

**BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ
TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ***

Yrd. Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

Karabük Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü
ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

Tuğba YEĞİN

Karabük Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
yegin.tugba.br@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bireylerin örgütleriyle aralarında algıladıkları uyum derecesinin ve işlerinden duydukları memnuniyet derecesinin, vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde ne derece etkili olduğunu belirleyebilmektir. Bu amaç çerçevesinde, Karabük ilinde çalışan 143 banka personelinden anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Hipotezler, regresyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, hem kişi-örgüt uyumunun hem de iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyum, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

**THE EFFECT OF BANK EMPLOYEES' PERCEIVED PERSON-ORGANIZATION
FIT AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR**

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the extent to individuals perceived fit degree with their organizations and how satisfied they are with their work, on their tendency to exhibit citizenship behavior. For this purpose, the data were obtained using survey method from 143 employees working as bank staff in Karabuk, Turkey. Hypotheses was tested utilizing the regression analysis. As a result of the research, it was determined that both the person-organization fit and job satisfaction have a positive effect on all dimensions of organizational citizenship behavior.

Keywords: Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.

* Bu çalışma, 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen International Congress of Management Economy and Policy kongresinde sunulan "Algılanan Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Son yıllarda rekabetin en güçlü kaynağının insan olduğu ve örgüt içindeki insan davranışlarının anlaşılabilir olarak istenen doğrultuda yönlendirilmesi gerçeği oldukça kabul edilen bir olgudur. Bu bağlamda kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini konuları insan davranışını örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirmede önemli rol oynamaktadır.

Örgütsel davranış alanındaki araştırmalar, insanların örgüt içerisindeki davranışlarını anlamaya ve tahmin etmeye odaklanmaktadır. Araştırmalar, çalışanın örgütü ile arasındaki uyumun hem birey açısından hem de örgüt açısından olumlu çıktılara olduğunu ortaya koymaktadır (O'Reilly vd., 1991). Bu çerçevede işi ve örgütü ile uyumlu çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri yüksek kişilerdir ve işlerinde daha yüksek performans göstermektedir (Netemeyer vd., 1997; Akbaş, 2011; Polatçı & Cindiloğlu, 2013). Ayrıca, çalışanların tanımlanmış rollerinin dışında yüksek performans ile çalışmalarını için işlerinden memnun olmaları gerekmektedir. Çalışanların işlerine yönelik olumlu tavırları onları işlerine ve örgütlerine manevi yönden bağlayacak ve ekstra rol davranışları sergilemelerine neden olacaktır (Netemeyer vd., 1997; Tokmak vd., 2013; Yıldız, 2014).

Bu çalışma, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarına odaklanmakta ve çalışma kapsamında çalışanların örgütleriyle aralarında algıladıkları uyum derecesinin ve işlerinden duydukları memnuniyet derecesinin, örgütsel etkinliğe ve verimliliğe katkı sağlayan ekstra rol davranışları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Çalışmanın amacı Karabük ilindeki bankalarda çalışan işgörenlerin örgütleriyle aralarında algıladıkları uyumunun ve işlerinden duydukları tatminin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne derece etkilediğini belirleyebilmektir. Bu amaç kapsamında kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları teorik olarak incelenmiş, ardından oluşturulan hipotezler doğrultusunda kişi-örgüt uyumunun ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında araştırma kapsamında kullanılan kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları açıklanmaktadır. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki kapsamında literatür incelenmekte ve çalışmanın hipotezleri gösterilmektedir.

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi ve örgüt değişkenlerinin insan ilişkilerinin iki önemli alanını oluşturması nedeniyle kişi-örgüt uyumu kavramı örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir yere sahiptir. Kişi ve örgüt değişkenleri birbirini karşılıklı olarak etkilemektedir, bu nedenle insan ilişkileri yaklaşımında kişi-örgüt uyumu gerek teoride gerekse uygulamada büyük önem taşımaktadır (Polatçı & Cindiloğlu, 2013).

Kişi-örgüt uyumu, kişi-çevre uyumunun bir alt boyutudur. Kişi-örgüt uyumunun temelleri, Tom'un (1971) işgörenlerin kişilik özelliklerine daha uygun olan örgütlerde daha başarılı olacaklarına yönelik önerisine dayandırılabilir (Bayramlık vd., 2015:4). Polatlı ve Cindiloğlu (2013:300)'a göre ise kişi ve örgüt arasındaki uyuma ilişkin araştırmaların başlangıcı, Lewin'in insan davranışını, kişi ve çevresinin bir fonksiyonu olarak tanımlamasına dayanmaktadır.

Genel anlamda; kişi-örgüt uyumu bireysel bilgi, beceri ve iş yetenekleri ile iş talepleri ve ihtiyaçları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Chatman (1989)'e göre kişi-örgüt uyumu "örgütsel değerler ve bireylerin örgütten beklentileri arasındaki uyum" anlamına gelmektedir. O'Reilly vd. (1991) benzer şekilde kişi-örgüt uyumunu "bireyin kişilik

özellikleri, inançları ve değerleri ile örgütün kültürü, stratejik ihtiyaçları, normları ve değerleri arasındaki uyum” olarak tanımlamaktadır.

Kişî-örgüt uyumunun gerçekleşmesi veya gerçekleşmemesi halinde bu durumun bireyin ve dolayısıyla örgütün başarısına etkisi olacağı düşünülmektedir. Kişî ve örgüt arasındaki uyumun yüksek olması, benzer değerlere sahip olan bireylerin örgütlerde daha rahat hissetmesini ve kendilerini yeterli hissetmelerini sağlayacaktır. Örgüt bakımından ise uyumun yüksek olması, bireylerin ekstra rol davranışı sergileme eğilimini arttıracaktır. Ancak, çok yüksek düzeydeki uyum, örgüt için etkin olmayan sonuçların da ortaya çıkmasına neden olabilir. Örneğin; düşük yenilikçilik, homojenlik ve tek düzelik bunlar arasında sayılabilir ve bu durumda örgüt yeni çevresel koşullara uyum sağlamakta zorluk çekebilir (Akbaş, 2011).

Gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, örgütü ile arasında yüksek derecede uyum olması durumunda çalışanın iş tatmininin yüksek olacağı (Netemeyer vd., 1997; O’Reilly vd., 1991), örgütsel bağlılığının yüksek olacağı (O’Reilly vd., 1991; Chew & Chan, 2008), daha yüksek derecede örgütsel destek algıladığı (Afsar & Badir, 2016), daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceği (Netemeyer vd., 1997; de Lara, 2008; Akbaş, 2011; Polatçı & Cindiloğlu, 2013; Afsar & Badir, 2016), iş stresinin azalacağı (Deniz vd., 2015) ve daha az işten ayrılma niyetinin olacağı (O’Reilly vd., 1991; Chew & Chan, 2008) belirlenmiştir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, yönetim ve örgütsel davranış literatürüne Herzberg, Mauser ve Synderman tarafından 1959 yılında yayımlanan “The Motivation to Work” isimli kitapla girmiştir. Bu tarihten günümüze iş tatmini kavramı hem yöneticiler hem de araştırmacılar tarafından çalışan performansı ve motivasyonu üzerinde etkili olduğu düşünülen ilgi çekici bir kavram olarak incelenmektedir (Rusbult vd., 1988:599; Başaran vd., 2011:205).

Gerçekleştirilen araştırmalarda iş tatminine ilişkin farklı tanımlar yapılmıştır. Hackman ve Oldham (1975:162)’a göre iş tatmini, çalışanların işinden duyduğu memnuniyet ve mutluluk derecesi anlamına gelmektedir. Locke (1976, s.1304) ise iş tatminini, bireyin işini ya da iş deneyimini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnun edici ve pozitif duygusal durum şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre ise iş tatmini, çalışanın gerçekleştirdiği işin kendisi için önemli olan değerleri ne derecede karşıladığına ilişkin algıladığı sonuç anlamına gelmektedir Luthans (1995, s.171).

Bu kapsamda iş tatmini bireyin işine ilişkin algısının ve gerçekleştirdiği değerlendirmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin iş tatminine ilişkin algısı üzerinde ihtiyaçları, değerleri ve beklentileri gibi bireysel faktörler büyük bir etkiye sahiptir. Bu nedenle bireylerin işlerini, kendileri gerçekleştirdikleri işleriyle ilgili önemli gördükleri temel faktörlerin etkisi altında değerlendirdikleri söylenebilir (Sempene vd., 2002, s.23).

Judge vd. (2001:26)’a göre iş tatmini, çeşitli boyutları bulunan evrensel bir kavram durumundadır. İş tatmininin boyutlarına ilişkin en tipik sınıflandırma Smith vd. (1969) tarafından ücret, ödüllendirme, iş arkadaşları, yönetim ve işin kendisi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Genel olarak araştırmalarda bu boyutların içsel (ücret, ödüllendirme) ve dışsal (iş arkadaşları, yönetim, işin kendisi) faktörler şeklinde incelendiği görülmektedir (Judge vd., 2001:27; Başaran vd., 2011:205).

İş tatminine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar kapsamında işinden memnun olan çalışanların örgütsel bağlılıklarında artış olacağı (Scandura ve Lankau, 1997), iş performanslarının yükseleceği (Judge, vd., 2001), daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceği (Williams ve Anderson, 1991; Konovsky ve Organ, 1996; Netemeyer vd., 1997;

Tokmak vd., 2013; Yıldız, 2014) ve işten ayrılma niyetlerinin azalacağı (Tett ve Meyer, 1993) görülmektedir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı en temelinde örgütün bütünsel performansına katkı sağlayıcı davranışları ifade etmektedir (Netemeyer vd., 1997:86). Bu nedenle örgütsel davranış literatüründe, örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaştırılmasına, ölçümüne, öncüllerine ve sonuçlarına odaklanan çok fazla çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Organ, 1988; Organ, 1997; Netemeyer vd., 1997; Williams ve Shiaw, 1999; Podsakoff vd., 2000; Vey ve Campbell, 2004; Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tanımlarında bulunmayan, gerçekleştirilmediğinde ceza gerektirmeyen, gerçekleştirildiğinde ödüllendirilmeyen, bireyin içinden gelerek yerine getirdiği, örgütsel etkinliğe ve verimliliğe katkı sağlayan gönüllü davranışlardır (Podsakoff vd. 2000:513). Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin en genel tanımın ise Organ (1988; 1997) tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu çerçevede örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin, biçimsel ödül sistemini dikkate almayan, gönüllülük esasına dayalı; görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988:4; Organ, 1997:86).

Literatür incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin farklı boyutlandırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Podsakoff vd. (2000:516), gerçekleştirdiği literatür araştırmasında, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin 30 farklı boyutun tanımlandığını belirlemiştir. Bununla birlikte literatürde en fazla kabul gören sınıflama ise Organ (1988) tarafından gerçekleştirilen sınıflamadır. Bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu bulunmaktadır. Bunlar; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem şeklindedir.

Diğergamlık: Örgüt içerisinde diğerlerine yardım etme ya da işle ilgili sorunları önlemeye yönelik gönüllü davranışlardır. Örnek olarak, işinde başarısız olan bir işgörene yardımcı olma, hastalık nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme gösterilebilir (Organ, 1997:94; Podsakoff vd., 2000, s. 516; Basım ve Şeşen, 2006:87; Yıldız, 2014:202).

Vicdanlılık: Çalışanın kendisinden beklenen temel rol davranışından daha fazlasını gönüllü sergilemesi anlamına gelmektedir. Bu tür davranışlara örnek olarak çalışanın fazla mesai ücreti almasa da işini bitirmek için mesaiye kalması, molaları gereksiz uzatmaması gösterilebilir (Organ, 1988:550; Organ, 1997:95; Basım & Şeşen, 2006:87; Yıldız, 2014:202).

Centilmenlik: Çalışanın işe ilişkin kaçınılmaz sorunları veya zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliğidir. Bir kişinin çalışma arkadaşlarına saygılı olması, sorunları çok büyütmemesi ve işlerin olumlu yönlerini görmesi örnek olarak gösterilebilir (Podsakoff vd., 2000:517; Basım & Şeşen, 2006:87; Yıldız, 2014:202).

Nezaket: Bir çalışanın çalışma arkadaşlarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce bilgilendirmesine yönelik davranışları kapsamaktadır. Herhangi bir problem veya sorun ortaya çıkmadan örgüt üyelerini uyarmak, verilecek bir karardan etkilenebilecek kişilerin önceden fikirlerini almak, örgüt içinde önemli konularla ilgili diğer çalışanlara bilgi sağlamak nezaket davranışı kapsamındaki örneklerdir (Organ, 1997:94; Basım & Şeşen, 2006:87; Yıldız, 2014:202).

Sivil Erdem: Örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanın kendisini sorumlu hissetmesi, toplantılara gönüllü bir şekilde katılması ve örgütün politik hayatına aktif katılımı

BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

anlamına gelmektedir. Çalışanın örgüt toplantılarına düzenli olarak katılması, örgütün amaçları doğrultusunda alınan kararları desteklemesi ve örgütteki yeni gelişmelere ayak uydurması örnek olarak gösterilebilir (Basım & Şeşen, 2006:87; Yıldız, 2014:202).

2.4. Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

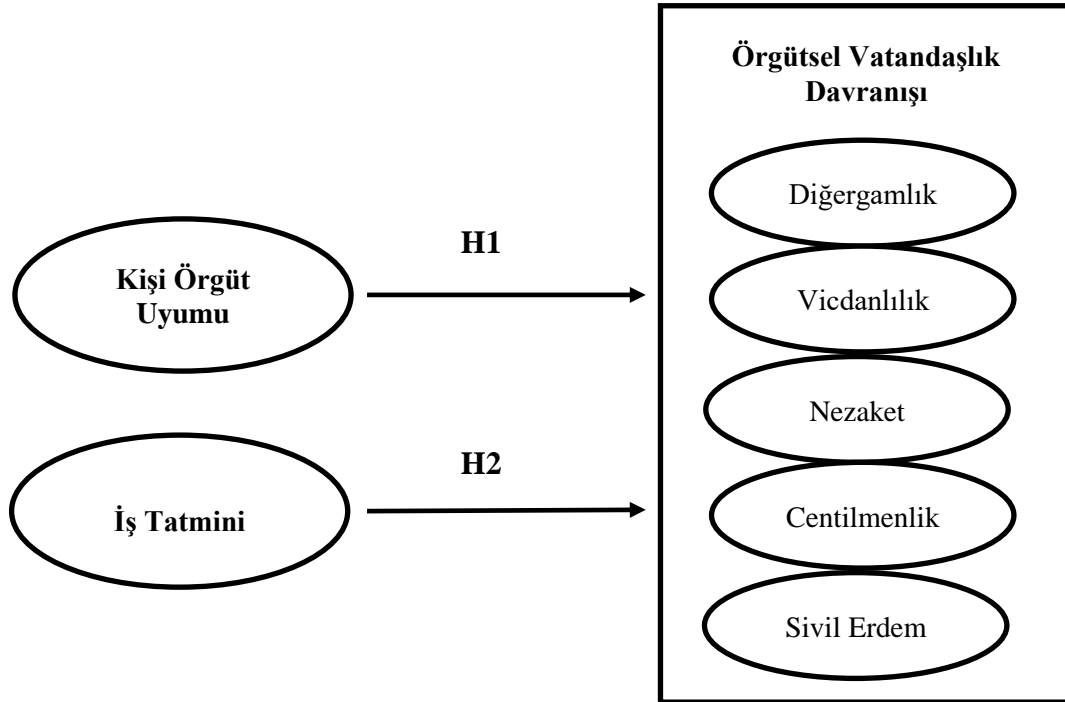
Kişi ve örgütü arasındaki uyum, birçok araştırmacıya göre örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu düşünülen en önemli değişkenlerden biridir (de Lara, 2008; Akbaş, 2011; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013). Örgütüyle arasında iyi bir uyum sağlayan birey yaptığı işten tatmin sağlayacak ve içsel olarak motive olacaktır. İçsel olarak motive olan bir bireyin de örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı daha yüksektir (de Jong ve Den Hartog, 2007).

Kişi- örgüt uyumunun yüksek olması sonucunda birey, devamsızlık yapan bir arkadaşına daha fazla yardım etmekte, örgüt etkinliğini arttırmak için iş arkadaşlarını daha verimli çalışmaları için motive etmekte, örgüt dışında örgütüyle ilgili olumlu konuşmakta, ihtiyaç duyulduğunda fazla çalışmaya gönüllü olmakta, örgüt imajını iyileştirmek için çabalamakta ve bireylerarası çatışmaların çözümü için uğraşmaktadır (Afsar ve Badir, 2016). Bu bilgiler ışığında çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı (H1a: diğergamlık, H1b: vicdanlılık, H1c: nezaket, H1d: centilmenlik, H1e: sivil erdem) üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu düşünülen diğer bir değişken de iş tatminidir. Gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir (Netemeyer vd., 1997; Podsakoff vd., 2000; Yıldız, 2014).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Williams ve Anderson (1991) hem içsel iş tatmini ile hem de dışsal iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit

etmiştir. Yine Konovsky ve Organ (1996) hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri anket çalışmasıyla iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Benzer şekilde iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Moore ve Love (2005) tarafından bilgi teknolojileri uzmanları üzerinde gerçekleştirilen çalışma ile de desteklenmektedir. Dolayısıyla çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmaktadır.

H2: İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı (H2a: diğergamlık, H2b: vicdanlılık, H2c: nezaket, H2d: centilmenlik, H2e: sivil erdem) üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Karabük ilindeki kamu ve özel sektör bankalarında çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda belirtilen bankalarda görev yapan tüm yöneticiler ve çalışanlar evren içerisine dahil edilmiştir. Karabük il ve ilçe merkezlerinde toplam 29 banka şubesi bulunmaktadır (TBB, 2016). Bankalardan alınan bilgiler kapsamında bu şubelerdeki toplam çalışan sayısı ise 356 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda evren içerisinden, kolayda örnekleme yöntemi ile 280 kişiye anketler dağıtılmış ve 155 kişiden dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %55 olarak gerçekleşmiştir. İncelemeler sonucunda 12 anket geçersiz sayılarak analiz dışında bırakılmış ve sonuç olarak analizlerde 143 kişilik örneklemeden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede yüzyüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişi-örgüt uyumunun, iş tatmininin ve örgütsel vatandaşlık davranışının derecesini, belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise banka çalışanlarının demografik özelliklerini ölçmek amacıyla oluşturulmuş sorulara yer verilmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçümler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede belirtilen kavramlara ilişkin literatür incelenmiş ve araştırma yapısına uygun ölçekler anket formunda kullanılmıştır. Beşli likert tipinde uygulanan ölçeklerde, “1= Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen cevaplar bulunmaktadır.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Bireylerin örgütleriyle aralarında algıladıkları uyumun derecesini belirleyebilmek amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ve beş faktörlü ölçek kullanılmıştır. Netemeyer vd. (1997) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenirlik derecesi (α) 0,88 olarak belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin Türkçe geçerliliği ise Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Turunç ve Çelik (2012) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini 0,81 olarak tespit etmiştir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin literatürdeki farklı çalışmalarda da kullanıldığı ve bu çalışmalarda ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Chew & Chan, 2008; Akbaş, 2011; Polatlı ve Cindiloğlu, 2013; Pekdemir vd., 2013; Deniz vd., 2015).

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyetin derecesini belirleyebilmek için Rusbult vd. (1988) tarafından geliştirilen 5 maddelik ve tek faktörlü ölçekten yararlanılmıştır. Rusbult vd. (1988) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini 0,84 olarak tespit etmiştir. Belirtilen ölçeğin literatürdeki farklı çalışmalarda da kullanıldığı ve tek faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Konakay, 2010; Başaran vd., 2011).

BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Çalışanların vatandaşlık davranışlarının seviyesini belirleyebilmek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek iki ayrı çalışmadan yararlanılarak hazırlanmıştır (Williams ve Shiaw, 1999; Vey ve Campbell, 2004). Ölçek toplamda 19 ifade ve 5 boyuttan oluşmaktadır. 5 ifade diğergamlık, 3 ifade vicdanlılık, 3 ifade nezaket, 4 ifade centilmenlik ve 4 ifade sivil erdem davranışının derecesini belirlemek amacıyla ölçek içerisinde yer almaktadır. Basım ve Şeşen (2006:96) ölçeğe ilişkin iki farklı örneklem üzerinde güvenilirlik analizi gerçekleştirmiştir. Güvenilirlik değerleri, diğergamlık boyutu için 0,82 ve 0,86, vicdanlılık boyutu için 0,75 ve 0,77, nezaket boyutu için 0,86 ve 0,87, centilmenlik boyutu için 0,81 ve 0,82, sivil erdem boyutu için 0,89 ve 0,94 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin literatürdeki farklı çalışmalarda kullanıldığı ve genel olarak bu çalışmalarda beş faktörlü yapının doğrulandığı görülmektedir (Meydan vd., 2011; Tokmak vd., 2013; Yıldız, 2014).

3.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada ilk olarak, ölçümlerde kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu kapsamda kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizi ise araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığını test edebilmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Güvenilirlik analizlerinde Cronbach Alfa (α) katsayısından yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizi sürecinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve tecrübe değişkenleri kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bulgular kapsamında, örneklemin demografik özelliklerine, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına, tanımlayıcı istatistiklere ve amaç çerçevesinde gerçekleştirilen hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve tecrübe değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Demografik Dağılım

Değişken	N	%	Değişken	N	%
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	69	48,3	25 yaş ve altı	8	5,6
Erkek	74	51,7	26-31 yaş arası	61	42,6
Medeni Durum			32-37 yaş arası	39	27,3
Bekar	48	33,6	38-43 yaş arası	25	17,5
Evli	95	66,4	44 yaş ve üstü	10	7,0
Tecrübe			Eğitim Durumu		
1 yıl ve daha az	11	7,7	Lise ve altı	8	5,6
2-5 yıl arası	50	35,0	Üniversite	125	87,4
6-10 yıl arası	42	29,3	Lisansüstü	10	7,0
10 yıldan fazla	40	28,0	TOPLAM	143	100

Tablo 1’de yer alan demografik dağılıma göre örneklem içerisinde yer alan çalışanların çoğunluğunun erkek (%51,7) ve evli (%66,4) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların büyük çoğunluğunun 26-37 yaş arasında olduğu (%69,9), 2 ile 5 yıl arasında kurumlarında çalıştığı (%35) ve üniversite mezunlarından oluştuğu (87,4) belirlenmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bu çerçevede bağımsız değişkenler (kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini) ve bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık davranışı) için iki farklı faktör analiz gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerinde genel model uyumu, ki kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) aracılığıyla test edilmiştir.

Bu çerçevede ilk olarak kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ölçekleri birlikte doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda uyum iyiliğine ilişkin kriterler incelendiğinde iyi uyum değerlerine ulaşıldığı görülmektedir ($\chi^2/sd=1,455$, RMSEA=0,057, GFI=0,956, NFI=0,963, TLI=0,981, CFI=0,988). Uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kişi-örgüt uyumu ölçeği için faktör yüklerinin 0,608 ile 0,969 arasında ve iş tatmini ölçeği için faktör yüklerinin ise 0,746 ile 0,837 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda en düşük t-değerinin 8,168 olduğu ve faktör yüklerinin 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, gerçekleştirilen analiz ile kişi-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin dört maddelik, tek faktörlük ve iş tatmini ölçeğine ilişkin beş maddelik, tek faktörlük yapı doğrulanmıştır.

İkinci olarak ise örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için ayrı bir doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği kriterlerine ilişkin iyi uyum ve kabul edilebilir değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2/sd=1,621$, RMSEA=0,066, GFI=0,860, NFI=0,901, TLI=0,949, CFI=0,959). Bu çerçevede modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için faktör yüklerinin 0,601 ile 0,934 arasında olduğu ve en düşük t-değerinin 6,530 olduğu belirlenmiştir. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin 19 maddelik, beş faktörlük yapı doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizleri sonrasında güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik değerleri, ölçeklerde yer alan ifadelerin tamamına ilişkin Cronbach Alfa (α) istatistiğinin hesaplanması ile belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için alt boyutlara ilişkin olarak da güvenilirlik hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik Değerleri

Ölçek / Boyut	Madde Sayısı	Güvenilirlik Değeri (α)
Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği	4	0,899
İş Tatmini Ölçeği	5	0,905
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	19	0,854
Diğergamlık	5	0,923
Vicdanlılık	3	0,735
Nezaket	3	0,938
Centilmenlik	4	0,812
Sivil Erdem	4	0,834

BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Tablo 2'ye göre, bütün ölçeklere ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265; Tavşancıl, 2010:29). Bu sonuçlar çerçevesinde, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin güvenilir olduğu söylenebilir.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği sağlandıktan sonra, analizlerde kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Tanımlayıcı Değerler

Değişken	Ort.	St. Sp.	1	2	3	4	5	6	7
1. Kişi-Örgüt Uyumu	3,835	0,838	1						
2. İş Tatmini	3,518	0,942	0,198*	1					
3. Diğergamlık	4,353	0,710	0,321**	0,382**	1				
4. Vicdanlılık	4,058	0,728	0,332**	0,411**	0,739**	1			
5. Nezaket	4,449	0,788	0,321**	0,386**	0,850**	0,704**	1		
6. Centilmenlik	3,968	0,715	0,363**	0,444**	0,648**	0,622**	0,690**	1	
7. Sivil Erdem	4,096	0,677	0,343**	0,381**	0,673**	0,650**	0,737**	0,711**	1

N=143, *p<0,05; **p<0,01

Tablo 3'e göre araştırmada incelenen değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin anlamlı ve beklenen yönde olduğu görülmektedir. Elde edilen anlamlı ilişkiler, değişkenler arasındaki etkilerin incelenbilmesine olanak tanımaktadır.

4.4. Hipotez Testleri

Kişi-örgüt uyumunun ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ise regresyon analizi aracılığıyla test edilmiştir. Analize ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
	β	β	β	β	β
Cinsiyet	0,110	0,222*	0,103	0,037	-0,013
Yaş	-0,020	-0,032	0,045	0,104	0,068
Medeni Durum	0,024	-0,057	0,110	0,048	0,141
Eğitim Durumu	0,086	0,043	-0,035	0,007	-0,021
Tecrübe	0,024	0,109	-0,043	-0,041	-0,133
Kişi-Örgüt Uyumu	0,264**	0,262**	0,279**	0,305**	0,302**
İş Tatmini	0,320**	0,344**	0,335**	0,388**	0,331**
R²	0,229	0,290	0,241	0,290	0,238
Düzeltilmiş R²	0,189	0,253	0,202	0,254	0,198
F Değeri	5,735**	7,886**	6,136**	7,895**	6,009**

N=143, *p<0,05; **p<0,01

Araştırmanın ilk hipotezi kapsamında kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Tablo 4’de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık (H1a: $\beta=0,264$, $p<0,01$), vicdanlılık (H1b: $\beta=0,262$, $p<0,01$), nezaket (H1c: $\beta=0,279$, $p<0,01$), centilmenlik (H1d: $\beta=0,305$, $p<0,01$) ve sivil erdem (H1e: $\beta=0,302$, $p<0,01$) boyutlarında kişi-örgüt uyumunun pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H1 Hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi kapsamında ise iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Tablo 4’de yer alan analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık (H2a: $\beta=0,320$, $p<0,01$), vicdanlılık (H2b: $\beta=0,344$, $p<0,01$), nezaket (H2c: $\beta=0,335$, $p<0,01$), centilmenlik (H2d: $\beta=0,388$, $p<0,01$) ve sivil erdem (H2e: $\beta=0,331$, $p<0,01$) boyutlarında iş tatmininin pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı bireylerin örgütleriyle aralarında algıladıkları uyum derecesinin ve işlerinden duydukları memnuniyet derecesinin, vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde ne derece etkili olduğunu tespit edebilmektir. Dolayısıyla araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu amaç çerçevesinde Karabük il ve ilçelerinde çalışmakta olan banka personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda ilk olarak, banka personeli tarafından algılanan kişi-örgüt uyumu arttıkça personelin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu, literatürde gerçekleştirilen benzer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Netemeyer vd., 1997; Akbaş, 2011; Polatlı & Cindiloğlu, 2013). Bu çerçevede, çalışan kendisini, çalıştığı bankanın değerleriyle ve inançlarıyla ne derece fazla uyumlaştırırsa, iş arkadaşlarına yardım etmek, kendini geliştirmek, kurumunu dışarıda korumak, geliştirici önerilerde bulunmak gibi davranış biçimlerini de arttırmaktadır.

Araştırma sonucunda ortaya konulan bir diğer bulgu da, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet seviyesi arttıkça örgüte katkı sağlayıcı, isteğe bağlı davranış sergileme oranının artacağıdır. Bu bulgu, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştıran benzer çalışmalarla tutarlıdır (Netemeyer vd., 1997; Tokmak vd., 2013; Yıldız, 2014). Dolayısıyla yaptığı işe yönelik olumlu tutum geliştiren çalışanlar, gönüllü yardımseverlik, gelişim için çaba gösterme, sorunları büyütmemeye, iş arkadaşlarının hakkını koruma gibi vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileme eğilimindedir.

Bununla birlikte araştırma bulguları, bireyin örgüt değerleriyle uyumunun ve işinden duyduğu memnuniyetin, gerginlik ve çatışma yaratacak olumsuz davranışlardan uzak durma, hoşgörülü olma anlamına gelen centilmenlik ve tanımlanmış görevi olmasa da çalıştığı kurumu geliştirici davranışlar sergileme anlamına gelen sivil erdem davranışları üzerinde çok daha etkili olduğunu göstermektedir.

Genel olarak araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, banka çalışanlarının algıladıkları kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini artırılarak, örgütlerine katkı sağlayıcı daha fazla gönüllü davranış ortaya koymaları sağlanabilecektir. Dolayısıyla, öncelikle bankaların işe alacağı çalışanları örgüt değerleri ile uyumlu bireyler arasından seçmeleri, çalışanların örgütleriyle uyumlarını arttıracak ve bununla birlikte çalışan memnuniyetini arttıracak uygulamalara önem vermesi gerekmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın yalnızca Karabük ili kapsamında 143 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş olması en önemli kısıt

BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

olarak gösterilebilir. Farklı iller veya bölgeler çerçevesinde örneklem sayısı genişletilerek daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir. Bununla birlikte çalışma yalnızca banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı sektörlerdeki farklı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilecek karşılaştırmalı araştırmalar, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı olarak yorumlanmasına imkan sağlayacaktır. Ayrıca daha sonraki çalışmalar çerçevesinde, kişi-örgüt uyumu-örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini-örgütsel vatandaşlık ilişkisine aracılık ettiği düşünülen farklı değişkenlerin incelenerek, bu ilişkilerin daha farklı açılardan yorumlanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Afsar, B. & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (3), 252-278.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 55-81.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 83-101.
- Başaran, Ü., Büyükyılmaz, O. & Çevik, E. İ. (2011). İçsel pazarlamanın algılanan hizmet kalitesi üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 201-225.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. & Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25 (2), 1-28.
- Chatman, A. J. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Chew, J. & Chan, C. C.A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 503-522.
- de Jong, J. P.J. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64.
- de Lara, P. Z-M. (2008). Should faith and hope be included in the employees' agenda? Linking P-O fit and citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 73-88.
- Deniz, N., Noyan, A. & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: the mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D. & Illies, R. (2001). Job Satisfaction: Cross-Cultural Review. N. Anderson, D.S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology 2* (pp. 25-52), London: Sage Publication.
- Konakay, G. (2010, Ekim). *Akademisyenlerin Duygusal Zeka Yeterliliklerinin İş Tatmine Etkisinin Analizi: Kocaeli Üniversitesi Örneği*. Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, İstanbul Üniversitesi, 499-509.

- Konovsky, M. A. & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17 (3), 253-266.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. M.D. Dunning (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343), Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, 7th Edition, New York: McGraw-Hill.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. & Basım, H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü. "*İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (2), 43-62.
- Moore, J. E. & Love, M. S (2005), IT professionals as Organizational citizens. *Communications of the ACM*, 48 (6), 89-93.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurria, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61 (3), 85-98.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. & Gürkan, G. Ç. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: MBA öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24 (75), 83-104.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Polatcı, S. & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 299-318.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous III, A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Scandura, T. A. & Lankau, M.J. (1997). Relationship of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (4), 377-391.
- Sempane, M.E., Rieger, H. S. & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23-30.

BANKA ÇALIŞANLARI TARAFINDAN ALGILANAN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TBB (2016). Türkiye Bankalar Birliği, (Erişim Tarihi: 21.03.2016), <https://www.tbb.org.tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/banka-bilgileri/subeler/65>.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259-293.
- Tokmak, İ., Yıldız,E. & Turgut, H. (2013). Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 96-114.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6 (5), 573-592.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü."İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 57-78.
- Vey, M. A. & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: which are we measuring?. *Human Performance*, 17 (1), 119-135.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601–617.
- Williams, S. & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: the effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133 (6), 656-668.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14 (2), 199-210.