

İsmail BAKAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Yönetim ve
Organizasyon Anabilim Dalı

Kahramanmaraş Sütçü İmam University, İİBF, Department of Management and
Organization

ibakan63@hotmail.com

Orcid ID: 0000-0001-8644-8778

Kevser OZYAŞAR

Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Yönetim ve
Organizasyon Anabilim Dalı

Kahramanmaraş Sütçü İmam University, İİBF, Department of Management and
Organization

kevserozyasar@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-3682-7574

Merve DEMİR BANKA

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme Bölümü, Yönetim ve
Organizasyon Anabilim Dalı

Kahramanmaraş Sütçü İmam University, SBE, Department of Management and
Organization

mervedemirbanka@gmail.com

Orcid ID: 0000-0003-2810-3995

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 13.12.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 27.12.2022

Yayın Tarihi / Published : 31.12.2022

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 6 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 250-281

Atıf/Cite as: Bakan, İ. , Ozyasar, K. & Demirbanka, M. (2022). Çalışan Esenliği ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği . Econder International Academic Journal , 6 (2) , 250-281 . DOI: 10.35342/econder.1218638

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- KSU University, Kahramanmaraş, 46000 Turkey. All rights reserved.

Çalışan Esenliği ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği

Öz

Bu araştırmada, Gaziantep'te faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışanların; iş yaşam dengesi ve esenlik düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi/ilişkisi incelenmiştir. Araştırma evreni Gaziantep'te faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışan 350 kişiden oluşmaktadır. Araştırma için çalışanlara anket dağıtılmış olup, 120 anket ile geri dönüş sağlanmıştır. Toplanan verilere göre yapılan analiz sonuçlarına göre iş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlık alt boyutları olan diğergamlık (%38,0), vicdanlılık (%21,6), sivil erdem (%21,9), centilmenlik (%20,2) ve nezaket (%14,5) boyutlarını anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Analiz sonuçları iş yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık alt boyutları üzerinde olumlu yönde etki göstermiştir. Özellikle iş yaşam dengesi ve diğergamlık arasındaki ilişki dikkat çekmektedir. Çalışanların iş yaşam dengesinin ve esenliğinin sağlanmasının çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi noktasında destekleyici unsurlar olduğu açığa çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Çalışan Esenliği, İş Yaşam Dengesi, Örgütsel Vatandaşlık, Hastane Çalışanları, Gaziantep.

Effects of Employee Wellness and Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case of Gaziantep Provincial Hospital

Abstract

In this research, employees of a private hospital operating in Gaziantep; The effect/relationship of work-life balance and well-being levels on organizational citizenship was examined. The research population consists of 350 people working in a private hospital operating in Gaziantep. Questionnaires were distributed to the employees for the research, and 120 questionnaires were returned. According to the results of the analysis made according to the collected data, the organizational citizenship sub-dimensions of work-life balance are altruism (38.0%), conscientiousness (21.6%), civic virtue (21.9%), sportsmanship (20.2%) and courtesy. (14.5%) were found to affect their dimensions significantly. The results of the analysis showed a positive effect on the organizational citizenship sub-dimensions of work-life balance. The relationship between work-life balance and altruism is particularly striking. It has been revealed that ensuring the work-life balance and well-being of the employees are supportive factors for the employee to exhibit organizational citizenship behaviors.

Keywords: Employee Well-being, Employee Wellness, Work-Life Balance, Organizational Citizenship, Hospital Employees, Gaziantep.

Giriş

Günümüz iş dünyasında iş yaşam dengesi, çalışanların günlük yaşamlarını ve iş çevrelerini önemli derecede etkilemektedir. Çalışma saatlerindeki düzensizlikler, vardiya sistemi ile çalışma, iş güvenliği ile ilgili sorunlar, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, yetersiz ücret politikası, çalışma ortamı ile ilgili fiziki problemler gibi birçok etmen çalışanları olumsuz etkilemektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013: 210). Çalışanların iş ortamları ile ilgili olumlu duygu ve tutumlara sahip olmaları iş ve yaşam arasındaki dengenin kurulmasını sağlamaktadır. İletişim teknolojilerindeki değişimle birlikte insanların yirmidört saat iletişime açık hale gelmesi bu yüzden iş-yaşam arasındaki sınırların ortadan kalması günümüzde, iş yaşam dengesinde ilgi artışına sebep olmaktadır.

İş hayatında rekabetin artmasıyla birlikte örgütler, çalışanların işe adaptasyonunu sağlama, iş tatminsizliğini giderme, iş görenleri koordine etme gibi problemlerle karşılaşmaktadır. Bu sebeple dinamik bir süreç olan esenlik kavramı devreye girmektedir (Çakıcı, 2010: 24). Çünkü esenlik hem duygusal olarak iyi olma hem de fonksiyonel olarak iyi olmayı kapsayan özelliklerin insanda olmasıdır (Keyes, 2002). Esenlik bireyin bir bütün olarak sağlıklı olması ile beraber gelecek beklentisi ve geçmiş deneyimini kapsadığından beklenen performansı göstermesi açısından önemlidir. Esenliğin işe olan tutum ve davranışlara etkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda, çalışanlarda üretkenlik ve performansı arttırdığı, müşteri memnuniyetini sağladığı, müşteri sadakatini arttırdığı tespit edilmiştir (Yazıcı, 2009: 40).

Örgütlerin sürekli değişen koşullarda sürdürülebilir başarı beklentilerini karşılayacak en temel girdi, çalışanların işten ve örgütten memnun olmalarıdır. Bu memnuniyet doğrultusunda çalışanların formel iş tanımlarının ötesinde, örgüte katkıları, etkileri ve örgüt gelişimini arttırmaya yönelik istekleri artmaktadır (Sezgin, 2005: 318). Bu noktada çalışanların, örgütün belirlediği görev tanımından daha fazlasını başarabilmek adına sergilediği ekstra davranışlar olan örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya çıkmaktadır (Doğaner Demirtaş, 2020: 22). Örgütsel vatandaşlık, yapıldığında ücret talebi ve ödül beklentisi olmayan, kendiliğinden oluşan, iş birliğine açık gönüllü davranışlardır (Turnipseed, 2002: 2).

Bu çalışmada iş yaşam dengesinin ve çalışan esenliğinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi/ilşikisi ele alınacaktır. Çalışanın iş yaşam dengesi düzeyi iyileştirildiğinde ve hem fiziksel esenliği hem de manevi olarak iyi oluşu sağlandığında, bu durumun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına da olumlu olarak yansıtacağı varsayımıyla bu çalışmaya başlanmıştır. Çalışmanın bir sonraki

bölümünde çalışmaya konu olan kavramlar açıklanarak, değişkenler arası ilşkilere değinilecek analiz ve bulgular kısmına geçilecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışan Esenliği

İngilizce de “wellness- well-being” olarak kullanılan esenlik kavramı 1961 yılında ilk defa Dr. Halbert L. Dunn tarafından ele alınmıştır. Dunn’ a göre esenlik, fiziksel ve zihinsel olarak iyi oluş demektir (Hattie, Myers ve Sweeney, 2004). TDK (Türk Dil Kurumu) Esenliği sağlık, afiyet, hastalık karşıtı şeklinde tanımlamaktadır (Karagözoğlu, 2005:10).

Esenlik, yalnızca bireyin mutlu olması, keyifli hissetmesi anlamı taşımamaktadır, yaşamda ne yaptığının ve kendi potansiyelinin farkında olması demektir. Esenliğin kısa ve uzun vadede olumlu sonuçları bulunmaktadır. Kısa vadede çalışan olaylara karşı, uzun vadede ise tüm yaşama yönelik olumlu tutum kazanır (Sirgy, 2002).

Mayers’e göre esenlik, “çalışanın hayatını bir bütün olarak anlamlı kılan, beklentileri karşılanmış ve kendini memnuniyet hissi içerisinde görmesi” olarak ifade edilmektedir. Bill Hettler’e göre esenlik, çalışanın başarılı bir şekilde var olabilmesi adına gereken seçimlerin farkında olması, bu seçimler esnasında aktif olarak yer alması ve bu şekilde kişinin kendi sağlığının sorumluluğunu almış olmasıdır. Hettler burada sorumluluğu ön planda tutmaktadır (Memnun, 2006: 10).

Esenlik spiritüel, fiziksel, psikolojik, sosyal, duygusal, entelektüel olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır (Adams, 1997: 208).

Spiritüel (Manevi) Esenlik: Bireyin hayatın anlamlı olduğuna inanması, üstün bir gücün varlığını kabul etmesi ve hayatın içindeki olumsuz durumlara karşı dirençli olmasıdır (Memnun, 2006: 10). Spiritüel esenlik diğer boyutlarla en çok etkileşimde olan boyuttur. Spiritüel esenliğe erişemeyen bireylerde ruh ve fiziksel sağlık olumsuz etkilenmektedir (Memnun, 2006: 10).

Fiziksel Esenlik: Kişinin beden sağlıklı olması “fiziksel esenlik” şeklinde adlandırılmaktadır. Bireyin sağlıklı beslenmesi, yeme içme ve uykusunun düzenli olması, sigara gibi zararlı alışkanlıklardan kaçınması, düzenli spor yapması sağlıklı bir bedene sahip olduğunu göstermektedir (Deniz, 2017: 17).

Psikolojik Esenlik: Bireyin karşılaştığı olay ve durumların kendisi için olumlu sonuçlar doğuracağına inanmasıdır (Adams, 1995: 39). Psikolojik esenliği yüksek olan bireyler başarısız olduklarında ya da zor bir durumla karşılaştıklarında bununla mücadele edebilecek enerjiye ve iyimserliğe sahiptirler (Pilbeam, 2008).

Sosyal Esenlik: Bireyin ihtiyacı olduğu zamanda, ailesi, yakınları ve arkadaşlarından ihtiyaç duyduğu desteği alabileceği yönündeki inancıdır (Memnun, 2006: 16). Sosyal esneklikle ilgili en önemli ana temalardan birisi de sosyal destektir. Bireylerin yakınları dışında örgütteki yöneticilerinin de sosyal destekte bulunması gerekmektedir (Harari, 2002).

Duygusal Esenlik: Bireyin hislerini anlama ve yansıtma yeteneği, kısıtlılıklarını kabul etmesi, karşısındaki bireylerin hislerini anlama ve duygularıyla ilgilenme olarak tanımlanmaktadır (Deniz, 2017: 18). Çalışanlarda duygusal esenlik düzeyi yükseldikçe özgüven ve öz saygı düzeyleri de yükselmektedir (Memnun, 2006: 16).

Entelektüel Esenlik: Çalışanların sürekli öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye yönelik isteklerini gösterir. Temelinde öğrenme isteği ve merak vardır. Fırsat yaratmak, plan ve stratejiler geliştirmeyi gerektirir. Kültürel ve sosyal etkinlikler sayesinde kişi olumlu etkilenir (Memnun, 2006: 17).

Esenlik düzeyi yüksek bireyler girişkenlik, yaratıcılık ve dışa dönüklük özelliklerine sahiptirler. Bunun yanı sıra liderlik özellikleri gelişmiştir, fırsatları değerlendirerek daha çok para kazanırlar. İş tatmin düzeyleri yüksek, bağışıklık sistemleri güçlü ve özel hayat memnuniyet düzeyleri ise daha yüksektir (Eid & Larsen, 2008).

1.2. İş Yaşam Dengesi

Barnette (1999)'a göre, iş yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamlarında kontrolün kendisinde olması ile birlikte iş ve iş hayatı dışındaki faaliyetlerde de bireyselliği ön planda tuttuğu, esnek davranabildiği durumlardır. İş yaşam dengesinin en genel tanımı kişilerin iş ve özel hayatında dengeyi sağlayabilmesidir (Redmond ve diğerleri, 2006).

İş yaşam dengesi, kişilerin iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak, memnuniyet düzeylerini arttırmak, rollerindeki çelişkileri dengeleyebilmek adına stresi ve gerginliği azaltacak biçimde “yaşam” ve “iş” alanlarını doğru bölebilmeye ve aynı zamanda entegre edebilmeye olarak tanımlanmaktadır (Blunsdon, Blyton ve Dastmalchian, 2006: 45-46).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim durumu, kariyer planlaması ve çocuk sahibi olma gibi bireyin özel hayatıyla ilgili faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise çalışma şartları, iş yükü, rol çatışması, iş güvenliği, çalışanların yönetime katılmaları, rol belirsizlikleri, çalışanların sorumlulukları ve kariyer fırsatlarıdır (Balcı vd., 2019: 247).

Günümüzde teknolojik değişimlerin etkisiyle iş hayatında değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklik sonucu çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamak amacıyla örgütler çeşitli programlar uygulamaya başlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). İş yaşam dengesine yönelik programlar çalışanların motivasyonunu ve yaşam kalitelerini arttırmakla birlikte ruh sağlıklarını da olumlu yönde etkilemektedir (Kapız, 2002).

Başlangıçta yalnızca kadınları baz alarak yapılan iş yaşam dengesi araştırmaları, 1990'lı yıllarda istihdam politikalarındaki radikal değişimle birlikte cinsiyet ayrımı yapılmaksızın uygulanmaya başlanmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543). Dijital dönüşümle çalışanların esnekliğinin artması ve pandemi nedeniyle de örgütlerin yeniden tasarlanarak uzaktan görev tanımlarının oluşması iş yaşam dengesini önemli bir noktaya getirmiştir (Malhotra, 2021).

Yapılan çalışmalar dışı dönük çalışanlarda iş yaşam dengesinin sağlandığını, duygusal olarak sorunları olan bireylerde ise iş yaşam dengesinin sağlanmadığını göstermektedir. Ayrıca işkolik çalışanların ise çok fazla rol çatışması yaşaması sebebiyle hayattan daha az zevk aldıkları da tespit edilmiştir (Malekiha vd. 2012: 141; Ölçer, 2005: 137).

Farklı tanımlamaların ortak yönü bireyin hayatında dinamik olan ve sürekli değişen farklı alanlar arasındaki eşitliğin sağlanabilmesidir. Bu noktada dengeyi sağlamaktaki en önemli unsur eşitliktir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003: 25-28).

Genel olarak iş yaşam dengesi çalışma zamanı, demografik değişim, refah seviyesi, istihdam, doğum, esneklik, aile, tüketim, boş zaman ve göçle ilişkilendirilmektedir (Pichler, 2009; MacInnes, 2006; Smithson ve Stokoe, 2005). Günümüz çalışanlarının büyük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Bu da sosyal değişikliğe, toplumun kadından beklentisinin değişimine sebep olmuştur. Hem işte hem de evde sorumlulukları olan kadının iş yaşam dengesinde etkisinin çok daha büyük olduğu varsayılmaktadır (Bakan ve Özyaşar, 2022:5).

Örgütlerde iş yaşam dengesinin kurulabilmesi, çalışanların iş stresi ve tükenmişlik hislerini yok ederek çalışabilmesi için esnek çalışma saatleri, stres ve zaman yönetimi eğitimleri ve iş yaşam dengesi eğitimleri düzenlenmektedir (Bolat vd., 2006).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık

Bateman ve Organ (1983)'a göre örgütsel vatandaşlık "iyi asker sendromu" şeklinde de ifade edilmektedir (Bateman & Organ, 1983: 587). Örgütsel vatandaşlık, önceden belirlenmiş resmi rol gereklerinin içerisinde olmayan, işin parçası olmayan, iş görenlerin olumlu davranışlarını kapsayan rol dışı prososyal davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986: 712). Örgütsel vatandaşlıkta ekstra rol

davranışının örgüte yarar sağlaması gerekmektedir (Acar, 2006: 3). Örgütsel etkinliği sağlamanın en önemli kaynağı insanın, örgüt amaçlarını benimsemesi çalışanların motive edilmesi ve örgüt bağlılıklarının artırılması ile mümkündür (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Örgütsel vatandaşlık örgütsel yapıya, yönetim uygulamalarına ve örgüt hedeflerine aktif bir biçimde katkıda bulunma ile ortaya çıkmakla birlikte örgüte, faaliyetlere ve yönetime zararlı olabilecek faaliyetlerden kaçınma davranışı olarak tanımlanmaktadır (İçerli ve Yıldırım, 2012: 169).

Örgütsel vatandaşlık gönüllülük, ödüllendirme sistemi içerisinde olmamak, örgütlerin etkinlik ve verimliliğini arttırmak gibi üç temel özelliğe sahiptir (Acar, 2013, 195). Örgütsel vatandaşlığın örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet kavramları ile ilişkili olup çalışanların performansını arttırmanın ötesinde, verimlilik üzerinde etkisi çok büyüktür (Alpsoy, 2018: 40).

Prososyal davranışlar, rol üstü davranış, spontanlık, bağlamsal performans, biçimsel rol davranışları örgütsel vatandaşlığı açıklarken sık sık kullanılan ve örgütsel vatandaşlık ile ilgili kavramlardır (Gündüzçekmecelioglu, 2008: 185). Diğergamlık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem, vicdanlılık olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

Diğergamlık: Gönüllü olarak iş arkadaşlarına yardımcı olmak, diğer çalışana verilen fazla işi paylaşmak, kaynakları paylaşmak, iş tanımında olmadığı halde teknoloji kullanımı ile ilgili yardım etmek gibi davranışlar diğergamlık olarak ifade edilmektedir (George ve Jones, 1997: 154).

Nezaket: Çalışma arkadaşlarıyla ilgili problemlerin oluşmasını engelleyen davranışlardır (Kaya, 2013: 281). Diğergamlık sorun oluştuğundan sonra yardımcı olma iken nezakette sorunun ortaya çıkmaması için önleme çabaları vardır (Özler, 2010: 110-111).

Centilmenlik: Örgütte sorun ve güçlüklerle karşılaşıldığında negatif bir tutum içerisine girmeden soğukkanlılıkla problemin üstesinden gelerek iş birliği içerisinde çalışmaktır (Allison vd., 2001: 283).

Sivil Erdem: Toplantılara düzenli katılım ile örgüt gelişimine destek sağlamak ve gelişime ayak uydurmak için çaba göstermek, örgüte dair konu ve problemlerde gönüllü ve sorumluluk sahibi olmaktır (Schaneke vd., 1993:353).

Vicdanlılık: Çalışanların uzun molalardan kaçınması, kurallara uyması, iş tanımı dışında ek işler yapması, yönetmeliğe uygun davranması olarak ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 1990: 115).

2. DEğİŞKENLER ARASI İLİŞKİ ve HİPOTEZ GELİŐTİRME

2.1. alışan Esenliği ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

Fiziksel ve zihinsel olarak kendilerini iyi hissededen çalışanların, işe karşı memnuniyet düzeyleri, yönetim ve örgüte bağlılıkları artmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanların işbirliğine açık, iş arkadaşlarına yardım etme konusunda daha aktif, zamanı doğru ve verimli kullanan bireyler oldukları tespit edilmiştir (Spector, 1997). Esenlik ile ilgili araştırmacılara göre esenlik göstergeleri kişiye ve çevresine bağlı olarak değişmekte olup genel olarak fiziksel, sosyo-ekonomik, psikolojik ve aile durumunu belirleyen göstergeler olmak üzere dört grupta toplanmakta ve değişik alt sorularla incelenmektedir. Yaşam kalitesinden söz edilebilmesi için bütün bu parametrelerin tümünde kişinin yeterli memnuniyet ifadeleri gerekmektedir. Bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görüp içselleştirmesi örgüte olan bağlılığının göstergesidir. Bu gösterenin çalışanın esenliğini arttırdığı belirlenmiştir. Bireyin kendine ve örgüte saygısı, çalışma şartlarının iyi olması sonucu hissettiği mutluluk tüm bunlar çalışanın pozitif duygulara sahip olmasını sağlamaktadır (Esen, 2011).

H1. alışan esenliği alt boyutları olan (a) Spiritüel esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Psikolojik esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Duygusal esenlik (f) Entelektüel esenlik; Diğergamlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

Kişinin yaşam kalitesi bir başka deyişle yaşamdan doyum bulmasıdır. Genel olarak yaşam kalitesi iyi olan, yaşamından memnun ve hoşnut olan bir kişi yaptığı işten, görevden mutluluk duyar, diğer yandan bu durum kişinin iş performansını yükseltir ve yapılan iş çok daha başarılı olur (Perim, A., 2007).

Esenliğin örgütsel iletişimi ve işe adanmayı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşe adanmış bireyler mutlu ve sağlıklıdırlar. İş kaynakları yaratma noktasında aktiftirler ve bu bilgileri iş arkadaşları ile paylaşırlar. Çalışanların işe adanma düzeyleri arttığa esenlikleri de artmaktadır (Küçükyaızıcı, 2009; Bal, 2009:123).

H2. alışan esenliği alt boyutları olan (a) Spiritüel esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Psikolojik esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Duygusal esenlik (f) Entelektüel esenlik; Nezaketi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

H3. alışan esenliği alt boyutları olan (a) Spiritüel esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Psikolojik esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Duygusal esenlik (f) Entelektüel esenlik; Centilmenliği anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

Örgütsel vatandaşlığın çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı, motivasyon ve performanslarıyla pozitif yönlü ilişkisi vardır. Örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyleri arttıkça motivasyon ve başarı düzeyi de artmaktadır. Çalışanın başarısı ve örgütlerin hedeflerine ulaşması noktasında önemli bir husustur (Oral, 2012: 40-41).

Esenlik düzeyi yüksek olan çalışanların yaratıcı, girişimci, iyi liderlik özelliklerine sahip, iş tatmini yüksek olduğu tespit edilmiştir (Eid ve Larsen, 2008:11). Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda esenlik düzeyi yüksek bireylerin örgütsel bağlılıkları ve yüksek performanslarının göstergesi olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlıklarının da yüksek olduğu dolayısıyla iş arkadaşlarıyla iş birliği içerisinde oldukları, görev tanımını dışındaki işleri de üstlenme eğiliminde oldukları söylenebilir (Cropanzano ve Wright, 1999:263). Rastogi ve Garg (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel vatandaşlık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma bankacılık ve otomotiv sektöründe görev yapan 200 yöneticiden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma örgütsel vatandaşlık davranışlarının psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Nikbakhsh vd. (2014) çalışmasında örgütsel vatandaşlık ve esenlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. 150 kişiye uygulanan anket sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık ve esenlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

H4. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Spiritüel esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Psikolojik esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Duygusal esenlik (f) Entelektüel esenlik; Sivil erdemi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

H5. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Spiritüel esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Psikolojik esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Duygusal esenlik (f) Entelektüel esenlik; Vicdanlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

2.2. İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı arttırdığı, işe devamsızlığı azalttığı, verimliliği olumlu etkilediği, fiziksel ve ruhsal hastalıkları azaltarak iş stresini azalttığı ve örgüt imajını arttırdığı, çalışmalar sonucu tespit edilmiştir (Chimote ve Srivastava, 2013). Adams, Bezner ve Streinhardt esenliği, çalışanların fiziksel, entelektüel, manevi, duygusal olarak, sosyal ve psikolojik açıdan dengeli gelişimini sağlayan bir yaşam tarzı olarak ifade etmektedirler (Memnun, 2006: 7). Çalışanların hem iş hem de aile hayatlarına eşit bir biçimde vakit harcamaları örgüte bağlılıklarını dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyecektir (Takım, 2002: 3).

İş tatmini, örgütsel sadakat, örgütsel destek, çalışmaya tutkunluğun iş yaşam dengesini artırdığı ifade edilmiştir (Gökkaya, 2014; Ulukapı, 2013; Güleriyüz, 2016). İş yaşam dengesinin sağlanması iş doyumunu, yaşam tatmini, stres düzeyi, iş ve özel hayatta insanlara karşı tutum ve davranışları etkilemektedir (Guest, 2002: 265). Esenlik düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüte yararı, kişisel yararının üzerinde tutan sorumluluk bilinci yüksek ve yardımsever çalışanlardır (Tov ve Diener, 2008: 325).

H6. İş yaşam dengesi, vicdanlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

H7. İş yaşam dengesi, sivil erdemi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

H8. İş yaşam dengesi, nezaketi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

İş yaşam dengesi çalışanın işiyle ve özel hayatı ile ilgili taleplerinin dengede olması olarak ifade edilmektedir (Friedman, Christensen ve Degroot, 1998). Örgütsel vatandaşlık, birey yerine örgütün tamamına faydalı olan davranışı kapsamalıdır (Karaalioglu, 2020: 40). Yapılan çalışmalar iş yaşam dengesi ile iş doyumunu, çalışan davranışları, performans, işe adanma arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir (Kubilay, 2013; Gökkaya, 2014; Kerim, 2020).

İş görenlerin devamsızlıklarının azalması, personel devir hızının azalması, verimliliğin artması, örgütsel bağlılığın artması ve örgüt imajının korunması iş yaşam dengesinin örgütlere sağladığı faydalardır. İş yaşam dengesi uygulamaları çalışanlarda ise iş memnuniyeti, iş güvenliği duygusunun artması, fiziksel ve zihinsel sağlık, iş stresinin azalması ve iş yaşam kontrolü sağlamaktadır (Lazar ve diğerleri, 2010).

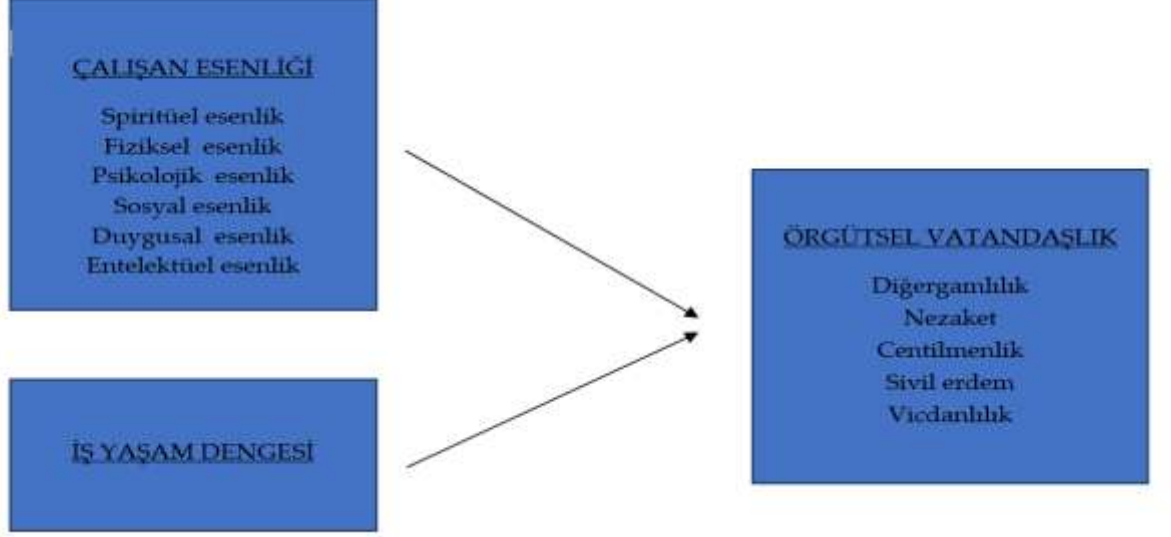
H9. İş yaşam dengesi, diğergamlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

H10. İş yaşam dengesi, centilmenliği anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.

3. ARAŞTIRMA MODELİ, YÖNTEM ve BULGULAR

Bu araştırmada, Gaziantep'te faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışanların; iş yaşam dengesi ve esenlik düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi/ilişkisi incelenmiştir. Çalışanların esenlik düzeyi arttıkça ve iş yaşam dengesi sağlandıkça, örgütsel vatandaşlık düzeylerinde de aynı şekilde olumlu yönde artış olacağı varsayımından yola çıkılmıştır.

3.1 Araştırma Modeli ve Ölçme Yöntemi



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örnekleme: Araştırma evreni Gaziantep’te faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışan 350 kişiden oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise orantısız tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 200 çalışan dâhil edilmiştir. Bu çalışanlara anket dağıtılmış olup, 120 anket ile geri dönüş sağlanmıştır. Örnekleme; çalışma tempolarının yoğun olması ve vardiyalı çalışma sistemlerinden dolayı iş yaşam dengesinin sağlanması zor olduğu düşünülerek hastane çalışanları olarak belirlenmiştir. Toplanan anket verileri, SPSS program ile analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler: Araştırmanın ilk kısmında katılımcıların demografik bilgilerini açığa çıkartacak sorular eklenmiştir. Bu araştırmanın etik kurul uygunluğu, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi etik kurul komisyonuna sunulmuş olup; 24.08.2022 tarihli ve 148463 sayılı yazı ile uygun görülmüştür.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Katılımcıların iş yaşam dengesi düzeylerini ölçümlemek için, Taşdelen-Karçkay, A., ve Bakalım, O. (2017), tarafından geliştirilen tek boyutlu, 8 ifadeden oluşan iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Maddeler Türkçe’ye çevrilirken, Türkçe-İngilizce-Türkçe yöntemi izlenmiş olup ayrıca akademisyen görüşleri alınmıştır. Ankette 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum, 5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadeler için değerlendirmeler toplanmıştır.

Algılanan Esenlik Ölçeği: Adams, Benzer ve Steinhardt (1997) tarafından geliştirilen ölçek, Memnun, S. (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek 6 alt boyut 36 ifadeden oluşmaktadır. Ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1)Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3)Kararsızım, 4)Katılıyorum, 5)Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadeler için değerlendirmeler toplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Basım ve Şeşen (2006); Vey/Campbel (2004), Williams/Shiaw (1999) tarafından geliştirilen iki farklı ölçeği birleştirerek Türkçe uyarlamasını yaparak, geçerlilik-güvenilirlik analizini yapmışlardır. Ölçek 5 alt boyut 19 ifadeden oluşmaktadır. Ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1)Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3)Kararsızım, 4)Katılıyorum, 5)Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadeler için değerlendirmeler toplanmıştır.

3.2 Analiz ve Bulgular

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların demografik özelliklerine bakarak; % 56,7'lik oranla 68'i kadın katılımcı iken %43,3'ünün erkek olduğunu, %35,8'inin (43 kişi), bekar, %60'ının (72 kişi) evli olduğunu söylemek mümkündür. Yaş dağılımlarına bakıldığında ise, 37 kişinin 26-30, 28'inin 20-25, 24'ünün 31-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 120 katılımcıdan, 72'si "meslek içi eğitim aldınız mı?" sorusuna evet derken 48'i hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, %46,7'sinin lisans, %30'unun ön lisans ve %16,7'sinin lise mezunu olduğu bilinmektedir. Katılımcılardan 45'inin sağlıkçı olmayan idari personel, 41'inin diğer sağlık personeli, 28'inin hemşire ve 6'sının doktor; meslekteki çalışma sürelerine bakıldığında ise neredeyse yarısının (%42,5'lik oranla) 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni durum	Frekans	Yüzde
Kadın	68	56,7	Bekar	43	35,8
Erkek	52	43,3	Evli	72	60,0
Toplam	120	100	Diğer	5	4,2
			Toplam	120	100
Yaş	Frekans	Yüzde	Toplam iş tecrübesi	Frekans	Yüzde

Çalışan Esenliği Ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği (Effects of Employee Wellness And Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case of Gaziantep Provincial Hospital)

20-25	28	23,3			
26-30	37	30,8	1 yıldan az	7	5,8
31-35	24	20,0	1-5 yıl	43	35,8
36-40	19	15,8	6-10 yıl	36	30,0
41-45	11	9,2	11-15 yıl	23	19,2
46-50	1	,8	16-20 yıl	9	7,5
51-55			21-25 yıl	2	1,7
56 yaş ve üzeri			26 ve üstü		
Toplam	120	100	Toplam	120	100
Meslek	Frekans	Yüzde	Meslekte çalışma süresi	Frekans	Yüzde
Doktor	6	5,0	1 yıldan az	27	22,5
Hemşire	28	23,3	1-5 yıl	51	42,5
Diğer sağlık personeli	41	34,2	6-10 yıl	22	18,3
Sağlıkçı olmayan idari personel	45	37,5	11-15 yıl	14	11,7
			16-20 yıl	3	2,5
			21-25 yıl	3	2,5
			26 ve üstü		
Toplam	120	100	Toplam	120	100

Tablo 1'in devamı					
Eğitim düzeyi	Frekans	Yüzde	Meslek içi eğitim aldınız mı?	Frekans	Yüzde
Lise	20	16,7	Evet	72	60,0
Ön lisans	36	30,0	Hayır	48	40,0
Lisans	56	46,7	Toplam	120	100
Yüksek lisans	7	5,8			
Doktora	1	,8			
Toplam	120	100			

Araştırmanın değişkenlerini ölçen 63 ifade için faktör analizi yapılmıştır. İş yaşam dengesi için yapılan faktör analizinde, Barlett testi sonucunda değişkenler arasında $p=0,000<0,05$ düzeyinde ilişki bulunduğu, yapılan analiz sonucunda ($KMO=0.907>0,60$) faktör analizi uygulayabilmek için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlaşılmıştır. Açıklanan varyansı 75,01'dir. Örgütsel davranış ölçeği alt boyutları için, Diğergamlık ($KMO=0.832>0,60$) boyutuna ilişkin açıklanan varyans 64,900; vicdanlılık ($KMO=0.666>0,60$) boyutuna ilişkin açıklanan varyans 68,438; nezaket ($KMO=0.732>0,60$) boyutuna ilişkin açıklanan varyans 79,233; centilmenlik ($KMO=0.727>0,60$) boyutuna ilişkin açıklanan varyans 64,105; sivil erdem ($KMO=0.756>0,60$) boyutuna ilişkin açıklanan varyans 64,487 şeklindedir. Son olarak çalışan esenliği alt boyutları için ise; Psikolojik esenlik için ($KMO=0.698>0,60$) açıklanan varyans 52,442, fiziksel esenlik için ($KMO=0.821>0,60$) açıklanan varyans 57,137, spiritüel esenlik için ($KMO=0.652>0,60$) açıklanan varyans 42,079, sosyal esenlik için ($KMO=0.859>0,60$) açıklanan varyans 64,517, entelektüel esenlik için ($KMO=0.888>0,60$) açıklanan varyans 66,227, duygusal esenlik için ($KMO=0.874>0,60$) açıklanan varyans 67,265'tir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Faktör Yapıları

Değişken	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans

Çalışan Esenliği Ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği (Effects of Employee Wellness And Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case of Gaziantep Provincial Hospital)

İŞ YAŞAM DENGESİ	İSY5	,884	75,041
	İSY2	,883	
	İSY8	,872	
	İSY6	,868	
	İSY7	,865	
	İSY3	,854	
	İSY1	,853	
	İSY4	,851	
DİĞERGAMLİK	ÖV5D5	,857	64,900
	ÖV3D3	,855	
	ÖV1D1	,851	
	ÖV4D4	,739	
	ÖV2D2	,714	
VİCDANLILIK	ÖV7V2	,900	68,438
	ÖV6V1	,872	
	ÖV8V3	,696	
NEZAKET	ÖV10N2	,915	79,233
	ÖV9N1	,896	
	ÖV11N3	,859	
CENTİLMENLİK	ÖV14C3	,891	64,105
	ÖV15C4	,878	

	ÖV12C1	,851	
	ÖV13C2	,524	
SİVİL ERDEM	ÖV18S3	,881	64,487
	ÖV19S4	,879	
	ÖV16S1	,764	
	ÖV17S2	,669	
PSİKOLOJİK ESENLIK	ÇE6PSİ6	,784	52,442
	ÇE2PSİ2	,761	
	ÇE5PSİ5	,738	
	ÇE3PSİ3	,724	
	ÇE1PSİ1	,683	
	ÇE4PSİ4	,647	
FİZİKSEL ESENLIK	ÇE11FZİK5	,848	57,137
	ÇE7FZİK1	,802	
	ÇE8FZİK2	,771	
	ÇE9FZİK3	,739	
	ÇE12FZİK6	,696	
	ÇE10FZİK4	,664	
SİRİTÜEL ESENLIK	ÇE17SPİ5	,822	42,079
	ÇE16SPİ4	,687	
	ÇE14SPİ2	,679	
	ÇE15SPİ3	,647	
	ÇE13SPİ1	,622	

Çalışan Esenliği Ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği (Effects of Employee Wellness And Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case of Gaziantep Provincial Hospital)

	ÇE18SPI6	,331	
SOSYAL ESENLIK	ÇE22SOS4	,865	64,517
	ÇE21SOS3	,863	
	ÇE20SOS2	,843	
	ÇE24SOS6	,804	
	ÇE23SOS5	,734	
	ÇE19SOS1	,695	
ENTELEKTUEL ESENLIK	ÇE27ENT3	,893	66,227
	ÇE28ENT4	,851	
	ÇE29ENT5	,843	
	ÇE26ENT2	,818	
	ÇE30ENT6	,765	
	ÇE25ENT1	,698	
DUYGUSAL ESENLIK	ÇE36DUY6	,865	67,265
	ÇE34DUY4	,847	
	ÇE35DUY5	,843	
	ÇE33DUY3	,840	
	ÇE32DUY2	,772	
	ÇE31DUY1	,746	

Araştırmanın güvenilirlik katsayılarına ilişkin, yüzdeleri Tablo 3'te görmek mümkündür. Güvenilirlik katsayı değerleri, "0.00 < α < 0.40 güvenilir değil, 0.40 < α < 0.60 düşük güvenilirlikte, 0.60 < α < 0.80 oldukça güvenilir, 0.80 < α < 1.00 yüksek derecede güvenilir" olarak yorumlanmaktadır (Kılıç, 2016). Buna istinaden;

vicdanlılık ve spiritüel esenliğin güvenilir düzeyde olduğu, diğer boyutların ise yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3. Değişkenlerin Güvenirlilik Analizi

DEĞİŞKEN ADI	GÜVENİRLİK	MADDE SAYISI
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK		19
Diğergamlık	,862	5
Vicdanlılık	,773	3
Nezaket	,869	3
Centilmenlik	,803	4
Sivil erdem	,809	4
ÇALIŞAN ESENLİĞİ		36
Spiritüel esenlik	,718	6
Fiziksel esenlik	,849	6
Tablo 3'ün devamı		
Psikolojik esenlik	,812	6
Sosyal esenlik	,887	6
Duygusal esenlik	,898	6
Entelektüel esenlik	,895	6
İŞ YAŞAM DENGESİ	,952	8

Tablo 4'te değişkenlere dair değerler görülmektedir. Çalışmaya konuya olan tüm değişkenlerin aritmetik ortalamasının 3-4 aralığında olduğu (en yüksek, 3,9021 – en düşük 3,2319) söylenebilir. Standart sapma değerlerinin ortalamaya yakın olduğu ve genel olarak bakıldığında uç değerler olmadığı dikkat çekmektedir. Çarpıklık dağılımının, -,621 ve -1,675 aralığında olduğu görülmektedir. Basıklık değerlerinde ise en yüksek, 4,367; en düşük ,566 şeklindedir. Genel olarak sosyal bilimler alan yazınında maksimum değer olarak 3 ifade edilse de, Kline (2011: 63) aslında basıklık indeksinin, $KI < 10.0$ şeklinde olabileceğini ifade etmiştir. Bu argümana dayanarak basıklık ve çarpıklığın normal dağıldığını söylemek mümkündür.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Frekans ve Normallik Değerleri

Değişkenler	Ağırlıklı Ortalama	Stand. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş yaşam dengesi	3,9021	,88242	-1,675	3,159
Diğergamlık	3,7367	,77741	-1,409	2,674
Vicdanlılık	3,6222	,84976	-,869	,566
Nezaket	3,7283	,85367	-1,071	1,370
Centilmenlik	3,7028	,80901	-1,146	1,986
Sivil erdem	3,7729	,79718	-1,581	3,682
Psikolojik esenlik	3,4861	,70755	-1,349	3,837
Fiziksel esenlik	3,3028	,73048	-,829	1,732
Spirütel esenlik	3,2319	,63632	-,621	3,057
Sosyal esenlik	3,7653	,67207	-1,353	4,367
Entelektüel esenlik	3,7222	,74546	-1,329	3,600
Duygusal esenlik	3,6986	,73026	-1,004	2,896

Korelasyon analizinde değişkenler arasında ilişki olup olmadığı ve ilişki düzeyi belirlenmek istenmiştir. Tablo 5'teki verilere göre; genel olarak değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlenmektedir. İş yaşam dengesi ve diğergamlık arasında ($r=,621$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca iş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki düzeyi olduğu görülmektedir. Çalışan esenliği alt boyutlarından; psikolojik esenlik ve sivil erdem değişkenleri arasında ($r=,602$) ve fiziksel esenlik ve centilmenlik arasında ($r=,605$) anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan, duygusal esenliğin, vicdanlılık ve centilmenlik ($r=,081$, $r=,0168$) arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde entelektüel esenliğin, örgütsel davranışın alt boyutları ile anlamlı ilişkisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 5. Korelasyon analizi

Değişken	Psies	Fzies	Spies	Soses	Entes	Duyes	Diğgm	Vicdan	Nez	Centi	Sivil	İş-yaş
Psies	1											
Fzies	,754**	1										
Spies	,657**	,693**	1									
Soses	,490**	,341**	,455**	1								
Entes	,408**	,216*	,478**	,821**	1							
Duyes	,423**	,359**	,527**	,764**	,750**	1						
Diğgm	,460**	,518**	,302**	,253**	,106	,230*	1					
Vicdan	,397**	,589**	,332**	,078	-,015	,081	,718**	1				
Nez	,419**	,459**	,363**	,171	,136	,211*	,729**	,687**	1			
Cent	,530**	,605**	,432**	,205*	,120	,168	,666**	,773**	,737**	1		
Sivil	,602**	,542**	,419**	,292**	,192*	,218*	,653**	,591**	,670**	,751**	1	
İş-yaş	,393**	,408**	,319**	,399**	,256**	,322**	,621**	,472**	,390**	,456**	,475**	1

İş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlık alt boyutlarını ne düzeyde ve ne kadar etkilediğini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, iş yaşam dengesi ve örgütsel davranışın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler görülmüştür. İş yaşam dengesinin diğergamlığı ($\beta = ,621$ $p = ,000$) oldukça yüksek düzeyde etkilediği görülmektedir. İş yaşam dengesinin, vicdanlılık ve sivil erdem değişkenleri ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = ,472$ $p = ,000$; $\beta = ,475$ $p = ,000$). Dolayısıyla, regresyon analizi bulguları iş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutlarını anlamlı ($p < ,05$) olarak etkilediğini göstermektedir. Sonuç olarak, H6, H7, H8, H9, H10 hipotezlerinin kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 6. İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R ²	beta	p değeri	F	Sig.
İŞ YAŞAM DENGESİ	Diğergamlık	,380	,621	,000	73,885	,000
Tablo 6'nın devamı						
İŞ YAŞAM DENGESİ	Vicdanlılık	,216	,472	,000	33,879	,000
İŞ YAŞAM DENGESİ	Nezaket	,145	,390	,000	21,002	,000

Çalışan Esenliği Ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane Örneği (Effects of Employee Wellness And Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case of Gaziantep Provincial Hospital)

DENGESİ						
İŞ YAŞAM DENGESİ	Centilmenlik	,202	,456	,000	31,059	,000
İŞ YAŞAM DENGESİ	Sivil erdem	,219	,475	,000	34,396	,000

Tablo 8’de çalışan esenliğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına genel olarak bakıldığında H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerinde ifade edildiği gibi çalışan esenliğinin alt boyutları bir bütün olarak örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarını anlamlı ($p < .05$) olarak etkilediği, ancak yapılan çoklu regresyon analizinde çalışan esenliğinin “fiziksel esenlik” alt boyutunun diğergamlılığı (H1b), vicdanlılığı (H5b), nezaketi (H2b) ve centilmenliği (H3b) anlamlı ($p < .05$) olarak, bunun yanı sıra psikolojik esenliğin ise sivil erdemi (H4a) anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bunların dışında kalan çalışan esenliği alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını anlamlı olarak etkilemediği, bu nedenle ilgili hipotezlerin red edildiği (Tablo 7) görülmektedir.

Tablo 7. Çalışan Esenliğinin Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R ²	Adj beta	p değeri	F	Sig.
Psikolojik esenlik	Diğergamlık	,274	,197	,139	8,468	,000
Fiziksel esenlik			,424	,003		
Spiritüel esenlik			-,153	,230		
Sosyal esenlik			,187	,234		
Entelektüel esenlik			-,217	,166		
Duygusal esenlik			,095	,482		
Psikolojik esenlik			-,025	,843		
Fiziksel esenlik			,691	,000		

Spiritüel esenlik	Vicdanlılık	,339	-,058	,630	11,185	,000
Sosyal esenlik			-,016	,913		
Entelektüel esenlik			-,065	,663		
Duygusal esenlik			-,064	,617		
Psikolojik esenlik			,182	,199		
Fiziksel esenlik			,302	,044		
Spiritüel esenlik	Nezaket	,187	,037	,784	5,517	,000
Sosyal esenlik			-,102	,538		
Entelektüel esenlik			,000	,999		
Duygusal esenlik			,083	,562		
Psikolojik esenlik			,193	125		,
Fiziksel esenlik			,466	,001		
Spiritüel esenlik	Centilmenlik	,354	,035	,769	11,848	,000
Sosyal esenlik			,044	,768		
Entelektüel esenlik			-,030	,837		
Duygusal esenlik			-,110	,389		
Psikolojik esenlik			,450	,000		
Fiziksel esenlik			,197	,136		
Spiritüel esenlik	Sivil erdem	,355	,014	,909	11,911	,000
Sosyal esenlik			,139	,345		
Entelektüel esenlik			-,085	,565		
Duygusal esenlik			-,093	,462		

Tablo 8. Hipotez Değerlendirmeleri

Çalışan Esenliği Ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Hastane
Örneği (Effects of Employee Wellness And Work-Life Balance on Organizational Citizenship: The Case
of Gaziantep Provincial Hospital)

H1. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Psikolojik esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Spiritüel esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Entelektüel esenlik (f) Duygusal esenlik; Diğergamlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	(a) Red (b) Kabul (c) Red (d) Red (e) Red (f) Red
H2. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Psikolojik esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Spiritüel esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Entelektüel esenlik (f) Duygusal esenlik; Nezaketi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	(a) Red (b) Kabul (c) Red (d) Red (e) Red (f) Red
H3. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Psikolojik esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Spiritüel esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Entelektüel esenlik (f) Duygusal esenlik; Centilmenliği anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	(a) Red (b) Kabul (c) Red (d) Red (e) Red (f) Red
H4. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Psikolojik esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Spiritüel esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Entelektüel esenlik (f) Duygusal esenlik; Sivil erdemi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	(a) Kabul (b) Red (c) Red (d) Red

	(e) Red (f) Red
H5. Çalışan esenliği alt boyutları olan (a) Psikolojik esenlik (b) Fiziksel esenlik (c) Spiritüel esenlik (d) Sosyal esenlik (e) Entelektüel esenlik (f) Duygusal esenlik; Vicdanlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	(a) Red (b) Kabul (c) Red (d) Red (e) Red (f) Red
H6. İş yaşam dengesi, vicdanlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	KABUL
H7. İş yaşam dengesi, sivil erdemi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	KABUL
H8. İş yaşam dengesi, nezaketi anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	KABUL
H9. İş yaşam dengesi, diğergamlılığı anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	KABUL
H10. İş yaşam dengesi, centilmenliği anlamlı ve pozitif yönlü etkiler.	KABUL

4.SONUÇ

Günümüz işletmelerine bakıldığında bir yandan küreselleşmenin etkilerini öte yandan yine küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yoğun teknoloji kullanımı görmek mümkündür. Teknoloji edinimin iş süreçlerini, çalışma modellerini dolayısıyla işletmenin yapısını ve kültürünü değiştirdiği görülmektedir. Geçmişten günümüze bakıldığında her geçen gün “insan”ın, beşeri sermayenin işletmelerde daha da ön plana çıktığı görülmektedir. Çalışanın iş yaşam dengesini bireysel olarak sağlaması gerekliliği doğrudur. Zira kişi bu eşitliği sağlamak noktasında istekli olmalıdır. Benzer şekilde gerek fiziksel gerekse manevi olarak iyi oluş, esenlik halinde de çalışanın çabası önemlidir. Ancak tek başına çalışanın çabaları ve/veya isteği yeterli değildir, işletmeler ve yöneticiler/liderler, çalışanların iş yaşam dengesinin ve esenliğinin sağlanmasında aktif olarak rol almalıdır. Çalışana yapılan yatırımlar (zaman ve maddi yatırımlar) çalışanın, huzurlu, verimli, etkin olarak işte olmasını ve kurumuna bağlanmasını olumlu yönde etkileyecektir (Lavanya ve Sree, 2021; Dramanu vd., 2020; Mukherjee vd., 2020; Nikbakhsh vd., 2014; Davila ve Finkelstein, 2013). Aidiyeti artan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyecektir. Sonuç

olarak bakıldığında işletmeler hem çalışandan maksimum fayda sağlayabilecek hem de iş devir hızını düşürerek maliyetlerini azaltabilecektir.

Bu araştırma için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; çalışma için kurgulanan 10 hipotezden 5'i (iş yaşam dengesinin bağımsız değişken olduğu hipotezler) kabul edilirken, 5'i (çalışan esenliğinin bağımsız değişken olduğu hipotezler) kısmen kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık alt boyutları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Özellikle iş yaşam dengesi ve diğergamlık arasında ilişki dikkat çekmektedir. İş yaşam dengesindeki bir birim artışın diğergamlığı %38,0 oranında etkileyeceği görülmüştür. Benzer şekilde iş yaşam dengesi ve vicdanlılık (%21,6), sivil erdem (%21,9), centilmenlik (%20,2) ve nezaket (%14,5) arasında anlamlı etki görülmüştür. Çalışan esenliği alt boyutlarına bakıldığında; alt boyutların bir bütün olarak örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından, diğergamlık (%27,4), centilmenlik (%35,4), nezaket (%18,7), vicdanlılık (%33,9) ve sivil erdem (%35,5)'i önemli oranlarda açıkladığı ve anlamlı olarak etkiledikleri görülmüştür. Ancak, bağımlı değişken olan çalışan esenliğinin 6 alt boyutu aynı regresyon denklemine dahil edilerek yapılan çoklu regrasyon analizi sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından "sivil erdem" dışındaki tüm alt boyutlar üzerinde "fiziksel esenliğin" anlamlı etkiye sahip olduğu, "sivil erdem" alt boyutunda ise "psikolojik esenliğin" anlamlı etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre, çalışan esenliği boyutları içerisinde özellikle "fiziksel esenliğin" ondan sonra da "psikolojik esenliğin" önemli ve açıklayıcı olduğu bu araştırma açısından ifade edilebilir. Bu iki alt boyut anlamlı etki oluştururken, diğer alt boyutların niçin anlamlı etki oluşturmadığı konusu ise yapılacak sonraki araştırmalarda irdelenmesi gereken bir husustur.

Bu çalışmada çalışan esenliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu bulgusu, literatürde bulunan Davila ve Finkelstein'in (2013), Nikbakhsh vd. (2014), Mukherjee vd. (2020) ve Dwi ve Wibowo (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Yine bu çalışmanın temel bulgularından birisi olan iş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlığı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği bulgusu, literatürde bulunan Erdianza vd. (2020), Pradhan vd. (2016), Makiah vd. (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularıyla örtüşürken, Shakir ve Siddiquit (2018) ve Lavanya ve Sree (2021) tarafından yapılan ve anlamlı bir etkiyi bulamayan araştırmalarla da tezat bulgu oluşturmuştur.

Bu araştırmanın yalnızca bir ilde ve bir hastanedeki çalışanlar üzerinden yapılmış olması araştırmanın temel kısıtlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma

bulgularını genelleştirmek mümkün değildir. Bu çalışmada çalışan esenliği ve iş yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulgusu önemli bir bulgu olup, önceki çalışmalarla da uyumlu bir bulgudur. Çalışan esenliği değişkeninin niçin bazı alt boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak etkilerken, diğerlerinin niçin etkilemediği konusu ise sonraki çalışmalarda ele alınması önerilen bir konudur. Uygulayıcıların kendi işletme ve kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirmek için, çalışan esenliğini ve iş yaşam dengesini artırıcı yönetsel faaliyetlerde bulunmaları ve bu konuda insan kaynakları politikaları geliştirmeleri önerilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel Ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1): 1-14.
- Acar, P.,(2013). "Örgütsel Davranış", Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No:1804, ISBN: 978-975-06-1483-5, 1.Baskı, Eskişehir.
- Adams, T., (1995), *The Conceptualization And Measurement Of Perceived Wellness*, (Texas Üniversitesi, Doktora Tezi)
- Adams, T; Bezner, J; Steinhardt, M. (1997), "The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness: Integrating Balance Across and Within Dimensions". *American Journal of Health Promotion*, 11, 3, s.208-218.
- Allison, B., Voss, R. S. and Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi İle Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Bal, Esra A. (2009), *Gönülçelen girketler*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Balcı, A., Akar, F. ve Öztürk, İ. (2019). Exploring the meaningful work level of academics in terms of different variables. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(2), 241-283.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T, "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2004, 7, s.1-30.
- Bakan İ. ve Özyaşar K. (2022), *The Effect Of Work-Life Balance On Employee Retention And Job Satisfaction: The Case Of İzmir Provincial Healthcare Professionals(Full Text Paper)*, Sivas International Conference On Scientific And Innovation Research October 13-15, 2022 Sivas, Türkiye.
- Barnett, Rosalind C. "A New Work-Llife Model fort he Twenty First Century", *Academy of Political and Social Science*, 1999.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.

Bell, AS, Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Avustralyalı akademisyenler arasında iş stresi, refah, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması. *Uygulamalı Psikoloji E-dergisi*, 8 (1).

Blyton, P., vd., (2005). *Work-Life Integration-International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. New York: Palgrave MacMillan.

Bolat, Tamer, "Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Aytemiz Seymen, Oya, Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Bolat, Oya İnci: Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.8, No:1, 2006, ss.1-30.

Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review* 11(4): 710-725.

Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). Work-Life Balance Benefits: From The Perspective Of Organizations And Employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1), 62-73.

Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (1999). A 5-Year Study of Change in The Relationship Between Well-Being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 51(4), 252-265.

Çakıcı, Z. (2010). Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir

Davila, MC ve Finkelstein, MA (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iyi oluş: Ön sonuçlar. *Uluslararası Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 3 (3), 45-51.

Work Life Balance and Psychological Well Being of Employees in the University of Cape Coast. Bakari¹ Y Dramanu, Nkyi², K. Anthony, Issahaku³ John

Deniz, U. (2017). Ergenlik Dönemindeki Futbolcuların Esenlik Algıları ve Özsaygı Düzeylerinin Performanslarına Etki Eden Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Doğaner Demirtaş, M. (2020). Bankacılık Sektöründeki Kadın Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği. (Yayımlanmış Doktora) Tezi İzmir: Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

EİD,Michael; Larsen,J.Randy., (2008), *The Science of Subjective Well-Being*, Guilford Press, ABD, 2008

Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, EYD (2020). İşten Zevk Alma ve İş-yaşam Dengesinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi İle İş Doyumunun Aracı Olması. *Uluslararası Yönetim ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 4 , 67-73.

ESEN, E., "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2011, Sayı 1, 377-390.

Friedman, S. D., Christensen, P., & DeGroot, J. (1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard Business Review*, 76, 119-130.

George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity In Context. *Human Performance*, 10: 15

Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2(3).3-170.

Greenhaus, H. J., Collins, M. K. & Shaw, D. J. (2003). The Relation Between WorkFamily Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531.

Guest, D. E. (2002), "Perspectives on the study of work-life balance" ,*Social Science Information*, 41/2:255-279.

Güteryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gündüzçekmecelioğlu, H. (2008). Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. (Editör: Mehtap Gülaçtı). 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Antalya Bildiri Kitabı. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi İkt. Ve İdr. Bil. Fak. G.M. Yayıncılık, 185-191.

HARARİ, M.J., (2002), "A Psychometric Investigation of A Model-Based Measure of Perceived Wellness", (Akron Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2002).

HATTİE, J.A., Myers J. E., and Sweeney T.J., (2004), "A Factor Structor of Wellness: Theory, Assessment, Analysis, and Practise", *Journal of Counseling and Development*, 82, s.354-364.

İçerli, L., Yıldırım, M.H. (2012). "Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel vatandaşlık davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, ISSN: 1309 -8039.

Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 39-153.

Karaalioğlu, Z. F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Karağözoğlu, Cengiz (2005), *Sporda Psikolojik Destek*, Morpa Yayınları, İstanbul.

- Kaya, D. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Türk İdare Dergisi*, 476, 265-288
- KAYGIN, E., & BAĞCIOĞLU, D. (2018). Çalışanların öz yeterliliklerinin ve esenlik algılarının işe adanmışlıklarına etkisi: İlaç sektörü örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 607-626.
- Kerim, Z. (2020). Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki, *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 4, (2) 207-222.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013) "Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi" *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3):208-237.
- Kiliç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. Baskı). New York, NY: Guilford, 14, 1497-1513.
- Konuk, DE (2002). İş-yaşam dengesi çalışmasına ilişkin perspektifler. *Sosyal Bilimler Bilgisi* , 41 (2), 255-279.
- Korkmaz O. & Erdoğan E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Rebiew*, 14(4),541-557.
- Kubilay, S. (2013). Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Küçükyazıcı, B. (2009). Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communication, Interdepartmental Relationship Climate, Career Opportunities and Well-being at Work. (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Lavanya, B., & Sree, BD İş-yaşam Dengesi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Banka Çalışanlarına referansla bir çalışma.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- MacInnes, J. (2006). Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers?. *European Societies*, 8(2), 223-249. View Article: DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/14616690600644988>
- International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*
Vol. VI, Issue 7, July 2018 Licensed under Creative Common Page 776

<http://ijecm.co.uk/> Effect Of Work Life Balance, Workplace Spirituality Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Organizational Commitment As Intervening Variables (Study On Teacher Generation Y In Islamic Boarding School District West Lombok, Indonesia) Makiah

Malekiha, M., Abedi, R. M., & Baghban, I. (2012). Work-Family Conflict And Personality. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(10), 144-152.

Mayers, D. G. (1993). *The Pursuit of Happiness*, Avon Books, New York,

Memnun, Serkan. Algılanan Esenlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Memnun, S. (2006). Algılanan Esenlik Ölçeğinin (Perceived Wellness Scale) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algıları, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

Nikbakhsh, R., & Abadi, A. G. M. (2014). Organizational citizenship behavior and well-being in coaches. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4, 3825-3838.

Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1(9), 122-144.

Özler, D. E. (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Beta Yayınları.

Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>

McGinnity, F. ve Whelan, CT (2009). Avrupa'da iş-yaşam çatışmasının karşılaştırılması: Avrupa sosyal araştırmasından elde edilen kanıtlar. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 93 (3), 433-444.

PILBEAM, Julia., (2008), *Life Orientation*, Pearson Education, Güney Afrika, 2008.

Pradhan, RK, Jena, LK ve Kumari, IG (2016). İş-yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Örgütsel bağlılığın rolü. *Global Business Review*, 17 (3_suppl), 15S-29S.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers; Trust and in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1/2, 107-142.

Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues. Crisis Pregnancy Agency.

Redmond, J., Valiulis, M. ve Drew, E. (2006). İş-yaşam dengesi, işyeri kültürü ve doğum/çocuk bakımı konularıyla ilgili literatür taraması .

International Journal of Arts & Sciences, CD-ROM. ISSN: 1944-6934 :: 4(22):13-30 (2011) Copyright c 2011 by InternationalJournal.org ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: TOWARDS PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF EMPLOYEES Renu Rastogi and Pooja Garg

Saraswati, KD ve Lie, D. (2020, Aralık). Psikolojik İyi Oluş: İş-Yaşam Dengesi ve İş Baskısının Etkisi. 2. Tarumanagara Uluslararası Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Uygulamaları Konferansı'nda (TICASH 2020) (s. 580-587). Atlantis Basın.

Schnake, M., Dumler, M.P., Cochran, D.S. (1993). The Relationship Between Traditional Leadership, Super Leadership, and Organizational Citizenship Behavior. Group & Organization Management, 18(3): 352-365.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 25(1): 317-39.

Shakir, K. ve Siddiqui, SJ (2018). İş-Yaşam Dengesi Girişimleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. Bağımsız Çalışmalar ve Araştırma Dergisi: Yönetim ve Sosyal Bilimler ve Ekonomi , 16 (2).

SIRGY, M. Joseph., (2002), "The Psychology of Quality of Life, Social Indicators Researc Series", C.12, Springer, Hollanda.

Smithson, J., & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work-life balance: negotiating 'genderblind' terms in organizations. Gender, Work & Organization, 12(2), 147-168.

Spector P. E., (2001), "Research methods in industrial and organizational psychology: Data collection and data analysis with special consideration to international issues". In: N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Editor), Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, London: Sage.

Takım, Güven (2022), "Çalışan memnuniyeti ve algılanan örgütsel desteğin kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama" Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Ana Bilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Erzurum.

Tov, W. ve Diener, E. (2008). The Well-Being of Nations: Linking Together Trust, Cooperation, and Democracy. B.A. Sullivan, M. Snyder ve J.L. Sullivan (Ed.), Cooperation: The Political Psychology of Effective Human Interaction. Malden MA, Blackwell Publishing, 323-342.

Turnipseed, D. (2002). Are Good Soldiers Good: Exploring the Link between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. Journal of Business Research, 55(1): 1-15.

Ulukapı, H. (2013). Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya üniversiteleri örneği (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yazıcı, B. K. (2009). Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communicatioun, Interdepartmental Relationship Climate, Carreer Opportunitie and Well-Being at Work. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Wibowo, UDA (2019, Ekim). Dindarlığın ve Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. 6. Uluslararası Toplumsal Kalkınma Konferansı'nda (ICCD 2019) (s. 582-584). Atlantis Basın



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-72321963-100-154326
Konu : Etik kurul talebi çalışan esenliği

19.09.2022

Sayın Prof. Dr. İsmail BAKAN

İlgi : 24.08.2022 tarihli ve 148463 sayılı yazı,

Kurulumuzdan istemiş olduğunuz etik kurul kararı ekte gönderilmiştir,
Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Nusret GÖKSU
Kurul Başkanı

Ek: Kararlar (14.09.2022 Tarih ve 2022-41 Sayılı Kararı) (2 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS96DZ6AZT Pin Kodu :10692

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/sutcu-imam-universitesi-ebys>

Adres:Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Avşar Kampüsü, 46100 -

Bilgi için: Mehmet TAKALAK

Onikişubat/Kahramanmaraş

Unvanı: Sekreter

Telefon:0344 300 27 01 Faks:0344 300 27 02

e-Posta:genelsekreterlik@ksu.edu.tr Elektronik Ağ:www.ksu.edu.tr

Tel No: 0344 300 1076

Bu belge güvenli Elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5637&eD=BSN6DZ6C67&eS=154326> adresinden yapılabilir.

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi :14.09.2022

Toplantı Sayısı :41

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 14.09.2022 tarihinde saat 08:00'de Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kurul Başkanı Prof. Dr. Nusret GÖKSU başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararlar alınmıştır.

KARAR 1 :

Prof. Dr. İsmail BAKAN 'ın 24.08.2022 Tarihli dilekçesi ve ekleri Prof. Dr. Salih YEŞİL (raportör) 05.09.2022 tarih ve E. 151170 sayılı raporu görüşüldü.

Üniversitemiz Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. İsmail BAKAN'ın "Çalışan Esenliği ve İş Yaşam Dengesinin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Gaziantep Hastane Örneği" isimli münferit çalışmaları kapsamında kullanmak için uygulanacak açık uçlu görüşme formu (ankette yer alan soru, önerme ve/veya ölçeklerin alıntılanmasına yönelik akademik alıntılanma kurallarına uyma zorunluluğu araştırmayı yapan akademisyen ve varsa danışmanlığını yaptığı öğrenciye ait olmak koşuluyla) uygulama talebinin uygun olduğuna oylama sonucunda oy birliği ile;

Karar verildi.

KARAR 2 :

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN'ın 02.09.2022 Tarihli dilekçesi ve ekleri Prof. Dr. Salih YEŞİL (raportör) 06.09.2022 tarih ve E. 151760 sayılı raporu görüşüldü.

Üniversitemiz Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN 'ın " Dijital Okuryazarlığın Bireysel Girişimcilik Yönelimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği" isimli münferit çalışmaları kapsamında kullanmak için uygulanacak açık uçlu görüşme formu (ankette yer alan soru, önerme ve/veya ölçeklerin alıntılanmasına yönelik akademik alıntılanma kurallarına uyma zorunluluğu araştırmayı yapan akademisyen ve varsa danışmanlığını yaptığı öğrenciye ait olmak koşuluyla) uygulama talebinin uygun olduğuna oylama sonucunda oy birliği ile;

Karar verildi.

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

ETİK KURUL KARARI

BAŞKAN Prof. Dr. Nusret GÖKSU Kurul Başkanı	
Prof. Dr. Kemal TİMUR Kurul Üyesi	Prof. Dr. Faruk ÇİFTÇİ Kurul Üyesi
Prof. Dr. Salih YEŞİL Kurul Üyesi	Prof. Dr. İbrahim ÇETİNTAŞ Kurul Üyesi
Prof. Dr. Ersin Kaya SANDAL Kurul Üyesi	Prof. Dr. Ahmet NALÇACI Kurul Üyesi

Belge Doğrulama Kodu : *BS56DL4C47* Pin Kodu :58432

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/sutcu-imam-universitesi-ebys>

Adres:Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Aşar Kampüsü, 46100 -

Bilgi için: Mehmet TAKALAK

Onikişubat/Kahramanmaraş

Unvanı: Sekreter

Telefon:0344 300 27 01 Faks:0344 300 27 02

e-Posta:genelsekreterlik@ksu.edu.tr Elektronik Ağ:www.ksu.edu.tr

Tel No: 0344 300 1076

Kep Adresi: ksu.kahramanmaraş@hs01.kep.tr

Bu belge, güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5637&eD=BSN6DL4C47&eS=162826> adresinden yapılabilir.