıl, %19.0'ı 6-10 yıl ve %24.2'si 11 yıl ve üzeri süredir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre dağılımı şu şekildedir: %49.8'i ofis çalışanı, %9.5'i teknik personel, %12.8'i yönetici, %8.5'i üretim görevlisi, %7.1'i şef, %6.6'sı mühendis ve %5.7'si ustabaşı pozisyonundadır.

4.1.5. Araştırma Verilerin Elde Edilmesi

Araştırma verilerinin elde edilmesinde veya toplanmasında dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. Birinci aşamada, araştırmada Antalya ilinde Antalya Serbest Bölgesinde faaliyet gösteren eden firmalar tespit edilmiştir. İkinci aşamada firmalardaki çalışanlara ulaşabilmek amacıyla Serbest Bölge yetkilileri, firma yetkilileri ve diğer ilgili kişi ya da kurumların yardım ve destekleri sağlanmıştır. Böylece araştırmanın örneklem yapısı ana hatlarıyla ortaya çıkarılmıştır. Üçüncü aşamada örneklem yapısı ve hedefi belirlendikten sonra kartopu örnekleme yapılabilmesi için firmalardan çalışanlara ulaşılmış ve destekleri sağlanmıştır. Dördüncü aşamada araştırmada kullanılan ölçme araçları Google Forms internet sayfasında oluşturulmuş ve QR Kod teknolojisi ile katılımcılarla paylaşarak katılımları sağlanmıştır. Online katılımlı veri toplama sürecinin en önemli avantajı katılımcıların soruları eksiksiz yanıtlamalarının sağlanması, doğru ve hatasız geri dönüşlerin temin edilmesi, hız ve kolaylık sağlamasıdır.

4.1.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Bu araştırma, çalışan bireylerde örgütsel vatandaşlık düzeyi ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi tespit edebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç bağlamında 211 çalışan

bireyden veri toplanmıştır. Bu süreçte elde edilen verilerin analizinde SPSS-25 istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan her analiz, tablo formatında organize edilerek bu bölümde rapor edilmiştir.

Yapılan analizlerde ilk olarak katılımcı bireylerin demografik bilgilerine ait frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine yönelik tanımlayıcı istatistikler (minimum değer, maksimum değer, aritmetik ortalama ve standart sapma) hesap edilmiştir. Daha sonra, araştırma verilerinin normal dağılım varsayımını karşılama durumu incelenmiştir. Bu incelemede, araştırma verilerine yönelik çarpıklık ve basıklık değerleri referans alınmıştır.

Araştırma amaçları kapsamında yapılan analizlerde, parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenirken bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü anova analizleri kullanılmıştır. Tek yönlü anova analizinde meydana gelen anlamlı farklar ise post-hoc testlerinden Tukey testi ile incelenmiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi; örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir.

4.1.7. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Gerçekleştirilen çalışmadaki anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerinin toplanmasına yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ÖVD düzeyinin, üçüncü bölümde ise işkoliklik düzeyinin, dördüncü bölümde ise çalışan memnuniyeti düzeyinin ölçülmesi planlanmıştır. Ölçekler 5'li Likert yöntemiyle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Araştırma kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmakta olup bunlara ilişkin açıklama ve bilgiler aşağıda sunulmuştur.

4.1.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak; cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, medeni durum, aylık gelir, çalışma süresi ve iş yerindeki pozisyon olmak üzere yedi adet sorudan oluşmaktadır. Bunlar çalışmanın ekler kısmında sunulmuştur.

4.1.7.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada Beşiktaş (2009) tarafından geliştirilen ve beş alt boyuttan oluşan “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin

faktör yapısını belirleyebilmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Buna göre, ilgili ölçeğin döndürülmüş varyans değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Döndürülmüş Varyans Değerleri

Faktör	Özdeğerler		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Birikimli Varyans %
1	3,733	15,638	15,638
2	3,528	14,702	30,340
3	3,367	14,027	44,367
4	2,720	11,333	55,700
KMO Örneklem Yeterliliği=.909			
Barlett’s Küresellik Testi $\chi^2=2225.922$; $df=276$; $p=.000$			

Tablo 4’ e göre, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği’nin KMO değeri .95 ve Barlett’s küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1’den büyük olan 4 bileşen olduğu tespit edilmiştir. Birinci bileşen toplam varyansın %15,638’ini açıklarken, ikinci bileşen %14,702’sini, üçüncü bileşen %14.027’sini, dördüncü bileşen ise %11,333’ünün açıklamaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Madde Numarası	F ₁ (Sivil Erdem)	F ₂ (Nezaket)	F ₃ (Özgecilik)	F ₄ (Bilinçlilik)
M24	.755			
M23	.740			
M19	.723			
M21	.677			
M22	.661			
M14	.529			
M18	.508			
M16		.698		
M17		.662		
M8		.653		
M10		.560		
M7		.527		
M20		.397		
M6		.368		
M3			.806	
M2			.768	
M5			.709	
M4			.618	
M1			.477	
M11				.745
M12				.672
M13				.545
M15				.530
M9				.505

Tablo 5'e göre, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'ndeki 24 maddenin özdeğeri 0.40'dan büyük 4 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 24 madde ve 4 faktör olarak kabul edilmiştir. Faktörlerde yer alan maddeler göz önünde bulundurularak alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları Tablo 6'teki gibi hesaplanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α
Toplam	24	.922
Birinci Faktör	7	
İkinci Faktör	7	
Üçüncü Faktör	5	
Dördüncü Faktör	5	

Tablo 6'ya göre, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin toplam puanı ve alt boyutlarına ilişkin yapılan ölçümlerin yüksek düzeyde güvenilir sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

4.1.7.3. İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Scale), 5'li Likert şeklinde derecelendirilmiş (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) 14 sorudan tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın vd., (2013) tarafından yapılmıştır. Araştırma kapsamında, İşkoliklik Ölçeği'nin faktör yapısını belirleyebilmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Buna göre, ilgili ölçeğin döndürülmüş varyans değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. İşkoliklik Ölçeğinin Döndürülmüş Varyans Değerleri

Faktör	Özdeğerler		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Birikimli Varyans %
1	2,768	69,20	69,20
KMO Örneklem Yeterliliği=.917			
Barlett's Küresellik Testi $\chi^2=1337,418$; $df=91$; $p=.000$			

Tablo 7'ye göre, İşkoliklik Ölçeği'nin KMO değeri .93 ve Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1'den büyük olan 1 bileşen olduğu tespit edilmiştir. Bu bileşen toplam varyansın %69,20'sini açıklamaktadır.

Tablo 7. İşkoliklik Ölçeği'ne İlişkin Faktör Yükleri

Madde Numarası	F ₁
M7	.759
M6	.742
M11	.741
M10	.735
M5	.686
M8	.682
M12	.679
M9	.670
M2	.662
M14	.657
M4	.643
M3	.607
M1	.606
M13	.547

Tablo 8'e göre, İşkoliklik Ölçeği'ndeki 14 maddenin özdeğeri 0.30'dan büyük 1 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 14 madde ve tek faktörlü olarak kabul edilmiştir. Buna göre ölçeği ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları Tablo 9'daki gibi hesaplanmıştır.

Tablo 8. İşkoliklik Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α
Toplam	14	.905

Tablo 9'a göre, İşkoliklik Ölçeği'ne ilişkin yapılan ölçümlerin yüksek düzeyde güvenilir sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

4.1.7.4. Çalışan Memnuniyeti Ölçeği

Çalışan memnuniyetini ölçmek için 20 sorudan oluşan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma ölçekleri 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında, İş Memnuniyeti Ölçeğinin faktör yapısını belirleyebilmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Buna göre, ilgili ölçeğin döndürülmüş varyans değerleri Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 9. İş Tatmini Ölçeği'nin Döndürülmüş Varyans Değerleri

Faktör	Özdeğerler		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Birikimli Varyans %
1	5,211	26,076	26,076
2	4,972	24,850	50,936
KMO Örneklem Yeterliliği=.903			
Barlett's Küresellik Testi $\chi^2=2461,293$; $df=190$; $p=.000$			

Tablo 10'a göre, İş Memnuniyeti Ölçeği'nin KMO değeri .91 ve Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1'den büyük olan 2 bileşen olduğu tespit edilmiştir. Birinci bileşen toplam varyansın %44,18'ini açıklarken, ikinci bileşen ise %7.95'ini açıklamaktadır.

Tablo 10. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Madde Numarası	F ₁ (Dış tatmin)	F ₂ (İç Tatmin)
M19	.788	
M12	.687	
M15	.685	
M20	.677	
M16	.669	
M18	.660	
M14	.649	
M5	.554	
M11	.553	
M10	.501	
M13	.496	
M17	.490	
M6		.812
M9		.798
M8		.746
M3		.687
M2		.617
M1		.613
M4		.587
M7		.559

Tablo 11'e göre, İş Tatmini Ölçeği'ndeki 20 maddenin özdeğeri 0.30'dan büyük 2 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 20 madde ve 2 faktör olarak kabul edilmiştir. Faktörlerde yer alan maddeler göz önünde bulundurularak alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları Tablo 12'da sunulmuştur.

Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α
Toplam	20	,925
Birinci Faktör	12	
İkinci Faktör	8	

Tablo 12'ye göre, İş Tatmini Ölçeği'nin toplam puanı ve alt boyutlarına ilişkin yapılan ölçümlerin yüksek düzeyde güvenilir sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

4.1.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

1. Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.
2. Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyleri iş tatminini anlamlı düzeyde etkilemektedir.
3. Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini ile sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık vardır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu başlığı altında araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.5. Araştırma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine yönelik minimum değer, maksimum değer, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatminine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Boyut	n	min	max	$\bar{x}$	ss
Örgütsel Vatandaşlık	Özgecilik	211	1.00	5.00	4.26	.65
	Bilinçlilik (Vicdanlılık)	211	1.00	5.00	4.31	.74
	Sivil Erdem	211	1.00	5.00	4,00	.77
	Nezakət	211	1.00	5.00	4,29	.48
	Toplam	211	1.00	5.00	4,02	.62
İşkoliklik	Toplam	211	1.00	5.00	3.30	.76
İş Tatmini	İçsel Tatmin	211	1.00	5.00	3.68	.74
	Dışsal Tatmin	211	1.00	5.00	3.66	.73
	Toplam	211	1.00	5.00	3.67	.68

İstatistik analizlerde minimum değer, gözlenen ölçüm değerleri arasındaki en küçük değerdir. Maximum değer ise gözlenen ölçüm değerleri arasındaki en büyük değerdir. Buna göre Tablo 13'te görüldüğü üzere, Tablo 13'te görüldüğü üzere, ölçeklerin toplam puanları açısından katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar doğrultusunda; katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek ($4,02 \pm 0,62$), işkoliklik düzeylerinin orta ($3,30 \pm 0,76$) ve iş tatmini düzeylerinin de yüksek ($3,67 \pm 0,68$) düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan örgütsel vatandaşlık davranışının kendi içerisinde özgecilik/nezaket boyutunun en yüksek ($4,26 \pm 0,65$) düzeyde iken sivil erdem boyutu en düşük ($4,00 \pm 0,77$) düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatminin içsel tatmin boyutunun ($3,68 \pm 0,74$) ve dışsal tatmin boyutu ($3,66 \pm 0,73$) düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2.6. Araştırma Verilerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri incelenmeden önce araştırma verilerinin dağılımı kontrol edilmiştir. Normallik kontrolleri Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Fakat sosyal bilimlerdeki normallik kontrolleri, yaygın olarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi ile kontrol edilmektedir (Yalçıntaş, 2019). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım varsayımını karşılamasında kullanılan farklı referanslar vardır. Büyüköztürk (2010)'e göre çarpıklık ve basıklığın -1 ile +1; Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre -1,5 ve +1,5; George ve Mallery (2010)'ye göre ise -2 ile +2 değerleri arasında yer alması normal dağılıma işarettir.

Tablo 13. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatminine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Boyut	Çarpıklık		Basıklık	
		İst.	St. Hata	İst.	St. Hata
Örgütsel Vatandaşlık	Özgecilik	-.555	.167	.174	.333
	Bilinçlilik (Vicdanlılık)	-.680	.167	.787	.333
	Sivil Erdem	-.126	.167	-.490	.333
	Nezakete	-.557	.167	.817	.333
	Toplam	-.266	.167	.272	.333
İşkoliklik	Toplam	-.140	.167	-.158	.333
İş Tatmini	İçsel Tatmin	-.701	.167	.642	.333
	Dışsal Tatmin	-.349	.167	.061	.333
	Toplam	-.418	.167	.327	.333

Tablo 14'e göre; katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, araştırma verilerinin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Verileri normal dağılım gösteren araştırmaların

analizinde, parametrik yöntemler kullanılmaktadır (Kul, 2014). Bu nedenle araştırmaya parametrik testler ile devam edilmiştir.

4.2.7. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırma amacı kapsamında katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Bu incelemede, iki gruplu karşılaştırmalar bağımsız gruplar t testi ve ikiden fazla gruplu karşılaştırmalar ise tek yönlü anova analizi ile yapılmıştır. Tek yönlü anova analizinde meydana gelen anlamlı farklar ise post-hoc testlerinden Tukey testi ile incelenmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	Kadın	96	4.02	0.43	209	-.16	.99
	Erkek	115	4.02	0.44			
Özgecilik	Kadın	96	4.27	0.54	209	.15	.88
	Erkek	115	4.26	0.57			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	Kadın	96	4.33	0.51	209	.38	.71
	Erkek	115	4.30	0.55			
Sivil Erdem	Kadın	96	3.96	0.60	209	-.84	.40
	Erkek	115	4.03	0.60			
Nezaket	Kadın	96	4.32	0.48	209	-.61	.54
	Erkek	115	4.28	0.49			

Tablo 15'ten hareketle, katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde; toplam puan ile özgecilik/nezaket, bilinçlilik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 15. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	Lise	39	4.04	0.40	1.35	.59	
	Önlisans	35	3.98	0.41			
	Lisans	98	3.98	0.46			
	Lisansüstü	39	4.14	0.42			
	Toplam	211	4.02	0.43			
Özgecil	Lise	39	4.26	0.54	2.20	.76	
	Önlisans	35	4.16	0.54			
	Lisans	98	4.22	0.57			
	Lisansüstü	39	4.46	0.51			
	Toplam	211	4.26	0.55			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	Lise	39	4.34	0.51	.52	.35	
	Önlisans	35	4.31	0.50			
	Lisans	98	4.27	0.57			
	Lisansüstü	39	4.39	0.49			
	Toplam	211	4.31	0.53			
Sivil Erdem	Lise	39	3.95	0.57	1.44	.36	
	Önlisans	35	4.00	0.53			
	Lisans	98	3.95	0.63			
	Lisansüstü	39	4.18	0.59			
	Toplam	211	4.00	0.60			
Nezaket	Lise	39	4.40	0.45	1.29		
	Önlisans	35	4.21	0.52			
	Lisans	98	4.26	0.51			
	Lisansüstü	39	4.34	0.41			
	Toplam	211	4.29	0.48			

Tablo 16'dan hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri eğitim seviyesine göre incelendiğinde; toplam puan ile özgecilik/nezaket, bilinçlilik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 16. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	21-30 yaş	88	4.04	0.45	.135	.939	
	31-40 yaş	76	4.02	0.39			
	41-50 yaş	37	3.99	0.45			
	51 yaş ve üzeri	10	3.98	0.64			
	Toplam	211	4.02	0.43			
Özgecil	21-30 yaş	88	4.27	0.57	.162	.922	
	31-40 yaş	76	4.28	0.51			
	41-50 yaş	37	4.21	0.56			
	51 yaş ve üzeri	10	4.26	0.75			
	Toplam	211	4.26	0.55			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	21-30 yaş	88	4.32	0.53	.494	.687	
	31-40 yaş	76	4.26	0.51			
	41-50 yaş	37	4.38	0.57			
	51 yaş ve üzeri	10	4.40	0.63			
	Toplam	211	4.31	0.53			
Sivil Erdem	21-30 yaş	88	4.07	0.54	.880	.452	
	31-40 yaş	76	3.98	0.62			
	41-50 yaş	37	3.92	0.58			
	51 yaş ve üzeri	10	3.84	0.98			
	Toplam	211	4.00	0.60			
Nezaket	21-30 yaş	88	4.27	0.52	.417	.741	
	31-40 yaş	76	4.34	0.40			
	41-50 yaş	37	4.26	0.51			
	51 yaş ve üzeri	10	4.29	0.65			
	Toplam	211	4.29	0.48			

Tablo 17’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri yaşa göre incelendiğinde; toplam puan ile özgecilik/nezaket, bilinçlilik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 17. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	Evli	109	4.01	0.44	209	-.627	.53
	Bekar	102	4.04	0.43			
Özgecilik	Evli	109	4.26	0.54	209	-.005	.10
	Bekar	102	4.26	0.57			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	Evli	109	4.28	0.53	209	.825	.41
	Bekar	102	4.34	0.53			
Sivil Erdem	Evli	109	3.98	0.63	209	-.606	.54
	Bekar	102	4.03	0.57			
Nezaket	Kadın	109	4.28	0.49	209	-.596	.55
	Erkek	102	4.32	0.48			

Tablo 18’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri medeni duruma göre incelendiğinde; toplam puan ile özgecilik/nezake, sivil erdem ve bilinçlilik boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 18. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	8500 TL altı	45	3.98	0.45	.392	.81	
	8.500- 10.000 TL	33	3.99	0.50			
	10.001- 12.000 TL	25	3.99	0.40			
	12.001-15.000 TL	47	4.08	0.42			
	15.000 TL üzeri	61	4.04	0.41			
	Toplam	211	4.02	0.43			
Özgecilik	8500 TL altı	45	4.29	0.61	.965	.43	
	8.500- 10.000 TL	33	4.09	0.65			
	10.001- 12.000 TL	25	4.28	0.54			
	12.001-15.000 TL	47	4.28	0.52			
	15.000 TL üzeri	61	4.31	0.48			
	Toplam	211	4.26	0.55			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	8500 TL altı	45	4.24	0.62	.780	.54	
	8.500- 10.000 TL	33	4.22	0.62			
	10.001- 12.000 TL	25	4.38	0.40			
	12.001-15.000 TL	47	4.39	0.50			
	15.000 TL üzeri	61	4.32	0.49			
	Toplam	211	4.31	0.53			
Sivil Erdem	8500 TL altı	45	3.91	0.51	1.056	.38	
	8.500- 10.000 TL	33	4.12	0.50			
	10.001- 12.000 TL	25	3.86	0.71			
	12.001-15.000 TL	47	4.07	0.60			
	15.000 TL üzeri	61	4.01	0.66			
	Toplam	211	4.00	0.60			
Nezaket	8500 TL altı	45	4.25	0.51	.336	.85	
	8.500- 10.000 TL	33	4.25	0.59			
	10.001- 12.000 TL	25	4.28	0.51			
	12.001-15.000 TL	47	4.35	0.47			
	15.000 TL üzeri	61	4.31	0.41			
	Toplam	211	4.29	0.48			

Tablo 19’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri aylık gelire göre incelendiğinde; toplam puan ile bilinçlilik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 19. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	1 yıldan az	22	3.81	0.48	2.69	0.047	3>1
	1-5 yıl	98	4.06	0.40			
	6-10 yıl	40	4.10	0.36			
	11 yıl ve üzeri	51	3.99	0.50			
	Toplam	211	4.02	0.43			
Özgecılık	1 yıldan az	22	3.96	0.56	2.88	0.037	3>1
	1-5 yıl	98	4.30	0.55			
	6-10 yıl	40	4.37	0.43			
	11 yıl ve üzeri	51	4.24	0.61			
	Toplam	211	4.26	0.55			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	1 yıldan az	22	4.05	0.66	2.08	0.104	
	1-5 yıl	98	4.35	0.47			
	6-10 yıl	40	4.38	0.49			
	11 yıl ve üzeri	51	4.31	0.60			
	Toplam	211	4.31	0.53			
Sivil Erdem	1 yıldan az	22	3.82	0.46	1.18	0.319	
	1-5 yıl	98	4.05	0.60			
	6-10 yıl	40	4.05	0.54			
	11 yıl ve üzeri	51	3.94	0.70			
	Toplam	211	4.00	0.60			
Nezaket	1 yıldan az	22	4.07	0.58	2.59	0.054	
	1-5 yıl	98	4.32	0.47			
	6-10 yıl	40	4.41	0.36			
	11 yıl ve üzeri	51	4.25	0.53			
	Toplam	211	4.29	0.48			

Tablo 20’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri işletmedeki çalışma süresine göre incelendiğinde; ÖVD’nin bilinçlilik, sivil erdem ve nezaket boyutlarına göre çalışma yılı açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte toplam ÖVD puanı ile özgecılık boyutunda 6-10 yıl arası çalışan bireylerin puanı 1 yıldan az süreyle çalışan bireylerin puanından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 20. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	Ofis Çalışanı	105	3.99	0.45	.84	.54	
	Teknik Personel	20	4.04	0.51			
	Yönetici	27	4.16	0.37			
	Üretim Görevlisi	18	3.91	0.47			
	Şef	15	4.11	0.39			
	Mühendis	14	4.05	0.30			
	Ustabaşı	12	4.02	0.42			
	Toplam	211	4.02	0.43			
Özgecilik	Ofis Çalışanı	105	4.25	0.57	1.29	.27	
	Teknik Personel	20	4.23	0.65			
	Yönetici	27	4.31	0.50			
	Üretim Görevlisi	18	4.01	0.52			
	Şef	15	4.37	0.55			
	Mühendis	14	4.51	0.42			
	Ustabaşı	12	4.30	0.42			
	Toplam	211	4.26	0.55			
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	Ofis Çalışanı	105	4.27	0.57	.50	.81	
	Teknik Personel	20	4.40	0.52			
	Yönetici	27	4.42	0.44			
	Üretim Görevlisi	18	4.28	0.55			
	Şef	15	4.37	0.48			
	Mühendis	14	4.23	0.51			
	Ustabaşı	12	4.35	0.55			
	Toplam	211	4.31	0.53			
Sivil Erdem	Ofis Çalışanı	105	3.96	0.61	1.50	.40	
	Teknik Personel	20	3.96	0.69			
	Yönetici	27	4.25	0.54			
	Üretim Görevlisi	18	3.96	0.60			
	Şef	15	4.07	0.58			
	Mühendis	14	3.99	0.42			
	Ustabaşı	12	3.87	0.69			
	Toplam	211	4.00	0.60			
Nezaket	Ofis Çalışanı	105	4.27	0.52	.83	.56	
	Teknik Personel	20	4.35	0.53			
	Yönetici	27	4.40	0.35			
	Üretim Görevlisi	18	4.13	0.61			
	Şef	15	4.41	0.36			
	Mühendis	14	4.29	0.35			
	Ustabaşı	12	4.35	0.43			
	Toplam	211	4.29	0.48			

Tablo 21’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri işletmedeki pozisyona göre incelendiğinde; toplam puan ile özgecilik/nezaket, bilinçlilik ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

4.2.8. İşkoliklik Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırma amacı kapsamında katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Bu incelemede, iki gruplu karşılaştırmalar bağımsız gruplar t testi ve ikiden fazla gruplu karşılaştırmalar ise tek yönlü anova analizi ile yapılmıştır. Tek yönlü anova analizinde meydana gelen anlamlı farklar ise post-hoc testlerinden Tukey testi ile incelenmiştir.

Tablo 21. İşkoliklik Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İşkoliklik (Toplam)	Kadın	96	3.36	.75	209	.929	.35
	Erkek	115	3.26	.77			

Tablo 22’den hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 22. İşkoliklik Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İşkoliklik (Toplam)	Lise	41	3.33	0.69	2.31	.078	
	Önlisans	35	3.18	0.82			
	Lisans	99	3.24	0.75			
	Lisansüstü	40	3.58	0.75			
	Toplam	211	3.31	0.76			

Tablo 23’ten hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri eğitim seviyesine göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 23. İşkoliklik Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İşkoliklik (Toplam)	21-30 yaş	88	3.36	0.75	.31	.82	
	31-40 yaş	76	3.24	0.73			
	41-50 yaş	37	3.32	0.77			
	51 yaş ve üzeri	10	3.34	1.09			
	Toplam	211	3.31	0.76			

Tablo 24’ten hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri yaşa göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 24. İşkoliklik Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İşkoliklik (Toplam)	Evli	109	3.33	.74	209	.33	.74
	Bekar	102	3.29	.79			

Tablo 25'ten hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri medeni duruma göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 25. İşkoliklik Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İşkoliklik (Toplam)	8500 TL altı	45	3.28	.68	3.55	.008	2>4, 5
	8.500- 10.000 TL	33	3.74	.60			
	10.001- 12.000 TL	25	3.30	.70			
	12.001-15.000 TL	47	3.18	.84			
	15.000 TL üzeri	61	3.20	.79			
	Toplam	211	3.31	.76			

Tablo 26'dan hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri aylık gelire göre incelendiğinde; 8.500-10.000 TL geliri olan bireylerin 12.000 TL ve üzerinde geliri olan bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 26. İşkoliklik Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İşkoliklik (Toplam)	1 yıldan az	22	3.25	.68	.10	.96	
	1-5 yıl	98	3.30	.75			
	6-10 yıl	40	3.36	.77			
	11 yıl ve üzeri	51	3.29	.83			
	Toplam	211	3.31	.76			

Tablo 27'den hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri işletmedeki çalışma süresine göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 27. İşkoliklik Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İşkoliklik (Toplam)	Ofis Çalışanı	105	3.27	0.75	.49	.82	
	Teknik Personel	20	3.35	0.80			
	Yönetici	27	3.42	0.83			
	Üretim Görevlisi	18	3.33	0.92			
	Şef	15	3.53	0.54			
	Mühendis	14	3.16	0.72			
	Ustabaşı	12	3.18	0.73			
	Toplam	211	3.31	0.76			

Tablo 28’den hareketle, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri işletmedeki pozisyona göre incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

4.2.9. İş Tatmini Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırma amacı kapsamında katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Bu incelemede, iki gruplu karşılaştırmalar bağımsız gruplar t testi ve ikiden fazla gruplu karşılaştırmalar ise tek yönlü anova analizi ile yapılmıştır. Tek yönlü anova analizinde meydana gelen anlamlı farklar ise post-hoc testlerinden Tukey testi ile incelenmiştir.

Tablo 28. Tatmini Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş Tatmini (Toplam)	Kadın	96	3.74	0.65	209	1.28	.203
	Erkek	115	3.62	0.70			
İçsel Tatmin	Kadın	96	3.79	0.65	209	1.78	.078
	Erkek	115	3.60	0.80			
Dışsal Tatmin	Kadın	96	3.71	0.71	209	0.78	.436
	Erkek	115	3.63	0.74			

Tablo 29’dan hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 29. İş Tatmini Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İş Tatmini (Toplam)	Lise	39	3.68	0.60	3.20	.024	4>3
	Önlisans	35	3.66	0.77			
	Lisans	98	3.56	0.69			
	Lisansüstü	39	3.95	0.54			
	Toplam	211	3.67	0.68			
İçsel Tatmin	Lise	39	3.68	0.65	2.06	.107	
	Önlisans	35	3.66	0.81			
	Lisans	98	3.60	0.76			
	Lisansüstü	39	3.94	0.68			
	Toplam	211	3.69	0.74			
Dışsal Tatmin	Lise	39	3.68	0.61	3.26	.023	4>3
	Önlisans	35	3.67	0.82			
	Lisans	98	3.54	0.75			
	Lisansüstü	39	3.96	0.60			
	Toplam	211	3.66	0.73			

Tablo 30'dan hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri eğitim seviyesine göre incelendiğinde; toplam puan ile dışsal tatmin boyutunda lisansüstü mezunu bireylerin lisans mezunu bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 30. İş Tatmini Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İş Tatmini (Toplam)	21-30 yaş	88	3.69	0.70	.401	.752	
	31-40 yaş	76	3.62	0.68			
	41-50 yaş	37	3.76	0.57			
	51 yaş ve üzeri	10	3.63	0.88			
	Toplam	211	3.67	0.68			
İçsel Tatmin	21-30 yaş	88	3.59	0.80	1.527	.209	
	31-40 yaş	76	3.69	0.72			
	41-50 yaş	37	3.90	0.60			
	51 yaş ve üzeri	10	3.70	0.71			
	Toplam	211	3.69	0.74			
Dışsal Tatmin	21-30 yaş	88	3.76	0.71	1.011	.389	
	31-40 yaş	76	3.57	0.75			
	41-50 yaş	37	3.66	0.63			
	51 yaş ve üzeri	10	3.58	1.01			
	Toplam	211	3.66	0.73			

Tablo 31'den hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri yaşa göre incelendiğinde; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 31. İş Tatmini Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş Tatmini (Toplam)	Evli	109	3.70	0.62	209	.639	.524
	Bekar	102	3.64	0.74			
İçsel Tatmin	Evli	109	3.76	0.62	209	1.450	.149
	Bekar	102	3.61	0.85			
Dışsal Tatmin	Evli	109	3.66	0.70	209	.010	.992
	Bekar	102	3.66	0.76			

Tablo 32'den hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri medeni duruma göre incelendiğinde; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 32. İş Tatmini Düzeyinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İş Tatmini (Toplam)	8500 TL altı	45	3.77	0.47	2.278	.062	
	8.500- 10.000 TL	33	3.82	0.71			
	10.001- 12.000 TL	25	3.44	0.68			
	12.001-15.000 TL	47	3.51	0.69			
	15.000 TL üzeri	61	3.74	0.75			
	Toplam	211	3.67	0.68			
İçsel Tatmin	8500 TL altı	45	3.90	0.53	3.878	.005	1>3,4
	8.500- 10.000 TL	33	3.77	0.73			
	10.001- 12.000 TL	25	3.37	0.73			
	12.001-15.000 TL	47	3.45	0.87			
	15.000 TL üzeri	61	3.80	0.71			
	Toplam	211	3.69	0.74			
Dışsal Tatmin	8500 TL altı	45	3.69	0.52	1.305	.269	
	8.500- 10.000 TL	33	3.85	0.74			
	10.001- 12.000 TL	25	3.50	0.78			
	12.001-15.000 TL	47	3.54	0.67			
	15.000 TL üzeri	61	3.71	0.85			
	Toplam	211	3.66	0.73			

Tablo 33'ten hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri aylık gelire göre incelendiğinde; toplam puan ile dışsal tatmin boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte 8.500 TL ve altı aylık geliri olanların 10.001 TL- 15.000 TL alanlara göre daha yüksek içsel iş tatmini sahip oldukları saptanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 33. İş Tatmini Düzeyinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İş Tatmini (Toplam)	1 yıldan az	22	3.65	0.76	.156	.926	
	1-5 yıl	98	3.70	0.69			
	6-10 yıl	40	3.62	0.66			
	11 yıl ve üzeri	51	3.66	0.66			
	Toplam	211	3.67	0.68			
İçsel Tatmin	1 yıldan az	22	3.60	0.72	.674	.569	
	1-5 yıl	98	3.64	0.85			
	6-10 yıl	40	3.69	0.65			
	11 yıl ve üzeri	51	3.81	0.58			
	Toplam	211	3.69	0.74			
Dışsal Tatmin	1 yıldan az	22	3.69	0.82	.905	.440	
	1-5 yıl	98	3.74	0.67			
	6-10 yıl	40	3.58	0.77			
	11 yıl ve üzeri	51	3.57	0.75			
	Toplam	211	3.66	0.73			

Tablo 34'ten hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri işletmedeki çalışma süresine göre incelendiğinde; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 34. İş Tatmini Düzeyinin İşletmedeki Pozisyona Göre İncelenmesi

Boyut	Grup	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Fark
İş Tatmini (Toplam)	Ofis Çalışanı	105	3.60	0.67	2.571	.020	3>1,4
	Teknik Personel	20	3.85	0.61			
	Yönetici	27	4.06	0.61			
	Üretim Görevlisi	18	3.40	0.83			
	Şef	15	3.58	0.58			
	Mühendis	14	3.66	0.78			
	Ustabaşı	12	3.67	0.48			
	Toplam	211	3.67	0.68			
İçsel Tatmin	Ofis Çalışanı	105	3.62	0.77	2.211	.043	3>1,4
	Teknik Personel	20	3.78	0.71			
	Yönetici	27	4.12	0.57			
	Üretim Görevlisi	18	3.41	0.84			
	Şef	15	3.66	0.46			
	Mühendis	14	3.68	0.90			
	Ustabaşı	12	3.64	0.59			
	Toplam	211	3.69	0.74			
Dışsal Tatmin	Ofis Çalışanı	105	3.59	0.71	2.257	.039	
	Teknik Personel	20	3.90	0.64			
	Yönetici	27	4.03	0.72			
	Üretim Görevlisi	18	3.39	0.88			
	Şef	15	3.53	0.71			
	Mühendis	14	3.65	0.75			
	Ustabaşı	12	3.69	0.49			
	Toplam	211	3.66	0.73			

Tablo 35'ten hareketle, katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri işletmedeki pozisyona göre incelendiğinde; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin ofis çalışanı ve üretim görevlisi pozisyonunda çalışan bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$).

4.2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırma ana amacı kapsamında, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi; örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik

düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayısını yorumlamada genel olarak; 0,00-0,30 arası düşük düzeyde, 0,30-0,70 arası orta düzeyde 0,70-1,00 arası yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 35. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

	ÖV	ÖN	B	SE	İ	İT	İÇT	DT
ÖV	1							
ÖN	.778**	1						
B	.806**	.571**	1					
SE	.841**	.476**	.546**	1				
İ	.879**	.636**	.691**	.605**	1			
İT	.376**	.229**	.317**	.403**	.264**	1		
İÇT	.544**	.421**	.436**	.490**	.431**	.265**	1	
DT	.410**	.343**	.367**	.325**	.330**	.230**	.888**	1

Tablo 36’da bakıldığında, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki; Örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki; işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p < .001$).

Tablo 36. Örgütsel Vatandaşlık ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

	B	S.H.	β	t	p
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	.81	.98	.518	8.275	.000
Özgecilik	.20	.96	.166	2.122	.035
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	.18	.108	.138	1.616	.108
Sivil Erdem	.33	.089	.288	3.656	.000
Nezakete	.06	.130	.042	.450	.653
İşkoliklik (Toplam)	.06	.056	.070	1.114	.266
R=.56; R ² =.312; ΔR^2 =.29; F=15.44; p=.000					

Tablo 37’den hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Ayrıca, araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının % 29’unu açıklamaktadır.

Tablo 37’den hareketle, örgütsel vatandaşlık bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenememiştir

($p > .05$). Fakat vatandaşlık toplam düzeyde, özgecilik ve sivil erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p < .05$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanların gönüllü katılımı ile söz konusu olmakta ve çalışanların biçimsel organizasyon yapısı ve normların dışında, kendilerinden beklenen davranışların ötesine geçmesidir (Turgut ve Akbolat, 2017: 359). ÖVD temelde iki kısma ayrılmıştır. Birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışı olup, örgüt yapısına, yönetim uygulamalarına ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine aktif katılım ve katkı olarak kendini göstermektedir. İkincisi ise yönetsel uygulamalara ve örgütsel amaçlara zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmaktır (Basım ve Şeşen, 2006). Bu doğrultuda ÖVD, kavramın öncülerinden olan Organ (1997: 85) tarafından “iyi asker sendromu” olarak nitelenmiş, işgörenlerin gönüllü bir şekilde kendi istekleriyle, samimi içsel duygularla ve amaçlı olarak örgütleri lehine ortaya koydukları davranışlar olarak tanımlanmıştır.

ÖVD, işgörenin olağan koşullar ve görev tanımları dışında kendiliğinden ve ekstradan ortaya koyduğu davranışları kapsar ve beş tür görünümü vardır. Bunlar aynı zamanda ÖVD’nin alt boyutları olup özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olarak ifade edilmektedir (Sezgin, 2005: 323). Diğer yandan literatür geliştikçe zaman içerisinde ÖVD’ye atfedilen, “iyi asker” metaforu genişlemiş, örgütsel gönüllülük, bağlamsal performans ve fazladan/ekstra rol davranışı gibi anlam içerikleri ortaya çıkmıştır (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 138). ÖVD’nin ortaya çıkan önemine ve genişleyen içeriğine istinaden ilişki olduğu kavramlar da çeşitlenmiştir (Gügerçin ve Ay, 2017: 36). Bu kapsama ÖVD’nin bağımlı ya da bağımsız değişken olarak; örgütsel iletişim (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011), liderlik stilleri (Oğuz, 2011), örgütsel sinizm (İçerli ve Yıldırım, 2012), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik (Turgut ve Akbolat, 2017), örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık (Sökmen, Benk ve Gayaker, 2017), güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamaları (Ertürk ve Bedük, 2015), örgütsel öğrenme (Demirel ve Tohum, 2018), örgütsel adalet (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019), örgütsel güven algısı (Timuroğlu ve Çokgören, 2019), kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve profesyonel etik standartlar (Karabey ve Battal, 2020), vizyoner liderlik ve örgütsel destek (Derin, Demirtaş ve Doğan, 2020), iş performansı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı (Akçin, 2021) gibi kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ÖVD, örgütsel yaşamın en başından itibaren hem süreç hem de sonuçlarında oldukça önemli ve etkili bir kavramdır denilebilir.

İşkoliklik ise bireyin mutluluğuna, psiko-sosyal durumuna, sağlığına, sosyal yaşamına, iş ve özel ilişkilerine zarar verecek derecede kendini işine vermesi ve çok çalışmasıdır (Brady, 2008: 242). İşkoliklik genellikle uzun çalışma saatleriyle eş anlamlısı olarak kullanılsa da bundan daha fazlasını ifade etmekte olup takıntılı ve aşırı çalışma olmak üzere iki boyutta

değerlendirilebilir (Schaufeli vd., 2009: 157; Shimazu vd., 2012: 318). İşkoliklik ve fazla çalışma farklı kavramlardır. İşkoliklerin herhangi bir görevi başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli olandan çok daha fazla çalışmaya bağlılık gösterirler (Brady vd., 2008: 242). İşkoliklik, bireyin dıştan gelen zorlayıcı bir gereklilik olmaksızın işiyle ilgili faaliyetlere ve düşüncelere büyük bir zaman ve çaba ayırmasıdır (Tabassum ve Rahman, 2013: 82).

İşkolikler kendilerine her zaman zor hedefler koyar ve gerekenden çok daha fazla çalışırlar. Bu nedenle kendilerine sınır koyamazlar ve yeterince çalıştıklarını asla düşünmezler (Wijhe vd., 2014: 161). Bireyler, finansal sorunlar, kötü evlilikler, örgüt kültürü, yönetici baskısı, sosyal baskı ve kariyerde ilerleme isteği gibi pek çok nedenden dolayı fazla çalıştırılabilir. Ancak bu nedenler tek başına kişiyi işkolik haline getirmez. İşkoliklik, dış etkenlere ek olarak, saplantılı ve karşı konulamaz bir içsel dürtüyle motive olur (Schaufli vd., 2009: 156). İşkolikler, karşı koyamadıkları güçlü bir iç dürtü tarafından yönlendirilir. İlk olarak, bir işkolik işte çok zaman harcar ve işine çok çaba harcar. İkincisi, çalışmadığı zamanlarda bile takıntı seviyesinde sürekli işi düşünürler (Burke vd., 2006: 463).

Bir durumun zorlayıcı nedenler olmaksızın normal çalışma gün ve saatleri dışında 40 saatten fazla çalışılması işkoliklik olarak nitelenebileceği belirtilmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015: 415-440). Bu nedenle işkoliklik bir problem olarak kabul edilmekte, ilk derece olumsuz etkisinin ise iş-aile dengesine yönelik olduğu ifade edilmektedir. Zira işkolikler ailelerini, aile ilişkilerini, sosyal yaşamı ve çevrelerindeki gelişmeleri büyük oranda kaçıırırlar. Buna bağlı olarak mutluluk seviyeleri genellikle düşüktür ya da hiç yoktur (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 95; Dilek ve Yılmaz, 2016: 38).

Literatüre bakıldığında işkoliklik davranışının örgütsel bağlılık (Kesen, 2015), işyeri yalnızlığı (Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015), hizmet odaklılık (Serçeoğlu ve Selçuk, (2016), iş-aile çatışması ve tükenmişlik (Macit ve Ardıç, 2018), işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi (Yavuz ve Sağlam, 2018), iş tatmini (Ardıç ve Erbaşaran, 2019), stres (Cankül, Ak ve Kızıлтаş, 2023) üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu etkilere bütüncül olarak bakıldığında işkoliklik davranışının kişinin özel olarak iş yaşamında kısa ve orta vade maddi ya da manevi getirileri söz konusu olabilse de uzun vadede aile ve sosyal yaşamında uzaklaşma, tükenmişlik, mutsuzluk, kronik stres ve kaygıya yol açması muhtemeldir.

Çalışan memnuniyeti denildiğinde ise geniş ve göreceli bir alandan söz edilmekte olup genel olarak; işgörenin iş yaşamında yaptığı iş, kariyeriyle ilgili rolleri, örgütsel deneyimleri, tatminleri ve başarılarıyla ilgili neler hissettikleri ifade edilmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613). Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne kadar mutlu

olduklarının bir ölçüsü olup örgütsel etkinliğe yön veren pek çok faktörle yakından ilişkilidir (Bahtiyar ve Can, 2017: 10).

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden, çalışma ortamından, örgütsel uygulamalardan ve örgütsel yapı unsurlarından ne kadar mutlu olduklarını gösteren bir ölçü olduğu gibi ve örgütsel etkililiği ve verimliliğini şekillendiren birçok faktörle yakından ilişkilidir (Bahtiyar ve Can, 2017: 10). Zira örgütler, işgörenlerinin sergiledikleri performans ölçüsünde hedefledikleri amaçlara ulaşabildiklerinden, mutlu çalışanlara ihtiyaçları vardır (Avcı ve Yazar, 2021: 309). Geniş açıdan çalışan memnuniyeti denildiğinde; çalışanın işinden elde ettiği ekonomik, psikolojik ve sosyal kazanımların meydana getirdiği duygusallık (Eren, 2004: 202) ile çalışanın işinden ve işyerinden ileri genel memnuniyet düzeyi (Zaim ve Koçak, 2010: 2987) ifade edilmektedir.

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işyerinde mutlu, iddialı, istek ve ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığını tanımlamak üzere kullanılan kapsamlı bir terimdir. Çalışan memnuniyeti, çalışanın motivasyonunda, amacına ulaşmasında ve işyerinde yüksek morale çalışmaya devam etmesinde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Takım ve Timüroğlu, 2022: 2958). Temel olarak çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne kadar mutlu olduklarının bir ölçüsüdür. Organizasyon geliştirme faktörleri, iş güvenliği faktörleri, iş görev faktörleri, ücret ve yan haklar faktörü gibi çalışan memnuniyetinden sorumlu birkaç değişken vardır. Terfi ve kariyer gelişimi gibi çalışanları tatmin eden fırsatlar da çalışan memnuniyetini artırır (Dursun, Gökçe ve Dereli, 2020: 487).

Bir örgütte çalışan memnuniyetsizliği varsa, örgütün üretkenliğinin, verimliliğinin ve etkinliğinin de düşeceği belirtilmektedir. Çalışan memnuniyetsizliğinin kaynaklarının gereksiz şirket kuralları, aşırı denetim, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkilerde yaşanan sorunlar, uygun olmayan çalışma koşulları, düşük ücretler, ödüllendirme sistemindeki sorunlar ve çalışanın iş güvenliği açısından huzursuzluk duyması olduğu belirtilmektedir (Turan ve Çoruh, 2022: 2027). Literatürde çalışan memnuniyeti ile ÖVD arasında ilişkiden söz eden çalışmalarda (Takım ve Timüroğlu, 2022), ÖVD'nin çalışan memnuniyetinin öncüllerinden olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda verilen açıklamalar kapsamında bu çalışmada; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile işkoliklik değişkenlerinin çalışanların memnuniyetine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Antalya Serbest Bölgede faaliyet gösteren 3 üretim firmasında çalışan 211 birey üzerine yapılan saha araştırması sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar ve tartışma aşağıda sunulmuştur.

Katılımcıların Sosyo- Demografik Değişkenlerine ve Ölçek Puan Ortalamalarına ilişkin bulgular;

Araştırmanın örnekleme ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımına göre, %45.5'i kadın ve %54.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında, %51.7'si evli ve %48.3'ü bekar olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyelerine göre, %18.5'i lise, %16.6'sı önlisans, %46.4'ü lisans ve %18.5'i lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir: %41.7'si 21-30 yaş aralığındadır, %36.0'ı 31-40 yaş aralığındadır, %17.5'i 41-50 yaş aralığındadır ve %4.7'si 51 yaş ve üzerindedir.

Aylık gelir seviyelerine göre katılımcıların dağılımı şu şekildedir: %21.3'ü 8500 TL'nin altında gelire sahip, %15.6'sı 8.500-10.000 TL aralığında gelire sahip, %11.8'i 10.001-12.000 TL aralığındadır, %22.3'ü 12.001-15.000 TL aralığındadır ve %28.9'u 15.000 TL'nin üzerinde gelire sahiptir. İşletmede çalışma sürelerine göre dağılım ise şu şekildedir: %10.4'ü 1 yıldan az, %46.4'ü 1-5 yıl, %19.0'ı 6-10 yıl ve %24.2'si 11 yıl ve üzeri süredir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre dağılımı şu şekildedir: %49.8'i ofis çalışanı, %9.5'i teknik personel, %12.8'i yönetici, %8.5'i üretim görevlisi, %7.1'i şef, %6.6'sı mühendis ve %5.7'si ustabaşı pozisyonundadır.

Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar doğrultusunda; katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek ($4,02 \pm 0,62$), işkoliklik düzeylerinin orta ($3,30 \pm 0,76$) ve iş tatmini düzeylerinin de yüksek ($3,67 \pm 0,68$) düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan örgütsel vatandaşlık davranışının kendi içerisinde özgecilik/nezaket boyutunun en yüksek ($4,26 \pm 0,65$) düzeyde iken sivil erdem boyutu en düşük ($4,00 \pm 0,77$) düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmininin içsel tatmin boyutunun ($3,68 \pm 0,74$) ve dışsal tatmin boyutu ($3,66 \pm 0,73$) düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına (ÖVD) ilişkin bulgular;

Cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, aylık gelir ve işyerindeki pozisyonu değişkenlerine göre ÖVD toplam puanları ile alt boyutlar arasında (özgecilik, bilinçlilik, sivil erdem ve nezaket) anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$). Ayrıca ÖVD'nin bilinçlilik, sivil erdem ve nezaket boyutlarına göre çalışma yılı açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > .05$). Bununla birlikte toplam ÖVD puanı ile özgecilik boyutunda 6-10 yıl arası çalışan bireylerin puanı 1 yıldan az süreyle çalışan bireylerin puanından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < .05$).

İşkoliklik Ölçeğinden elde edilen bulgular;

Cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve işyerindeki pozisyonu değişkenlerine göre işkoliklik düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte, katılımcı bireylerin işkoliklik düzeyleri aylık gelire göre incelendiğinde; 8.500-10.000 TL geliri olan bireylerin 12.000 TL ve üzerinde geliri olan bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$).

Çalışan Memnuniyeti (İş Tatmini) Ölçeğinden elde edilen bulgular;

Cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma yılı değişkenlerine göre iş tatmini ve alt boyutlarında (iç tatmin ve dış tatmin) düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Ayrıca katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri aylık gelire göre incelendiğinde; toplam puan ile dışsal tatmin boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte 8.500 TL ve altı aylık geliri olanların 10.001 TL- 15.000 TL alanlara göre daha yüksek içsel iş tatmini sahip oldukları saptanmıştır ($p<0,05$).

Katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri eğitim seviyesine göre incelendiğinde; toplam puan ile dışsal tatmin boyutunda lisansüstü mezunu bireylerin lisans mezunu bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$). Ayrıca katılımcı bireylerin iş tatmini düzeyleri işletmedeki pozisyona göre incelendiğinde ise; toplam puan ile içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin ofis çalışanı ve üretim görevlisi pozisyonunda çalışan bireylerden anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı bulunmuştur ($p<.05$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular;

Katılımcıların katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki; örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki; işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<.001$).

Örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini ilişkisinde literatüre bakıldığında, “örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini” ilişkisini birlikte inceleyen az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışma sonuçlarının diğer çalışmalarla genel olarak uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Golzari vd., (2012) tarafından 200 katılımcı ile, Rakhshanimehr ve Jenaabadi tarafından (2015) 200 katılımcı ile, Taşlıyan, Hırlak ve Güler (2017) tarafından

114 katılımcı ile, Koç (2019) tarafından 147 katılımcı ile yapılan çalışmalarda “ÖVD ve işkoliklik” arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < .05$); araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak iş tatmini düzeyini yordalamadığı; araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının %29'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ancak örgütsel vatandaşlık bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir ($p > .05$). Fakat örgütsel vatandaşlık toplam düzeyde, özgecilik ve sivil erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p < .05$). Bu sonuçlarla genel olarak uyumlu olarak Demirel ve Özçınar, M. F. (2010) 154 katılımcı ile yaptıkları çalışmada ÖVD ile iş tatminini arasında ilişki olduğunu ÖVD'nin iş tatminini olumlu şekilde etkilediğini, Tokel (2017) tarafından 210 katılımcı yaptıkları çalışmada, Bozer ve Yanık (2020) tarafından 254 katılımcı ile yaptıkları çalışmada Yeşilyurt ve Koçak (2014) 210 katılımcı yaptıkları çalışmada ÖVD ile iş tatmini arasındaki pozitif bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikçe, iş arkadaşlarına destek olma, işletmenin amaçlarına katkıda bulunma ve iş yerinin düzenini koruma gibi olumlu davranışlar göstererek, iş memnuniyetini artırma eğilimindedirler. Özellikle, örgütlerin çalışanlarına yönelik motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırmak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmalıdır. Çalışanlar, iş dışında da iş arkadaşlarına yardımcı olma ve örgütün başarısı için gönüllü olarak ekstra çaba gösterme konusunda teşvik edilmelidir.

İşkoliklik, kısa vadede yoğun çalışma saatleri ve yüksek iş performansı gibi olumlu sonuçlar doğurabilirken, uzun vadede çalışanların sağlığı ve memnuniyeti üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Örgütler, çalışanların işkoliklik düzeylerini izlemeli ve gerekirse uygun destek ve kaynakları sağlamalıdır. Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilmelerine yönelik esnek çalışma düzenlemeleri, işkolikliği azaltma ve çalışan memnuniyetini artırma açısından etkili bir adım olabilir

Ayrıca işletmelerde ÖVD davranışlarının artırılması ve çalışan memnuniyetinin sağlanmasında liderlik tarzlarının iyileştirilmesi, iletişimin güçlendirilmesi, yönetim sürecine çalışan katılımının ve takım çalışmasının teşvik edilmesi, çalışanların olumlu davranışlarının

ödüllendirilmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanması gibi hususlara önem verilmesi olumlu katkı sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan yola çıkılarak sonraki araştırmacılar için örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde farklı iş kollarında karşılaştırmalı olarak çalışılması; beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasında karşılaştırmalar yapılması; kamu sektörü ve özel sektör arasında karşılaştırmalar yapılması önerilebilir.



KAYNAKLAR

- Agung, K. V., and Damayanti, N. A. (2020). Factors affecting employee satisfaction at Surabaya Private Hospital. *EurAsian Journal of BioSciences*, 14(2), 2881-2885.
- Akçin, K. (2021). İş Performansı Belirleyicilerinden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317-329.
- Akdağ, F., ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Sarıcam, H., Akın, U., Kılıç, M., Özendir, D. and Bayrakçı, E. (2013). The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Workaholism Scale. 2nd International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership, 17-19 December 2013, Ankara, Turkey.
- Aksan, A. (2019). Çalışan Memnuniyetini Açıklayan Faktörlerin İncelenmesi ve Kargo Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı
- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction And Motivation Affect Productivity? *International Journal Of Business And Management*, 18(2), 55. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V18n2p55>
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(49), 1-16.
- Alessandri, G., De Longis, E., Perinelli, E., Balducci, C., and Borgogni, L. (2020). The costs of working too hard: Relationships between workaholism, job demands, and prosocial organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 19(1), 24.
- Al-Shammari, E. T. (2021). Investigation of factors affecting employee satisfaction of IT sector. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2).
- Altınbaş, B. (2008). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama.

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 2(2), 65-79.
- Altıntaş, F. Ç. (1998). Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Organizasyonel Yurttaşlık Kavramı. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).
- Ardıç, K. ve Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- Aslan, F. (2020). Performans Değerlendirmeye Yönelik Örgütsel Adalet Algısının Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Özel Sektör Bankacılık Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Avcı, N. ve Yarar, O. (2021). Organizasyonlarda Yöneticilerin Nepotik Tutumlarının Çalışan Memnuniyeti ve Sabotaj Eğilimi Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 307-325.
- Aydoğan, F. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aziz, S., and Zickar, M. J. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Aziz, S., Pittman, C., and Wuensch, K. (2020). Workaholism and organizational citizenship behaviors: exploring gender role beliefs. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., and Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- Bardakçı, S. (2007). Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37, 164.

- Basım, H., ve Şeşen, H. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, 61(4), 83-101.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(3), 107-129.
- Berber, A. (2009). Çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19), 75-94. <https://dergipark.org.tr/en/pub/baunsobed/issue/50242/648171>
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., and Ankenmann, R. D. (2000). The Relationship Of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, And Purpose In Life. Journal Of Counseling Psychology, 47, 469-477.
- Bozer, A. ve Yanık, A. (2020). Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini Ve İş Performansı Arasındaki İlişki. Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 125-143.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J. and Rotunda, R. (2008). The Impact Of Workaholism On Work-Family Conflict, Job Satisfaction, And Perception Of Leisure Activities. The Psychologist-Manager Journal, 11(2), 241-263.
- Brimeyer, T. M., Perrucci, R., and MacDermid Wadsworth, S. (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment. Social Science Quarterly, 91(2), 511-530.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in Organizations: the role of organizational values, Personnel Review, Vol.30, No.6, , s.637.
- Burke, R. J., Berge Matthiesen, S. and Pallesen, S. (2006). Workaholism, Organizational Life And Well-Being Of Norwegian Nursing Staff. Career Development International, 11(5), 463-477.
- Burke, R.J., and Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. Stress and Health, 20, 301-308.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık (2.Baskı).

- Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 21. Basım, Ankara: Pegem Akademi.
- Cankül, D., Ak, E. ve Kızıltaş, M. Ç. (2023). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 15(1), 470-485.
- Cevahir, E. (2020). SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi. İstanbul: Kibele Yayınları.
- Chang, W. J., Hu, D. C., and Keliw, P. (2021). Organizational culture, organizational citizenship behavior, knowledge sharing and innovation: a study of indigenous people production organizations. Journal of Knowledge Management. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0482>
- Clarke, T. (2004). Theories of Corporate Governance. The Philosophical Foundations of Corporate Governance, Routledge, Taylor and Francis Group, London, New York.
- Çetinkaya, A. Ş. ve Sanioğlu Tanış, Z. (2017). Örgütlerde Kayırmacılığın İş Yüküne Etkisi: Kamu Kurumları Araştırması. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi , 607-618 . Doi: 10.18092/Ulikidince.324231
- Çevik Tekin, İ., & Erdoğan, P. (2021). İşkoliklik Riski Testi (Wart) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. Akademik sosyal araştırmalar dergisi, 8(51), 367-380.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi, 1(3), 294-304.
- Demir, E. (2021). Örgütün Dijitalleşme Seviyesinin Çalışan Memnuniyetine ve Verimliliğine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci, U. ve Benligiray, S. (2022). Eğitim Sürecinde Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Boylamsal Analizi. Hacettepe University Journal of Education, 37(3), 1241–1261. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2022.461>
- Demirel, Y. ve Karadal, H. “Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma,” Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, C.XII, S:3, 2007, s.253-270.

- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 129-145.
- Demirel, Y. ve Tohum, E. U. (2018). Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(2), 277-295.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), 33-47.
- Demirsel, M. T. ve Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (42.1), 209-221.
- Derin, N., Demirtaş, Ö., & Doğan, T. G. B. (2020). Vizyoner Liderlik Davranışlarının Örgütsel Destek Aracılığıyla Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Rahatlığın Düzenleyici Rolü. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (41), 550-562.
- Dilek, S. A. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. E-Kafkas Journal Of Educational Research, 3(1), 36-55.
- Dilekmen, M., ve Ada, Ş. (2005). Öğrenmede güdülenme. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (11), 113-123.
- Doğan, S. ve Karataş, A. (2008). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir01942a&AN=hmn.nigd.eomerhal..eebf33868fca6da27defdd6999bc55f5&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid>
- Doğan, T. ve Tel, F.İ. 2011, “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”, AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), ss. 61-69.
- Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S, 2012, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Dursun, S., Gökçe, A. ve Dereli, S. (2020). Performans Değerlendirme Sisteminden Duyulan Çalışan Memnuniyeti İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş

- Tatmininin Aracılık Rolü. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 484-493.
- Eceoglu, S. (2020). Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Emhan, A., Mete, M., ve Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. Dicle Tıp Dergisi, 39(1), 75-79.
- Erdoğan, İ. (1999). “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, No.5.
- Erdoğan, S. (2006). Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University (Turkey)).
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkmen, B. (2013). İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy-Kart, M. (2005). İşkoliklik bataryasının (İş-BAT) geçerlik ve güvenirlik: Türkçe formu. Sosyal Davranış ve Kişilik: uluslararası bir dergi , 33 (6), 609-618.
- Ertürk, E. ve Bedük, A. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. İşletme Bilimi Dergisi, 3(1), 1-19.
- Fei, B., Tham, J., and Azam, S. F. (2021). Factors Affecting Employee Satisfaction And Corporate Profits In China’s Private Express Industry. European Journal Of Management And Marketing Studies, 7(1).
- Foote, D. A. and Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). Management Decision, 46 (6): 933-947.
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology: An analysis.
- Gayle Porter, “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work”, Journal of Occupational Health Psychology, Jan.1, 1996, Vol.1(1).
- George, D. and Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston: Pearson.
- Golzari, A. A., Montazeri, M. And Paktinat, E. (2012). Relationship Between Work Holism And Organizational Citizenship Behavior Among Schools Employees in Sirjan-Iran. Life Science Journal, 9(4), 5686-5691.

- Gözen, E. (2020). İşkoliklik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1), 13-32.
- Gügerçin, U. ve Ay, Ü. (2017). Etik Konumun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Etik Konum Kuramı Çerçevesinde Bir Analiz. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19(32), 34-46
- Gülova, A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 25-39.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1-3, s. 48 – 75
- Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, M. (2006). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi. <https://www.proquest.com/openview/ac946adf0a2621e86d19453e0a75b26c/1?pq-origsite=gscholarandcbl=2026366anddiss=y>
- Hakuduwal, K. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction in Nepalese Hospitality Industry: A Study of Hotels in Bhaktapur. Nepalese Journal of Hospitality and Tourism Management, 2(1), 14-26.
- Harpaz I., Snir, R., 2003 “Workaholism: Its Definition and Nature”, Human Relations, 56/3, 291–319.
- İbiş, S. ve Batman, O. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Memnuniyetine Etki Eden Faktörler Üzerine Bir Araştırma. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 5(4), 264- 279.
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 167-176.
- İplik, E. (2019). İşkolikliğin Çalışan Tutum ve Davranışları Üzerine Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. Business and Economics Research Journal, 10(4), 929-943.
- Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese BlueCollar Employees, International Journal of Stress Management, 8, 129-145

- Karabey, C. ve Battal, F. (2020). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İtibar, Profesyonel Etik Standartlar ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(2), 603-629.
- Karaca, E., ve Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 7-30.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. Öneri Dergisi, 9(34), 137-153.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Ay, F. A. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir Aş'de Bir Araştırma. Journal Of Management & Economics Research, 13(3).
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), s.35-48 <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/pub/issue/10264/125885>
- Karataş, M.Ş. ve İrge N.T. (2020). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. International Journal Of Disciplines In Economics- Administrative Sciences Studies (Ideastudies), 24, s.984-994. <http://www.ideastudies.com/DergiTamDetay.aspx?ID=359>
- Kaya, İ. (2017). Örgütsel prestij, örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişki: Bir alan araştırması (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Keleş, Y ve Pelit, E., (2009), “Otel İşletmesi İş Görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 24- 45.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(4), 53-68.
- Keser A., Güler, B. K. (2016). Çalışma Psikolojisi. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kılınç, E. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

- Koç, E. (2019). İşkolik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Kul, S. (2014). Uygun İstatistiksel Test Seçim Kılavuzu/Guideline For Suitable Statistical Test Selection. Plevra Bülteni, 8(2), 26-29.
- Kurdi, B., Alshurideh, M., and Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. Management Science Letters, 10(15), 3561-3570.
- Kuruşcu, M., and Aydoğan, S. (2018). Liderlik Tarzı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Özel Eğitim Kurumunda Uygulama. Savunma Bilimleri Dergisi, 17(2), 167-206.
- Macit, M. ve Ardic, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(3), 825-844.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., and Rich, G. A. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. Journal of the academy of Marketing Science, 29(2), 115-134.
- Mahajan, R. (2017). Impact of Big Five Personality Traits on OCB and Satisfaction. International Journal of Business Insights and Transformation, 11(1). <https://970e22ceb1309b85a3bb416ee262012c4031f684-ebscohost.vetisonline.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9f7ed077-7e0f-485c-a01a-a04565060faf%40redis>
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Geliştirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19 (3), 1054-1067. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/49440/536061>
- Moorman, R.H. and Blakely, G.L. (1995), "Individualism- collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behaviour", Journal of Organizational Behavior, Vol. 16 No. 2, pp. 127-142. <https://www.jstor.org/stable/3004081>
- Mosalaee, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2014). The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences, 3(1), 11-15.

- Mosier, S. K. (1983). Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities. Unpublished masteral thesis, University of Texas at Austin. Robinson, B. E., Carroll, J. J., and Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29, 397–410.
- Mostafa, L., and Bisheer, S. (2023). Examining factors affecting Employee's Job Satisfaction under the practices of Human Resources Management and Total Quality Management. Case study of Egyptian Petroleum Company. 4(1), 229-267.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2688/35327>
- Naway F A, Harris I (2017) The Effect of Career Development, Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior. *International Review of Management and Marketing* 7 (2): 17-21.
- Nikolaou, I., and Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The international Journal of organizational analysis*, 10(4), 327-342.
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. World Publishing Company
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-403.
- Olasupo, M. O. (2011). Relationship between organizational culture, leadership style and job satisfaction in a Nigerian manufacturing organization. *IFE PsychologIA: An International Journal*, 19(1), 159-176.
- Organ D.W. and Lingl A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350. <https://9e54a07dff2a96854bad0c0f08f1711c40fc3428-ebscohost.vetisonline.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&andsid=2e3c20c6-9e96-4d4f-b4fd-5a1d4f6069a1%40redis>
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Organ, D.W. (1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington, MA.
<https://9e54a07dff2a96854bad0c0f08f1711c40fc3428-ebSCOhost.vetisonline.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=876f66ac-b727-406e-af76-4068a41158b1%40redis>
- Öğrenci Kariyeri, “İşkolikliğin İş Dünyasındaki Faydaları ve Zararları”
<https://ogrencikariyeri.com/haber/iskolikligin-is-dunyasindaki-faydalari-ve-zararlari>
(Erişim Tarihi: 06.05.2023).
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 5(9), 122-144.
- Önal, G. (2019). Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Öncül, Mehmet Sadık. Hasan Tağraf. Ahmet Murat Özkan.2013, “Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma”, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Özsoy, T. (2018). İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Öztürk, M. (2017). Kurumsal Eğitim Veren Eğitimlerde Girişimci Kişilik ile İşkoliklik İlişkisi.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rakhshanimehr, F. and Jenaabadi, H. (2015). Relationship Of Workaholism With Teachers' Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. Psychology, 6(12), 1469.
- Rakić, T., and Živković, S. (2019). The Influence Of Employee Satisfaction On Safety And Productivity. Facta Universitatis, Series: Working And Living Environmental Protection, 117. <https://doi.org/10.22190/FUWLEP1902117R>
- Reşitoğlu, S. (2011). Yetkinlik bazlı performans değerlendirme ve çalışan memnuniyeti-bir uygulama (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

- Robinson, B. E. (2013). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them (3rd edn.). New York University Press.
- Sageer, A., Rafat, S., and Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of business and management*, 5(1), 32-39.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*. 10(40), 6612-6623.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma (Master's thesis, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van Der Heijden, F. M. and Prins, J. T. (2009). Workaholism, Burnout And Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role Of Role Conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K. and Kawakami, N. (2012). Do Workaholism And Work Engagement Predict Employee Well-Being And Performance In Opposite Directions?. *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Schou Andreassen, C., Ursin, H., and Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Scott, Kimberly. Moore Keirsten. Miceli Marcia P. 1997 "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", *Human Relations*, Vol.50, No.3.
- Serçeoğlu, N. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Serçeoğlu, N. ve Selçuk, G. N. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, (1) 317-339.

- Shkoler, O., Rabenu, E., and Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 193-203.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselpandAN=S1576596217300415andlang=trandsite=eds-liveandauthtype=ip,uid>
- Smadov, S. (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Songür N, Basım N. Şeşen H. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 79-100.
- Sökmen, A., Benk, O. ve Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
- Sökmen, A., ve Arslan, G. (2020). Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve Diğerkâmlık ile İlişkisinde İşkolikliğın Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1756-1768.
- Spence, J. T., and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsuandAN=6395274andlang=trandsite=eds-liveandauthtype=ip,uid>
- Sung, S. Y., and Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of organizational behavior*, 35(3), 393-412.
- Şahin, L. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasıda temel dinamikler: dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 28-44.
- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi (Doctoral dissertation, Doktora Tezi). Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Şimşek, M.Ş. (1998). “Yönetim ve Organizasyon: Planlama”, Konya: Damla Matbaacılık.

- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. (6th Edition). Boston: Pearson.
- Tabak, B. Y., Şahin, F., and Tabak, H. (2018). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(3), 610-621.
- Tabassum, A. and Rahman, T. (2013). Gaining The Insight Of Workaholism, Its Nature And Its Outcome: A Literature Review. International Journal Of Research Studies In Psychology, 2(2), 81-92.
- Takım, G. ve Timüroğlu, M. K. (2022). Çalışan Memnuniyeti ve Algılanan Örgütsel Desteğin Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(4), 2956-2971.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Ve Verhoeven, L. C. (2005). Work-Aholism In The Netherlands: Measurement And Implications For Job Strain And Work–Nonwork Conflict. Applied Psychology: An International Review, 54, 37-60.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Güler, B. (2017). İşkoliklik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(45), 51-70.
- Temel, A. 2006, “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.8, S.2, ss. 105-127.
- Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. Journal of occupational health psychology, 18(2), 230.
- Timuroğlu, K. ve Çokgören, Ö. (2019). Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(4), 1767-1783.
- Tokel, C. M. (2017). İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ekonomi İşletme Ve Yönetim Dergisi, 1(2), 145-157.
- Turan, F. K. ve Çoruh, G. (2022). Sürdürülebilir İnsan Kaynağı Yönetimi: Belirsiz Fayda Fonksiyonlu Doğrusal-Olmayan Atama Programı İle Çalışan Memnuniyetinin Arttırılması. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 37(4), 2025-2040.
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20(3), 357-384.

- Turhan, Ö. (2019). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinde örgütsel yaşamda yalnızlığın aracı rolü: Bir araştırma.
- Uma, R., & Radhamani, R. (2022). Impact of personality traits on organizational citizenship behavior. *Shanlax International Journal of Management*, 9(4), 14-22.
- Uyar, G. (2009). Effects Of Relationshipmanagement On Employeesatisfaction: An Empirical Study On Banking Sector. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. and Schaufeli, W. B. (2014). Enough İs Enough: Cognitive Antecedents Of Workaholism And its Aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177.
- Weiers, R. (2008). Introduction to Business Statistics, 7th. South Western Cenage Learning,
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yalçınsoy, A., ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.
- Yalçıntaş, M. (2019). Fen Bilimleri Öğretiminde Kuantum Öğrenme Modeli Kullanmanın İlkokul Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Akademik Merak, Kaygı, Özyeterlik ve Başarı Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, N. ve Sağlam, M. (2018). İşkoliklik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş Doyumu Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.

- Zaim, H. ve Koçak, O. (2010). Bilgi Çalışanının Memnuniyeti. Journal Of Yasar University, 18(5), 2985-2994.
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences, 5, 998-1003.
- Zincirkıran, Mustafa (2013). İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Diyarbakır.



EKLER

Ek.1. Anket Formu

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİK DÜZEYLERİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ

Değerli Katılımcı, Selçuk Üniversitesi İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Yüksek lisans programı bünyesinde, danışmanlığı Doç. Dr. Erhan KILINÇ hocam tarafından yürütülen yüksek lisans tez araştırmamın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyetine etkisinin incelenmesidir. Ankette yer alan hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Boş yanıt bırakmayınız. Anket sonuçları sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Toplamda 3 adet ölçek bulunmaktadır, konuların kısa tanımlarını anket başlıklarının altında görebilirsiniz. Ankete katıldığınız ve değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarız.

Bilge Deniz KOCAKAYA
Yüksek lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz

a-() Kadın

b-() Erkek

2. Eğitim Seviyeniz

a-() İlköğretim ()

b-() Lise

c-() Önlisans

d-() Lisans

e-() Lisansüstü

3. Yaşınız

a-() 21-30

b-() 31-40

c-() 41-50

d-() 51 ve üstü

4. Medeni Durumunuz

a-() Evli

b-() Bekar

5. Aylık Geliriniz (TL olarak)

a-() 8.500-10.000 TL

b-() 10.001-12.000 TL

c-() 12.001-15.000 TL

d-() 15.001-üzeri

6. Kaç Yıldır Bu İşletmede Çalışıyorsunuz

a-() 1 Yıldan Az

b-() 1- 5 Yıl

c-() 6-10 Yıl

d-() 11 ve Üzeri

7. İş Yerindeki Pozisyonunuz

a-() Üretim Görevlisi

b-() Teknik Personel

c-() Ustabaşı

d-() Ofis çalışanı

e-() Mühendis

f-() Şef

g-() Yönetici

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bireylerin görev sorumlulukları dışında göstermiş oldukları fazladan çabaya denilir. Örgütlerde işlerin yapılması süreçlerinde oluşan problemlerde mesai arkadaşlarına yardım etme, onların işlerini kolaylaştırma, görevi olmayan işlerin yapılmasının istenmesinde sorun çıkarmama, öngörülmeleyen görevlerin şikâyet edilmeden tamamlanması, çalışma ortamının düzenli ve verimli olunmasına destek sağlanması gibi vb, örneklerle açıklanabilir. Aşağıdaki sorular, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun gelen seçeneği (X, ☒) ile işaretlemeniz yeterlidir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalışma arkadaşlarım izne ayrıldıklarında onların yerini alacak şekilde kendi iş programını yaparım.					
2	İşletmeye yeni katılan bir çalışanın işine uyumunda, birisi tarafından söylenmeden kendiliğimden yardımcı olurum.					
3	İşle ilgili sorunlarda elimdeki bilgileri çalışma arkadaşlarım ile paylaşıyorum					
4	Aşırı yük ile uğraşan bir çalışma arkadaşıma yardım ederim.					
5	İş esnasında sorunla karşılaşan çalışma arkadaşlarıma yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.					
6	İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce muhakkak üstümü bilgilendiririm.					
7	Birlikte yapacağımız işleri nasıl gerçekleştirebileceğimize dair önerilerini almak için çalışma arkadaşlarım ile sürekli iletişim halinde olurum					
8	Beklenmeyen sorunlar yaşandığında çalışma arkadaşlarımı zarar görmemeleri için uyarırım.					
9	Beraber çalıştığım çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmamaya çalışırım.					
10	Çalışma arkadaşlarımdın haklarına saygı gösteririm.					
11	İşe zamanında gelirim ve zamanımın çoğunu iş ile ilgili faaliyetlerde geçiririm.					
12	Geçerli sebeplerim olsa dahi işe gelme konusunda devamsızlık yapmam.					
13	Kimse görmese de işletmenin kurallarına ve düzenlemelerine uyarım.					
14	İşletme için olumlu imaj yaratacağına inandığım tüm etkinliklere katılırım.					
15	Kazandığım paranın hakkını vermem gerektiğine inanırım.					
16	Kişisel bir sorunum dahi olsa çalışma arkadaşlarıma içtenlikle ilgi ve nezaket gösteririm.					
17	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamaz ve olayların olumlu yönünü görmeye çalışırım.					
18	İş ortamında yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ve kızgınlık duymam.					
19	İşletme içinde çıkan sorunların ve çatışmaların çözülmesinde aktif rol oynarım.					
20	Önemli sonuçlar doğurabilecek konularda diğer çalışma arkadaşlarımla aynı fikirde olmasam dahi fikirlerimi dürüstçe ifade ederim.					
21	Fikirlerimi beyan etme konusunda çekingen davranan çalışma arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm.					
22	İşletmenin sosyal etkinliklerine kendi isteğim ile katılırım.					
23	Geliştirici faaliyet yapan araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.					
24	İşletmedeki değişimleri izler ve çalışma arkadaşlarımdın değişimi kabul etmesinde aktif rol oynarım.					

İşkoliklik Anketi İşkoliklik kavramı “kontrol edilemeyen veya zorunluluk olarak hissedilen sürekli çalışma isteği” olarak tanımlanmaktadır. Aşağıdaki sorular, İşkoliklik ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun gelen seçeneği (X, ☒) ile işaretlemeniz yeterlidir.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendimi telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görürüm.					
2	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
3	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
4	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.					
5	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
6	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
7	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
8	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
9	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
10	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim					
11	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.					
12	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.					
13	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.					
14	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

	Çalışan Memnuniyeti Anketi Çalışan memnuniyeti, bir çalışanın yaptığı işlerin karşılığında aldığı imkân ve hizmetlere gösterdiği tutumdur. Aşağıdaki sorular, Çalışan Memnuniyeti ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun gelen seçeneği (X, ☒) ile işaretlemeniz yeterlidir.	Hiç Memnun değilim	Memnun değilim	Kısmen	Memnunum	Çok Memnunum
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik projelerde çalışabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından (İş Güvencesi)					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşması bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
BEYŞEHİR ALİ AKKANAT İŞLETME FAKÜLTESİ
BİLİMSEL ETİK DEĞERLENDİRME KURULU
TOPLANTI VE KARAR TUTANAĞI

Toplantı Tarihi: 01.09.2022

TOPLANTI GÜNDEMİ: Doç. Dr. Erhan KILINÇ ve Araştırmacı Bilge Deniz Onan'ın 24.05.2022 tarihli 71 sayılı dilekçesine istinaden Etik Kurul Kararı konulu yazısı.

KARAR 2022/03: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında öğrenim gören araştırmacı Bilge Deniz Onan'ın, Doç. Dr. Erhan KILINÇ danışmanlığında yaptığı, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeylerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygundur.

Gerekçe: Etik değerlendirme kurulunun görüşleri doğrultusunda yapılan değerlendirmeye göre söz konusu çalışma bilimsel araştırma açısından etik şartları sağlamaktadır.