

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT

Yrd.Doç.Dr. Sema POLATCI¹
Mihriban CİNDİLOĞLU²

ÖZET

Çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılığın bu iki değişken arasında aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan toplam 177 kişi oluşturmaktadır. Analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu, yine duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, duygusal bağlılığın kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda da duygusal bağlılığın kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The purpose of study is to determine the effect of person-organization fit on organizational citizenship behavior and to investigate whether affective commitment plays a mediating role between these two variables. The sample is consists of 177 people working in private hospitals in Çorum. As a result of the analysis, it is found that person-organization fit has a positive relationship with affective commitment and organizational citizenship behavior, also affective commitment has a positive relationship with organizational citizenship behavior. The results of hierarchical regression analysis, it is determined that affective commitment plays a full mediating role on the relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior.

¹ Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr

² Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, mihribancindiloglu@hotmail.com

Anahtar Sözcükler: Duygusal Bağlılık, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Key Words: Affective Commitment, Person-Organization Fit, Organizational Citizenship Behaviour

1.GİRİŞ

Örgütsel davranış araştırmaları, kişilerin örgütlerde nasıl davrandıklarının açıklanması ve bu davranışları bilimsel temellere dayandırarak tanımlanması ile ilgilenen bir alandır (Chatman, 1989:333). Uzun yıllar boyunca örgütsel davranış araştırmacıları kişi ve örgüt arasında uyum sağlanabilmesinin, örgütsel ve bireysel çıktılarını araştırmışlar ve bu durumun her iki alanda da olumlu katkılar ortaya çıkardığını belirlemişlerdir. Örneğin, Olian ve Rynes, birey ve örgüt arasındaki uyum derecesini personel seçim kararları çerçevesinde açıklamış ve bunu yaparken de “bireyin tutumu, değerleri, kişilik özellikleri ve davranışlarının örgütün amaçları ile uyumlu olması gerektiği” görüşünü ileri sürmüşlerdir (Bretz ve Judge, 1992:16).

Kişi-örgüt uyumu çalışmalarının başlangıç noktasını Lewin’in insan davranışını, birey ve çevresinin bir fonksiyonu olarak tanımlaması oluşturmaktadır. Örgütsel açıdan kişi-örgüt uyumu, işgörenlerin işle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyen bir süreçtir. Genel anlamda kişi-örgüt uyumu, kişinin değer, inanç, norm ve beklentilerinin, yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduğu ile ilişkilidir (Yahyagil, 2005:137). Nitekim, başarılı örgütleri diğerlerinden ayıran, işgörenlerin örgütün temel değer, inanç, norm ve beklentilerini paylaştığı güçlü kültürlere sahip olmalarıdır. Kişi-örgüt uyumu sonucunda oluşan güçlü kültürler ortak bir amaç etrafında örgüt ve çevresi ile uyumu sağlamanın yanı sıra örgütsel bağlılığı özellikle duygusal bağlılığı yüksek bir işgücünün oluşmasına ve örgütsel vatandaşlık davranışının artmasına olanak sağlamaktadır (Arbak ve Yeşilada, 2003:23).

Duygusal bağlılık Meyer ve Allen (1984:373-375) tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık modelinin bir değişkenidir. Bu bağlılık türü, örgüt adına çaba sarf etme konusunda istekli olmak ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmek şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, Organ ve arkadaşları tarafından 1983 yılında literatüre kazandırılmış bir kavramdır (İslamoğlu, 2010:27). Organ (1988:86), Organ ve Moorman (1993:6) ve Organ vd. (2006:8)’e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ya da açıkça tanımlanamayan, fakat bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan, gönüllülük esaslı işgören davranışlarıdır.

Bu çalışmanın amacı kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, duygusal bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle kişi örgüt uyumu, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ele alınıp teorik olarak incelenmiş, daha sonra teorik çerçeveden destek alınarak kurulan hipotezler doğrultusunda bu kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimler araştırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir yere sahiptir, çünkü kişi ve örgüt değişkenleri insan ilişkilerinin iki önemli alanını temsil etmektedir. Bu iki değişken birbirini karşılıklı olarak etkilemektedir. Bu nedenle insan ilişkileri yaklaşımında kişi-örgüt uyumu gerek teoride gerekse uygulamada büyük önem taşımaktadır. Teoride kişi-örgüt uyumu incelenmekte, uygulamada ise bu bilgilerden yararlanılarak, kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanması amaçlanmaktadır (Baransel, 1979:218). Chatman (1989:339) kişi-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır.

Kişi-örgüt uyumu temelde daha kapsamlı olan kişi-çevre uyumunun bir alt boyutudur. Kişi-çevre uyumuna dayanak sağlayan çalışmalardan biri Murray'ın *ihtiyaç baskı modelidir* (Turunç ve Çelik, 2012:61). Murray'a göre ihtiyaçlar, toplumlarda benimsenen değerler, fikirler ve tutumların sonu olan kültürel deneyimlerle ilişkilendirilmiştir (Erçoşkun ve Nalçacı, 2005:360). Kişi-çevre uyumuna temel oluşturan diğer model ise, davranış biçimlerini kişi ve çevresinin bir fonksiyonu olarak ilişkilendirip açıklamaya çalışan Lewin'in (1935) *alan teorisidir* (Turunç ve Çelik, 2012:61). Bu teoriye göre, kişi çevresel güçlerden etkilenerek davranış değişikliğinde bulunabilmektedir (Burnes, 2004:981).

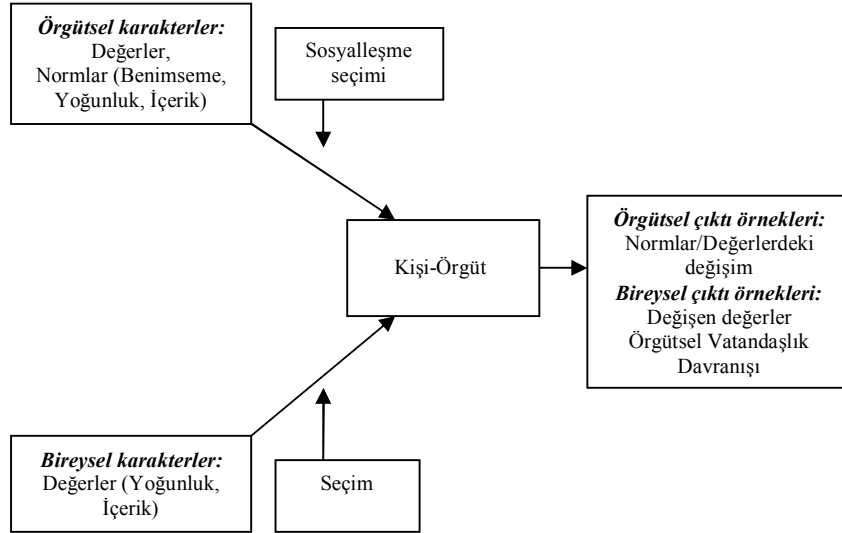
Kişi-çevre uyumu kapsamı içerisinde kişi-örgüt uyumu dışında bir de kişi-iş uyumu kavramı bulunmaktadır. Kişi-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş, 2011:15). Diğer bir ifade ile kişi-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (O'Reilly, 1991:489; Bulut ve Torun, 2007:171). Kişi-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyarken, kişi-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişi-örgüt uyumunu açıklamak üzere Schneider Benjamin ve arkadaşları tarafından ortaya konmuş olan ASA (attraction-çekim, selection-seçim, attrition-yıpranma) kuramsal çerçevesinden yararlandığı görülmektedir (Schneider vd., 1995:748; Cable ve Parsons, 2001:1). Bir diğer bilim adamı Schneider Susan'a göre (1988), kişi ve çevresi ayrılmaz bir bütündür; kişiler aynı zamanda çevredir, çünkü çevreyi yaratan onlardır. Konuya örgütsel açıdan yaklaşıldığında, kişiler çalıştıkları örgütlerde rastlantısal olarak yer almazlar. Çünkü kişiler kendi değerleri, fikirleri, tutumları gibi ortak özelliklere sahip olduklarını düşündükleri veya algıladıkları örgütlerin çekimine kapılırlar. Diğer yandan örgüt de eğer kişinin kendi ile benzer özellikler gösterdiğine inanıyorsa o kişiyi seçmektedir (Arbak ve Yeşilada, 2003:24; Lievens, vd., 2001:31).

Kişi-örgüt uyumu temel olarak "kişi ile örgütün bağdaşabilirliği" olarak ifade edilmektedir (Aktaş, 2007:832). Chatman (1989:339-340) kişi-

örgüt uyumunu işgörenlerin ve örgütlerin norm ve değerlerinin uyumu şeklinde tanımlamaktadır. Chatman (1989) kişi-örgüt uyumu konusunda yapmış olduğu bu tanımı bir model ile ifade etmektedir. Modele göre, örgütün ve örgütün üyesi olan kişinin uyumu kişi-örgüt uyumunun belirleyicisidir. Bu uyuma giderken, kişinin örgütteki rolleri öğrenmek ve üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme olarak ifade edilen örgütsel sosyalleşme aracılık etkisi görmektedir (Chatman, 1989:339-340). Örgütsel sosyalleşme bazı kaynaklarda kişi-örgüt uyumu ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Çalık, 2003:163). Chatman (1989:339)'a göre kişi-örgüt uyumunun örgütsel çıktıları bireyin örgütün norm ve değerlerine uyumu, bireysel çıktıları ise bireyin değerlerinde ortaya çıkan değişimler, örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev sürelerindeki uzamalar olarak belirlenmiştir. Bu model şekil 1'de verilmektedir.

Şekil 1: Kişi-Örgüt Uyumu Modeli



Kaynak: Chatman, 1989: 339-340

Yapılan çalışmalarda kişi-örgüt uyumu sağlamanın dört farklı yolu olduğu ortaya konmuştur. Bunlardan birincisi, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasıdır. İkincisi, örgütün genel yapısal sistemleri ve kişilerin ihtiyaçları arasındaki uyumun sağlanmasıdır. Üçüncü yol, örgütün kültür ve değerleri ile kişinin kültür ve değerleri arasındaki uyumun sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Dördüncü yol ise, bireylerin kişiliği ve örgütün kişiliği diğer bir ifade ile örgütün iklimi arasındaki uyumun teminidir (Bretz ve Judge, 1992:19). Örgüt liderleri ile örgüt amaçları arasındaki uyum ise bu dört yola ek olarak ifade edilebilir (Yahyagil, 2005:138).

Kişi-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge, 1996:300; Meyer vd., 2010:460; Verguer vd., 2003:473), iş tatmini (Cable ve Judge, 1994:321),

performans (Sekiguchi, 2004:184), motivasyon (Sekiguchi, 2004:184) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Zhao, 2009:342) üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Zhang, 2005:37; Hoffman ve Woehr, 2006:390) ve iş stresi (Bulut ve Torun, 2007:175) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir.

2.2. Kişi-Örgüt Uyum ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, işgörenlerin sahip oldukları bilgi ve becerilerini işlerine yoğunlaştırmaları gerekmektedir. Ancak her ne kadar işgörenler işlerini yapmak için çaba sarf etseler ve gerekli yeteneklere sahip olsalar da, bu durum tek başına örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyüyebilmeleri, işgörenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bu nedenle, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekmektedir. İşgörenler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, örgüt de o derece güçlenecektir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008:76).

Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen tarafından üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990a:848). Bu üç boyutlu bağlılık modeli, bağlılık konusundaki pek çok çalışmaya temel oluşturmuştur (Allen ve Meyer, 1990a:848; Meyer ve Allen, 1991:67; Allen ve Meyer, 1997:3; Meyer vd., 1993:538; Meyer ve Allen, 1991:61; Meyer vd., 1989:152; Meyer vd., 1990:710; Randall, 1990:361; Riveros ve Tsai, 2011:329).

Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde, normatif bağlılık örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade eden örgütsel bağlılığın ahlaki boyutudur (Çakar ve Ceylan 2005:56). Devam bağlılığı, kişinin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı çaba, zaman ve emek, edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Karahan, 2008:235; Yılmaz, 2010:238; Boylu vd., 2007:58; Sabuncuoğlu, 2007:614). Duygusal bağlılık ise, işgörenlerin örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmasını sağlayan kişisel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle uyumlu olması sonucu oluşan, psikolojik bir bağlılık türüdür. İşgörenler kendi değerleri, fikirleri, kültürü, tutumları gibi özelliklerinin örgütün değerleri, fikirleri, kültürü, tutumları gibi özelliklerinin birbiriyle ortak olduğunu algıladıklarında örgütlerine duygusal olarak bağlanmaktadır (Demirel, 2009:117; Ensher vd. 2001: 56). Araştırmalar işle ya da örgütle ilgili davranışları açıklamada en güçlü bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğunu göstermektedir (Gümüslüoğlu ve Aygün, 2010:22).

Allen ve Meyer'in sınıflandırdığı bağlılık türlerinden, örgüt için en tercih edilir olanı da duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılığı yüksek olan kişi örgütün üyesi olmaktan dolayı mutludur ve esenlik içindedir, örgütle kendini özdeşleştirmekte ve örgütü ilgilendiren konulara ilgi duymaktadır (Sığı, 2007:264). Mowday vd. (1982) duygusal bağlılığı "örgüt ile kişinin

özdeşleşme ve bütünleşme derecesi” şeklinde tanımlamışlardır (Aslan, 2008:164). Duygusal bağlılığı yüksek olan işgören, devam bağlılığında olduğu gibi örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğundan ya da normatif bağlılıkta olduğu gibi örgütte kalma konusunda ahlaki bir yükümlülük duyduklarından değil, gerçekten gönüllü olarak örgütte kalmak istediğinden, görevine devam edecektir (Sığırı, 2007:264). Duygusal bağlılığın diğer örgütsel bağlılık türlerinden bu şekilde ayrılması ve örgüt için daha faydalı ve önemli bir bağlılık türü olması nedeniyle, araştırmada bağlılık türlerinden sadece duygusal bağlılık incelenmiştir.

Mowday ve arkadaşları (1979:231, 1982:4), örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması şeklinde tanımlanmıştır. Valentine ve arkadaşlarının (2002:351) yaptıkları araştırmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre kişi-örgüt uyumu örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkilidir. Örgütsel bağlılığın pozitif etkisinin duygusal bağlılığa da etki yapacağı söylenebilir. Nitekim, Meyer ve arkadaşlarının (2010:467) yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, kişi ile örgütün uyumu işgören duygularını etkileyen önemli bir konudur ve kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık pozitif yönde ilişkilidir. Agarwal ve arkadaşları da (2012:154) kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları çalışmada kişi-örgüt uyumunu en iyi yordayan değişkenin duygusal bağlılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: Kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.3. Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı 1983 yılında Denis Organ ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılmıştır (İslamoğlu, 2010:27). Organ (1988:86), Organ ve Moorman (1993:6) ve Organ vd. (2006:8)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ya da açıkça tanımlanamayan, fakat bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan, gönüllülük esaslı işgören davranışlarıdır. Bu davranışların “gönüllülük esaslı” olarak tanımlanmasının nedeni, bahsi geçen davranışların işgörenin örgüt içerisindeki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmaması, kendiliğinden ortaya konulan, zorlamaya dayalı olmayan doğal davranışlar olmasıdır (Altıntaş, 2006:82).

Örgütsel vatandaşlık davranışının üç noktada örgütsel yaşamı etkilediği belirtilmektedir. Birincisi işgörenlerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardım etme eğilimini artırması; ikincisi işgörenlerin sorumluluk duygusunun gelişmesi ve üçüncüsü işgörenlerin pozitif tutumlarını geliştirerek, kişilerin iş başarıları düzeylerini yükseltmesidir. Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt ve işgören performansının sürekliliğini sağlama, işgörenlerin ve yönetiminin verimliliğini artırma, kişiler arası uyum, örgütsel çevre değişkenlerine kolay

uyum sağlama, kaynakları kullanımda ve paylaşmada verimliliği artırma gibi sonuçlar ortaya çıkarabileceğine yer verilmiştir (Cohen ve Vigoda, 2000:596; Yeşiltaş ve Keleş, 2009:21; Özdevecioğlu, 2003:119-120).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları incelendiğinde, farklı araştırmacılar tarafından farklı boyutlandırmalar yapılmış olsa da; Organ (1988) tarafından tanımlanan boyutlar, araştırmacılar tarafından üzerinde en çok durulan boyutlandırma olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeşiltaş ve Keleş, 2009:21; Sezgin, 2005:322; Yener ve Aykol, 2009:259; Arslantaş ve Pekdemir, 2007:264; İçerli ve Yıldırım, 2012:170; Bolat vd. 2009:218; Oğuz, 2011:381). Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının; diğerkamlik, ileri görev bilinci, yurttaşlık erdemi, centilmenlik ve nezaket olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu savunmaktadır (Organ, 1997:90; İslamoğlu, 2010:31-35):

Diğerkamlik: İşgörenin, örgütü ile ilgili sorunları çözmede veya görevi ile ilgili çıkan bir sorunda çalışma arkadaşlarına yardımda bulunarak, örgütün yararına hizmet etmesi şeklinde tanımlanabilir. Burada yardımın örgüt veya yapılan görev ile ilgili olması gerekmektedir.

İleri Görev Bilinci: İşgörenin örgütteki görevlerini yerine getirirken kendinden beklenilenin, gönüllü olarak dışına çıkıp bütün örgütün başarısına katkıda bulunacak davranışlarda bulunmasıdır.

Yurttaşlık Erdemi: Örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılma şeklinde tanımlanabilir. Örgütün sadece günlük işlerine uyum sağlayarak çalışmakta yetinmeyip örgüt ile ilgili tüm konu ve sorunlarda fikir üretmeyi, çalışmayı ve ürettiği fikirleri diğerleri ile paylaşmayı ifade etmektedir.

Centilmenlik: Sorun yaratan olaylar karşısında şikayet etmemek ve hoşgörülü bir tavırda bulunmaktır. Centilmenlik davranışında bulunan kişiler örgüt ortamında gerginliğe ve çatışmaya sebebiyet verecek olumsuz davranışlardan uzak durmakta ve önemsiz sorunlarda şikayet etmemektedir.

Nezaket: İşgörenlerin yaptıkları işlerden veya aldıkları kararlardan etkilenecek olan arkadaşlarını haberdar ederek sorunları önlemek ve işe yarayacak bilgileri paylaşmak olarak tanımlanabilir.

Kristof'un yaptığı meta analizi (1996:28) ve Zhao (2009:342)'nin yaptığı çalışmanın ortak sonucuna göre, kişi-örgüt uyumu örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Akbaş'ın (2011:53) Kayseri ilinde mobilya sektöründe, 409 işgören üzerinde yaptığı çalışma sonucuna göre, kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan diğerkamlik, ileri görev bilinci, yurttaşlık erdemi, centilmenlik ve nezaket üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H2: Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık rolü

Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılık değişkeninin aracılık etkisine geçmeden önce, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemekte yarar görülmüştür. Araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının birçok değişkenle ilişkisini ortaya koymuştur. Organ ve arkadaşlarının (1993:217) örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırdıkları çalışmanın sonucuna göre, tüm bu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu, ayrıca en güçlü ilişkinin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olduğu tespit edilmiştir.

Ahmad ve arkadaşları'nın (2010:588) Pakistan'da çağrı merkezinde işgören 114 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Duygusal bağlılığın pozitif etkisinin örgütsel vatandaşlık davranışına etki yapacağı söylenebilir. Nitekim, Bogler ve Somech (2004) 983 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Meyer ve arkadaşlarının yaptıkları meta araştırması sonucuna göre (2002) örgüte karşı duygusal bağlılık duyan işgörenlerin iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardımcı olmaya çalıştıklarını ve örgütleri için gönüllü davranışlar gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

Gürbüz (2006) tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren 136 işgörene yaptığı araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile işgörenlerin örgüte duygusal bağlılıkları arasında ilişki bulunmuştur. Gürbüz'e göre, duygusal bağlılığı artan işgörenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri artacak, iş tatmin düzeyleri yükselecek, iş başarımları, performansı ve verimliliği olumlu yönde değişecek ve işe devamlılık oranları artabilecektir. Bu değişiklikler örgütün bütünsel performansını da olumlu yönde etkileyebilecektir.

Diğer yandan Aslan (2008) Afyon'da çalışan toplam 225 hemşire üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığına ilişkin bir kanıt ulaşılamamıştır. Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H3: Duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

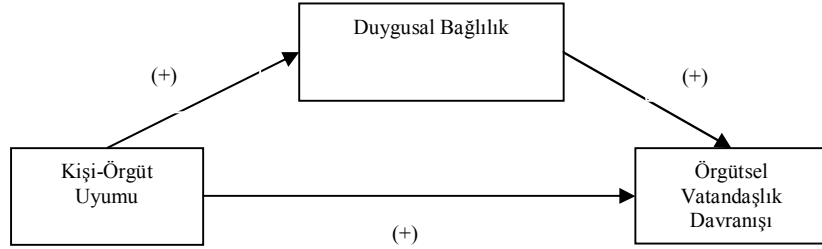
Araştırmalar örgüte bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğunu göstermektedir. Kişinin duygusal bağlılığı arttıkça, kişi örgütü için daha çok fedakarlıkta bulunma isteği içine girer ve bu özveri çabası, kendini daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma olarak göstermektedir (Karaman ve Aylan, 2012:41). Meyer ve Allen (1991:68) tarafından kurulan modelde, literatürde kişi-örgüt uyumu diye de ifade edilen örgütsel sosyalleşme sürecinin, örgütsel bağlılığı etkilediğini ve bunun sonucunda da örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansın arttığı görülmektedir. Lawrence ve arkadaşları (2011:6), örgütsel sosyalleşmenin öncüllerinin personel tutumu, iş özellikleri

gibi faktörlerin olduğunu ve örgütsel sosyalleşme sonucunda da örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıktığını yansıtan bir model kurmuşlardır. Ancak, literatürde kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü üstlendiği şeklinde bir araştırmaya rastlanmamıştır, bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir.

H4: Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, duygusal bağlılık aracılık rolü üslenmektedir.

Yukarıda belirtilen hipotezler doğrultusunda geliştirilmiş olan araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çorum ilindeki 3 özel hastanede görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma tarihinde Çorum özel hastanelerinde çalışan personel sayısı toplam 420 olarak tespit edilmiştir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Dağıtılan 330 anketten 189'u geri dönmüştür. Geri dönen anketlerin 12'sinde eksik veya hatalı işaretlemeler tespit edilmiş ve bu anketler araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırma 177 anket üzerinden yürütülmüştür.

Araştırma örnekleminin %63.8'si (N=113) kadın, %36.2'i (N=64) erkek sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışanların yaş ortalamaları 32.81 (SS=6.287) olup, yaşları 18 ile 55 arasında değişmektedir. Çalışanların %48.02'si (N=85) evli, % 51.98'i (N=91) ise bekar. Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda % 44.1'i (N=78) lise, % 28.2'si (N=50) önlisans, % 23.2'si (N=41) lisans, % 4.5'i (N=8) lisans üstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının statüleri idari ve sağlık hizmetleri olarak iki şekilde gruplanmıştır. İdari hizmetlerde çalışanlar, örneklemin %51.97 (N=92)'sini, sağlık hizmetlerinde çalışanlar ise örneklemin %48.03 (N=85)'ünü oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 'Kişi-Örgüt Uyumunu Ölçeği'; ikinci bölümde 'Duygusal

Bağlılık Ölçeği' ve üçüncü bölümde 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği' kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünü ise katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Ölçeklerin tamamında 5'li Likert derecelemesi kullanılmıştır.

Kişİ-Örgüt Uyumu Ölçeği: Kişİ-örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular, "Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum." ve "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur." şeklindedir. Netemeyer vd. (1997) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Turunç ve Çelik (2012)'in yaptıkları çalışmada da ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Duygusal bağlılık düzeyini belirlemek üzere Allen ve Meyer (1990b) tarafından geliştirilip Meyer ve Allen (1997) tarafından sadeleştirilmiş olan 18 ifadeli "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" içerisindeki duygusal bağlılık alt boyutu ile ilgili olan 6 ifade kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular, "Meslek hayatımın geri kalan bölümünü bu örgütte geçirmek beni mutlu eder." ve "Şirketimin karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım." şeklindedir. Allen ve Meyer (1990b) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Wasti (1999) tarafından uyarlanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirliği .84 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı .65 olarak tespit edilmiştir. Sosyal bilimler açısından kabul edilebilir sınırlar içerisindeki bu içtutarlılık katsayısı ile birlikte değişkenler arası korelasyon değerleri ve madde-toplam korelasyonu değerlerinin düşük çıktığı görülmüştür. Bu nedenle madde-toplam korelasyon değeri .20'nin altında olan son madde ölçekten çıkarılmış (Büyüköztürk, 2012:171), bu şekilde tüm madde-toplam korelasyonları .35 ve üzerine yükselmiş ve güvenilirlik katsayısı da .67 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini belirlemek üzere, Smith ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen 16 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorular ise, "İşinde başarısız olan iş arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım." ve "İş tanımımında yer almayan işleri de gönüllü olarak yaparım." şeklindedir. Smith ve arkadaşları (1983) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .91 olarak belirlenmiştir.

3.3. Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere öncelikle, kişİ-örgüt uyumu, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin ortalama ve standart sapmaları ile bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının

belirlenmesine yönelik analizler yapılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar ile Korelasyon Katsayıları

	Ort.	SS.	1	2
1.Kişi-Örgüt Uyumu	3.61	1.08		
2.Duygusal Bağlılık	3.68	.75	,515**	
3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4.00	.70	,225**	,501**

**p<0.01

Değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin ortalamasının diğer değişkenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında bütün değişkenler arasındaki ilişkilerin 0.01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını belirlemek amacıyla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bu değerler bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans>.2; VIF<10) göstermiştir (Tolerans: 0.73; VIF: 1.3). Bu bulgulara göre, Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Duygusal bağlılığın, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu ile aracılık etkisine sahip olduğu düşünülen duygusal bağlılık arasında bir regresyon analizi yapılmıştır. İkinci aşamada yine bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu ile bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki sebep sonuç ilişkisi araştırılmıştır. Son olarak aracılık etkisine sahip olduğu düşünülen duygusal bağlılık ile bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumunun kontrol edildiği bir regresyon analizi yapılmıştır.

Bu analizler sonucunda bir aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumunun, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkıp kalkmadığına bakmak gerekmektedir. Etkinin tamamen ortadan kalkması “tam aracılık etkisi”ni, etkide bir düşmenin görülmesi ancak ilişkinin halen anlamlılığını sürdürmesi ise “kısmi aracılık etkisi”ni göstermektedir.

Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiş olan bu yöntemden hareketle öncelikle kişi-örgüt uyumu ve kontrol değişkenlerinin bağımsız değişken olduğu, duygusal bağlılığın ise bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 2, Model 1). Kontrol değişkenlerinin kontrol altına alındığı bu modelde kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılığı ($\beta=.577$, $p<.001$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Araştırmanın dördüncü ve son hipotezini test etmek için oluşturan modellerin ikincisinde kişi-örgüt uyumu ve kontrol değişkenlerinin bağımsız,

örgütsel vatandaşlık davranışının ise bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 2, Model 2). Kontrol değişkenlerinin kontrol altına alındığı bu modelde kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını ($\beta=.271$, $p<.001$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Oluşturulan son modelde ise, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık ve kontrol değişkenleri bağımsız, örgütsel vatandaşlık davranışı ise bağımlı değişken olarak regresyon analizine tabii tutulmuştur (Tablo 2, Model 3). Kişi-örgüt uyumu ve kontrol değişkenlerinin kontrol altına alındığı bu modelde duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını ($\beta=.500$, $p<.001$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 2: Duygusal Bağlılığın, Kişi-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisindeki Aracılık Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Duygusal Bağlılık	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Değişkenler	β	β
Model 1		
Cinsiyet	-.235	
Yaş	.133	
Medeni durum	.047	
Eğitim	-.081	
Unvan	-.168	
Kişi-örgüt uyumu	.577***	
R ²	.347	
Düzeltilmiş R ²	(F=15.071***)	.324
Model 2		
Cinsiyet		-.196
Yaş		.151
Medeni durum		.107
Eğitim		-.122
Unvan		-.034
Kişi-örgüt uyumu		.271***
R ²		.112
Düzeltilmiş R ²		(F=3.564**) .080
Model 3		
Cinsiyet		-.079
Yaş		.084
Medeni durum		.083
Eğitim		-.081
Unvan		.050
Kişi-örgüt uyumu		-.017
Duygusal bağlılık		.500***
R ²		.275
Düzeltilmiş R ²		(F=9.151***) .245

Tablo 2'de de görüldüğü gibi 3. modelde kişi-örgüt uyumu ve duygusal bağlılığın bir arada regresyon analizine girmesi ile kişi-örgüt

uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ortadan kalkmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda araştırma modeli revize edilmiş ve araştırmanın nihai modeline ulaşılmıştır. Analizler sonucunda ulaşılan nihai model Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3. Araştırmanın Nihai Modeli



Regresyon analizi sonuçlarına göre çizilen nihai modelde de görüldüğü gibi, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ilişki anlamsız hale gelmiştir. Buradan hareketle araştırma değişkenleri bir arada incelendiğinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkiye duygusal bağlılığın tam aracılık etkisinden söz etmek mümkündür. Sonuç olarak Hipotez 4 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Çorum ilinde faaliyet gösteren 3 özel hastanedeki sağlık personelinin veri toplanmış ve bu veriler ışığında araştırmacılar tarafından geliştirilen model test edilmiştir.

Analizler araştırmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermiştir. Buna göre kişi-örgüt uyumu yüksek olanların, diğer bir deyişle kendilerini örgütleri ile yüksek düzeyde bağdaştırabilen işgörenlerin duygusal bağlılık düzeyleri de yüksek olmaktadır. Yine kişi-örgüt uyumu yüksek olan işgörenler, daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Ayrıca yüksek duygusal bağlılık düzeyine sahip işgörenler de, düşük olanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Elde edilen sonuçlar literatür ile paralellik göstermektedir (Valentine, vd., 2002; Agarwal, vd., 2012; Kristof, 1996; Zhao, 2009; Gürbüz, 2006).

Aracılık rolünün incelendiği regresyon analizi sonucunda, duygusal bağlılığın, kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine tam aracılık ettiği belirlenmiştir. Buradan hareketle, işgörenlerin görev tanımlarının dışına çıkıp, ekstra başarılar sağlamalarını, gönüllü olarak fazladan çaba sarf etmelerini sağlamak için kişinin örgütle olan bütünleşmesinin yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Araştırma sonuçlarına göre, işgören ve örgüt arasında duygusal bir bağ oluşturabilirse, işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi artacaktır.

Sonuçlar, işgörenlerin örgüt ile uyumlarının artırılmasının ve örgüte olan bağlılıklarının duygusal temeller üzerine kurulmasının, onların gönüllü olarak örgüt yararına faaliyetler sergilemelerini olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir. Bu bağlamda öncelikle işgören tedarik ve seçim sürecine büyük önem verilmeli, işe alımlarda adayın özellikleri ve örgütün özelliklerinin uyumlu olmasına dikkat edilmelidir. Sonrasında ise, işgörenlerin örgütleri ile kendilerini bir bütün olarak algılayabilmelerine yardımcı olacak çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, performans değerlendirme ve terfi sistemleri, motivasyon faktörleri titizlikle düzenlenmelidir. İşgörenin işyerinde algıladığı adalet ve güven de, onun kişi-örgüt uyumunu artırıp örgüte duygusal olarak bağlanmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, verilerin tek sektör ve tek ilden toplanmış olmasıdır. Bu kısıt nedeniyle, sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak mümkün değildir. Farklı sektörlerde ve farklı illerde yapılacak olan çalışmalardan daha farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Ayrıca araştırmanın daha büyük örneklemelerde tekrarlanması, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir.

KAYNAKÇA

1. AGARWAL, Prachi, Jamia M. Islamia ve Delhi New (2012), “The Impact Of Person-Organization Value Congruence On Organizational Commitment in A Public Sector Organization”, *International Journal Of Research in Commerce & Management*, Vol 3, No 9, p.151-156.
2. AHMAD, Sohrab, Khurram Shahzad, Shamns.ur Rehman, Nadem, A. Khan ve Ikram U. Shad (2010), “Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan”, *European Journal of Social Sciences*, Vol 17, No 4, p.585-591.
3. AKBAŞ, T. Türkmen (2011), “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, Çanakkale, s.53-81.
4. AKTAŞ, Mert (2007), “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Bireycilik ve Toplulukçuluğun Biçimleyici Etkisi”, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, s.832-834.
5. AKTAŞ, Mert (2011), “Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, Konya, s.13-21.
6. ALLEN, J. Natalia ve John P. Meyer (1997), *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications, California.
7. ALLEN, J. Natalia ve John P. Meyer (1990a), “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers”,

Commitment and Role Orientation. Academy of Management Journal, Vol 33, No 4, p.847-858.

8. ALLEN, J. Natalia ve John P. Meyer (1990b), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63, p.1-18.
9. ALTINTAŞ, Ç. Füsün (2006), "Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz", *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F., Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, Çanakkale, s.81-90.
10. ARBAK, Yasemin ve Tahir Yeşilada (2003), "Örgüt Kişi Uyum ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?", *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, İstanbul, s.23-37.
11. ARSLANTAŞ, C. Cüneyt ve Işıl Pekdemir (2007), "Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, Eskişehir, s.261-286.
12. ASLAN, Şebnem (2008), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 15, Sayı 2, Manisa, s.163-178.
13. BARANSEL, Atilla (1979), *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri*, 1. Cilt, Fatih Yayınevi, İstanbul.
14. BARON, M. Reuben ve Kenny A. David (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol 51, No 6, p.1173-1182.
15. BOGLER, Ronit ve Anit Somech (2004), "Influence of Teacher Empowerment on Teachers, Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools", *Teaching and Teacher Education*, 20, p.277-289.
16. BOLAT, İ. Oya, Tamer Bolat ve Oya A. Seymen (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, Sayı 21, Balıkesir, s.215-239.
17. BOLAT, İ. Oya ve Tamer Bolat (2008), "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 11, Sayı19, Balıkesir, s.75-94.
18. BOYLU, Yasin, Pelit Elbeyi ve Evren Gücer (2007), "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt 44, Sayı 511, s.55-74.
19. BRETZ, D. Robert ve Timothy A. Judge (1992), "The Relationship Between Person-Organizational Fit and Career Success", (CAHRS

- Working Paper #92-11). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
20. BULUT, Elif Yıldırım ve Alev Torun (2007), “Birey-İş Uyumu, Birey-Örgüt Uyumu ve Sosyal Desteğin, İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma”, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, s.171-178.
 21. BURNES, Bernard (2004), “Kurt Lewin and The Planned Approach To Change: A Re-Appraisal”, *Journal of Management Studies*, Vol 41, No 6, p.977-1002.
 22. BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2012), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 17. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
 23. CABLE M. Daniel ve Charles K. Parsons (2001), “Socialization Tactics and Person-Organization Fit”, *Personnel Psychology*, Vol 54, No 1, p.1-21.
 24. CABLE M. Daniel ve Timothy A. Judge (1996), “Person-Organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 67, No 3, p.294-311.
 25. CABLE M. Daniel ve Timothy A. Judge (1994), “Pay-Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective”, *Personnel Psychology*, 47, p.317-349.
 26. CHATMAN, A. Jennifer (1989), “Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit”, *Academy of Management Review*, Vol 14, No 3, p.333-349.
 27. COHEN, Aaron ve Vigoda Eran (2000), “Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of the Relationship Between General Citizenship and Organizational Citizenship Behavior in Israel”, *Administration and Society*, Vol 32, No 5, p.596-625.
 28. ÇAKAR, D. Nigar ve Adnan Ceylan (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, İstanbul, s.52-66.
 29. ÇALIK, Temel (2003), İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 1, No 2, Ankara, s.163-178.
 30. DEMİREL, Yavuz (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, No 15, İstanbul, s.115-132.
 31. ENSHER, A. Ellen, Elisa J. Grant-Vallone ve Stewart I. Donaldson, (2001), “Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Grievances”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol 12, No 1, p.53-72.
 32. ERÇOŞKUN, M. Hanifi ve Ahmet Nalçacı (2005), “Eğitimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi”, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, Erzurum, s.353-370.

33. GÜMÜŞLÜOĞLU, Lale ve Zahide K. Aygün (2010), “Bilgi Çalışanlarının Adalet ve Güçlendirme Algılarının Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 25 Sayı 66, s.21-36.
34. GÜRBÜZ, Sait (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Bolu, s.48-75.
35. HOFFMAN, J. Brian ve David J. Woehr (2006), “A Quantitative Review of the Relationship Between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, p.389-399.
36. İÇERLİ, Leyla ve Mehmet H. Yıldırım (2012), “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, s.167-176.
37. İSLAMOĞLU, Güler (2010), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Edt: Güler İslamoğlu, *Kurumlarda İyilik de Var*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
38. KARAHAN, Atila (2008), “Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, Afyon, s.231-246.
39. KARAMAN, Abdullah ve Serkan Aylan (2012), “Örgütsel Vatandaşlık”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Kahramanmaraş, s.35-48.
40. KRISTOF, L. Amy (1996), “Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications”, *Personnel Psychology*, 49, p.1-49.
41. LAWRENCE, Jamet, Molly Ott ve Alli Bell (2011), “Faculty Organizational Commitment ve Citizenship”, *Research in Higher Education*, Vol 53, No 3, p.1-28.
42. LEWIN, Kurt (1935), *A Dynamic Theory of Personality: Selected Papers of Kurt Lewin*. New York: McGraw-Hill.
43. LIEVENS, Filip, Christoph Decaestecker ve Pol Coetsier (2001), “Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person-Organization Fit Perspective”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol 50, No 1, p.30-51.
44. MEYER, P. John, Tracy D. Hecht, Gill Harjinder ve Topolnytsky Laryssa (2010), “Person-Organization (Culture) Fit And Employee Commitment Under Conditions Of Organizational Change: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behavior*, 76, p.458-473.
45. MEYER, P. John, David J. Stanley, Lynne Herscovitch ve Laryssa Topolnytsky, (2002), “Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, 61, p.20-52.

46. MEYER, P. John, Natalia J. Allen ve Smith, A. Catherine, (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three – Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, Vol, 78, No: 4, p.538-551.
47. MEYER, P. John ve Natalia J. Allen (1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, p. 61-89.
48. MEYER, P. John, Natalia J. Allen ve Ian R. Gellatly (1990), “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time – Lagged Reactions”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 75, No 6, p.710-720.
49. MEYER, P. John, Sampo V. Paunonen, Ian R. Gellatly, Goffin D. Richard ve Jackson N. Douglas (1989), “Organizational Commitment and Job Performance: It’s nature of the Commitment That Counts”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74, p.152-156.
50. MEYER, P. John ve Natalie J. Allen (1984), “Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, No 3, p.372-378.
51. MOWDAY, T. Richard, Lyman W. Porter ve Steers M. Richard (1982), *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, Inc. New York.
52. MOWDAY, T. Richard, Steers M. Richard ve Porter W. Lyman (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, p.224-247.
53. NETEMEYER G. Richard, James S. Boles, Darly O. McKee ve McMurrian Robert (1997), “An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviours in A Personal Selling Context”, *Journal of Marketing*, Vol 61 No 3, p.85-98.
54. OĞUZ, Ebru (2011), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3, s.377-403.
55. ORGAN, W. Dennis, Philip M. Podsakoff ve Scott B. MacKenzie (2006), *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents and Consequences*, Sage Publications, London.
56. ORGAN, W. Dennis (1997), “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time”, *Human Performance*, Vol 10, No 2, p.85-97.
57. MOORMAN, r. H., Niehoff, b. P. Ve organ, d. W. (1993), “Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol 6, No 3, p.209-225.
58. ORGAN, W. Dennis (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

59. ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, Kayseri, s.117-135.
60. Q'REILLY, A. Charles, Jennifer Chatman ve David F. Caldwell (1991), “People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit”, *Academy of Management Journal*, Vol 34, No 3, p.487-516.
61. Q'REILLY, A. Charles ve Jennifer Chatman (1986), “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, No 3, p.492-499.
62. RANDALL, M. Donna (1990), “The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 11, No 5, p.361-378.
63. RIVEROS, Moscoso M. Andrea, Tsai Tau ve Ted Shir (2011), “Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors”, *International Journal of Emerging Sciences*, Vol 1, No 3, p.324-340.
64. SABUNCUOĞLU, T. Ebru (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, İzmir, s.613-628.
65. SCHNEIDER, Benjamin, Harold W. Goldstein ve Brent D. Smith (1995), “The ASA Framework: An Update”, *Personnel Psychology*, 48, p.747-773.
66. SCHNEIDER, C. Susan (1988), “National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management”, *Human Resource Management*, Vol 27, No2, p.231-246.
67. SEKIGUCHI, Tomoki (2004), “Person-Organization Fit and Person-Job in Employee Selection: A Review of The Literature”, *Osaka Keidai Ronshu*, Vol 54, No 6, p.179-196.
68. SEZGİN, Ferudun (2005), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, Ankara, s.317-339.
69. SİĞRİ, Ünal (2007), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Eskişehir, s.261-278.
70. SMITH, C. Ann, Dennis W. Organ ve Janet P. Near (1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents”, *Journal Of Applied Psychology*, 68, p.655-663.
71. TURUNÇ, Ömer ve Mazlum Çelik (2012), “İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumunu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumunu İlişkisinde Dağıtım

- Adaletinin Düzenleyici Rolü”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt14, Sayı 2, s.57-78.
72. VALENTINE, Sean, Lynn Godkin ve Margaret Lucero (2002), “Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit”, *Journal of Business Ethics*, 41, p.349-360.
73. VERQUER L. Michelle, Terry A. Beehr ve Stephen H. Wagner (2003), “A Meta-Analysis Of Relations Between Person-Organization Fit And Work Attitudes”, *Journal of Vocational Behavior*, 63, p.473-489.
74. VURAL, A. Z. Beril (1998), *Kurum Kültürü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
75. WASTI, S. Arzu (1999), “Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case Of Turkey” Yayımlanmamış Doktora Tezi, University Of Illionis, Urban-Illinois.
76. WU, Nengquan, Huang He ve Yaodan Zhong (2006), “The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Commitment: A Comparative Research on Enterprises of Different Ownership”, *Business Economics and Administration*, Vol 182, No 12, p.22-27.
77. YAHYAGİL, Y. Mehmet (2005), “Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi”, *Öneri*, Cilt 6, Sayı 24, s.137-149.
78. YENER, Müjdelen ve Sinem E. Aykol (2009), “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, Isparta, s.255-271.
79. YEŞİLTAŞ, Mehmet ve Yasin Keleş (2009), “İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, Ankara, s.17-40.
80. YILMAZER, Aydın (2010), “Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, Eskişehir, s.236-250.
81. ZHANG, Yichi, Ying Gao ve Peng Liu (2005), “Moderating Effects of P-O Fit in Turnover Intentizon Model: A Case of Foreign Pharmaceutical Companies in China”, *Nankai Business Review*, Vol 8, No 3, p.37-41.
82. ZHAO, Hongmei. (2009), “The Effects of Personal-Organization Fit and Organizational Citizenship Behaviort on Contextual Performance: An Empirical Research”, *Chinese Journal Of Management*, Vol 6, No 3, p.342-347.