



**Araştırma Makalesi • Research Article**

## **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi: Bankacılık Sektörü İle İlgili Bir Araştırma**

### ***Measuring The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Job Engagement: A Study In The Banking Sector***

Edip Örucü<sup>a</sup>, İtir Hasırcı<sup>b,\*</sup>

<sup>a</sup> Prof. Dr., Bandırma OnYedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 10200, Bandırma/Türkiye.  
ORCID: 0000-0002-3301-7496

<sup>b</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma OnYedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 10200, Bandırma/Türkiye.  
ORCID: 0000-0002-5449-2640

#### MAKALE BİLGİSİ

##### *Makale Geçmişi:*

Başvuru tarihi: 12 Eylül 2019

Düzeltilme tarihi: 12 Ocak 2020

Kabul tarihi: 30 Ocak 2020

##### Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İşe Tutkunluk

Banka

#### ÖZ

Çalışanların buldukları kuruma fayda sağlamak niyetiyle rol fazlası davranışlarda bulunmaları hali örgütsel vatandaşlık olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın kendini işine her açıdan adanması da işe tutkunluktur. Bu çalışmanın amacı işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın evreni Bandırma’da bulunan özel ve devlet bankalarında çalışmakta olan 250 banka personelidir. Bu sayıdan 110 çalışan ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk ilişkisi güvenilirlik analizleri, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri ile incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde işe tutkunluğun alt boyutlarından sadece dinçlik değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

#### ARTICLE INFO

##### *Article history:*

Received 12 September 2019

Received in revised form 12 January 2020

Accepted 30 January 2020

##### Keywords:

Organizational Citizenship Behavior

Job Engagement

Bank

#### ABSTRACT

Organizational citizenship is defined as the act of over role behavior of employees with the intention of providing benefits to the organization. The dedication of the employee to his/her work in all respects is the work engagement. The aim of this study is to demonstrate the effect of passion for work on organizational citizenship behavior. The population of the study is the 250 staffs of private and state banks in Bandırma. The survey was conducted with 110 employees. The relationship between organizational citizenship behavior and passion for work has been studied through reliability analyses, correlation and multiple regression analyses. The results of the study showed that only the lustre variable from the lower dimensions of passion for work had a significant effect on organizational citizenship behavior.

## **1. Giriş**

Bu çalışmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk ile ilgili kavramsal bir yazın taraması gerçekleştirmek, bu kavramlara ilişkin tanımlamaları yapmak, diğer kavramlardan farklarını incelemek ve Türkçe literatüre kazandırmaktır. Örgütlerin yüksek performansla

çalışabilmesi ve örgütün amaçlarına tutkuyla bağlanmış bir örgütsel davranışın oluşturulabilmesi için tartışılan konuların başında örgütsel vatandaşlık davranışı gelmektedir (Avcı, 2015: 11-26). Bu kavram örgütte yardım etmeyi ve centilmenlik davranışı ele almaktadır. Çalışanlar formal iş tanımlarından bağımsız gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergilerlerse örgütsel vatandaşlığı gerçekleştirmiş olurlar (Meng vd., 2011: 1-5). Çünkü

\* Sorumlu yazar/Corresponding author  
e-posta: [itir8686@gmail.com](mailto:itir8686@gmail.com)

çalıştıkları örgütün devamlılığı ve verimliliği için çalışanların ekstra rol davranışları sergilemeleri gittikçe önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin örgüt içerisindeki iş performanslarının diğer çalışma arkadaşlarına nazaran daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Ancak genel anlamda bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl geliştirilebileceği, hangi kavramlar tarafından tam olarak desteklendiği belirlenememiştir.

İşe tutkunluk ise çalışanın kendini fiziksel, zihinsel ve duygusal anlamda işine adanması ile oluşmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak işe tutkunluk kavramının oluşması için çalışan performansının artırılması gerektiği savunulabilir. İşe tutkunluk psikoloji, insan kaynakları gibi kavramları da incelemeye yönelik bir kavramdır (Shuck vd., 2011: 427-445). Ayrıca bu kavram iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işe bağlılık gibi kavramlardan da tamamen farklıdır. Tükenmişlik kavramının tamamen zıttı olarak kabul edilen işe tutkunluk enerjik olmayı, sorumluluklarını rahat bir şekilde yerine getirebilmeyi ve işini sevmeyi ele alır (Schaufeli ve Bakker, 2003). İşe tutkunluk, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile ilgili ruhsal bir durum olarak kabul edilir. Ayrıca geçici bir ruh hali olmayıp kısa sürede de değişen bir durum değildir. Dinçlik boyutunda kişi enerjisini harcama hususunda istekli olmalıdır. Adanmışlık boyutunda işine dört elle sarılabilmeli ve coşkuyla kendini işine admalıdır. Yoğunlaşma boyutunda da işgören, çalışmaktan keyif alabilen, zorunluluk ile değil tamamen kendi isteği ve arzusu ile mutlu bir şekilde çalışabilen bir birey olabilmelidir. Türkiye’ bu iki değişken arasında sınırlı sayıda yapılmış olup, bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar gerçekleştirdiğimiz çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Çalışmanın hedefi işe tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmayı da dâhil ederek ölçmektir. Yapılan analizler neticesinde işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yine dinçlik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara dayanarak yöneticiler için işe tutkunluğun dinçlik boyutunun önemi vurgulanarak, öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

## 2. Literatür Analizi

### 2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Dennis Organ tarafından kullanılmış olan bu olgu, iş görenlerin örgüt yararına olan davranışları kendi rızalarıyla yani isteyerek yerine getirebilmeleridir. Örgütsel vatandaşlık davranışında çalışanlar olumsuz koşullara rağmen çalıştıkları kurumun yararına olacak davranışları gerçekleştirmelerini sağlar. Organ örgütsel vatandaşlık davranışını alt boyutları ile şöyle ifade etmiştir (Organ, 1988).

**Özgecilik/Yardımseverlik:** Bireyin kendi işi olmamasına rağmen diğer takım arkadaşlarına yardım etmesidir. Yeni işe başlayan iş görene üst yöneticisinin yardım etmesi hali buna örnek gösterilebilir. Örneğin; göreve yeni başlamış bir

iş arkadaşına fotokopi makinesini nasıl kullanacağı hususunda yardımcı olmak, işte zorlanan arkadaşına yardım etmek de bu boyuta örnek olarak gösterilebilir. Organ (1988) bu boyut ile ilgili görevi olmaksızın çalışma arkadaşına yardım eden işgörenlerin özgecilik davranışı gösterdiklerini belirtmiştir (Organ, 1988). Podsakoff ve Mackenzie de özgeciliği işgörenin, iş ile ilgili gelişebilecek olası sorunlara karşı uzman kişilere yardımcı olup, örgütün yararına davranması şeklinde tanımlamıştır (Podsakoff ve Mackenzie, 1993: 1-40).

**Vicdanlılık/ Görev Bilinci:** Kişinin asıl işinin dışında da çalıştığı kurumda başka işlere yardımcı olması halidir. Bu boyutta işgörenler yüksek düzeyde çalışma bilincine sahiptirler ve örgüt içinde gönüllü olarak sorumluluk alabilirler. İşgörenler bu boyut ile zamanı daima verimli kullanırlar ve böylece çalıştıkları örgüte daha fazla zaman ayırırlar. Vicdanlılığı fazla olan kişiler güvenilir, sağlam karakterli ve çalışkan bir yapıya sahiptirler.

**Sportmenlik/Centilmenlik:** Bireyin işyerinde olabilecek olumsuz halleri şikâyet etmeden çalışmalarına devam etmesidir. Centilmen kişiler çalıştıkları örgütte gereksiz gerginliklerden uzak durmaya çalışırlar ve çatışmalardan daima kaçınırlar. Bu boyutta örgüt için barışçıl bir ortam sağlanmış olur ve örgüt içinde olabilecek anlaşmazlıklar çözülebilir.

**Nezaket:** Bireylerin çalıştıkları örgütü ilgilendirecek kararlar almadan önce takım arkadaşlarını, üstlerini ve astlarını bilgilendirmesi durumudur. Örgütsel iletişimi arttıran bu kavram sorunların ortaya çıkması engeller veya olası sorunları hafifletir. Nezaket boyutu işgörenler arasında bilgi alışverişini arttıran ve bu bilgiyi herkesle paylaşmayı sağlayan bir kavramdır. Organ nezaketi, yaklaşan olaylara ve örgütsel etkinliklere dayalı olarak işgörenlerin bu konularda çalıştıkları örgütü bilgilendirmeleri ve örgüte yardım etmeleri şeklinde tanımlamıştır (Organ, 1988).

**Sivil Erdem:** Bireyin örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak katılması durumudur (Kaplanseren, Örücü, 2018: 1-21). Bu kavram örgütte çalışan her işgörenin gönüllü olarak işlere katılımını açıklar (Özdevecioğlu, 2003: 117-135). Çalışanlar çalıştıkları örgütün gelişimine katkı sağlamak için ve örgütü etkileyebilecek her türlü olaya karşı kendilerini sorumlu hissederler. Kişi örgütsel politikalar, konulara katılan ve katkı sağlayan bir yapıdadır. Sivil erdem boyutuna örnek olarak kişisel e-postaları, örgütün e-postalarını okumak, bireysel sorunları tartışabilmek, örgütü olumlu yönde etkileyebilecek gelişmeleri yakından takip etmek, çalıştıkları örgütte yaşanabilecek olası değişimleri de yakından takip etmek ve bu değişimlerin başkaları tarafından kabul edilmesi için çabalamayı verebiliriz.

Pozitif ruhsal yapıya sahip olan işgörenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmüştür. Dışa dönük çalışanlar her şartta uyumlu olurken içe dönük olanlar böyle tavırlar sergileyememektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı bir örgütte artmaya başladıkça o örgütte işgören bağlılığı oluşacaktır ve örgüt çalışılabilir bir ortam haline dönüşecektir (Çimen, 2016: 1-5). Tabi ki yöneticinin de özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyici bir faktör olarak belirtilmektedir. Yönetici çalışmasını destekleyici tavır sergileyerek, gerektiği

durumlarda kendisi de sorumluluk almaktan kaçınmamalıdır (Muçaoğlu, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı birçok çalışmada değişik adlarla ifade edilmektedir (Sezgin, 2005: 317-339).

Örgütsel vatandaşlık tamamen içten gelen davranışlar olmakla beraber karşılık beklemeden kendini çalıştığı kuruma adama durumudur (Organ, 1998). Örgüt çalışanlarının gönüllü katılımlarıyla desteklenen bir kavramdır (Ünüvar, 2006). Örgütsel davranış ile değişik özellikleri taşıyan iş görenler arasında takım çalışması profesyonellik bazında önemlidir (Çimen, 2016: 1-5).

## 2.2. İşe Tutkunluk

İlk kez William A. Kahn'ın kullandığı bu kavram, kişilerin çalıştığı kurumda yaptığı görevlerle bireysel özellikleri arasındaki uyumun son derece önemli olduğunu ön plana çıkarmaktadır. İşe tutkunluk kavramının geliştiği çalışanlarda tükenmişlik sendromunun azaldığını belirtmişlerdir. Schaufeli, tükenmişlik sendromuna yakalanan çalışanların dahi işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olabileceğini belirtmiştir. İşe tutkunluk olgusunda işgörenler kişisel kaynaklarını ve onlara verilen uygun koşulları değerlendirip, bunları işlerine aktarırlar (Başoda, 2017: 71-95).

İşe tutkunluk kişinin, bir işin veya işletmenin özelliklerine dair bir tutumundan ziyade, belli psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ile kendisi ve işyerindeki rolü arasında kurduğu kuvvetli duygusal bağ ve işe adanmışlık sonucu gelişen güdüleyici bir durumdur (Christian vd., 2011; Truss vd., 2013: 89-136). İş görenlerin kişisel ihtiyaçlarını sağlamaları açısından mühim bir kavramdır (May vd., 2004: 11-37). Stresi düşürüp, motivasyonu yükseltir. Belirtilen tanımlar karlılık, kurumun büyüyüp gelişmesi hız kazanır (Turgut, 2010: 57-89).

İşe tutkunluğu üç tane alt boyutu mevcuttur. Bunlar: dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlıktır.

**Dinçlik**, (Vigor) iş görenin çalışırken yorulmadan işine devam etmesidir (Bakker, Demerouti, Lieke, 2012). Bu kavrama göre işgören zor durumda kalsa dahi işini yapmaya devam eder. Böylece yaratıcılık hissi artar ve başarı yükselir (Salanova ve ark., 2005: 555-564). İşe tutkunluk yaşayan işgörenlerin tutumları şu şekildedir (Schaufeli vd., 2003: 1218):

- Çalışırken kendilerini enerjik hissederler,
- Ruh halleri sürekli canlıdır,
- İşe gitmek için heveslidirler,
- Uzun süre çalışabilirler ve asla sıkılmazlar,
- Olumsuz durumlara karşılaşırsalar bile dik bir duruş sergilerler.

Dinçlik boyutu işgörenler ruhsal hayatlarını etkileyen bir öneme sahiptir. Bu boyutta çalışan, her türlü zorluğa karşı dayanıklılık gösterebilecek bir yapıya sahip olarak görülmektedir. Bilgi edinmeyi seven, fedakâr olan ve çalıştığı örgütle her açıdan uyumlu çalışabilen bireyler bu boyuta dâhildir.

**Yoğunlaşma**, işgörenlerin işini yaparken tüm yeteneklerini ve dikkatlerini yaptıkları işe vermesi ve konsantre olması,

bu durumdan da mutluluk duyması durumudur. Bu boyut motivasyon kavramında farklı olmakla beraber işgörenleri zihinsel yoğunluk gerektirdiği için etkilemektedir. Yoğunlaşma boyutunun olumlu özellikleri olduğu kadar olumsuz özellikleri de bulunmaktadır. Örneğin; işgören kendini tamamen işine verdiği zaman kişisel ilişkilerinde zorluk çekecek ve kendine zaman ayıramayacaktır. Böylece belki dinlenmeye ihtiyacı olan işgören dış dünyadan kendisini tamamen soyutlayacaktır.

**Adanmışlık**, bireyin yaptığı işe olan bağlılığı ile ilişkilidir (Wilmar ve ark., 2004: 294). Kendilerini işe adanmış olan işgörenler işlerini daima çekici görürler ve işlerini anlamlı bulurlar. Bu durum kişinin çalıştığı iş ile bütünleştiğini göstermektedir. Adanmışlık boyutunu taşıyan bireylerin özellikleri şöyle sıralanabilir (Gıcı ve Tabançalı, 2011):

- Yaptıkları iş bu kişiler için daima bir anlam ifade eder,
- Her iş bu kişiler için heyecan vericidir ve çalıştıkça yaptıkları işten gurur duyarlar,
- Yaptıkları işte kariyer fırsatları yakalayacakları inancı içerisinde oldukları,
- Çalıştıkları örgüte sadık kalırlar,
- Örgüte faydalı olabilecekleri şekilde hareket ederler.
- Ait olma duygusunu arttıran bu boyut, işgörenlerin gönülden çalışmalarını sağlayıp, çalıştıkları örgütün amaçlarını benimsemelerini ve oluşabilecek negatif durumlara karşı daima hazırlıklı olmalarını sağlar.

## 2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşe Tutkunluk İlişkisi

İlgili literatür incelendiğinde iki değişkenin arasında sınırlı sayıda çalışma yapıldığını görülmektedir. Bu sebeple yapılacak bu çalışma ve bu çalışmaya benzer çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır. Bu iki kavram arası ilişkiyi incelemeye yönelik literatür analizini incelediğimizde şu sonuçlara ulaşıyoruz;

Kaplanseren ve Örucü 2018 yılında Balıkesir'deki üç yıldızlı otellere yaptıkları anket çalışmasını 134 çalışana ulaştırmış ve 127 kişiden geri dönüş almışlardır. Elde edilen veriler SPSS paket program ile değerlendirilmiştir. İşe yoğunlaşma ve adanmışlık arasında bulunan anlamlı farklılık ile cinsiyetler ve nezaket arası ilişki sonucunda kadınların erkek iş görenlere göre işlerine daha fazla katıldıkları görülmüştür. Bunların nedenleri arasında çalışılan örgütte rekabet, güç elde etme isteği gibi hususlar bulunmaktadır. Kadınların çalıştıkları örgütte işte kalıcı olabilmek adına işlerine dört elle sarıldıkları görülmüştür (Kaplanseren ve Örucü, 2018: 1-21).

Çankır 2016 yılındaki çalışmasında Kırklareli Üniversitesinde çalışan 303 akademisyen arasında anket tekniğini kullanmak suretiyle çalışmasını gerçekleştirmiştir. Çalışmanın temel amacı işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ölçmektir. Korelasyon analizi sonucuna göre belirttiğimiz iki değişken arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir bölümünü açıkladığı, alt boyutlar olarak incelendiğinde dinçlik boyutunun diğer boyutlara göre daha çok etkilendiğini saptamıştır. Sonuçta dinçlik

duygusuna sahip akademisyenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir (Çankır, 2016: 766-773).

2016 yılında Çin’de 12 otel kapsamında 303 işgören ile yapılan bir diğer çalışmada belirtilen iki değişken arasında olumlu bir ilişkiye ulaşılmıştır (Lyu, 2016: 69-80).

Runhaar, Konermann ve Sanders tarafından 2013 yılında yapılan ve 211 öğretmen üzerinde sürdürülen çalışmada işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etki ettiği belirlenmiştir. Çalışma işe tutkunluğun işletme açısından pozitif etkiler yarattığı ve örgütsel vatandaşlığı olumlu etkilediği sonucunu getirmiştir (Runhaar vd., 2013: 99-108).

Kataria, Garg ve Rastogi 2013 yılında 13 farklı örgütte ve 278 işgören arasında yaptıkları çalışmada çalışma ortamının işgörenin daha rahat olabileceği şekilde düzenlendiğinde işe tutkunluğun artacağını, işe tutkunluk arttığında örgütsel vatandaşlığı da pozitif yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir (Kataria vd., 2013: 217-242).

### 3. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı belirtilen iki değişkenin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır ve elde edilecek sonuçlar ışığında örgütlere belirli düzeylerde tavsiyelerde bulunulacaktır.

Araştırmanın evrenini Balıkesir’in Bandırma ilçesindeki mevcut 11 bankanın 250 çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan anketlerden 110 tanesinden kesin dönüş sağlanmış olup, çalışmanın örneklemini 110 kişiden oluşmaktadır. Çalışanların 68’i kadın ve 42’si erkektir. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler bir paket program yardımıyla değerlendirilerek analiz edilmiştir.

Araştırmada işe tutkunluğu ölçmek için Schaufeli tarafından geliştirilen Utrecht Work Engagement Scale ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği de Türkçe’ye Harun Şeşen ve Nejat Basım tarafından, Podsakoff ve Mackenzie çalışmasından uyarlanan 19 soruluk, (2000) senesinde yapılan çalışmadan uyarlanmıştır. Örneklem sayısı 200’ün altında olduğu için faktör analizi uygulanamamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>3</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>4</sub>:** İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4a</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4b</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşmanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4c</sub>:** İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### 4. Araştırmanın Bulguları

Aşağıdaki tabloda işe tutkunluk, alt boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışı için Cronbach’s Alpha değerleri verilmiştir.

**Tablo 1:** Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach's Alfa	Örneklem Sayısı
<b>Dinçlik</b>	,745	110
<b>Adanmışlık</b>	,722	110
<b>Yoğunlaşma</b>	,826	110
<b>İşe Tutkunluk</b>	,848	110
<b>Örgütsel Vatandaşlık</b>	,755	110

Güvenilirliklerini incelediğimizde işe tutkunluk için 0,848 bulunan değer neticesinde ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılabilir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri ise 0,755 bulunmuştur ve bulunan tüm değerler gibi bu değerde güvenilir kabul edilmiştir. İşe tutkunluk ölçeğinin her bir alt boyutu için Cronbach’s Alpha değerleri belirtilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Frekans	Yüzde (%)	
<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	68	61,8
	<b>Erkek</b>	42	38,2
<b>Yaş</b>	<b>18-24</b>	3	2,7
	<b>25-31</b>	31	28,2
	<b>32-38</b>	49	44,5
	<b>39-45</b>	19	17,3
	<b>46 ve üstü</b>	8	7,3
<b>Eğitim</b>	<b>Lise</b>	10	9,1
	<b>Önlisans</b>	8	7,3
<b>Durumu</b>	<b>Lisans</b>	88	80,0
	<b>Yüksek</b>	4	3,6
	<b>Lisans/Doktora</b>		
<b>Kurumda</b>	<b>1 Yıldan az</b>	8	7,3
	<b>Çalışma Süresi</b>		
<b>Çalışma Süresi</b>	<b>6-10</b>	64	58,2
	<b>11-15</b>	22	20,0
	<b>16-20</b>	6	5,5
	<b>21 ve üstü</b>	10	9,1

Tablo 2’deki sonuçlar incelendiğinde katılımcıların %61,8’inin kadın, %38,2’sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşları incelendiğinde çoğunluğunun %44,5 yüzde ile 32-38 yaş arası olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeylerinin çoğu lisans olmakla beraber kurumda çalışma süresinin 6-10 yıl arasında yoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 3:** Basıklık-Çarpıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
İşe Tutkunluk	-,396	,298
Örgütsel Davranış	-,091	,686

Tablo 3'te ölçekte bulunan ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri belirtilmiştir. Yapılan analiz sonucunda işe tutkunluk değişkeni için basıklık değerinin (-,396), çarpıklık değerinin (,298) ve örgütsel vatandaşlık değişkeni için basıklık değerinin (-,091), çarpıklık değerinin (,686) olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular verilerin normal dağıldığını ve ifadelerin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4:** İşe Tutkunluğun Alt Boyutlarıyla Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Korelasyon Analizi

		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Örgütsel Vatandaşlık	İşe Tutkunluk
Dinçlik	Pearson Correlation	1				
	Sig.	-				
	N	110				
Adanmışlık	Pearson Correlation	,381**	1			
	Sig.	,000	-			
	N	110	110			
Yoğunlaşma	Pearson Correlation	,095**	,535**	1		
	Sig.	,322	,000	-		
	N	110	110	110		
Örgütsel Vatandaşlık	Pearson Correlation	,412**	,032	-,070	1	
	Sig.	,000	,741	,469	-	
	N	110	110	110	110	
İşe Tutkunluk	Pearson Correlation	,692**	,883**	,654**	,183	1
	Sig.	,000	,000	,000	,056	-
	N	110	110	110	110	110

\*\* p<0.01, \*p<0.05

Tablo 4'te verilen sonuçlara göre anlamlılık oranı (Sig.2-tailed) 0,05'ten küçük olduğu için işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre (**H<sub>1</sub>**: İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir. Fakat işe tutkunluğun diğer alt boyutlarından yoğunlaşma ve adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasından (Sig.2-tailed) 0,05'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuca göre **H<sub>2</sub>** ve **H<sub>3</sub>** hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 5:** Anova Tablosu

Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Anova	
				F	Sig.
1000	0,435	0,189	0,167	8,261	0,000

\*Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo 5'teki Anova tablosunda modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki (örgütsel vatandaşlık davranışı) varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını belirtir. Tablodaki anlamlılık değeri (Sig.) 0.05 değerinden küçük

olduğu için regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,001).

**Tablo 6:** İşe Tutkunluk ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Regresyon Analizi

Model	B	Std. Hata	β	T	Sig.
Sabit	3,633	0,223		16,313	0,000
İşe Tutkunluk	0,132	0,068	0,183	1,929	0,056

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık

Tablo 6'da belirtilen Sig. Değeri 0,005 değerinden büyük olduğu için (0,056) işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu durumda H<sub>4</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 7:** İşe Tutkunluk ve Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Model	B	Std. Hata	$\beta$	T	Sig.	Tolerance	VIF
<b>Sabit</b>	3,112	0,242		12,863	0,000		
<b>Yoğunlaşma</b>	0,009	0,073	0,018	0,121	0,904	0,329	3,039
<b>Dinçlik</b>	0,378	0,108	0,560	3,503	0,001	0,300	3,338
<b>Adanmışlık</b>	-0,156	0,151	-0,217	-1,031	0,305	0,173	5,774
<b>Bağımsız Değişkenler:</b> Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma				<b>Bağımlı Değişken:</b> Örgütsel Vatandaşlık			

Tablo 7 örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadarının işe tutkunluğun alt boyutları olan adanmışlık, yoğunlaşma, dinçlik tarafından belirlendiğini tanımlayabilmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenlerden sadece dinçlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Modele göre dinçlik boyutunda gerçekleşen bir birimlik artış diğer değişkenler sabitken örgütsel vatandaşlık davranışında 0,560 birimlik artışa neden olmaktadır. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde işe tutkunluğun bir alt boyutu olarak kabul edilen dinçliğin örgütsel vatandaşlığa etkisi olduğu saptanmıştır. İşgörenin çalışma ortamında kendini enerjik hissetmesi iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artıracaktır.

## 5.Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılanların çoğunluğu 32-38 yaş aralığında, kurumda 6-10 yıl arasında çalışmakta olan, lisans eğitimi düzeyinde ve kadın banka personelleridir.

Yapılan analizler neticesinde işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre (H<sub>1</sub>: İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir. Ancak işe tutkunluğu diğer alt boyutlarından olan yoğunlaşma ve adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Dinçlik arttığı zaman örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı tam tersi dinçlik kavramı azaldığında örgütsel vatandaşlık davranışının da azaldığı belirlenmiştir. Bu iki değişkenden birinin artırılmasına yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerin diğer değişkeni de arttırdığı tespit edilmiştir.

Yapılan basit regresyon analizi neticesinde işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuca göre (H<sub>4</sub>: İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) hipotezi reddedilmiştir. Çoklu regresyon analizi neticesine göre ise bağımlı değişken örgütsel vatandaşlığı açıklamada sadece dinçlik alt boyutunun anlamlı etkisi vardır ( $\beta = 0,560$ ,  $p < 0,01$ ). Elde edilen bulgulara göre (H<sub>4a</sub>: İşe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) hipotezi kabul edilmiştir. Diğer iki bağımsız değişkenden yoğunlaşma ( $\beta = 0,018$ ,  $p > 0,01$ ) ile adanmışlığın ( $\beta = 0,217$ ,  $p > 0,01$ ) anlamlı katkısı yoktur. Analiz sonuçlarına

göre H<sub>4b</sub> ve H<sub>4c</sub> hipotezleri reddedilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk kavramlarının bir örgütte artırılması için çalışanlara kendilerini güvende hissedebilecekleri çalışma ortamı, destekleyici eğitim fırsatları, kendilerini geliştirme olanakları sunulmalıdır. Dinçlik duygusuna sahip banka çalışanlarının daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirdikleri görülmüştür. Yani kendilerinden talep edilen çalışma performansının üstüne çıkabilmişlerdir.

Anova tablosunda buluna R<sup>2</sup> değeri (0,189)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışındaki %18 oranındaki varyansın dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutları tarafından açıklandığını gösterir. Ancak, Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğu zaman yalnızca dinçlik alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada anlamlı katkısının olduğu görülmektedir.

İnsan, işletmeler için önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çalışanların başarılı olabilmeleri için belirli eğitimlerden geçmesi ve kendi çabalarını da dâhil ederek bu iki kavramın artması için gayret göstermeleri gereklidir (Kaplanseren, Örücü, 2018). İşe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı bu faktörleri arttırarak işgörenleri çalıştıkları örgütün adına tanımlanmış iş rollerinin de ötesine geçirecek faydalı faaliyetlerde bulunmalarını sağlayacaktır. Bu sebeplerden dolayı işe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlığı arttırmak için kurumların çalışmalarında bulunması gereklidir. Kurumsal kaynaklar örgütün yararına kullanılır ve işgörenin eğitimine önem verilirse, kendilerine geliştirmeleri için olanaklar tanınırsa iki değişkende artış sağlanabilir. Öz yeterliliği ve özsaygısı gelişen işgören, çalıştığı kuruma daha çok bağlanacak ve çalışma şevki de yükselecektir. Personel güçlendirilirse, yetkisi arttırılırsa işgören üzerindeki baskı ve stres azalacak, işe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık artacaktır.

Dinçlik, işgörenin yorulmadan enerjik halde hem fiziki hem de zihnen çalıştığı örgütte koşullara uyum sağlamasıdır. Çalışan zor durumda kalsa dahi işini yapmaya devam eder. Böylece yaratıcılık hissi artar ve başarı yükselir. Yöneticilerin çalışanlarının dinçlik boyutunu geliştirmeleri sadece psikolojik yönüyle değil fiziksel yönüyle de ilgilenmelerini gerektirir. Banka çalışanları haricinde imalat sektörü çalışanlarında da araştırmanın yinelenmesinde yarar vardır. İşgörenlerin kendilerini daha dinç hissetmeleri için çalıştıkları ortamda konforun sağlanması gereklidir. Bunun yanı sıra dinlenme araları uygun aralıklarla yapılmalı, çalışma süreleri normalin üstünde olmamalı, işyerlerine ulaşmaları için gerekli imkânlar tanınmalıdır.

Bu araştırma Bandırma ilçesinde bulunan 11 bankanın 110 çalışanı arasında yapıldığı için hem örneklem sayısının kısıtlı olması hem de belli sınırlar içerisinde yapılması bakımında belirli kısıtlara sahiptir. Örneklem sayısı artırılarak daha faydalı sonuçlar elde edilebilir.

## Kaynakça

- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 11-26.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2012). Work Engagement, Performance and Active Learning: The Role of Conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıda Bir İnceleme. *Tarihin Peşinde*, 17, 71-95.
- Christian, M., & Truss, (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 10(1), 89-136.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 61(4), 766-773.
- Çimen, M. (2016). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Acıbadem Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1, 1-5.
- Gıcı A., ve Tabancalı, E. (2011). The Level of Organizational Commitment of English Instructors Who Work in Preparatory School at Private Universities in European Part of Istanbul. *6th International Balkan Education and Science Congress, Macedonia*.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaplanseren, S., & Örucü, E. (2018). İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-21.
- Karaarslan, A., Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 136-162.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Does psychological climate augment OCBs? The Mediating Role of Work Engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 6, 217-242.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H., & Hu, L. (2016). Abusive Supervision and Customer-oriented Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Hostile Attribution bias and Work Engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- May, D. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 11(3), 11-37.
- Meng, Y. S., Qui, S. H. & Li, L. (2011). A Study on the Impact of the Hotels Leaders Psychological Capital on Employees Engagement. *ICSSSM International Conference*, 1-5.
- Muçaoğlu, D. (2006). Çalışanların Arkadaşlık, Başarı ve Statü Çabaları ve Bu Çabaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi. Ankara: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Organ, D. (1998). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books. içinde
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20, 117-135.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Hui, (1993). Organizational Citizenship Behaviors and Managerial Evaluation of Employees' Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Open Journal of Leadership*, 11(4), 1-40.
- Runhaar, P., Konermann, J. & Sanders, K., (2013). Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-Member Exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30(1), 99-108.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1218.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. F (2003). Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shuck, B., Reio, T. G., ve Rocco, T. S. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk. Nobel, 57-89.
- Ünüvar, T. (2006). An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Wilmar, B., ve Arnold, B. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 294.