

ÜRETİM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ¹

Bilim Uzm. Bilge Deniz ONAN²

Doç. Dr. Erhan KILINÇ³

ÖZ

Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerine olası etkisini incelemektedir. Araştırma kapsamında Antalya'da Serbest Bölgede faaliyetlerini yürüten üç üretim firması çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve iş tatmini ölçeklerinden oluşan anket uygulanmıştır. Veriler SPSS 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 ($r=0,879$); örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,376$); işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,264$) saptanmıştır ($p<.001$). Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı 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 saptanmıştır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır ($p>.05$). Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ($\beta=0,166$), ve sivil erdem ($\beta=0,288$), boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($p<.05$). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışının teşvik edilmesi ve işkoliklik düzeyinin kontrol altında tutulması, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratma potansiyeline sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik, İş Tatmini.

Jel Kodları: D23, J28, M1

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND WORKAHOLISM ON JOB SATISFACTION IN MANUFACTURING BUSINESSES

ABSTRACT

This study examines the possible effects of organizational citizenship behavior and workaholism levels on job satisfaction. Within the scope of the research, a survey consisting of organizational citizenship behavior, workaholism and job satisfaction scales was applied to the employees of three production companies operating in the Free Zone in Antalya. The data was analyzed using the SPSS package program. In this context, as a result of the research conducted with the participation of 211 participants, there was a high positive relationship in the same direction between the organizational citizenship levels of

¹ Bu çalışma birinci yazarın "Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyetine etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, e-posta: onanbilge@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/00000003-4823-3121>

³ Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, Konya, e-posta: erhankilinc@selcuk.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2065>

the employees and their workaholism levels ($r = 0.879$); a moderate positive relationship between the level of organizational citizenship and job satisfaction ($r=0.376$); A low-level positive relationship ($r=0.264$) was found between workaholism and job satisfaction ($p<.001$). The model established for the effect of participants' organizational citizenship behavior and workaholism levels on job satisfaction level was significant ($p<.05$); The independent variables of the study did not predict the level of job satisfaction; It was determined that the independent variables of the study explained 29% of the job satisfaction variance. However, it was determined that the dimensions of organizational citizenship behavior, conscientiousness and courtesy, and the level of workaholism did not have a significant effect on the level of job satisfaction ($p>.05$). However, it was determined that altruism ($\beta=0.166$) and civic virtue ($\beta=0.288$), which are organizational citizenship behavior dimensions, had a significant effect on job satisfaction independently ($p<.05$). In this context, encouraging organizational citizenship behavior and keeping the level of workaholism under control has the potential to have a positive impact on job satisfaction.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Workaholism, Job Satisfaction.

JEL Codes: D23, J28, M1

GİRİŞ

İş hayatı, insan yaşamının önemli bir parçasıdır ve insanların hayatlarının önemli bir zaman dilimini iş yerlerinde geçirmektedirler. Ayrıca, örgütlerin ve yöneticilerin işle ilgili istek ve beklentilerin artması nedeniyle çalışanların daha fazla çalışmaya zorlandığı ve bu durumun genel olarak iş memnuniyetini azalttığı söylenebilir. Bu durumun çalışanların iş-özel hayat dengesini zorlaştırdığı, iş performansını düşürdüğü ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etki yaptığı ifade edilmektedir (Urhan, 2014; Coşkun, 2019). Günümüzde oldukça popüler bir konu haline gelen bu kavram işkoliklik olarak adlandırılmaktadır.

İşkoliklik, çalışanların işlerine aşırı düşkünlük, çalışma saatlerini aşma eğilimi, iş performansını diğer yaşam alanlarından önde tutma ve işe karşı aşırı bağlılık olarak tanımlanır (Griffiths, 2005; Spence ve Robbins, 1992). Bu durum, kişisel yaşam ile iş yaşamı arasındaki dengeyi bozabilir ve stres, sağlık sorunları ve iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Andreassen vd., 2016; Ng vd., 2007). İşkoliklik, ekonomik açıdan olumsuz etkilere yol açabilir. Uzun vadeli olarak işkolikler, sağlık sorunları nedeniyle tedavi maliyetleri ve işten ayrılma oranlarının artması gibi ekonomik yüklerle karşılaşabilirler (Robinson vd., 2019). İşkoliklik, örgütler için de maliyetli olabilir. Çalışanların aşırı çalışma ve stres nedeniyle tükenmesi, işyerinde verimlilik kaybına neden olabilir ve aynı zamanda yüksek personel devir oranlarına yol açabilir (Andreassen vd., 2017).

Diğer taraftan bir prososyal davranış türü olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), içerisinde birçok olumlu ve yapıcı çalışan davranışını içeren, çalışan performansını, örgütsel bağlılığı ve örgütteki iş etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1055). ÖVD, çalışanların işyerinde dışlanmışlık, şikâyet ve hoşnutsuzluk yerine iş ortamını geliştirmek, arkadaşlarına yardımcı olmak, liderlik rolü üstlenmek gibi olumlu davranışları içerir (Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000). Bu tür davranışlar, çalışanların iş memnuniyetini artırabilir, işgören sadakatini güçlendirebilir ve örgütün sosyal sermayesini olumlu yönde etkileyebilir (Bolino ve Turnley, 2005; Konovsky ve Organ,

1996). ÖVD'nin artan verimlilik, daha iyi performans, daha fazla etkinlik gibi olumlu sonuçları vardır (Kılınç ve Ulusoy, 2014).

İş tatmini ise, işyerindeki çalışma ortamının, liderlik tarzının, çalışma saatlerinin, maaş ve yan hakların uygunluğunun, iş güvenliği ve kariyer olanaklarının değerlendirilmesiyle ortaya çıkar (Locke, 1969; Spector, 1997). Memnun çalışanlar daha yüksek performans gösterme, daha düşük devir oranları ve daha az işten kaynaklanan stres yaşama eğilimindedir (Judge & Bono, 2001; Wright & Bonett, 2002). ÖVD, çalışanların iş yerindeki olumlu sosyal ilişkileri teşvik edebilir ve iş atmosferini iyileştirebilir, bu da çalışanların memnuniyetini artırabilir (Bolino & Turnley, 2005; Organ, 1988).

Öte yandan, işkoliklik düzeyinin iş tatmini üzerine etkisi daha karmaşık olabilir. İşkoliklik, aşırı çalışma ve işe aşırı bağlılıkla karakterize edilir ve bu durum çalışanların özel yaşamları üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. İşkoliklik, aşırı stres ve iş-aile dengesizliği yaratabilir, bu da çalışan memnuniyetini azaltabilir (Clark vd., 2016; Scott vd., 2017). Ancak işkoliklik, işin kendisinden kaynaklı bir motivasyon sağladığı için iş tatminini artırma özelliği de unutulmamalıdır. Sonuç olarak, ÖVD'nin artması çalışan memnuniyetini olumlu etkileyebilirken, işkoliklik düzeyinin artması iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Bu ilişkiler, iş yerindeki çalışma koşulları ve iş kültürü gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir ve daha fazla araştırmayı gerektirebilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ÖVD ve İşkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda öncelikle ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini kavramları ilgili literatür eşliğinde açıklanmıştır. Devamında Antalya Serbest Bölgede faaliyetlerini yürüten 3 üretim firma çalışanları üzerinde yapılan saha çalışması verileri analiz edilerek incelenmiştir. Sonuç olarak araştırma bulguları doğrultusunda hem sektöre hem de literatüre yeni bilgiler kazandırmak hedeflenmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve iş tatmini kavramları ilgili literatür eşliğinde ortaya konularak, bu kavramların arasındaki ilişki ve birbirine etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

İlk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınan ÖVD kavramı, biçimsel rol davranışı dışında "rol dışı davranışlar" olarak ifade etmektedir (Karaman ve Aylan, 2012:36). ÖVD'nin 1980 yıllarında örgütsel araştırmalara girmeye başladığı, 1983 yılında ise Dennis Organ tarafından ilk defa yönetim bilimi alanına kazandırıldığı görülmektedir (Organ, 1988). Organ (1988) ÖVD'yi ödül sistemiyle doğrudan veya açıkça ilgili olmayan ve örgüt etkinliğinin işlevini geliştirebilen özgür bir bireysel davranış olarak tanımlamaktadır.

Yapılan diğer tanımlamalarda ÖVD; işin resmi gereksinimlerinin ötesine geçen ve kuruluşa faydalı olan davranış (Chang, Hu ve Keliw., 2021); çalışanların iş tanımları dışında kalan işlerde gönüllü olarak örgüt amaçlarına katkı sağlamaları (Karataş ve İrge, 2020:984-994); örgüt üyelerinin bireysel çabaları, bireyin kişiliğinin yönleriyle ilgili bilgi, beceri ve yetenek profilleri (Mahajan, 2017:47); çalışanların bireysel çıkarlar yerine organizasyon ve grup çıkarlarını tercih etmesi (Moorman ve Blakely, 1995) olarak açıklanmıştır.

Bu bağlamda, ÖVD isteğe bağlı bireysel davranıştır. Bu davranış doğrudan olmadığı ve bir ödül sistemi olmamasına rağmen bir bütün olarak örgütün verimliliğini artırır (Karaman ve Aylan, 2012:36). Bu davranışlar, örgütü diğerlerinden farklı kılmakta ve başarısını artırmaktadır (Karataş ve İrge, 2020:984-994).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi ÖVD'nin 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).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Açıklayan Kuramlar

Bu başlık altında ÖVD kavramının dayandığı sosyal değişim teorisi, eşitlik teorisi ve vekalet teorisi konuları tanımlanmıştır.

1.2.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, ÖVD'nin 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 ÖVD üzerinde etkili olduğunu savunur. Bu teoriye göre, çalışanlar örgüte karşı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı duyguları hissettikleri zaman ÖVD sergiledikleri gözlemlenmiştir (Keleş ve Pelit, 2009:26).

1.2.2. Eşitlik Teorisi

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 ve Bolat, 2008: 123-124).

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

1.2.3. Vekalet Teorisi

Jensen ve Meckling (1976) tarafından geliştirilen "Vekâlet Teorisi", bir örgütün sahipleriyle yöneticileri arasındaki ilişkileri açıklamak ve yöneticilerin kararlarını yapıcı bir şekilde yönlendirmek için tasarlanmıştır (Aktaran: Doğan, 2018:87).

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).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

ÖVD 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 açıklanmıştır.

Özgecilik (Diğerlerini Düşünme, Fedakârlık, Diğergamlık): Özgecilik doğrudan ve isteyerek yüz yüze olan durumlarda çalışma arkadaşına yardım etmeyi amaçlamaktadır. Temelinde ise yardımlaşma davranışının bulunduğu bu alt boyutta kişinin kendi faydalarını düşünmemesi, cömert olması, nazik iyi huylu olması özgecilik davranışını gösteren bireylerde görülebilen özelliklerden birkaçı olduğu söylenebilir (Memduhoğlu ve Zengin,2019).

Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci, Bilinçlilik): Çalışanların sadece işlerini yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, kuruluşun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için istekli bir şekilde daha fazla katkıda bulunmaya hazır olmalarıdır. Örneğin, mesai saatleri dışında bile işe devam etmek, gereksiz molalardan kaçınmak, toplantılara veya randevulara zamanında gelmek, görevleri önceden tamamlamak, yapıcı öneriler sunarak işin daha iyi yürütülmesine katkıda bulunmak ve şirket kaynaklarını koruma gibi konularda sorumluluk almak bu davranışlar içerisinde gösterilebilir (Bolat ve Bolat, 2008:79; Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

Nezaket Tabanlı Bilgilendirme: Mahajan (2008) nezaket kavramını, örgütteki başkalarını işlerini etkileyebilecek değişiklikler hakkında uyarma olarak özetlemiştir (Aktaran: Mahajan, 2017:46). Bir başka açıdan nezaket, iş bölümünün bir gereği olarak birbirine bağlı olan çalışanlar arasındaki olumlu iletişimi ifade eder (Bolat ve Bolat, 2008:79).

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). Örnek olarak herhangi bir zorunluluğu olmadığı halde örgüt yararına toplantılara katılma

ve sorumluluk alıp örgütteki süreçleri iyileştirecek fikirler üretmek gibi davranışlar gösterilebilir (Koç, 2019:31).

Centilmenlik: Centilmenlik boyutunun tanımlamasında işin neden olduğu sıkıntılara karşı hoşgörülülük ve anlayışlı olmak, işler yolunda gitmediğinde ümitsizliğe kapılmak yerine çözüm odaklı çalışarak olumlu tutumlar sergilemek, şikâyet etmeden işleri üstlenmek ve gerilime neden olabilecek davranışlardan kaçınma söz konusudur (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Ortaya Çıkaran Faktörler

Örgütlerde vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında bazıları; kişisel faktörler ve kişilik özellikleri, çevresel/ durumsal faktörler, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş doyumu, liderlik ve örgüt kültürü olarak sayılabilir.

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). Podsakoff ve arkadaşları (2000) ÖVD üzerine önemli çalışmalar yapmışlardır ve örgütsel davranışın oluşumunu etkileyen faktörler arasında bireysel özellikler, çalışan tutumları, kişilik, demografik özellikler, rol algısı ve yetkinlikler yer almaktadır (Aktaran: Dede, 2019:298).

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).

Wiener (1982) 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 (Aktaran: Brimeyer vd., 2010:512).

Örgütsel adalet, örgütte çalışan kişilerin içinde buldukları örgütle ilgili algıları ile örgüt içinde uygulamalara yansıtılan davranışlar arasındaki uyumdur. Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, örgütsel adalet ile ilgili temel araştırmaların dayandığı bir teoridir. Bu teoriye göre, bireyler, örgütte gösterdikleri çabalamaktadır ve aldıkları karşılık arasındaki denge ve eşitlik ile ilgili algılamalarını kurmaktadır (Aktaran: Karaca ve Özmen, 2018:9).

İş tatmini, çalışanların işlerine hissettikleri duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Yani bir çalışanın iş tatmin düzeyi, işiyle ilgili ne kadar mutlu olduğunu sergilemektedir (Keser ve Güler, 2016:231).

İnsanlar toplumda birlikte yaşarken, ortak ihtiyaçlarını ve hedeflerini karşılamak için toplumsal koordinasyon ve yardımlaşma içerisinde hareket etmektedir. Liderlik sürecinde etkin iletişim, empati, vizyon sahibi olmak, etik davranışlar sergilemek ve güç kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmak gibi faktörler önemlidir (Kuruşçu ve Aydoğan, 2018:168).

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 (Demirel ve Karadal, 2007:255).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Sonuçları

İşletmelerde ÖVD gönüllülük esaslı ekstra rol davranışlarıdır. Ekstra rol davranışları, bireysel çabaları ötesine geçerek alışlagelmiş rol içi performans kavramının ötesinde, 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 tatminini ve motivasyonlarını artırır. Bu davranışları teşvik eden örgüt kültürü ve liderlik tutumları, çalışanların vicdanlılık düzeylerini artırabilir ve ÖVD'nin yaygınlaşmasına yardımcı olabilir (Erdoğan, 2006).

ÖVD unsurları, örgütün genel etkinliği için son derece önemlidir. ÖVD'nin işletmeler açısından önemini belirleyen unsurlar arasında müşteri hizmetleri, takım çalışması, zaman ve kaynak yönetimi, işe katılım, kurallara bağlılık, örgütsel destek, iş arkadaşlarına yardım etmek, önerilerde bulunmak ve yenilikler yaratmak sayılabilir. Ayrıca, ÖVD sergilemek, çalışanların bağlılık ve kendini gerçekleştirme düzeylerini de artırabilir. Böylece, ÖVD unsurları, örgüt kültürüne de yansıyan önemli faktörlerdir (Dede, 2019:301).

1.6. İşkoliklik Kavramı

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., 2013:88).

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 İşkolinin İtirafı" adlı eserinde kullanılmıştır. Oates, sürekli çalışma ihtiyacını göstermek için işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında karşılaştırmalar yapmıştır. 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). Bu bağlamda Oates, işkolikliği bir bağımlılık hastalığı olarak ele alınmasını sağlamaktadır (Emhan vd., 2012:76; Temel, 2006:106).

İşkoliklik ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Snir, Harpaz ve Burke (2006)'e göre işkolik davranışların sergilenmesinde önemli bir faktör olan içsel baskılardır. İşkolikliği psikolojik ve kişisel bir boyutta ele almaktadır. Mosier (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). Machlowitz, işkolikliği kontrolsüz bir şekilde sürekli çalışma olarak tanımlamıştır (Aktaran: Temel, 2006:107). Schaufeli, Shimazu, ve Taris, (2009), işkolikliği "aşırı ve kompulsif çalışmalar" şeklinde ifade etmiştir. Bu tanım, işkolikliği bir bağımlılık olarak ele almaktadır ve kişilerin işe olan takıntılı bağımlılıklarına odaklanmaktadır (Aktaran: Doğan ve Tel, 2011:62).

1.6.1. İşkolikliğin Etkileri

Sürekli talep ve baskı altında çalışanların işkoliklik riskiyle karşı karşıya olabileceği endişesi doğmaktadır (Çevik Tekin ve Erdoğan, 2021). İşkolikliğin sonuçları konusunda literatürde bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, araştırmacılar bu sonuçların ağırlıklı olarak olumsuz olduğunu tespit etmiştir. İşkolikliğin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır.

Bireysel etkiler; fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler ve sosyo-psikolojik etkiler olmak üzere 3 başlık altında toplanabilir.

✚ **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).

İşkolikliğin örgütsel sonuçları daha karmaşık olmakla birlikte 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, 2012).

1.7. İş Tatmini

İş tatmini, bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları genel memnuniyet ve tatmin anlamına gelir. 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 (Rakić and Živković, 2019).

1.7.1. İş Tatmininin 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).

Örgüt açısından çalışanların iş tatmini, örgütlerin verimliliklerini, karlılıklarını ve hatta tüketicilerin memnuniyeti etkilemektedir. İş tatmini 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, 2019:3-4).

1.7.2. İş Tatminine Katkıda Bulunan Faktörler

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 iş tatmini ve motivasyonu için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir (Nikolaou ve Tsaousis, 2002). 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.

Büyüme fırsatları da çalışan memnuniyetinin artırılmasında önemli bir rol oynar. Çalışanların mesleki gelişimlerine yatırım yapmak, kariyerlerinde ilerlemelerine ve işlerine bağlı kalmalarına yardımcı olabilir (Saks, 2006).

1.7.3. İş Tatmininin Sonuçları

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).

1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

ÖVD ile işkoliklik üzerinde yapılan bazı çalışmalarda ÖVD 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 ÖVD üzerinde; “güdülenme” boyutu ise birey odaklı ÖVD’nin 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.

ÖVD ile iş tatmini üzerinde yapılan bazı çalışmalarda işkoliklik ile ÖVD arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Foote ve Tang, 2008; Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Naway ve Haris, 2017; Tanış ve Turunç, 2017). Zeinabadi’nin (2010) öğretmenlerde ÖVD 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’ın (2012) ilköğretimde iş tatmini ile vatandaşlık davranışları

arasındaki bağlantıyı incelediği çalışmada iş tatmini ile vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Varsayımları

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ÖVD ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bu kapsamda Antalya Serbest Bölgede faaliyet gösteren üç üretim firmasında çalışan kişilere yönelik olarak anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma verileri toplama öncesi etik kurul izni alınmıştır. Araştırma verileri Nisan-Mayıs 2023 döneminde toplanmıştır. Ankete katılım sağlayan kişilerin soruları aynı şekilde anladıkları ve doğru bir cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırmanın diğer sınırlılıkları ise araştırmanın anket formlarına gönüllü olarak yanıt veren 211 katılımcının görüşleri ve belirlenen ölçme araçlarından elde edilen sonuçlar ile sınırlı olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Anket formu; kişisel bilgi (demografik özellik) formu (7 ifade), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (24 ifade) ve “İşkoliklik Ölçeği” (14 ifade) ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” (20 ifade) olmak üzere dört bölüm ve toplam 65 ifadeden oluşmaktadır.

“Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” 1988 yılında D. Organ tarafından geliştirilen Beşiktaş (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan ve beş alt boyuttan oluşan form kullanılmıştır. Bu form beşli likert seçeneklerinden oluşmaktadır. “İşkoliklik Ölçeği” (Workaholism Scale), Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009) tarafından geliştirilmiş 5’li Likert şeklinde derecelendirilmiş (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) 14 ifadeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Akın vd., (2013) tarafından yapılmıştır. İş tatmini ölçmek için Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, 20 ifadeden oluşan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekler Türkiye’de birçok çalışmada kullanılmış ve geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri; ÖVD ölçeği için 0,95; işkoliklik ölçeği için 0,91; iş tatmini ölçeği için 0,93 olarak belirlenmiştir.

Araştırma amaçları kapsamında SPSS istatistik programında yapılan analizlerde, parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Bu bağlamda, 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.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

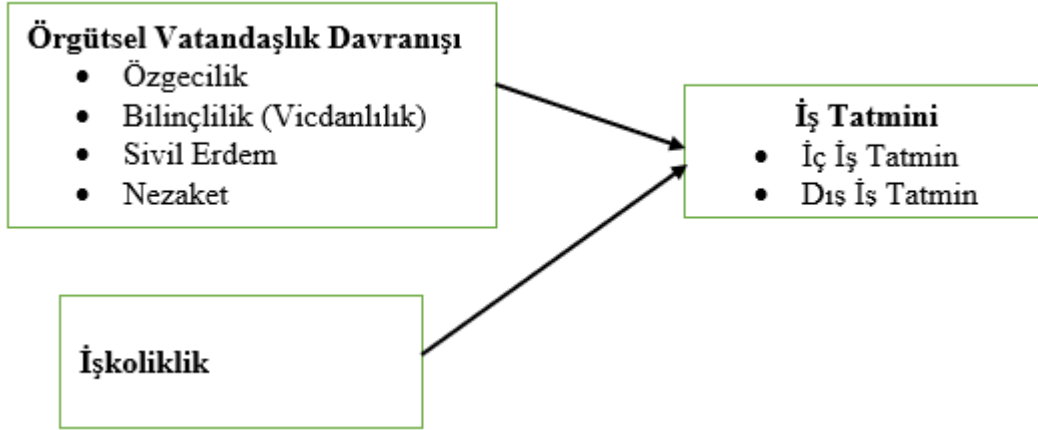
Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

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.

2.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.5. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

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 kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek, anlamak ve içgörü kazanmak istediği çok sayıda konuya derinlemesine bir bakış sunma amacına dayanır. Bu yöntem, araştırmanın amacına bağlı olarak ayrıntılı bilgi sağlama fırsatı sunar (Büyüköztürk vd., 2016). Kartopu örnekleme ise araştırmacının başlangıçta örnek bir olayla başlayarak, veri sağlayıcıları açısından zengin yeni kaynaklar bulmaya odaklanan bir yaklaşımdır (Yağar ve Dökme, 2018). Araştırma amaçları doğrultusunda katılımcıların görev yaptıkları örgütlerdeki ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini davranışlarının farklılaşabileceği düşünülmüştür.

Bu bağlamda toplamda 465 kişinin çalıştığı bu üç üretim firmanın çalışmaya katılmaya gönüllü olan 211 çalışanına anket doldurulmuştur. Yapılan örneklem büyüklüğü belirleme hesaplamasında ana kütlenin 455 olduğu varsayımı ve %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata oranı ile formüle göre 209 adet denek ile anket yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Toplam 211 anket analiz edilmiştir. Bununla birlikte araştırma sonuçları tüm evrene genellenemez.

3. BULGULAR

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	S	%
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 1'de 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.

3.1. Ölçeklerin Faktör Yüklerinin Hesaplanması İlişkin Bulgular

Ölçeklerin Faktör yükleri hesaplanması sonucu; 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. 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.

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. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 14 madde ve tek faktörlü olarak kabul edilmiştir.

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. İş Tatmini Ölçeğindeki 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.

3.2. Ölçeklerin Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular

Tablo 1. 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
	Nezaket	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 2’de görüldüğü üzere, ölçeklerin toplam puanları açısından katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar (min=1, maks=5) doğrultusunda; katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ortalama $4,02\pm 0,62$, işkoliklik düzeylerinin ortalama $3,30\pm 0,76$ ve iş tatmini düzeylerinin de ortalama $3,67\pm 0,68$ düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan ÖVD’nin 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.

Tablo 3. Araştırma Verilerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Ölçek	Boyut	Çarpıklık		Basıklık	
		İst.	St. Hata	İst.	St. Hata
ÖVD	Özgecilik	-.555	.167	.174	.333
	Bilinçlilik (Vicdanlılık)	-.680	.167	.787	.333
	Sivil Erdem	-.126	.167	-.490	.333
	Nezaket	-.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 3'teki verilere göre, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Bu durumda, araştırma verilerinin normal bir dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde, parametrik yöntemlerin kullanılması standart bir uygulamadır (Kul, 2014). Bu nedenle, araştırmada parametrik testler kullanılarak çalışmaya devam edilmiştir.

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayılarını yorumlamak için genellikle 0,00 ile 0,30

arasındaki değerler düşük düzeyde bir ilişkiyi, 0,30 ile 0,70 arasındaki değerler orta düzeyde bir ilişkiyi ve 0,70 ile 1,00 arasındaki değerler yüksek düzeyde bir ilişkiyi gösterdiğinde söylenebilir (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

	ÖV	Ö	B	SE	İ	İT	İÇT	DT
ÖV	1							
Ö	.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 4’de 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 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

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

Tablo 5’ten hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Ayrıca, araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının % 29’unu açıklamaktadır. Örgütsel vatandaşlık bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi

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

TARTIŞMA VE SONUÇ

ÖVD, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Antalya Serbest Bölgesinde çalışan 211 çalışanın katılımıyla incelendiği bu çalışmada; katılımcıların anket ifadelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda katılımcıların (mak:5; min:1) örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ortalama $4,02\pm0,62$, işkoliklik düzeyinin ortalama $3,30\pm0,76$ ve iş tatmini düzeyinin ortalama $3,67\pm0,68$ düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan ÖVD'nin kendi içerisinde özgecilik/nezaket boyutunun en yüksek ($4,26\pm0,65$) düzeyde iken sivil erdem boyutu en düşük ($4,00\pm0,77$) düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini içsel tatmin boyutunun ($3,68\pm0,74$) ve dışsal tatmin boyutu ($3,66\pm0,73$) düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

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 (2015) tarafından 200 katılımcı ile, Taşlıyan, Hırlak ve Güler (2017) tarafından 114 katılımcı ile, Koç (2019) tarafından 147 katılımcı ile yapılan çalışmalarda “ÖVD ve İşkoliklik” 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 davranışı boyutlarından bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir ($p>.05$). Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ve sivil erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p<.05$). Bu sonuçlarla genel olarak uyumlu olarak Demirel ve Özçınar, (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, ÖVD 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 ÖVD'yi 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 iş tatminini artırma açısından etkili bir adım olabilir.

İşletmelerde 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.

Bu makale çalışması, bazı sınırlılıklar içermektedir. Çalışma belirli bir örneklem üzerinden yapıldığından bu durum çalışmanın genelleme kabiliyetini kısıtlayabilmektedir. Araştırmada kullanılan araştırma yöntemleri ve ölçüm araçları bazı sınırlamaları içermektedir. Çalışmaya katılımların yanıtı, doğruluk ve dürüstlük konusundaki belirsizlikleri yansıtabilmektedir. Ayrıca, çalışmanın belirli bir zaman diliminde yapılmış olması, zaman içinde değişebilecek dinamikleri olabileceği söylenebilir.

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

KAYNAKÇA

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. ve 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 incelenmesi ve kargo sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Alanizan: (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>

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.

Altınbaş, B. (2008). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 2(2), 65-79.

Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen (2016). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PloS One*, 11(8), e0167782.

Aydoğan, F. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Aziz, S., Pittman, C., & Wuensch, K. (2020). Workaholism and organizational citizenship behaviors: exploring gender role beliefs. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(4), 413-425.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., and Sonnentag: (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.

Bardakçı ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37, 164.

Bayraktaroğlu, Yılmaz E., ve Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.

Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94. Link

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.

Bozer, A. ve Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.

Brimeyer, T. M., Perrucci, R., and MacDermid Wadsworth: (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511-530.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin 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.

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*. 25(9), 2274-2292.

Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2016). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative. *Stress and Health*, 30(4), 287-300

Coşkun, S. (2019). İşletmelerde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin ölçülmesi: İnşaat sektöründe bir araştırma Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.

Çevik Tekin, İ., & Erdoğan, P. (2021). İşkoliklik riski testi (WART) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik 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.

Demirel, Y. ve Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C.XII, S:3, 2007:253-270.

Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.

Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.

Doğan, T. ve Tel, F.İ. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), ss. 61-69.

Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S, (2012). Örgütsel davranışta güncel konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.

Eceoğlu (2020). Çalışan memnuniyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: 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: (2006). Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa..

Eren, E. (2004). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Foot, D. A. and Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). *Management Decision*, 46 (6): 933-947.

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.

Griffiths, M. D. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191-197.

Gülova, A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.

Güven, M. (2006). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Doktora tezi,, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Harpaz I., Snir, R., 2003 Workaholism: Its definition and nature, *Human Relations*, 56/3, 291–319.

İplik, E. (2019). İşkolikliğin çalışan tutum ve davranışları üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 929-943.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits–self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Karabey, C. ve Battal, F. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, profesyonel etik standartlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *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.

Karaman, A. ve Aylan (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1):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)*, 24:984-994. <http://www.ideastudies.com/DergiTamDetay.aspx?ID=359>

Keleş, Y ve Pelit, E., (2009), Otel işletmesi iş görenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 24- 45.

Keser A., Güler, B. K. (2016). Çalışma psikolojisi. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Kılınç, E., & Ulusoy, H. (2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them. *Business Management Dynamics*, 3(11), 25-34.

Koç, E. (2019). İşkolik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 17(3), 253-266.

Kul: (2014). Uygun istatistiksel test seçim kılavuzu/guideline for suitable statistical test selection. *Plevra Bülteni*, 8(2), 26-29.

Kuruşçu, M. ve Aydoğan: (2018). Liderlik tarzı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir özel eğitim kurumunda uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2), 167-206.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

Mahajan, R. (2017). Impact of big five personality traits on OCB and satisfaction. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 11(1).

Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geliştirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 1054-1067.

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>

Mosier: K. (1983). Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities. Unpublished masteral thesis, University of Texas at Austin.

N.G., T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension, *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.

Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.

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*

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. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books*.

Organ D.W. and Lingl A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.

Önal, G. (2019). Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öncül, M. S... Tağraf, H. ve Özkan, A.M. (2013). Akademik personelde işkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde bir araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.

Özcan, N. (2011). Mobbing davranışının örgütsel vatandaşlığa etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman Devlet Hastanesinde bir uygulama, Yüksek lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Podsakoff, N. P., Whiting: W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: *A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

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 (2019). The influence of employee satisfaction on safety and productivity. *Facta Universitatis, Series: Working And Living Environmental Protection*, 117.

Robinson, J. P., Wilkie, M. J., & Goh, A. (2019). The impact of workaholism on employee health and productivity: A multidimensional analysis across industries. *Journal of Applied Psychology*, 104(11), 1496-1514.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

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.

Scott, K. L., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (2017). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 70(12), 1509-1532.

Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.

Sökmen, A., ve Arslan, G. (2020). Normatif bağlılığın iş tatmini ve diğerkâmlık ile ilişkisinde işkolikliğin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1756-1768.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.

Şahin, L. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında 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.

Tabak, B. Y., Şahin, F. ve Tabak, H. (2018). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 610-621.

Tamış, A., & Turunç, Ö. (2017). İş karakteristikleri, işyeri güvenliği ve örgütsel vatandaşlık ilişkileri: Kültürler arası bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 1-24.

Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Güler, B. (2017). İşkoliklik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(45), 51-70.

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.8:2, ss. 105-127.

Tokel, C. M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.

Urhan, S. (2014). İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 28(6), 863-879.

Yağar, F. ve Dökme: (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.

Yalçınsoy, A., ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.

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 doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.

Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational citizenship behavior as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.