

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: FARKLI SEKTÖRLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yavuz DEMİREL^(*)
M.Faruk ÖZÇINAR^(**)

Özet: Bu çalışmanın iki temel amacı olup; öncelikli amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyerek örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki olumlu veya olumsuz etkisini ortaya koymaktır. İkinci amacı ise, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğini ve bu farklılaşmanın veya farklılaşmamanın birinci amaç doğrultusunda elde edilen bulguları destekleyip desteklemediğini belirlemeye çalışmaktır. Bu iki amaca ulaşmak için dağıtım/pazarlama, tekstil, plastik ve otomotiv sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulguları örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatminini olumlu bir biçimde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin sektörlere göre farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini

Abstract: This study has two aims. First of all, it is meant to determine if there is a relationship between organizational citizenship behaviour and job satisfaction and to ascertain the impact of organizational citizenship behaviour on job satisfaction. Secondly, it is sought if organizational citizenship behaviour and job satisfaction varies among the industries and if this variation or lack of variation supports the findings obtained for the first purpose or not. Accordingly, a survey has been conducted which involved the employees working in distribution/marketing, textile, plastics, and automotive industries. The data of the study has been collected through questionnaire. The findings of the study suggest that there is a relationship between organizational citizenship behaviour and job satisfaction; and organizational citizenship behaviour has a positive effect on job satisfaction. Additionally, it is observed that organizational citizenship behaviour and job satisfaction varies among the industries.

Key Words: Organizational citizenship behaviour, job satisfaction

I. Giriş

Örgütlerin etkin, dinamik, hızlı, proaktif ve yenilikçi olmaları yönündeki baskılar giderek artmaktadır. Bu nedenle örgüt çalışanlarının sosyal ve entelektüel sermayelerinden azami düzeyde faydalanılması ihmal edilemez bir gereklilik halini almıştır (Lapierre and Hackett, 2007:539). Yönetim organizasyon yazınında son zamanlarda verimlilik azaltıcı davranışların ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmaların artışı da bu durumun bir sonucudur (Fodchuk, 2007: 27). Örgütsel vatandaşlık kavramı Organ ve

^(*) Yrd. Doç. Dr. Aksaray Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

^(**) Arş. Gör. Aksaray Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

arkadaşları tarafından ilk olarak bütün dünyada büyük çaplı ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik değişmelerin ivme kazandığı 1980li yıllarda ortaya konulmuştur. Bu dönemde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı 1983'te Smith, Organ ve Near tarafından bir makale ve 1988'de Organ tarafından bir kitap ile yönetim ve organizasyon alanında çalışan araştırmacıların ilgisine sunulmuştur. Basım ve Şeşen'in ifade ettiği gibi, örgütler çalışanlarının ihtiyaçlarına ve davranışlarına özel bir önem vermek zorunda olduklarını fark etmeye bu dönemde başlamışlardır (Basım ve Şeşen, 2006:84).

Genel olarak bu kavramın fikir babası olarak kabul edilen Organ, daha önce de yönetim ve organizasyon alanında dikkat çeken çalışmalar yapmış bir araştırmacıdır. Özellikle, 1977 yılında ortaya koyduğu "Tatmin performans sağlar" (satisfaction-causes-performance) şeklinde ifade edilen hipotezi yönetim ve organizasyon alanı için önemli bir açılım sağlamıştı. Organ'ın bu çalışmasına kadar çalışanların memnuniyeti ile verimlilikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu konusunda güçlü bir kanaat olmakla birlikte bu ilişki kanıtlanabilir bir formülden yoksun kalmıştı. Organ bu çalışması ile, çalışanların asgari performans düzeyinin üzerine nasıl çıktığını göstermiş ve bir bakıma bir tıkanıklığı açmıştır (Kumar and Goel, 2006:145). Bu çalışma aynı zamanda – kabaca ifade etmek gerekirse özünde çalışanların kendilerinden beklenenden daha fazla çaba göstermeleri ile ilgili olan- örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmaların da ilk tohumu olmuştur.

Organ'dan sonra örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile ilgili sayılamayacak kadar çok çalışma yapılmıştır. Ancak ülkemizde örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir (1). Genel olarak bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar da oldukça sınırlı sayıdadır. Bu çalışma bu boşluğun doldurulmasına bir katkıda bulunmak amacıyla yapılmıştır. Bir bakıma Organ'ın başladığı noktaya geri dönüş gibi değerlendirilmesi mümkün olan bu çalışma verimlilik konusuna da katkıda bulunmaktadır.

II. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Katz'ın 1964'de öne sürdüğü, sadece yazılı olarak belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesine dayanan bir yönetim anlayışının son derece kırılgan bir sosyal yapı oluşturacağı şeklindeki yaklaşım Yönetim ve Organizasyon alanında genel olarak kabul görmektedir (Moideenkutty 2000:2). Katz'ın "ekstra rol davranışı" kavramını ortaya koymaktaki amacı da bu iddiayı açıklamak olarak görülebilir. Katz'ın bu yaklaşımları sonraki yirmi yirmibeş yıl boyunca veya bir başka ifadeyle Organ'a kadar, daha çok çalışanların kişisel becerileri, deneyimleri, zihinsel güçleri ve birikimleri ile ilgili araştırmaların hızlandırıcısı olmuştur. Organ'ın çalışmalarından ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramının literatürde yer almasından sonra çalışanların takdire dayalı (discretionary) davranışlarının ve bu davranışların sonucu olarak örgütlerde ortaya çıkan psikolojik ve sosyal ortamın incelenmesine yönelik bir

ilgi doğmuştur (Olson, 2004:2). Organın tanımına göre, bireysel bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilmesi için iki özelliğe sahip olması gerekmektedir. Birincisi davranışın örgütün etkililiğini ve verimliliğini artıran örgüt amaçları doğrultusunda bir fayda sağlayan bir nitelik taşımasıdır. İkincisi ise bu davranışın iş tanımında, istihdam sözleşmesinde veya örgütün hiçbir resmi belgesinde ödüllendirilebilir bir davranış olarak öngörülmemesi, bireyin tamamen kendi takdiri ile böyle bir davranışı seçmiş olması gereğidir. Dolayısıyla bireysel seçime bağlı olan ve uygulanmadığında herhangi bir ceza gerektirmeyen davranıştır (Smith, vd., 1983:653)

Bu bağlamda Brief ve Motowidlo'nun (1986) “prososyal örgüt davranışı” kavramı önemli bir yere sahiptir. Bir bakıma ekstra rol davranışının iki yönü ortaya çıkmış bulunmaktadır. Prososyal Örgüt Davranışının, Örgütsel vatandaşlık davranışından farkı prososyal davranışın her zaman örgütün etkin işleyişine katkı sağlayıcı sonuçlar doğurmayacağı kabul edilmesidir. Bu iki yaklaşıma ilave olarak Borman ve Motowidlo'nun bağlamsal (contextual) davranış yaklaşımı da zikredilmelidir. Bütün bu yaklaşımların ortak noktası örgüt içindeki sosyal ilişkilerde çekişme ve sürtüşmeleri azaltıcı etkide bulunmalarıdır (Bateman and Organ, 1983:587–588).

Bu yaklaşımlar bu yönleriyle göz önüne alındığında iş tatminine olumlu etkide bulunması beklenen davranışlar olarak görünmektedirler. Ancak literatüre genel olarak gözetildiğinde daha çok iş tatmininin bu davranışlar üzerindeki etkisinin incelendiğini görmekteyiz. Bu çalışmada faydalandığımız ölçeğin geliştirildiği araştırmada da iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını öngörme gücünün test edildiğini görmekteyiz (William, Anderson, 1991). Bu bir bakıma Organ'ın çıkış noktasının diğer araştırmacılar üzerindeki etkisinin sürmesi olarak değerlendirilebilir. Organ'ın iş tatmininin örgütlerin performansı üzerindeki olumlu etkilerini açıklamaya odaklandığı için örgütsel vatandaşlık davranışı parametrelerini ortaya koyduğunu biliyoruz.

Ancak örgütsel vatandaşlık davranışının tatminden bağımsız olarak da gözlemlenmesi mümkün olabilir. Örneğin, Bingöl, Naktiyok ve İşcan'ın çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının bireyin etik yapısıyla bağlantısına vurgu yapılması bu yaklaşımımızı destekler niteliktedir (Bingöl vd., 2003: 495). Ayrıca, Olson'un doktora tezinde örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen güdüler değerlendirilirken içsel yönelimli güdülerin ön plana çıktığı dışsal yönelimli olanlarınsa geri planda kaldığı ortaya konulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışını Ryan ve Deci'nin kendi kaderini tayin etme (self-determination) yaklaşımı çerçevesinde ele alan Olson, örgütsel vatandaşlık davranışının daha çok insanların inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğunu belirlemiştir. Avey, Wernsing ve Luthans (2008)'in kısa süre önce yayınlanan örgütsel değişimle ilgili çalışmalarında ise yazarların psikolojik sermaye olarak nitelendirdikleri iyimserlik, azim, umut ve gayret gibi kişisel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirici bir rol oynadığı belirlenmiştir. Gene kısa bir süre önce Yüksel (2007) tarafından yapılan bir

çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmaların çoğunda çalışanların kişilik özellikleri ve örgüt kültürü üzerinde durulduğuna dikkat çekilmiştir.

Buna göre en azından örgütsel vatandaşlık davranışının tek belirleyicisinin iş tatmini olmadığı, hatta büyük ölçüde belirleyici konumdan çıktığı rahatlıkla ifade edilebilir. Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisini anlamaya çalışmak daha anlamlı bir çerçeveye oturmaktadır. Böyle bir anlamlandırma çalışması daha çok etik ve değerlerle bağlantılı olduğu görülen bir davranış kalıbının insanların --iş tatmini bağlamında-- psikolojisini nasıl etkilediğini görmemizi sağlayacaktır.

Bu durumda iş tatmininin örgütsel etkinlik üzerinde daha doğrudan bir etkisi olduğu yaklaşımının ve bunun kişisel becerilerin ve deneyimlerin kullanım düzeyi ile ilgisi ön plana çıkacaktır. Bu ilişkinin ortaya konulması Organ'ın teorik çerçevesinin yeniden değerlendirilmesi gereğini ortaya koyabilir. Çünkü bu durumda iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasındaki ilişkiyi açıklayacak daha kapsamlı bir model ortaya koymak gerekecektir. Ayrıca Katz'ın ekstra rol davranışı kavramı ile açtığı çığır içinde ortaya konulan diğer yaklaşımların özellikle de prososyal örgüt davranışının performans üzerindeki etkisine de daha farklı bir gözle bakma gereği ortaya çıkacaktır. Bu durumda kabaca ifade edecek olursak iş tatmini yüksek bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı vb. olumlu davranışlara eğilimli olacağı ve bu tür olumlu davranışların da son tahlilde performansı ve etkinliği arttıracığı şeklindeki Organ modeli yerine, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmininin öncülü olduğu ve iş tatminiyle performans arasında daha doğrudan bir ilişki formüle edilmesini gerektiren farklı bir model arayışına girmek gerekebilecektir.

III. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işe karşı tutumunda belirleyici rol oynamaktadır. İş tatmini, çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesidir. Diğer bir ifadeyle, bireyin işe karşı kendini nasıl hissettiğidir. Birey işe karşı pozitif veya negatif bir tutum sergileyebilir. Pozitif tutum iş tatmini, negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak değerlendirilmektedir (Vroom, 1978:99). İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin pozitif tutumlarının tümüdür. Bir başka yaklaşıma göre ise, işin gerekleriyle çalışanın isteklerinin birbiriyle uyumasıdır. İşin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman sağlanmış olur (Özgen, vd., 2002:327). Bazı araştırmacılar iş tatminini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisi olarak ele almaktadırlar. İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın, örgüt bireyleri ile çalışmaktan mutluluk duyması ve birlikte ortaya koydukları işten veya eserden haz almalarıdır (Şimşek, vd., 2003:150). Bu yaklaşımın daha kapsamlı bir açıklama sağladığı söylenebilir. Özünde iş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetim ve

çalışanların tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, terfi, kariyer, vb.) kişisel bir değerlendirmesidir. Bireye özgü değerlendirme, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel veya fiziksel ve duygusal tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005:28). Ancak, bu bireysel değerlendirme bir sonuçtur ve sonucu etkileyen birçok fiziksel ve psikolojik faktör söz konusu olabilir.

Örgütlerde iş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Tanner (2007) ve Örucü, vd., (2006) iş tatminini etkileyen faktörleri şöyle sıralamaktadırlar:

Örgütsel faktörler: Ücret, terfi ve kariyer, işin doğası ve niteliği, yönetim desteği, yönetim politika ve stratejileri, iş koşulları gibi temel örgütsel faktörler çalışanların iş tatminini etkiler.

Kültürel faktörler: Çalışanın sahip olduğu, inançlar, değerler ve tutumlardan oluşmaktadır. Örneğin; bir çalışanın örgütün amaçlarına aşırı düzeyde değer atfetmesi, amacın gerçekleşmemesi durumunda çalışanın kendisini tatminsiz hissetmesine yol açacaktır.

Grupla ve bireyle ilgili faktörler: Çalışanın örgüt içi ilişkilerinde paylaşımcı, yardımsever, katılımcı, işbirlikçi bir anlayışa sahip olması iş tatminini artırmaktadır. Kişisel beklenti ve çaba bireyin iş tatminini etkilemektedir. Çaba ve beklentilerinin karşılığını alan bireyin tatmin düzeyi yükselmektedir.

Çevresel faktörler: Sektörel dalgalanmalar, ekonomik durgunluk, toplumsal düzensizlik, iş hayatı ile özel hayat arasındaki çelişkiler iş tatminini etkileyen temel çevresel faktörlerdir.

Lambert, Hogan ve Barton (2002) gerçekleştirdikleri bir araştırmada çalışanların iş tatminini etkileyen iki temel faktörün olduğunu belirlemişlerdir. Bunlardan birincisi, gerçekleştirilen işin kendisinden veya çevresinden kaynaklanan durum ikincisi ise kişisel faktörlerdir. İş tatmininde etkili ve işe bağlı olan çevresel faktörleri ise aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Bankey, 2006:16–20):

Çalışma süresi: Çalışanın aynı işte kalma süresi arttıkça iş tatmini de yükselmektedir. Sık sık iş değiştiren çalışanlar sürekli aynı işte çalışanlara göre yaptıkları işten daha az mutluluk duymaktadırlar. Dolayısıyla aynı işte çalışma süresi kişinin hem işe olan bağlılığını hem de işten aldığı zevk düzeyini artırmaktadır.

İş konumu: Çalışma süresi ve yaşa bakmaksızın bireyin işte sahip olduğu konumu iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Bireyin kariyeri yükseldikçe işten tatmin olma düzeyi de yükselmektedir. Yapılan araştırmalarda yıllardır aynı konumda kalan bireylerin iş tatmin düzeylerinin sürekli terfi imkânına sahip olan çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Ödüller: Çalışanların tutum ve davranışlarına göre onların etkilenebileceği ödüllerin adil olarak verilmesi iş tatmini olumlu bir biçimde

etkileyecektir. Çalışanlar arasında iş tatminsizliğine yol açan etkenlerin başında yetersiz ödüllendirme önemli yer tutmaktadır. Ödüllendirme sadece maddi değerlere bağlı olarak yapılmamalı aynı zamanda sosyo-psikolojik boyutu da dikkate alınarak yapılmalıdır.

Üst yönetim: Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve sürekli kılınması iş tatminini olumlu biçimde etkilemektedir. Örgütsel yapı içerisinde çalışan ve yöneticilerin, karar alma sürecinde etkin rol almaları birbirleriyle yakın ilişki kurmaları, işe yönelik problemlerin belirlenmesinde ve çözümünde birlikte hareket etmeleri iş tatmini seviyesini artıracaktır.

Görev: Çalışanların sahip olduğu görev ve sorumluluklarla iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Görev düzeyi yükseldikçe veya sorumluluk artıca işten olan beklentilerde artmaktadır. İş beklentilerinin karşılanması çalışanın iş tatmini olumlu etkilemektedir. Sahip olunan görevin derecesi, getirisi, bağımsızlığı, istikrarlı olması iş tatmini olumlu biçimde etkilemektedir.

Çalışma koşulları: Çalışma ortamına ilişkin beşeri ve fiziki koşulların yeterliliği veya beklentileri karşılama düzeyi çalışanların verimliliğini ve tatmini artırmaktadır. Çalışma koşullarının yetersizliği çalışanların işe olan duygusal bağlılıklarını ve iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, çalışma ortamına ilişkin koşulların (ısı, ışık, ses, iş yükü, hareket alanı, sosyal ilişkiler, tam katılım, iletişim, güven, saygı gibi) iyileştirilmesi gerekir.

Örgütsel boyut: Örgütsel yapının oluşum biçimi ve büyüklüğü çalışanların iş tatminlerini doğrudan etkilemektedir. Özellikle dikey ve bürokratik örgüt yapısı örgüt içi ilişkilerin ve iletişimin gelişimini olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Söz konusu bu olumsuz etkilenme çalışanların iş tatminlerine de yansımaktadır.

Örgütsel denetimler: Sık sık yapılan örgütsel kontroller çalışanın motivasyonunu olumsuz biçimde etkilemektedir. Denetimler, çalışanları, iş yükü ve sorumluluklar ve fiziksel koşullardan daha çok etkilemektedir. Özellikle çalışanların davranışlarının kontrolüne yönelik strateji ve politikaların uygulanması iş tatmini üzerinde negatif etki oluşturmaktadır.

Kişisel Özellikler: İş tatmini etkileyen temel faktörlerden birisi de çalışanların kişisel özellikleridir. Örgüt içerisinde sahip olunan bireysel veya kişisel özellikler iş tatmini ile ilişkilendirilebilmektedir. Çalışanın yaşı, eğitim düzeyi, kariyeri, cinsiyeti, ırkı, geliri, çalışma süresi gibi kişisel özellikleri iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Örneğin kariyer yönünden önü açık olan çalışanın kariyer fırsatı olmayan bir başka çalışana göre iş tatmini daha yüksektir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı son kategori içinde ele alınması gereken bir etkidir. Ancak bu son kategori diğerlerine göre daha kişisel ve içsel bir faktör olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı daha da derin bir içsel tutumla ilgilidir ve bu yönüyle farklılaşmaktadır. Çalışanların kişisel özelliklerinin ötesinde kendi tutum ve davranışlarının sonucu olarak

memnuniyet duygusu yaşayıp yaşamadığının araştırılması çalışma psikolojisi açısından ilginç ve önemli ipuçları sağlayacaktır.

IV. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın temel amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyerek, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine olan etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatminin farklı sektör çalışanlarına göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın ana evrenini Kahramanmaraş ilinde plastik ve dağıtım/pazarlama sektöründe faaliyet gösteren A ve B işletmesi, İstanbul ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren C işletmesi ve Aksaray ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren D işletmesi çalışanları oluşturmuştur. Sözkonusu işletmeler, toplam çalışan sayısını vermediklerinden dolayı örneklem tespitinde basit tesadüfi yöntem uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında ise anket tekniği kullanılmıştır. Ankete ilgili işletmelerden tesadüfi olarak 154 çalışan katılmıştır.

Araştırmaya belirli illerdeki sınırlı sektör çalışanlarının dahil edilmiş olması, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu sınırlılığa rağmen, elde edilen sonuçların, sözkonusu sektörlerin çalışanlarına ve yöneticilerine önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ölçeği daha önce geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş çalışmalardan alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (ölçek Alfa Katsayısı: .84) ve değişkenleri Williams ve Anderson'un (1991) çalışmasından ve iş tatmini ölçeği (ölçek Alfa Katsayısı: .89) ve değişkenleri ise Washington'un doktora tezinden (2007) alınmıştır. Her iki ölçekte, (1) *Kesinlikle katılmıyorum*, (2) *Katılmıyorum*, (3) *Ne katılıyorum ne katılmıyorum*, (4) *Katılıyorum* ve (5) *Kesinlikle katılıyorum* şeklinde beşli Likert ölçeği olarak tasarlanmıştır.

Araştırmada cevap aranacak sorular, araştırmanın temel hipotezleri ve araştırmadan beklenen sonuçlar Tablo 1'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 1: Araştırmanın Soruları, Hipotezleri ve Beklenen Sonuçları

Araştırma sorusu	Hipotezler	Beklenen sonuç
1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında bir ilişki var mı?	H ₁ : Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır. H _{1a} : Bireylere yönelik ÖVD ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır. H _{1b} : Örgüte yönelik ÖVD ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır. H _{1c} : Bireysel role ilişkin ÖVD ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır.	1. Örgütsel vatandaşlık davranışı (bireylere, örgüte ve bireysel role ilişkin ÖVD) ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışı iş tatminini nasıl etkilemektedir?	H ₁ : Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları iş tatminini olumlu etkilemektedir. H _{2a} : Bireylere yönelik ÖVD iş tatmini olumlu etkilemektedir. H _{2b} : Örgüte yönelik ÖVD iş tatmini olumlu etkilemektedir. H _{2c} : Bireysel role ilişkin ÖVD ile iş tatmini olumlu etkilemektedir.	2. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (bireylere, örgüte ve bireysel role ilişkin ÖVD) iş tatminini olumlu etkilemektedir.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini boyutları sektörlere göre farklılık göstermekte midir?	H ₁ : Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini boyutları sektörlere göre farklılık göstermektedir.	3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini boyutları sektörlere göre farklılık göstermektedir.

Bu doğrultuda araştırmanın temel varsayımı; “örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır”, “örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları iş tatmini olumlu etkilemektedir” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve iş tatmini boyutları sektörlere göre farklılık göstermektedir” olarak belirlenmiştir.

V. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularının bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 15.00 programından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, sosyo-demografik özelliklerin ortaya konulması, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve Multiple Anova analizi ile verilmiştir.

A. Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırma kapsamına dâhil edilen toplam 154 çalışanın; 34'ü dağıtım ve pazarlama, 27'si plastik, 27'si tekstil ve 66'sı otomotiv sektöründe çalışmaktadır. Çalışanların %66,2'si erkek, %33,8'i bayan, yaş ortalaması 29; eğitim düzeyi %24 ilköğretim, %43,5'i lise, %28,5'i yüksekokul-fakülte ve %2,5'i yüksek lisans-doktora mezundur. Çalışanların aynı sektörde çalışma süreleri ortalama 7 yıl iken, aynı işletme çalışma süreleri ise ortalama 3 yıldır.

B. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bu çalışmada ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi; geçerlilik analizinde ise Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis- EFA) kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar ise Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Faktör Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Değişkenler)	Faktörler		
	1	2	3
İşinde yetersiz olanlara yardım ederim.	,696		
Çok fazla iş yükü olanlara yardım ederim.	,805		
Yöneticilerimizin işine yardımcı olurum.	,699		
Meslektaşlarımla problemlerini ve endişelerini dinlemek için zaman ayırıyorum.	,732		
Diğer çalışanlara kişisel olarak ilgi gösteririm.	,542		
Meslektaşlarıma bilgilendirme yaparım.	,702		
Benim işte hazır bulunmam ortalamanın üzerindedir.		,395	
Fazladan hak edilmemiş molalar alırım.		,639	
İşteki zamanımın çoğu kişisel telefon ve görüşmelerle geçiyor.		,810	
İşte anlamsız şeyler hakkında sürekli şikâyetçi olurum.		,810	
Emre uyulması için uydurulmuş resmi olmayan kurallara takılıp kalırım.		,553	
Bana verilmiş görevleri zamanında yerine getiririm.			,513
İş tasvirlerinde açıkça belirtilmiş sorumluluklara uyarırım.			,875
Benden beklenen görev ve davranışları yerine getiririm.			,946
İşimle ilgili resmi gereklilikleri karşılarım.			,946
Performansımı direk olarak etkileyecek etkinliklere katılırım.			,644
Gerekli görevleri yerine getirmede başarısız olurum.			-,694
<i>Özdeğer</i>	<i>3,895</i>	<i>3,567</i>	<i>2,621</i>
<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>26,628</i>	<i>17,460</i>	<i>15,230</i>
<i>KMO: ,771; Bartlett's Test of Sphericity; Approx. Chi-Square: 1232,543; Sig. ,000; Faktörlerin toplam açıklanan varyansı: 59,318; Güvenilirlik Alfa değeri: ,724</i>			

Tablo 2'de, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin faktör analizi sonuçları görülmektedir. Araştırma verilerinin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Test

oranının 0,60 ve üzerinde olması veri setinin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir (Nakip 2003:409; Tabachnick vd. 2001:589) Araştırmada K-M-O oranı ise 0,771 olarak saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin alfa katsayısı ise ,724'tür. Örgütsel vatandaşlık davranışı üç temel faktörle açıklanmaktadır. Faktör 1: Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, Faktör 2: Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve Faktör 3: Çalışanların rollerine ilişkin davranışlardır. Faktör 1'in Alfa Katsayısı ,803, Faktör 2'nin ,673 ve Faktör 3'ün ise ,890'dır. Üç faktör aracılığıyla açıklanan toplam varyans %59,18'dir. Faktör yük değerlerinin genel olarak yüksek olması açıklama oranını da güçlendirmektedir. Çünkü sosyal bilimlerde faktör yükleri ,50 ve üzerindeki ağırlıklar oldukça iyi kabul edilmektedir (Albayrak vd., 2005:330). Faktörlere ilişkin yük değerlerinin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: İş Tatminine Yönelik Faktör Analizi

İş Tatmini (Değişkenler)	Faktörler		
	1	2	3
Yaptığım iş için adil bir ücretlendirme yapıldığını hissediyorum.	,656		
Ücretimin yükseltilmesi konusunda kendimi tatmin edilmiş hissediyorum	,629		
Yaptığım iş ile doğru orantılı ücret almaktayım.	,740		
İşe dayalı ödüllendirme sistemi vardır.	,775		
Elde ettiğim diğer yardımlardan memnunum.	,740		
Elde ettiğimiz yardımlar diğer işletmelerin sunduğu kadar iyi düzeydedir.	,803		
Elde edilen yardımlar adildir.	,784		
İyi bir iş yaptığımız zaman, her zaman takdir edilirim.	,792		
İş ile ilgili harcadığım çabalarım nadiren engelleniyor.		,586	
Beraber çalıştığım insanları seviyorum.		,758	
Meslektaşlarımla olmaktan mutluyum.		,702	
Takım çalışması ile yaptığım şeyleri seviyorum.		,762	
Yükselme şansı yönünden kendimi tatmin olmuş hissediyorum.			,847
Yöneticimiz çalışanların önünü sürekli açmaktadır.			,704
İşletme kuralları ve prosedürleri, işte yükselmeyi kolaylaştırmaktadır.			,779
<i>Özdeğer</i>	5,017	2,861	2,128
<i>Açıklanan Varyans</i>	33,44	19,07	14,19
<i>KMO ,847; Bartlett's Test of Sphericity; Approx. Chi-Square: 1322,155; Sig. ,000; Faktörlerin toplam açıklanan varyansı: 66,709; Güv. Alfa değeri: ,802</i>			

Tablo 3'te, çalışanların iş tatminine ilişkin faktör analizi sonuçları yer almaktadır. İş tatmini üç temel faktörle %66,709 oranında açıklanmaktadır.

Faktör 1: Ücret ve ödemeler, Faktör 2: İş ortamı ve Faktör 3: Kariyer fırsatı olarak ele alınmıştır. İş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı ,802 ve örneklem yeterlilik test sonucu K-M-O: ,847 olarak saptanmıştır. Faktör yük değerlerinin ise ,50'nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Faktör 1'in Alfa Katsayısı ,720, Faktör 2'nin ,749 ve Faktör 3'ün ise ,630 olarak tespit edilmiştir.

C) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş olup, sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Faktörler	Ort.	Std. S.		1	2	3	4	5	6
1. Bireylere yönelik ÖVD	3,78	,694		1					
			p						
2. Örgüte yönelik ÖVD	2,46	1,229	r	,119	1				
			p	,153					
3. Bireysel Role ilişkin ÖVD	3,60	1,184	r	,265	,155	1			
			p	,002	,072				
4. Ücret ve ödemeler	3,66	1,022	r	,417	,016	-,221	1		
			p	,000	,854	,011			
5. İş ortamı	3,98	,980	r	,531	-,103	-,095	,684	1	
			p	,000	,210	,268	,000		
6. Kariyer fırsatı	2,32	1,169	r	-,101	,304	,456	-,406	-,496	1
			p	,226	,000	,000	,000	,000	
İş Tatmini	3,36	,456	r	,727	,331	,224			
			p	,000	,000	,014			

$p < 0,05$; N:154 ve korelasyon ilişkisi 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'te örgütsel vatandaşlık boyutları ile iş tatmini boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile ücret ve ödemeler, iş ortamı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kariyer fırsatı ile bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenirken, iş ortamı ile örgüte ve role ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile iş tatmini arasında ise pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

D. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının iş tatmini üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizde Enter metodu uygulanmış ve sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	Durbin-Watson
Model 1 (Sabit değer)					,806	,650	,641	69,398	,000	1,53
Bireylere yönelik ÖVD	1,622		12,085	,000						
Örgüte yönelik ÖVD	,427	,736	12,755	,000						
Bireysel role ilişkin ÖVD	,103	,325	5,737	,000						
Bireysel role ilişkin ÖVD	-,043	-,12	-2,086	,039						

p<0.05; Model 1Bağımlı değişken: İş tatmini; Bağımsız değişkenler: Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları

Tablo 5’te, Model 1’in F: 69,398 değeri ve (Sig.=,05) düzeyi dikkate alındığında bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5’te modele ilişkin katsayılar incelendiğinde; sabit değer, bağımsız değişkenlere ilişkin B ve β Katsayıları, t değerleri, sig. düzeyleri, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranı (R²) ve modelde otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson testi ile ilgiler sonuçlar yer almaktadır. Bağımlı değişkenin %64’ü bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. β Katsayıları incelendiğinde, iş tatminini bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olumlu bir biçimde etkilerken role ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz bir biçimde etkilediği anlaşılmaktadır. 0,05 anlamlılık düzeyinde t-değerlerini incelediğimizde, bağımsız değişkenlerin modele dahil edilmesinin anlamlı olduğu görülmektedir. Modelde, B katsayı değerinin artı olması bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında pozitif ilişkiyi; eksi olması ise negatif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir. Ayrıca tabloda Durbin-Watson testi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Durbin-Watson değeri 1,5–2,5 arasında ise modelde otokorelasyon olmadığını gösterir. Araştırmada bu değer, 1,53’tür. Analiz sonuçlarına göre araştırmanın 1. Hipotezi ve 2. Hipotezinin alt hipotezleri “H_{2a}, H_{2b} kabul edilirken, H_{2c} red edilmiştir.

E.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatminin Sektörler İtibariyle Karşılaştırılması

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin boyutlarının sektörlere göre farklılık gösterip göstermediği Multiple Anova analizi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir. .

Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Boyutlarının Sektör Bazında Karşılaştırılması

	Faktörler	Sektör Ortalaması				F	p
		A (25)	B (25)	C (24)	D (59)		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	Bireylere Yönelik ÖVD	4,06	4,05	3,80	3,48	7,973	,000
	Örgüte Yönelik ÖVD	2,07	2,24	3,13	2,43	4,203	,007
	Bireysel Role ilişkin ÖVD	2,62	3,35	4,12	4,79	9,277	,000
İş Tatmini Boyutları	Ücret ve Ödemeler	4,60	4,34	3,68	2,85	58,387	,000
	İş Ortamı	4,93	4,67	3,64	3,61	51,206	,000
	Kariyer Fırsatı	1,19	1,32	3,37	2,86	62,342	,000

Not: A: Dağıtım ve pazarlama, B: Plastik, C: Tekstil ve D: Otomotiv sektörü
p<0,05

Tablo 6’da sektörlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini boyutlarının sektörlere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Sözkonusu farklılığı ortaya koymak amacıyla ise Post Hoc Testi (Scheffe’ye göre) yapılmıştır. Buna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde, bireye yönelik örgütsel davranışı dağıtım ve pazarlama ile otomotiv sektörüne göre farklılık gösterirken diğer sektörlere göre farklılık göstermemektedir. Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı dağıtım ve pazarlama sektöründe daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı dağıtım ve pazarlama sektörü ile tekstil sektörüne göre farklılık gösterirken diğer sektörlere göre bir farklılık oluşturmamaktadır. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının tekstil sektöründe daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bireysel role ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışının ise tüm sektörlere göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

İş tatmininin boyutları tüm sektörlere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Özellikle ücret ve ödemeler ile iş ortamı tatmini dağıtım ve pazarlama sektöründe daha yüksek olduğu görülürken kariyer fırsatının ise tekstil sektöründe yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın 3. hipotezi “H₁: Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini boyutlarının sektörlere göre farklılık göstermektedir.” kabul edilmiştir. Diğer taraftan genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının yüksek olduğu sektörlerde iş tatmininin de yüksek çıkmış olması çalışmanın genel amaçları açısından anlamlı bir bulgu olarak değerlendirilmelidir.

VI. Sonuç

Bu araştırma, farklı sektörlerde faaliyette bulunan, farklı sosyo-demografik özelliklere sahip dört işletmede gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamına görev, çalışma süresi, eğitim düzeyi bakımından birbirinden farklı çalışanların dahil edilmesi sağlanmıştır. Araştırma verileri söz konusu işletme çalışanlarından anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik alfa katsayıları 0,70 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Ölçeklerin geçerlilik analizinde ise Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. Sonuç olarak ölçeklerin kavramsal bir bütünlüğe sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı; bireye, örgüte ve role ilişkin davranış boyutuyla ele alınırken, iş tatmini de, ücret ve ödemeler, iş ortamı ve kariyer fırsatı olmak üzere üç temel boyutla ele alınmıştır. Araştırmada bu çerçeveye bağlı olarak üç temel hipotez geliştirilip test edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan hipotezlerin sonuçlarını irdelediğimizde; özellikle bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında $r=,727$ düzeyinde pozitif bir ilişkinin olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının iş tatminini olumlu bir biçimde etkilediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi arttıkça çalışanların iş tatmin düzeyi de yükselmektedir. Çalışmada, iş tatminin sağlanmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının etki oranı da bu sonucu doğrulamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, iş tatminin %64'ü örgütsel vatandaşlık davranışı tarafından açıklanmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği sektörler göre örgütsel vatandaşlık davranış boyutları ve iş tatmini boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla ise Multiple Anova analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı dağıtım ve pazarlama sektöründe en düşük ve tekstil sektöründe ise en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İş tatmini boyutlarının sektörler göre farklılıkları incelendiğinde ise, otomotiv sektöründe en düşük düzeyde olduğu ve dağıtım/pazarlama sektöründe ise en yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin bir bütün olarak ele alındığı bu çalışmada, çalışanların iş tatminin artırılmasında örgütsel vatandaşlık davranışının önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sektör farkı gözetmeksizin örgütsel vatandaşlık davranışının benimsenmesinin ve desteklenmesinin, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi için;

- Örgüt içi ekip ve takım çalışmasının geliştirilmesi,
- Örgütsel adaletin sağlanması,
- Örgütsel bağlılık duygusunun geliştirilmesi,

- Çalışanların görev ve sorumluluklarının belirlenmesi,
- Örgüt içi terfi ve kariyer planlarının açıkça belirtilmesi,
- Etkili bir ödüllendirme sisteminin geliştirilmesi,
- Uygun çalışma koşullarının geliştirilmesi,
- Örgüt içi iletişimin yaygınlaştırılması,
- Örgütsel güvenin sağlanması,
- Kişisel gelişim olanaklarının sağlanması,
- İş yükünün optimal olması,
- Örgüt içi bilgi paylaşımının yaygınlaştırılması yönünde çabalar sarf edilmesi önerilebilir.

Araştırma kapsamına sadece dört farklı sektörden birer işletmenin çalışanlarının dahil edilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçları genelleştirerek yorumlamak yanlış anlamalara yol açabilir. Ancak farklı sektör ve farklı sosyo-demografik özelliklere sahip çalışanların araştırma kapsamında yer almasının yanı sıra sektörler arasındaki farklılaşmaların, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyle koşut olması oldukça önemlidir. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar, gelecekte yapılacak olan çalışmalara ve ilgili sektör çalışan ve yöneticilerine konuyla ilgili önemli ipuçları verebilir.

Kaynaklar

- Albayrak, Ali S. vd. (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (Editör, Ş. Kalaycı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Avey, J.B.; Wernsing, T. ve F, Luthans (2008) “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors” *The Journal of Applied Behavioral Science Arlington*: 44(1), ss. 48 70.
- Bankey, M. (2006), Community Characteristics and Job Satisfaction: A Field Study of Firefighters, Ph.D. Thesis, Touro University International.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), ss. 83 102.
- Bateman, T.S. ve Organ, D. W. (1983) “Job Satisfaction And the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, *Academy of Management Journal*, Dec., 26(4), ss. 587 595.
- Bingöl, D.; Naktiyok, A ve İşcan, Ö.A. (2003) “Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 22-24 Mayıs Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, ss. 491 508.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005) “Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, ss. 23 39.

- Fodchuk, K.M. (2007) "Work Environments That Negate Counterproductive Behaviors and Foster Organizational Citizenship: Research-Based Recommendations for Managers", *The Psychologist-Manager Journal*, 10 (1), ss. 27 46.
- Kumar, R. ve Goel, A. (2007) "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences", *Vikalpa*, January – March, 32(1), ss. 145 147.
- Lapierre, L.M. ve Hackett, R.D. (2007), "Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Test of an Integrative Model", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, ss. 539 554.
- Moideenkutty U. (2000). Correlates and Outcomes of Organizational Citizenship Behavior Directed toward the Organization, the Supervisor, and Co-Workers: A Social Exchange Perspective. Ph.D. Thesis, Temple University,
- Nakip, M. (2003), Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ölçüm Çetin, M. (2004), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Olson, T.M. (2004), What Lies Beneath Using Self Determination Theory to Understand The Motives Underlying Citizenship Behavior in Organizations, Ph.D. Thesis, Purdue University.
- Örücü, E.; Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006) "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,13(1), ss. 39 51.
- Özgen, H.; Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.
- Şimşek, Ş.; Akgemici, T. ve Çelik, A. (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Smith, C.; Organ D. W., ve J. Near (1983) "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68(4), ss. 653 663.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L. S. (2001), Using Multivariate Statistics, Pearson Education, Needham Heights/MA.
- Tanner, B.M., (2007), An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital, Saybrook, Ph.D. Thesis, Graduate School and Research Center, San Francisco, California.
- Vroom, V.H. (1978), Work and Motivation, Wiley Eastern, New Delhi.
- Washington, R.R. (2007), Empirical Relationships Among Servant, Transformational, And Transactional Leadership: Similarities,

Differences, and Correlations with Job Satisfaction and Organizational Commitment, Ph.D. Thesis, Auburn University.

Williams, L. ve Anderson, S. (1991) "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors" *Journal of Management*, 17(3) ss. 601 617.

Yüksel, M. (2007) "Corporate and Organizational Citizenship: A Case from Turkey" *The Business Review*, Cambridge. Hollywood: Dec. 8(2), ss. 258 266.

Notlar:

(1) Bu konuda kayıt düşülmesi gereken az sayıdaki çalışmanın başında Basım ve Şeşen'in Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği uyarlama çalışması [2006: "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61(4), ss. 83 102], Bingöl, Naktiyok ve İşcan'ın dönüştürücü Liderlikle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışma [2003: "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı 22-24 Mayıs Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, ss. 491 508], İşbaşının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili farklı ölçekleri değerlendirdiği çalışması [2000: "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma" 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: 359-372], Özdevecioğlu'nun üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ve akademik başarıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışması [2003: "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Sayı 20): 117-135], Köse, Kartal ve Kayalı'nın Örgütsel Vatandaşlık Davranışının tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisini değerlendirdikleri araştırmaları [2003: "Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Sayı 20): 1-19], Gürbüz'ün Duygusal bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırması [2006: "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1, 3): 48-75], Karabey ve İşcan'ın örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi uygulamalı olarak inceledikleri çalışmaları [2007: "Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(2):231-241], Yılmaz ve Giderlerin doğrudan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını analiz ettikleri incelemeleri [2007 "Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine kuramsal bir inceleme" EKEV Akademi Dergisi 11(30): 263-278], Elçi ve Alpkanın Örgütteki etik iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmaları [2006: "Etik İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(24): 141-170], Acar'ın örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal gelişimini ele aldığı inceleme [2006: Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile İlgili Kişisel ve Örgütsel Etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 1(7): 1-14], Ölçüm Çetin'in doğrudan konuyu ele aldığı kitap çalışması [2004: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nobel Yayınları, Ankara] zikredilmelidir. Ayrıca, Dilek'in liderlik tarzları ve adalet algısına yönelik olarak yaptığı ancak bunların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve iş tatmini üzerine etkisini de değerlendirdiği doktora tezi önemlidir. Bunların yanı sıra tamamlanmış yüksek lisans tezleri ile ilgili olarak Yılmaz ve Giderlerin yukarıda zikrettiğimiz çalışmasından kapsamlı bilgi edinilebilir.