



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

İŞİN ANLAMLI BULUNMASININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: SOSYAL HİZMET KURULUŞLARI

Güher Can VURAL

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

İŞİN ANLAMLI BULUNMASININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA
ETKİSİ: SOSYAL HİZMET KURULUŞLARI

Güher Can VURAL

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

Güher Can VURAL tarafından hazırlanan "İşin Anlamalı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları" başlıklı bu çalışma, 01/06/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Başkan)

Prof. Dr. Semra GÜNEY (Danışman)

Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ

Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR

Dr. Öğretim Üyesi Gülçin AKBAŞ USLU

Dr. Öğretim Üyesi İrem METİN ORTA (Eş Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

01/06/2018

Güher Can VURAL

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- **Tezimin/Raporumun 01/06/2020 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (iç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

- **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

01 /06/2018

Güher Can VURAL

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının **Prof.Dr. Semra GÜNEY** ve eş danışmanının **Dr. Öğretim yesi İrem METİN ORTA** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

01 /06/2018

Güher Can VURAL

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bilgisini ve desteğini benden esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanı hocalarım Prof. Dr. Semra GÜNEY ve Dr. Öğretim Üyesi İrem METİN ORTA'ya; bu çalışma ile birlikte yürüttüğüm uzmanlık tezinde ve bu tezde de bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ'e,

Hayatımın her aşamasında aldığım tüm kararlarda bana güvenen, sevgisini ve emeğini esirgemeyen biricik annem ve babama,

Tüm samimiyetleri ile bana destek olan arkadaşlarıma, iş arkadaşlarıma ve yöneticilerime,

Bu tezin yapılmasına izin veren çok severek çalıştığım iş yerim T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na ve araştırmaya katılan tüm değerli huzurevi çalışanlarına,

Ve en büyük desteğim, can arkadaşım, bir tanecik kardeşim Gülin'e...

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

VURAL, Güher Can. *İşin Anlamı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Bu çalışmanın amacı, işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemektir. Bu amaçla; örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları kapsamında işin anlamlı bulunması ise pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon boyutlarına göre ele alınmıştır.

Çalışma, Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçe sınırları içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Seyranbağları Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ümitköy Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Demetevler Fatma Üçer Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi ve 75. Yıl Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan 104 personele Bilgi Formu, İşin Anlamlı Bulunması Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği olan veri toplama araçları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler göstermiştir ki; işin anlamlı bulunmasının diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları kapsamında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler

Örgütsel Vatandaşlık, İşin Anlamlı Bulunması, Sosyal Hizmet Kuruluşları

ABSTRACT

VURAL, Güher Can. *The Effect of Meaning of Work on Organizational Citizenship Behaviors: Social Services Institutions*, Master Thesis, Ankara, 2018.

The purpose of this study is to examine the effect of meaningful work on organizational citizenship behavior. For this purpose; meaning of work is discussed according to its dimensions which are positive meaning, meaning making through work, greater good motivations and the other topic is discussed according to five dimensions which are altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and civic virtue.

The study was conducted using data collection tools, which are Data Form, The Work and Meaning Inventory and the Organizational Citizenship Behavior Scale to 104 employees in the provinces of Ankara, district of Çankaya and Yenimahalle in Seyranbağları Nursing Home Geriatric Care and Rehabilitation Center, Ümitköy Nursing Home Geriatric Care and Rehabilitation Center,, Demetevler Fatma Üçer Nursing Home Geriatric Care and Rehabilitation Center, and 75th Year Nursing Home Geriatric Care and Rehabilitation Center.

The analyzes carried out within the scope of the research shows that; meaning of work has an effect on organizational citizenship behaviors, within the scope of altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and civic virtue dimensions.

Keywords

Organizational Citizenship, Meaning of Work, Social Services Institutions

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xv
TABLolar DİZİNİ	xvi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. İŞİN ANLAMLI BULUNMASI KAVRAMININ TANITILMASI	5
1.1.1. İşin Anlamli Bulunmasının Alt Boyutları	14
1.1.1.1. İşi Merkeze Alma.....	14
1.1.1.2. Sosyal Normlar.....	15
1.1.1.3. İşten Elde Edilen Kazançlar.....	15
1.1.1.4. İş Rolünün Tanımlanması.....	16
1.1.1.5. İşin Amaçlarının Önemi.....	17

1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	18
1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	19
1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın Boyutları.....	21
1.2.2.1. Diğerkâmlık.....	22
1.2.2.2. Vicdanlılık.....	23
1.2.2.3. Nezaket.....	24
1.2.2.4. Centilmenlik.....	24
1.2.2.5. Sivil erdem.....	25
1.2.3. Diğerkâmlık Örgütsel Vatandaşlık Boyutları.....	25
1.2.3.1. Yardımsever Davranışlar.....	26
1.2.3.2. Örgütsel Uyum.....	26
1.2.3.3. Örgütsel Sadakat.....	27
1.2.3.4. Kişisel İnsiyatif.....	27
1.2.3.5. Kişisel Gelişim.....	28
1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	28
1.2.4.1. Örgütsel Bağlılık.....	28
1.2.4.2. Bireyin Ruhsal Durumu.....	30
1.2.4.3. Kişilik Özellikleri.....	30
1.2.4.4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini.....	30
1.2.4.5. Örgütsel Adalet.....	32
1.2.4.6. İhtiyaçlar.....	32
1.2.4.7. Liderin Özellikleri.....	33

1.2.4.8. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey.....	33
1.2.4.9. Örgütsel Vizyon.....	33
1.2.4.10. Örgütün Özellikleri.....	34
1.2. 4.11. Kişi-Örgüt Bütünleşmesi.....	34
2.BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI.....	36
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ.....	36
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	38
2.3.ÖRNEKLEM	39
2.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	44
2.4.1. Bilgi Formu.....	44
2.4.2. İşin Anlamlı Bulunması Ölçeği.....	44
2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	45
2.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	46
2.5.1. Verilerin Düzenlenmesi.....	47
2.5.2. Güvenirlik Analizi.....	48
2.5.3. Korelasyon Analizi.....	50
2.5.4. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	53
2.6. SONUÇ ÖNERİ VE TARTIŞMALAR.....	61
2.6.1.Araştırmanın Literatüre Katkısı	65
2.6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	66
2.6.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler.....	67
2.6.4. Yöneticiler için Öneriler	67
KAYNAKÇA	69
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	82
EK 2. ETİK KURUL İZİNİ.....	83

EK 3. ARAŞTIRMA İZİNİ.....	84
EK 4. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU.....	85
EK 5. ANKET FORMU.....	87

KISALTMALAR DİZİNİ

ASPB : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

EYHGM: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

HYBRM : Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

MOW: Meaning of Work (İşin Anlamı)

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

TDK: Türk Dil Kurumu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ankara İli ASPB'ye Bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri	39
Tablo 2. Araştırmanın Gerçekleştirildiği Kuruluşlardaki Personel Sayısı	40
Tablo 3. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Veriler	42
Tablo 4. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri	48
Tablo 5. Korelasyon Matrisi	51
Tablo 6. Cinsiyet Açısından Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	52
Tablo 7. Diğerkamlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 8. Vicdanlılık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 9. Nezaket Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 10. Centilmenlik Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 11. Sivil Erdem Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 12. ÖVD'nin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 13. ÖVD'nin İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 14. Diğerkamlığın İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 15. Vicdanlılığın İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 16. Nezaketin İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 17. Centilmenliğin İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 18. Sivil Erdemin İşin Anlamalı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 19. Araştırma Hipotezlerinin Sonucu	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Pratt & Ashforth Modeli.....	8
Şekil 2. Anlamalı İş: Bütüncül Bir Çerçeve	11
Şekil 3. Araştırmanın Modeli.....	37

GİRİŞ

Pfeffer ve Salancik (2003) örgüt tanımını bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları ve örgütün devamlılığı için destek verme süreci olarak yapmaktadır. Buna göre, bütün örgütlerin bir amacı olmakla beraber amacını yerine getirmek için sahip olduğu personeller bulunmaktadır. Leblebici (2008)'e göre; belli amaçlar ve yapı (örgütsel davranışı belirleyen kurallar ve yetki ve sorumlulukların açık olduğu hiyerarşik yapı) literatürdeki örgüt tanımlarından ortaya çıkan iki temel unsurdur. Bu anlamda örgütler diğer biçimlerden belirgin yapıya ve amaçlara sahip olmaları ile ayrılmaktadır.

Davranış Bilimlerinin tarihi insanlığın var oluşuna dek uzanmaktadır. Çünkü insanlar var oluşundan beri birbiri ile etkileşim halinde kalarak hayatlarını sürdürür. Şimşek ve Çelik (2014), Davranış Bilimleri'ni, insan davranışlarını, insanları bu davranışa yöneltten nedenleri ve söz konusu davranışların sonuçlarını incelemeye çalışan bilimler topluluğu olarak tanımlamıştır. Örgüt yapısı dâhilinde bulunan kişilerin faaliyetleri ile ilgili olarak "hissettikleri kızgınlıklar, moral bozuklukları, açık veya kapalı çatışmalar, ceza uygulamaları ve uygulama tehditleri, örgüt içi politika, güç mücadelesi gibi çeşitli ölçülerde sık sık ortaya çıkan durumlar" ise örgütsel davranışta söz konusu olabilen hususlardır (Koçel, 2005, s.28).

Çalışan bireyler hayatının büyük bir kısmını çalıştığı örgütlerde geçirerek çalışma arkadaşlarıyla etkileşimde bulunmaktadır. Örgütsel davranışın bir inceleme alanı olarak tanımlaması; "*İnsanların örgütlerdeki işlerinde nasıl tepkide bulduklarını, olup bitenlerin neler olduğunu ve nelerin olabileceğini önceden görebilmemizi bilimsel temellere oturtmaya çalışan bir alandır.*" şeklinde yapılmış olup; insan davranışlarının sebeplerini anlamak açısından bilim insanlarına ve örgütsel etkililiği ve bireysel sağlığı geliştirmek isteyen uygulamacılara örgütsel davranış alanında toplanan bilgiler yarar sağlamaktadır (Aşan ve Aydın,2006).

Literatürde, çalışanların işlerine ilişkin farklı değerlendirmelerinin olduğu saptanmıştır. Spreitzer ve diğerleri (1997) tarafından bireysel düzeyde işini anlamlı gören çalışanların işlerine daha fazla yoğunlaştığı ve işlerin planlanan kapsamda yürütülmesi için daha çok emek harcadığı saptanmıştır. Aydın ve Başol (2014) tarafından yapılan işin anlamına

ilişkin araştırmada, katılımcıların %78,5'inin (285 kişi) işini bir geçinme kaynağı olarak betimlediği; %21,5'inin ise (78 kişi) işini bireyin kendini ifade etme biçimi olarak betimlediği ortaya konmuştur. Yapılan tez çalışmasında işin anlamlı bulunması konusu hususunda literatürde yer alan Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen İş ve Anlam Ölçeği (İAÖ) referans alınmış olup bahsi geçen ölçekte alt boyutlar pozitif anlam ("İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim"), işin kattığı anlam ("İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder"), yüksek motivasyon ("Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder") şeklinde ele alınmıştır.

Örgütsel Davranış alanının ilgilendiği bir diğer konu ise örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (ÖVD). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı literatürde ilk olarak 1930'larda Chester Barnard tarafından ortaya atılmıştır. Barnard biçimsel rol davranışı dışında "ekstra rol davranışları" kavramını ilk kez kullanan kişi olmuştur (Barnard, aktaran Ölçüm, 2004:3). Bu davranışların kısa dönemde etkisi görülmesi de uzun dönemde işletmeye oldukça faydalıdır. Çalışanların ÖVD'nı göstermeleri mecburi değildir, bu onların içinden gelerek gösterdikleri davranış türleridir. Kısacası amirlere yardımcı olan gönüllü davranışları içeren örgütsel vatandaşlık davranışları, ayrıca örgüte yeni katılan iş görenlere yardım etme, mesai saatleri içerisinde fazladan mola vermeme, işletme toplantılarına düzenli katılma, sorumluluk alma, işletmenin politik yaşamına aktif ve gönüllü bir şekilde katılma ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik temel işlerle ilgili sorunlarda diğer iş görenlere gönüllü olarak yardım etme gibi davranışları da içeren davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kidwell, Mossholder ve Benneth, 1997; akt. Çınar Altıntaş, 2006).

ÖVD'ye ilişkin yapılan ilk sınıflamada; yardımseverlik boyutu ve genel uyum boyutu var iken genel uyum boyutunun adı daha sonra vicdanlılık olarak değişikliğe uğramıştır (Bateman ve Organ ,1983). Son hali; Graham'ın sivil erdemi, Organ'ın nezaket ve centilmenlik boyutlarının da eklenmesiyle oluşmuş olup son halinde diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem boyutları yer almaktadır.

Yukarıdaki anlatımlar dayanağında, ÖVD bir işletmeyi özellikle de yöneticiyi oldukça memnun edecek davranışlardır. Bu davranışların bir karşılık beklemezsizin ve emre dayalı olmadan gösterilmesi yöneticinin hiçbir işlem yapmadan işlerin çalışanlar arasında gösterilen yardımlaşma davranışları ile yürütülmektedir. Bu tarz davranışları

göstermesi beklenen çalışanlar işini seven, motivasyonu yüksek diğer bir deyişle işini anlamlı bulan kimselerdir. Bu özelliklere sahip çalışanların bir iş yerinde olması da iş yeri ortamında sağlanan uyum ve denge ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu kapsamda yapılacak araştırmanın amacı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet vermekte olan Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel davranışlarını araştırmaktır. Bu amaçla; işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenecektir. Bu kapsamda, aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Personelin; kendi işini nasıl gördüğü,
- İşinin kendisini anlamasını sağlayıp sağlamadığı,
- İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarına yardım edip etmediği,
- Her türden geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alıp almadığı,
- İş yeri için olumlu imaj yaratacak her türlü faaliyete katılmak isteyip istemediği gibi sorulara yanıt aranacaktır.

Çalışmanın Yöntemi ve Planı

Çalışma, iki bölümden oluşmakta olup ilk bölümde literatür incelemeleri, ikinci bölümde ise bir alan araştırması yer alacaktır. Çalışmanın bölümleri şu şekilde sıralanmaktadır:

Birinci bölümde; işin anlamlı bulunması (meaning of work) kavramı ile örgütsel vatandaşlık kavramına ilişkin kavramsal çerçeve çizilirken örgütsel vatandaşlık davranışları ele alınacak ve son olarak işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin olup olmadığını inceleyen çalışmalara yer verilecektir. Çalışmanın alan araştırmasını oluşturan ikinci bölümünde Ankara ilinde faaliyet gösteren Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan 104 personel

üzerinde gerçekleştirilen ve işin anlamlı bulunması ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini incelemeyi amaçlayan bir alan araştırması yer almaktadır.

1.BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle İngilizce karşılığı “meaning of work (mow)” olan işin anlamlı bulunmasına ilişkin literatür yer alacaktır. Daha sonra, örgütsel vatandaşlık ile ilgili teoriler ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenecektir. Literatüre ilişkin bilgilerden sonra yer alan bölümde alan araştırmasına yer verilecek, işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenecektir.

1.1. İŞİN ANLAMLIL BULUNMASI KAVRAMININ TANITILMASI

Modern toplum insanların en temel ve önemli faaliyetlerden biri olan iş için çalışan insanların en çok vaktini harcadığı alan denilebilmesi oldukça mümkün olup bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları deneyimlerin, iş dışı alanlardaki yaşamları üzerinde de önemli etkileri ve sonuçlarının olması beklenebilmektedir (İnce, Gül, Oktay ve Candan, 2015).

İnsanoğlunun hayatında birincil motivasyon sağlayan şey anlam arayışıdır (Frankl,1984). Bireylerin günümüzde vaktini en çok harcadığı işi de bu anlam arayışında oldukça büyük bir paya sahiptir ki bir kişinin işinin hayatını mali ve sosyal açıdan oldukça etkilediği kabul edilebilir bir gerçektir. Öyle ki, bir kişinin işinden elde ettiği kazanımlar büyük bir motivasyon kaynağıdır.

Modern dünyada çalışan kişi sayısının ve farklı mesleklerin oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Buna istinaden bazılarının işinden memnun olduğu bazılarının ise memnun olmadığı varsayımdan hareketle hayatımızın önemli bir parçası olan işi ele alarak başlamakta yarar vardır. Genel olarak iş, kişinin işini bir amacı, değeri ve önemi olan bir iş olarak algılaması ile anlamlı hale gelmektedir (May ve diğerleri, 2004). Yönetim ve organizasyon konuları çalışma ortamının iklimini etkileyecek kadar üzerinde durulması gereken konulardır. Çalışma oryantasyonu ile ilgili araştırmalar gösteriyor ki, bireyler kendilerini faydalı hissedecekleri, kendilerini

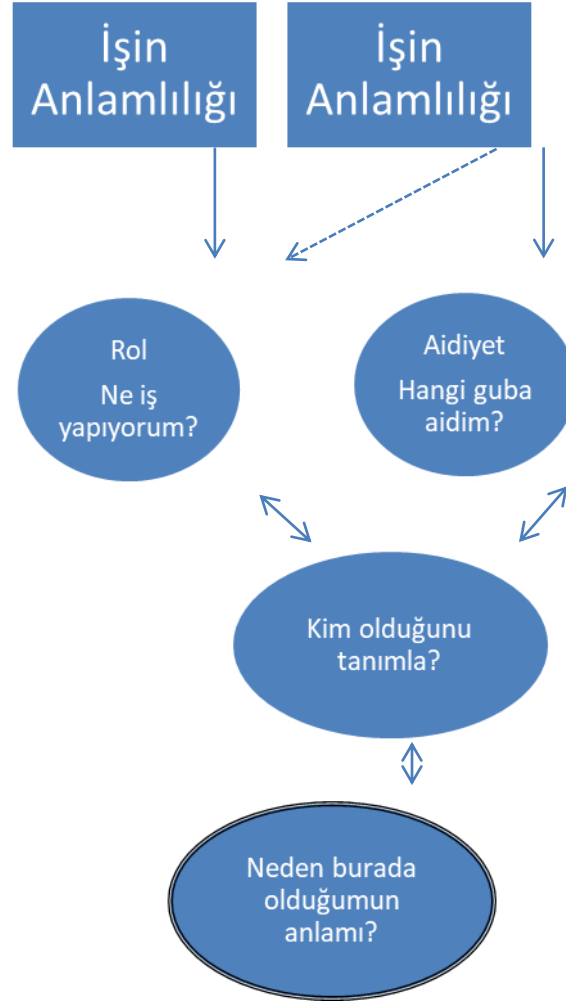
gerçekleştirebilecekleri ve ortak çaba gösterecekleri işleri istemektedir (Morin, 2008, s. 42). Sosyoteknik Modeldeki gibi, bir amaca hizmet eden bir iş yaparak böylece topluma ya da başkalarına katkıda bulunulmuş olur (Morin,2008, s.42). Yukarıdaki ifadelerde kısacası anlamlı bir işin topluma ve diğer insanlara faydalı olduğu anlatılmaktadır.

Weisskopf-Joelson'a (1968) göre, bireyin hayatta anlam bulabilmek için hayatının özel (iç) ve kamusal (dış) alanlar arasındaki tutarlılığı koruması gereklidir. Bu, çeşitli yaşam projelerinde kişisel taahhütlerin olmazsa olmazı gibi görünür. Bireyin bir geçmişi, yaşantılarıyla deneyimini anlamasına ve yorumlamasına, onlarda anlam bulmak için bir inanç sistemine ihtiyacı vardır. Bireyin hayatını aşan bir hedefin veya bir sebebin varlığı da yaşamda anlam bulmak için önemli bir faktördür. Bu konuda, Frankl (1969) ve Yalom (1980) da aynı görüşü paylaşır (aktaran Morin, 2008).

Brief ve Nord (1990), çalışmaya ilişkin tüm insan faaliyetlerinin anlamının iki kaynaktan elde edildiğini teyit eder: kavrama ve niyet. Bu kaynakların tutarlılığını göz önüne almak gerekir. Brief ve Nord (1990), bir bireyin işini anlamlandırması, niyeti geçmiş deneyimlerine ilişkin algısına (onu etkileyen olaylar, geçmişi, bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçları kapsamında) ve kişisel gelişimine bağlıdır. Bununla birlikte, işin anlamının potansiyel belirleyicileri olarak başka faktörlerin de dikkate alınması gerektiği kabul edilmelidir. Özellikle egemen ideoloji ve toplumsallaşma, sosyal normlar, teknoloji, ekonomi ve tabii ki dilin kendisi için geçerlidir (aktaran Morin, 2008).

Farklı görüşlere yer verilecek olursak; Herbert Marcuse'un "*Eros ve Uygarlık*" kitabında işin gelecek ütopyasında insanların kapasitelerindeki özgürlüğü sınırlandırdığından söz edilmiştir. Rifkin (1996)'nın çalışmanın olmadığı bir dünyanın teknoloji ve iş hayatındaki sosyal ilişkilerin radikal dönüşümleri ile şekilleneceğine ilişkin görüşü bulunmaktadır. Burada robot teknolojilerinin, bilgisayar destekli tasarımların ve yapay zekâların seri üretimi insanlara göre daha iyi bir performansla yaptığından bahsedilmektedir (Wolfe,1997). Buna benzer gelişmeler ile gelecekte insanların bir işinin dahi kalmayacağı insan gücünün yerini teknolojinin alacağı anlatılmak istenmiştir.

İnsan hayatında işin nasıl bir yer kapladığı, hayatın diğer alanlarıyla kıyaslandığı vakit bir önceliğe sahip olup olmadığı gibi ya da önceliği var ise hangi sırada yer aldığı gibi sorular işin anlamı ile ilgili araştırmaların temel sorunlarını teşkil etmektedir. İnsanlar için işin ya da çalışmanın anlamı dendiği zaman önce işin insan hayatındaki yerini bilmek gerekir (Ergin, 1996). İşin anlamlı bulunması ile ilgili iki tane uluslararası nitelikte proje geliştirilmiştir. Hardings, Phillips, and Fogarty (1986), iş değerleri ya da amaçlarına ilişkin üç ana boyutu tanımlamıştır: kişisel gelişim, güzel bir ortam ve güvence ile maddi ödüllerdir. Dubin ve diğerlerinden oluşan Meaning of Working Araştırma Grubunun (1987) yaptığı uluslararası karşılaştırmaları hedefleyen çalışmasında, işin insan hayatındaki nispi önemine işaret eden işin merkeziliği (work centrality) kavramı geliştirilmiştir. MOW kapsamında bu kavram insanın hayatındaki işini nasıl konumlandığına ve verdiği öneme ilişkin olarak tanımlanmıştır (1987). Ayrıca, Chalofsky (2003), işin merkeziliği kavramına, iş yerindeki anlamın bir kaynağı olarak odaklanmaktadır ki bu yüzden iş motivasyonu, iş dizaynı ve iş çevresine ilişkin teorileri benimsemiştir (Cartwright ve Holmes, 2006).



Şekil 1. Pratt & Ashforth Modeli ,2003, s. 313

Şekil 1’de Pratt ve Ashforth (2003) tarafından hazırlanan model yansıtılmış olup bir bireyin işine verdiği anlamın ve çalışma ortamının da kişiliği ile yakından ilgili olduğu hipotezini sunmaktadır. Bu nedenle, kişinin kimliği, çalışması ve çalışma ortamı arasında uyumu veya eşleşmeyi algıladığı zaman çalışma ve çalışma ortamı birey için anlamlıdır (Morin,2008).

Ulusal literatürde çok fazla sayıda çalışılmamış bir kavram olan işin anlamlı bulunması (mow) kavramının daha iyi anlaşılması açısından iş/çalışma kavramını kısaca incelemek konuya açıklık getirmesi bakımından fayda sağlayacaktır.

Türk Dil Kurumunun tanımına göre iş bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; bir değer yaratan emek; birinden istenen hizmet veya birine verilen görev olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). İş kavramı, eski Yunanlılar ve Romalılarda ise etimolojik olarak “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarına gelmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 1). Çalışma kavramı ise literatürde insanın bir varlık şartı olarak başka deyişle onsuz var olamayacağı şeklinde tanımlanmıştır (Berger,1961). Çalışmayı sürdüren kişi, bir şey yapmak, bir şey elde etmek, bir duygu, düşünce ve davranışı, bir nesneyi gerçekleştirmek için uğraş göstermekte, gayret sarf etmekte, güç harcamakta, vakit vermektedir (Ayas,1982). Ayrıca, yazarın devamında bahsettiği üzere çalışma amaçsız bir eylem olmamakla birlikte insanın özel bir eylem ve varlık biçimi olduğu yönündedir. Bir bütün kapsamında olan insanın kendi varlığını “oluş” olarak muhafaza edebilmesi ve genişletmesiyle ilgili ihtiyaçları tatmin işidir; bu yönde işin/çalışmanın anlamlı bulunması kavramına atıfta bulunarak en kısa yoldan “bulunan dünyayı değiştirmektir” (Berger,1961,s.211). Ayas (1982)’nin tanımlanmasına göre çalışma her zaman bir ihtiyaç tatmini, eksikliği duyulanı elde etmek için uğraşmalar, yapıp etmelerdir. İnsan ihtiyaçları çok çeşitli olabilmekte sadece fizyolojik ihtiyaçlar olmayıp aynı zamanda insana özgü varlık alanlarıyla bağlılıkta duyulan eksikliklerdir ki bunlar insani ilişkiler boyutunda da olmaktadır. İhtiyaçların sınırsız olduğu varsayımı ile her ihtiyaç bir diğerini doğurmaktadır. Bu anlamda yukarıda bahsi geçen yazarın belirttiği üzere geçim için çalışmanın anlamı bile değişmektedir. Tam tersi durumda, yani çalışmanın anlamını yitirmesi bir yandan birlikte yaşamının tutarlılığını kaybetmesinden, öbür yandan da doğrudan doğruya işin kendisinden doğmaktadır (Ayas,1982,s.81).

İşin anlamlı bulunması üzerine literatürde bulunan çalışmalar, İş ve Örgüt Psikolojisi'nde birleştirilmiş vaziyettedir. Bu modeli kullanan Tette, Carvalho-Freitas ve Oliveira (2014) gibi araştırmacılar, fiziksel olarak zayıf olan işçilerin sadece itibarına (maddi bağımsızlık ve hak ettiği ekonomik getiri) katkıda bulunan işi değerli bulduğunu değil, aynı zamanda işe olumlu bir anlam yükleyerek algılar (sorumluluk alır ve yerine getirir) ve bunun yanında işini kişisel ve ailevi olarak varlığını sürdürebilmenin bir garantisi olarak gördüklerini keşfetmişlerdir. Varella ve Borges (2012), 1999 ve 2005 yılları arasında banka çalışanları ile yaptıkları bir çalışmada, ekonomik yönlere

yüklenen değerin ve işin daha geniş perspektiften tanımlamasını yapmışlardır şöyle ki; sosyal statü, finansal ödüller, sorumluluk ve çalışma koşulları kaynağı olarak işlerini algıladıklarını bulmuşlardır.

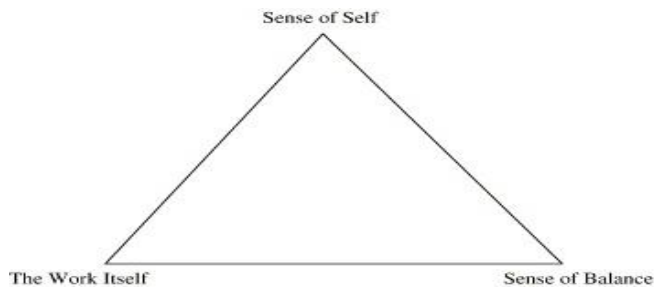
Motivasyon, genel olarak bir amacın gerçekleştirilmesi için sergilenen davranışın enerjisi, yönü, yoğunluğu ve sürekliliği olarak tanımlanmaktadır (Pinder, 1998; akt. Akman, 2017). Ryan ve Deci (2000), motivasyonun değer temelli bir kavram olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Houston (2008), iş ile ilgili önemli tutum ve davranışlara motivasyonun etkisinin olduğunu söylemiştir. Motivasyon ile ilgili bilgilerden de anlaşılacağı üzere, iş motivasyonu belli koşullar altında MOW'un bir fonksiyonu olarak literatürde değerlendirilmiş olup çalışanın anlamlı bir işe karşı ya da işine kendi yüklediği anlam ve coşkuya karşı motive olmuş bir davranış geliştirerek beklenen sonuçlara rahatlıkla erişebileceği belirtilmiştir (Guion ve Landy, 1972, s.308).

Bu noktada, işin kendisinden ve mesleki ortamdan kaynaklanan anlamı ile işe yüklenen anlam arasındaki farkın ayırdına varmak gerekir. İşin kendisi ve mesleki ortamdan kaynaklanan anlamına ilişkin; çalışanların bireysel düzeyde iş ortamına müdahale edemeyeceği düşünülmekte, işe yüklenen anlam konusunda ise çalışanın işine ilişkin tamamen bireysel yorumlamalarda bulunması ile ortaya çıkan bir anlam oluştuğu düşünülmektedir. Guion ve Landy (1972)'in aktardığı üzere; örneğin, işe yeni başlayan bir kişi, üç tane niyetle ya da oryantasyon ile işe karşı tutumunu belirlemektedir. Birincisi, çalışmaya eğilimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirme oranıdır. İkincisi, sosyalleşmeye eğilimi, diğer çalışanlara arkadaşça davranmasıdır. Diğer de kendini geliştirme konusuna karşı eğilimidir; rekabet, başarı, ihtiyaçlarını tatmin etmek gibi. Bass (1967) bunlara şu şekilde atıfta bulunmuştur : görev, etkileşim, uyum sağlama hali.

Diğer taraftan yeni bir işe karşı gösterilen tutumları çevresel faktörler de etkilemektedir. Çalışandan beklentilerin net olmaması ve niyetlerin belirsiz olması yeni bir işi anlamsız kılmaktadır. İşe alım yapan kişi tarafından oryantasyon programları ya da resmi eğitimler düzenlense de büyük olasılıkla işe yeni başlayan çalışan sosyal gruplardan net bir bilgi edinebilmektedir (Guion ve Landy, 1972).

Havener (1999)'a göre örgütler, "Yetenekli insanlar anlamlı bir iş talep ederler aksi durumu reddederler ve işten ayrılırlar."dan hareketle çalışanlarını elden kaçırmamak için ve onların motivasyonlarını sürdürmeleri için çalışanlarının ihtiyaçları konusunda daha derine inmelidir. İşin anlamlı bulunması konusunda geniş çapta kabul edilen bir tanımlama mevcut değil iken; Baumeister ve Vohs (2002), anlamın özü örgütsel performanstaki olumlu gelişmelerin hem birey hem de örgüt için alakasıdır (Neck ve Milliman, 1994). Bu alanın kurulması, kilit personelin iş yerinde tutulması, etkili bir yönetim değişimi ve daha çok örgütsel bağlılık, çalışan katılımı ile sağlanabilmektedir (Hollbeche ve Springett, 2004). Tam tersi iş yerinde bir anlamlılığın bulunmadığı durumda negatif sonuçlar ile karşılaşmakta olup örgütsel sinizm kavramı ile karşılaşmaktadır (Hollbeche ve Springett,2004). Örgütsel sinizm kavramı genel kabul görmüş hali ile Dean vd., (1998), tarafından "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" olarak tanımlanmıştır. Pahl (1994), 20. yüzyılı kaygı çağının başlangıcı olarak değerlendirerek insanların işte, ailede ve diğer zorunluluklarda yeni bir denge arayışı içinde olduğunu söylemiştir (akt.Cartwright ve Holmes, 2006). Ayrıca, insanların kaygılarını azaltmak için kaçtığı beş temel alana- aşk, iş, din, uyuşturucu ve mekan (örneğin; ev ve toplum)- dikkat çekmiştir. İş/ çalışmak için diğer aktivitelere göre daha fazla zaman geçirildiği hesaba katılarak iş ortamında bulunmayan anlam çalışanların başarısını kırmaktadır (Robbins ve Wilner, 2001).

Chalofsky (2003), bireylerin yetkinlikleri, değerleri ve amaçlarının uyumlaştırılması ile işsel motivasyonları arasındaki yakın ilişkiyi Şekil 2'de anlatmak istemiştir. Üç temada kendi hissi, işine karşı hissi ve bunların arasındaki denge (anlamlı bir iş: bütüncül bir çerçeve) işin anlamlı bulunmasını göstermek istemiştir.



Şekil 2. Anlamlı İş: Bütüncül Bir Çerçeve, 2003

Duygular kendini ifade etmede merkezde yer alan bir element olup motivasyon ve davranışların gösterilmesinde güçlü bir bağlantıyı sağlamaktadır (Stanley ve Burrows, 2005). 70 yılı aşkın süredir yapılan işyerleri hakkındaki araştırmalar, iş tatmini ile ilişkilendirilir buna kanıt olarak da performans ve iş tatmini arasında nadiren zayıf bir bağlantının çıkmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006). Duyguların rolü ile ilgili olarak işe nasıl yansdığı literatürde değerlendirilmiş olup insanların kendi hakkında, işleri hakkında ve başkaları hakkında nasıl hissettiğinin iş performanslarına etkisidir. Anlamlılık ise bireyin iç dünyası ve işyerindeki dışsal çevre arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Anlamı ararken üç temel soruya cevap aranır:

1.Nereye aidim?

2.Diğerleri ile nasıl bağlantı ve ilişki kurarım?

3.Başkalarına verdiğim katkının değeri nedir?

Anlamlı bir iş kavramı, kişisel-kimlik ve kişisel-değerin önemli bir elementi olarak, pozitif psikoloji alanındaki artan ilgiyi yansıtmakta olup bu durum, yalnızca, yaşamın ve çalışmanın negatif yönleri tanımlamaya ve ele almaya çalışmaktan ziyade, yaşamın ve çalışmanın olumlu yönlerini aktif olarak geliştirmeye odaklanma ihtiyacını vurgulamaktadır (Seligman,2002).

Uluslararası olarak işin anlamlı bulunmasının farklılık gösterip göstermediğini içeren çalışmalar incelenmiş olup Kuchinke ve Cornachione (2010) tarafından Birleşik Devletler ve Brezilya'daki orta düzey yöneticiler arasındaki karşılaştırmayı içeren araştırma Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisinden yola çıkılarak yapılmıştır. İş değerlerinin farklılık gösterdiği kültürlerin işin anlamlı bulunması boyutları ve işe ilişkin birkaç tutum konusunda da farklılık gösterebileceği varsayımı üzerine yapılan bahsi geçen çalışmada Birleşik Devletlerin önceki araştırmalarda diğer ülkelere nazaran yüksek iş performansına sahip olduğu söylenmiştir. Borges ve Alves Filho (2001) tarafından işin anlamına ilişkin tanımlayıcı özellikleri ve değerleri içeren bir anket

oluşturulmuş, Brezilya'nın Natal şehrindeki sağlık bakımı ve banka sektörlerinden 650 katılımcıya uygulanmıştır. Sektörler arasında motive eden iş özelliklerine ilişkin spesifik farklılıklar tespit edilmiş, banka çalışanlarının düşük iş motivasyonuna sahip olduğu bulunmuştur. İşe verilen öneme ilişkin ise her iki sektörden de benzer seviyede sonuçlar rapor edilmiştir. Borges, Lima, Vilela ve Morrais (2004), işin anlamlı bulunması ile örgütsel kültür arasında bir bağ olduğunu 46 Brezilyalı kütüphane çalışanı ile derinlemesine görüşme yaparak söylemiştir. Anket, görüşme ve direkt gözlem yöntemleri kullanılarak işe bağlılık, örgütsel yapı ve çalışan davranışları arasında bir bağ bulunmuştur. 2010 yılında Kuchinke ve Cornachione tarafından Brezilyalı orta düzey yöneticiler ile Amerikalı orta düzey yöneticilerin işin anlamlı bulunması tutumlarının karşılaştırıldığı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, iş tutumlarını ölçmek amacıyla üç yapıdan yararlanılmıştır. Bireysel refah ile duygusal ve bedensel sağlık veya çöküş bakımından en önemli tutum ölçeğinin iş tatmini olduğu düşünülmektedir (Haccoun & Jeanrie, 1995). Ayrıca, örgütsel neticelerinin de örgütsel vatandaşlık davranışı ve genel olarak performansa yansımaları olarak düşünülmektedir (Organ & Konovsky, 1989).

Yukarıda bahsi geçen araştırma sonuçları, kültürel farklılıkların bulunduğu Brezilyalı ve Amerikan olan kişilerin iş hayatında genel olarak farklılık göstermediği işin anlamlı bulunması konusunda benzer tutuma sahip oldukları yönündedir. Ancak ilginç bir bulgudan da söz etmek gerekir ki, işin anlamına ilişkin yer alan piyango sorusuna verilen cevaplar bariz şekilde fark oluşturmuştur. Amerikan yöneticiler piyangodan yüklü bir miktar kazandıkları vakit farazi olarak işi hepsinin de bırakacağını açıklarken, Brezilyalı yöneticiler eşit oranda değişen koşullara rağmen işlerine devam edeceklerini açıklamıştır. Bu çalışmada, Amerikan katılımcılar serbest zamanı çalışmaya nispeten daha değerli görürken, Brezilyalı katılımcılar rahat bir şekilde yaşamaya hazır olmalarına rağmen çalışmaya devam etme isteklerini de belirtmişlerdir.

Yabancı literatürde işin anlamlı bulunması çok farklı araştırma konularına da dahil edilmiştir. Şöyle ki; kanserden sonraki iş hayatı ve işin anlamlı bulunmasına ilişkin Rasmussen ve Elverdam (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kanseri yenen 23 kişi ile görüşülmüştür. Araştırma kapsamına alınan kişiler iyileşmiş, kanser tanısı ve

yaşı arasındaki varyasyon ve cinsiyetlerine göre sınıflandırılmıştır. Analiz neticesinde, işe geri dönerken yaşanan endişe, işe ilişkin tecrübe ve sorunlarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Kanser teşhisi konulması, işten ayrılma ve iyileşme sonucunda işe geri dönüş sürecinin oldukça bireysel olduğu belirtilerek çok az sayıda katılımcının işe tekrar alışma sürecinin birkaç haftayı bulduğu saptanmıştır. Diğer katılımcılar ise, bu sürecin birkaç yıl alabildiğini belirtmiştir. Bazıları ise tekrar çalışamayacağını düşündüğünü söylemiştir. Ancak, Rasmussen ve Elverdam (2008)'in belirttiği gibi iş bireysel tatmin sağlar ve günlük yaşamımıza anlam katar, diğer insanlar ile etkileşimde bulunmamızı sağlar, bu nedenle bir süreliğine işinden ayrılan kişiler işe geri dönmeyi denemelidir.

1.1.1. İşin Anamlı Bulunmasının Alt Boyutları

İşin Anamlı Bulunmasına ilişkin literatürde yer alan Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen İş ve Anlam Ölçeği (İAÖ) referans alınmış olup bahsi geçen ölçekte alt boyutlar pozitif anlam ("*İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim*"), işin kattığı anlam ("*İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder*"), yüksek motivasyon ("*Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder*") şeklinde ele alınmıştır.

Bunun haricinde, iş anlamının boyutlarının anlaşılabilmesi için literatürde işi merkeze alma, sosyal normlar, işten elde edilen kazançlar, iş rolünün tanımlanması, işin amaçlarının önemi başlıkları kapsamında iş konusu incelenmiştir.

1.1.1.1. İş merkeze alma

Bir kişinin işini hayatında nasıl bir yere konumlandığı ve işine verdiği önemle ilgili olan iş merkeze alma boyutu hayatını işine göre organize eden kişileri ifade etmektedir. İş merkeze alma kavramı, bireyin hayatında üstlendiği diğer rollere ilişkin olarak; aile içindeki, sosyal yaşamdaki, din veya toplumsal mensubiyet içerisindeki rolleri ve görevleri gibi, mesleki rolünü öncelikli tutması durumu olarak açıklanabilmektedir (Kara,2016). Bu tanımlamadan, işini merkeze alan diğer bir ifade eden iş önceliği olan

bireylerin diğerk çalışma arkadaşlarına göre işlerini daha anlamlı bulduğu çıkarımı yapılabilmektedir.

Ayrıca, Harpaz (1999)'un çalışmasında bazı bireylerin yaşamlarındaki öncelik sırasında işin aileden hemen sonra geldiği ifade edilmiştir. Buradan da anlaşılmaktadır ki; iş bireylerin vaktinin çoğunu harcadığı bir alandır ve çalışanlar için oldukça önemli bir konuma sahiptir.

1.1.1.2. Sosyal Normlar

Norm kavramının tanımlarına bakılacak olursa; “*kural olarak benimsenmiş, yerleşmiş ilke veya kanuna uygun durum*” (Türkçe Sözlük, 2005:1480), “*bir toplumsal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin eylemlerini yönlendiren davranış kurallarının tümü*” (Büyük Larousse, 1992:8705), “*kural, kanun, kaide*” (Ülgen, 1969:215), “*kural, ölçü, kaide; bir hususta geliştirilen standartlar, kurallar*” (Şafak, 2002:415), “*belli bir kurala uygun olan*” (Hançerlioğlu,1993:274) şeklinde açıklanmaktadır.

Sosyal normlara karşılık gelen kavramlar Divanü Lügati't-Türk'te “*töre*” ve “*âdet*” kavramları olarak göze çarpmaktadır. Sosyal normlar, insanları bir takım anlamsız kalıp davranışlara sokma yerine daha çok bireyi toplumla uyumlu davranışlara zorlayıcı, toplum içerisindeki insan ilişkilerini düzenleyici, dengeleyici ve denetleyici özelliklere sahip normlar olarak tanımlanmakta ve kişiler bu görevlerini yerine getirirken din, hukuk, ahlâk kuralları ile sosyal normlar birbirlerine etkide bulunmaktadır (Eroğlu, 2015). Bu tanımlardan da anlaşılmaktadır ki sosyal normlar durağan değildir içinde bulunduğu toplumdaki etkilenmekte ve topluma göre şekillenmektedir.

1.1.1.3. İşten elde edilen kazançlar

İşten elde edilmesi beklenen kazanımlar, işin anlamı kavramı kapsamında değerlendirilmekte olup bu kazançlar işi birey için ilginç ve değerli kılan maddi veya

manevi elde edilen kazanımları içermektedir (Kuchinke, Ardichvili, Borchert, ve Rozanski, 2009).

Bireyler işten elde ettiği kazançlar ile işinden tatmin sağlamaktadır şöyle ki; Demirel (2009) , iş tatminine ilişkin “*işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk*” ifadesini kullanmıştır. Tatmin, çalışanın işten elde edilen maddi çıktılar, çalışana sağlanan iş güvenliği, çalışana işin zevk verebiliyor ve uygun olması, çalışanın üretimde yer almasından kaynaklı mutluluğu, işin çalışan yetenekleriyle uyumlu olması hali, iş yerinde olumlu beşeri ilişkilerin olması, iş yeri yönetiminin adil olması ve örgütün bütününden sağlanan faydanın çalışan beklentilerini karşılıyor olması durumu olarak tanımlanmıştır (Şimşek vd. 2001:136).

Birey için işin manevi yani soyut denilen kazançlarının anlam taşıması durumu ise içsel bir anlam yönelimi olarak değerlendirilebilir (Harpaz, (2002). Örneğin, yerine getirilen görevin sevilerek ve dolayısı ile istenerek yapılması, işin ilgi çekici bulunması ya da işin özerklik veya rekabet gibi memnuniyet sağlayan durumları ortaya çıkarması durumları, o işi birey için anlamlı kılabilmektedir (Kara, 2016).

Kuchinke vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, maddi kazançların ardından işin tatmin edici veya ilginç bulunması durumu en önemli ikinci iş çıktısı olarak algılanmıştır ve çalışma kapsamında tatmin sağlanması durumunun ardından sıra ile, iş sayesinde kurulan ve devam ettirilen sosyal bağlar, topluma faydalı olma duygusu ve statünün takip ettiği saptanmıştır.

1.1.1.4. İş rolünün tanımlanması

Rol, açık ve kesin olarak sınırlanmış veya kararlaştırılmış olan bir konumda bulunan ya da muayyen bir işleyle görevlendirilmiş kişiden beklenen davranış olarak tanımlanmıştır (Köroğlu, 2013). Ayrıca, 1930’lu ve 1940’lı yıllarda sosyoloji literatüründe kabul edilmeye başlanılan bir kavram olan rol kavramı, sosyolojik açıdan “*haklar, yükümlülükler ve bir sosyal pozisyonun statüsüne görev olarak verilmiş olan davranış ve tutum beklentileri seti*” şeklinde tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 2008: 129).

Linton isimli kişinin rol kavramı üzerinde ilk defa önemle durduğu ve onu sosyal bilimler literatürüne kazandırdığı Köroğlu (2013)'ün aktardığı üzere; Güven (2005: 71) tarafından ifade edilmiştir. Sosyal bilimler literatürüne rol kavramının girmesi ile sonrasında sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanında da tanım bulan rol kavramı Katz ve Kahn tarafından insan örgütlerini rol sistemleri olarak tanımlanmış ve bu kişiler rol kavramını eserlerinde merkeze alarak sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanında bugün hala en çok kullanılan rol modelini oluşturmuşlardır (Köroğlu, 2013).

Kara (2009) tarafından iş rolünün tanımlanış biçiminin işin anlamlılığı kapsamında değerlendirilen bir diğer kavram olduğu, çalışan benliklerinin bir müddet sonra bir parçası haline geldiği ve iş rolünün özelliğinin bireyin işi algılama halini etkilediği belirtilmiştir.

1.1.1.5. İşin Amaçlarının Önemi

Kuchinke vd. (2009), işin anlamı üzerinde etkisinin bulunduğu düşünülen işten elde edilmek istenen amaçlar olmakla birlikte işin amaçlarına yüklenen önemin de bireyin çalışması karşılığında işini anlamlı bulması düzeyini arttırdığını söylemiştir. Ayrıca işin bireyin tatmin olacağı bir amaca hizmet etmesi, diğer bir deyiş ile bireysel amaç ve değerlerine uyması çalışan için işin anlamını arttırmakta olduğunu da eklemiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki; amacın önemi arttıkça işe atfedilen önem ve anlam da doğru orantılı olarak şekillenmektedir. Bu nedenledir ki bir işin amacının önceden belirlenmiş olması, açık ve anlaşılır olması ve çalışanları tatmin edici olması oldukça önemlidir çünkü bir işi diğerinden ayıran onun amacıdır, çalışanın yaptığı/ yapacağı işe özendirilmesini sağlar.

Rosso ve arkadaşları (2010), iş anlamına kaynaklık eden dört başlıktan oluşan bir yapı önermiştir;

- Birey: İşin anlamlandırılmasına bireyin gelecek ile alakalı planları, işe ilişkin algısı, sahip olduğu bireysel amaç ve değerleri gibi değişkenler kaynaklık

etmektedir (Kara, 2016). Bu kapsamda, Rosso vd. (2010), bireysel özelliklerin işin anlamlandırılmasında en önemli etkiye sahip olduğunu belirtmiştir.

- Diğerleri: Kara (2016), bireyin etrafında ve örgüt içinde yer alan kişilerin çalışanın işini anlamlandırması üzerinde etkiye sahip olan bir diğer kaynak olduğunu belirtmiştir. Bu konuda Rosso vd. (2010) lider ve diğer örgüt üyelerinin işe karşı tutumlarının ne kadar önemli olduğunu belirtmiştir.
- İş ortamı ve konteksti: İşin anlamlılığına kaynak olarak Rosso ve diğerleri (2010) tarafından işe ilişkin görevlerin düzenlenme biçimi, örgüt misyonu, iş dışında kalan hususlar, maddi şartlar ve kültürün olduğu açıklanmıştır.
- Manevi yaşam: İşin anlamlandırma şeklinin kişilerin inançlarına göre yol alması beklenen bir durum olup bu inançların iş görenin manevi ya da ruhsal yaşamından yola çıkarak işinin daha büyük amaçların gerçekleştirilmesini sağladığını düşünerek çalışması sonucunda işine anlam kazandıracağı çıkarımı yapılmıştır (Kara,2016).

1.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak Barnard tarafından 1930'lu yıllarda ele alınmış olup biçimsel rol davranışı dışında “rol dışı davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Karaman ve Aylan, 2012). Bahsi geçen bu davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) olarak yönetim bilminde ilk kullanımı ise 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (Smith vd., 1983).

ÖVD ile ilgili araştırmalara bakıldığında bu kavramın rol üstü -fazladan rol (extra-role) davranışı (Katz ve Kahn,1977), prososyal (prosocial) davranış (George, 1991), kendiliğinden (spontaneous) davranış (George ve Brieff, 1992) ve kurumsal-bağlamsal (contextual) performans (Borman ve Motowidlo, 1993) gibi kavramlarla benzer anlamda; biçimsel (in-role) rol davranışı ile ise karşıt anlamda kullanıldığı anlaşılmaktadır (Gürbüz,2006: 50,51).

Turnipseed ve Murkison (1996)'nın aktardığı üzere Organ ÖVD kavramını yaptığı çalışmalar ile geliştirerek “İyi asker sendromu” olarak ifade etmiştir. Örgüte fayda sağlayacak ancak emre dayalı olmadan gösterilen davranışlar literatürde biçimsel olmayan “ekstra rol davranışı” ya da “sosyal davranış” şeklinde kullanılmıştır (Moorman ve Blakely, 1995). Bu davranışlar kişinin inisiyatifine kalmış emre dayalı olmayan yapılmadığı zaman bir yaptırım ya da cezası bulunmayan, görev ve iş tanımında yer almayan davranışlardır (Podsakoff vd., 2000: 513).

Literatürde son on yıldan fazla olan dönemde ÖVD ve benzer davranışlara, araştırmacılar tarafından yoğun ilgi gösterildiği ve bu ilginin, Örgütsel Davranıştan İnsan Kaynakları Yönetimi, Pazarlama, Hastane ve Sağlık Hizmetleri İdaresi, Toplum Psikolojisi, Stratejik Yönetim, Uluslararası İşletmecilik, Ekonomi, İş Hukuku ve Askeri Psikoloji gibi çok sayıda farklı alan ve disiplinlere doğru genişlediği saptanmıştır (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003) .

Mackenzie, Podsakoff ve Ahearne ÖVD'nin son yıllarda literatürde sık karşılaşılmamasının üç sebebi olduğunu söylemiştir (Mackenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998; 87-88). İlki, bu davranış ile ortaya çıkan performansın değerlendirilmesi sonucunun terfi ve ücret uygulamalarına katkı sağlamasıdır. İkincisi bu davranışların örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısı olup sonucusu, ÖVD'nin iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı (anti-citizenship) davranışlar ve işten ayrılma ile olan yakın ilişkisidir (Gürbüz,2006:51).

1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlaşılması için öncelikle ekstra rol davranışının personelin kreatif ve içten davranışları olarak ele alınmakta olduğu söylenebilir ve bu davranışların biçimsel olmayan ortak hareketleri, gönüllü ve yardımsever nitelikteki davranışları içermekle birlikte örgütsel etkinliği arttırdığı ve kolaylaştırdığı saptamasında bulunulabilmektedir. Ekstra rol davranışına örnek olarak, örgüte yeni katılan personelin işe alıştırılması, bu personellere yardım edilmesi ve müşterilere dostça davranılması gibi davranışlar verilebilir (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003).

Katz ve Kahn (1966, 1978) tarafından formal rol tanımlarına uygun davranış da denilen rol davranışı ile formal rol gerekliliklerinin dışındaki eylemleri kapsayan ekstra-rol davranışının birbirlerinden ayırt edildiği literatürde görülmektedir (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003). Katz ve Kahn (1966, 1978) kuramı, formal dayanağı olan ödüllerin rol davranışına göre verildiğini, özgün ödüllerin ekstra rol davranışına göre verildiğini söylemektedir. Ekstra-rol davranışı örgütsel bir “vatandaşlık” hissiyatından kaynaklanmakta olup örgüt adına yapılan belli etkinliklerde personelin vatandaşlık performansı, onların yapmaları gereken biçimsel etkinlikler dışında gerçekleşen bir davranış zinciridir (Burns ve Collins,2000).

Organ (1988)’a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel olarak ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllüğe dayalı(isteğe bağlı) birey davranışdır. Meyer ve Allen ÖVD’yi, diğer tanımlara benzer şekilde, bireyin pozisyonun gerektirdiklerinin haricinde çaba harcadığı davranışlar dizisi olarak tanımlamıştır (DeLoria, 2001;23). Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlaması yapılmak istenirse, şu şekilde yapılabilir: “*Biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışla bütünüdür.*” (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003). Zorlayıcı olmayan ifadesinden kasıt örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki gönüllülük esasına ve personelin inisiyatifine bağlı olan duruma dikkat çekilmek istenmesidir.

Gürbüz (2006) tarafından ÖVD’nin çalışanlar tarafından gösterilmesinin nedenlerine ilişkin literatürde bulunan bilgiler şu şekilde özet haline getirilmiştir:

- Çalışanların çalışma ortamındaki uygulama ve süreçlerden tatmin olması, üstlerinden adalet ve eşitlik algılaması sonucunda örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirecekleri ve bunun sonucunda ÖVD sergileyebilecekleri değerlendirilmiştir.
- Psikolojik sözleşme gereği çalışanların örgüt ile olumlu ilişki kurduğu ve örgütün yararına davranış sergilediği söylenmiş olup bu davranışların örgütsel sadakat, amirlerine itaat ve işbirliğine yönelik davranışlardan

oluşabileceği belirtilmiştir. Bu nedenledir ki; eğer çalışan kişi yüksek katılım seviyesine sahip ve psikolojik sözleşmeyi olumlu algılıyorsa yüksek oranda ÖVD sergilemesinin bekleneceği değerlendirilmiştir.

- Bireyin iş yerinde gösterdiği davranışları sonucunda, sosyal onay alarak kendini kabul ettireceğine inanması ile yine ÖVD gösterebileceği belirtilmiştir.
- Çalışanların göstereceği olumlu ve gönüllü davranışların ileride karşılıksız kalmayacağını düşünmesi kariyer evreleri boyunca bir şekilde sergilediği ÖVD'nin kendisine ödül ve terfi getireceğine inanması ile yine ÖVD sergileyebileceği değerlendirilmiştir.
- Çalışanın iş tanımına hâkim olmayışı ile veya ÖVD'yi iş tanımlarında yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklardan biri olarak görmesi ile ÖVD gösterebileceği söylenmiştir.
- Çalışanın sahip olduğu kültür, değer yargıları ve inançları nedeni ile içinden geldiği için, karşılıksız iyilik amacıyla ÖVD sergileyebileceği de söylenmiştir.

1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın Boyutları

ÖVD'ye ilişkin literatür taraması sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili tam bir mutabakata varılmadığı sonucuna varılmıştır. Podsakoff ve diğerlerinin (2000), 30 farklı ÖVD tanımlandığı ve bunun ÖVD'nin çok boyutlu yapısından kaynaklandığı belirtilmiştir.

ÖVD'ye ilişkin Bateman ve Organ (1983) tarafından geliştirilen ölçekte yöneticilerin doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri ancak yapılmasından da memnuniyet duyduğu 30 tane ÖVD bulunmaktadır. Yapılan çalışma neticesinde ilk sınıflamada İngilizce karşılığı "*altruism*" olan yardımseverlik boyutu ve genel uyum boyutu var iken genel uyum boyutunun adı daha sonra vicdanlılık olarak değişikliğe uğramıştır (Ünal, 2003). Kavramın en son şekli olan beş boyutlu hali, Organ tarafından geliştirilen vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından hareketle, Graham'ın sivil erdemi, Organ'ın nezaket ve centilmenlik boyutlarının da eklenmesiyle oluşmuştur (Şanlı Bulut, 2011).

Williams ve Anderson (1991) tarafından ÖVD davranışları iki grup olarak incelenmiştir şöyle ki; örgütte yer alan çalışanlara karşı gösterilen davranışlar (ÖVD-Birey) ile örgüt yararına ve örgüte yönelik olarak gösterilen davranışlar (ÖVD-Örgüt) olup ÖVD-Birey davranışları diğerkâmlık ve nezaket alt boyutlarından; ÖVD-Örgüt davranışları ise vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutlarını içerir.

1.2.2.1. Diğerkâmlık

ÖVD'nin tezimizde kullanılan ölçekte “diğerkâmlık” olarak kullanılan bu boyutu literatürde; alturizm, fedakârlık, diğerlerini düşünme ve özgecilik olarak da ifade edilmiştir (Ergün Özler, 2010). BSTS / Eğitim Terimleri Sözlüğü (1974): “*Çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutum ve görüşü*” olarak, BSTS / Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974): “*Bencillik ve ben tutkusu yerine sevginin başkalarına yönelmesi durumu*” ve BSTS / Toplumbilim Terimleri (1975) : “*Başkalarının yararına kişisel çıkarlardan vazgeçmeye, başkalarına bencil olmayan güdülerle yardım etmeğe hazır olma durumu*” olarak özgeciliği tanımlamış olup diğerkâmlık TDK'da özgecilikle eş anlamlı olarak yer almıştır.

Bedük (2011:88) tarafından “*örgütteki işgörenlerin belirgin olarak uzman iş görenlere (ustabaşılara) ve diğer iş görenlere yardım ederek onların performanslarını arttırmaya yönelik davranışlar*” olarak tanımlanmış, Podsakoff ve Mackenzie (1993: 351) ise Erdoğan (2018:59)'in aktardığı üzere, işle ilgili problemlere sahip başka bir kişiye yardımcı olmayı amaçlayan (satış stratejilerini paylaşma, gönüllü olarak yeni satış görevlilerini yönlendirmeye yardımcı olma vb.) gönüllü eylemler olarak tanımlamışlardır. Diğerkâmlık iş yerinde başkalarına yardım etmeyi içeren davranışlar olup Podsakoff ve Mackenzie (1994), diğerkâmlığa örnek olarak yeni işe başlayan kişilere işlerin yürütülmesi esnasında yönlendirilmede bulunmak, ağır işi olan insanlara yardım etmek, iş arkadaşlarını işle alakalı gerçekleşebilecek olası hatalara karşı uyarmak, işin yürütülmesi için gerekli malzemelerin temini konusunda yardım etme davranışlarını göstermiştir.

Görüldüğü üzere; bu kavramın özünde olan yardımlaşma eylemi mevcut olup davranış sonucu örgütün verimliliğinin artması beklenir şöyle ki; Podsakoff ve MacKenzie

(1997) tarafından işle alakalı problemlerde birbirine yardım eden çalışanların yöneticinin stratejik planlama, iş süreçlerinin iyileştirilmesi, değerli kaynakların güvence altına alınması gibi verimli görevlerde daha fazla zaman harcamasına olanak sağladığı söylenmiştir.

Çetin (2011)'in aktardığı üzere; bazı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet özelinde farklılaşp farklılaşmadığına yer verilmiş, çıkan sonuçlarda yardım etme davranışlarında kadın ve erkeğin farklılaştığı tespit edilerek kadınların daha fazla diğerkâmlık davranışlarında bulunduğu görülmüştür (Anderson, 1993; George ve diğ., 1998).

1.2.2.2. Vicdanlılık

TDK'ya göre vicdan kelimesi, “*Kişiyi kendi davranışları hakkında bir yargıda bulunmaya iten, kişinin kendi ahlak değerleri üzerine dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan güç*” olarak BSTS / Ruhsal Bilim Terimleri Sözlüğü (1974)'e göre ise “*Kişinin tasarladığı ya da yapmakta olduğu davranışlarının uygun olup olmadığını kestirmesini sağlayan törel değerlerinin dizgeleştirilmiş durumu*” olarak tanımlanmıştır.

Erdoğan (2018 :61)'e göre vicdanlılık, organizasyonun gerektirdiği asgari rolün üzerindeki isteğe bağlı davranışı ifade etmekte ve herhangi bir kişi için değil, kendi iyiliği için "doğru ve uygun" şeyler yapmak olarak tanımlanmıştır. Şanlı Bulut (2011), vicdanlılık boyutuna örnek olarak işe devam, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden kullanma, görev teslim tarihlerine ve kurallara uyma gibi davranışları göstermiştir. Ayrıca literatürde, fazla mesai ücreti verilmemesine rağmen işin tamamlanması amacı ile mesaiye kalma, çalışanın sağlık durumunun ve hava durumunun kötü olması halinde bile işe gelmesi, mola süresini uzatmama, örgütün yararına olan toplantıları düzenli bir şekilde takip etme, örgütün ve çalıştığı birimin kurallarına riayet etme, su, elektrik ve yakıt gibi kaynakların israfının önlenmesi vicdanlılık boyutunda yer alan ÖVD'na örnek olarak gösterilmiştir (Podsakoff, Mackenzie ve Hui, 1993;7).

1.2.2.3. Nezaket

Nezaket sözcüğü Arapça kökenli olmakla birlikte TDK'ye göre “*Başkalarına karşı saygılı ve incelikle davranma, incelik, naziklik*” olarak tanımlanmıştır. Şanlı Bulut (2011), nezaket kavramını, örgütün ortak amaçları doğrultusunda çalışan personelin birbirleri ile devamlı etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşımları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki kolektif ve olumlu davranışları olarak ifade edildiğini belirtmiştir.

Altıntaş (2006) çalışmasında nezaket kavramını eyleme başlamadan önce işletmedeki diğer bireyleri bilgilendirmeye dayalı faaliyetler olarak ele almıştır. Nezaket, daha çok geleceğe odaklanan davranışlar olup ilerde çıkabilecek herhangi bir problemin önüne geçmeyi amaçlamakta ya da problemin sonuçlarını hafifletmek niyetini taşımaktadır. (Burns ve Collins, 2000). Yardım etme konusunda birbirine benzeyen diğerkâmlık ve nezaket boyutları karşılaştırıldığında; temelde diğerkâmlıkta problem sonrasında çözüme odaklanılmakta olduğu, nezakette problem ortaya çıkmadan alınan tedbirlere odaklanılmakta olduğu anlaşılmaktadır (İşbaşı, 2001). Ayrıca, diğerkâmlığın biçimsel görevlerin üzerindeki performans faaliyetleri ile ilgisi bulunurken nezaketin, doğru ve uygun faaliyetlerle ilişkisi vardır (Altıntaş,2006).

1.2.2.4. Centilmenlik

Literatürde karşımıza gönüllülük ve sportmenlik olarak da bulunan centilmenlik kavramını Şanlı Bulut (2011) çalışmasında işteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı yani olumsuz yanlarını görmek yerine olumlu taraflarını görmeyi içerir ve iş görenlerin şikâyet etmeden birçok zahmet ve zorluğa katlanmaları olarak ifade etmiştir. Organ (1988) işyerindeki centilmenlik davranışlarının daha iyi anlaşılması için iş arkadaşlarına saygılı olunması, sorunları boştan yere büyütmemeye, işlerin olumsuz tarafları yerine olumlu taraflarını görebilme, örgütle ilgili sorunlarda yapıcı olma, örgütün imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında da koruma davranışlarını örnek olarak göstermiştir.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki; centilmenlik davranışlarının gösterilmesi neticesinde işyerinde tesis edilen huzur ortamı müşterilere de yansımaktadır (Yoon ve Suh, 2003; akt. Çetin, 2011). Buradan yola çıkılarak; centilmenlik davranışları, işletmede huzurun sağlanmasında ve personelin performansı üzerinde etkili olan hoşgörü temelli davranışlar olarak kısaca ifade edilebilir (Çetin,2011).

1.2.2.5. Sivil erdem

Literatürde karşımıza erdemli olma, örgütsel erdem, örgütsel katılım, organizasyonun gelişimine destek verme olarak da çıkan sivil erdem kavramını anlamak için TDK'ya göre erdem tanımına bakılmıştır ve erdem: ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet olarak tanımlanmıştır. Graham, ÖVD'nin son boyutu olan bu kavramı klasik politika felsefesine dayanarak geliştirmiş ve “organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma” olarak tanımlamıştır (Karaman ve Aylan, 2012). Allison ve diğerleri (2001) tarafından, örgütün menfaatlerinin en üst seviyede gözetilerek mesleki ve sosyal açıdan örgüt fonksiyonlarının desteklendiği örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle alakalı olma davranışları sivil erdem olarak ifade edilmiştir.

Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere sivil erdem davranışı inisiyatif kullanabilmeyi barındırmaktadır. Bu nedenle otoriter yönetimin hâkim olduğu ve kararların üst yönetim tarafından alındığı örgütlerde sivil erdem davranışının gösteriliyor olması pek mümkün görünmemekte ve bu türden örgütlerde, yöneticiler çalışanların bu tarz davranışlarını, işlerine karışılması şeklinde yorumlamakta ve bu davranışlara asında pek de müsamaha göstermemektedir (Mackenzie ve Podsakoff, 1998:125). Ayrıca, sivil erdem davranışları örgütün genel çevresine etki eden davranışlar olduğundan firma imajını destekleme, örgütün bilinirliğini güçlendirme gibi davranışlar da söz konusudur (Çetin, 2011).

1.2.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Boyutları

ÖVD boyutları tanımlanırken bahsedildiği üzere; Organ'ın ortaya ÖVD boyutları haricinde de çeşitli boyutlar literatürde yer almaktadır. Bu başlık altında en çok ifade edilen diğer boyutlara değinilecektir.

1.2.3.1. Yardımsever Davranışlar

Peter Singer ahlak felsefesi üzerine çalışmalarda bulunmuş bir profesör olup yardımseverliğin her zaman gerekli olduğunu söyleyerek iyi bir şey ortaya koyabilecek durumda iken bunu bilerek gerçekleştirilmemenin, kötü bir şey ortaya koyma durumunun muadili olduğunu ifade etmiştir (Singer, 1972). Bu kavramı örgüte yansıttığımız vakit yardımseverlik, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlar olarak ifade edilmiştir (Ünal, 2003).

Esasında yukarıda bahsi geçen diğerkamlik (özgecilik) ve nezaket tanımlarını bir arada ifade eden yardımsever davranışların iş arkadaşının karşılaştığı bir problem karşısında diğer kişiye yardımda bulunarak onun görevini tamamlamasını ifade etmektedir (Şanlı Bulut,2011).

1.2.3.2. Örgütsel Uyum

Şanlı Bulut (2011), örgütsel uyumu genel itibari ile bireyin, çalıştığı örgütle özdeşleşmesi, ortak hedef ve değerleri paylaşması ve örgüt adına çaba harcamaya istekli olması şeklinde anlatmıştır. Tanımlamadan yola çıkıldığında, örgütün kuralları ya da örgütün ortamına ayak uyduran onları benimseyen çalışanlar örgütte çalışıyor olmaktan memnuniyet duyacağı anlaşılmaktadır.

Kişinin örgüte sağladığı uyuma ilişkin yapılan çalışmalarda, kişi-örgüt uyumu sağlamanın dört farklı yolu olduğu saptanmıştır. Bu yollardan birincisi; çalışan bireyin işi için gerekli yetenek, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun tesisi, ikincisi; örgütün genel yapısal sistemleri ve çalışanların gereksinimleri arasındaki uyumun tesisi, üçüncüsü; örgüte ait kültür ve değerler ile çalışana ait kültür ve değerler arasındaki uyumun tesisi ve dördüncüsü ise; çalışanların kişiliği ile örgütlerin kişiliği yani örgüt iklimi arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Bretz ve Judge, 1992: 19).

Kristof (1996)'ın yaptığı meta analizi ve Zhao (2009)'un yaptığı ortak çalışma sonuçları göstermiştir ki; kişi-örgüt uyumu ÖVD'yi pozitif olarak etkilemektedir.

1.2.3.3. Örgütsel Sadakat

Sadakat sözcüğü TDK’de içten bağlılık olarak ifade edilmiştir. Diğer yandan, sadakat kişinin bir kuruma veya organizasyona, ideal bir olaya ya da ideal bir amaca pratikte, istekli ve tam bağlılığı anlamına gelmektedir. (Koç, 2002: 50).

Örgütsel sadakat kavramının tanımı ise; “bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir” (Kang vd., 2007:114). Örgütsel sadakati somut hale getiren sadakatin dışarıya karşı nasıl yansıdığıdır. Bu anlamda örgütsel sadakat, “özellikle örgütü, dışarıdaki bireylere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca normal olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir” (Podsakof vd., 2000: 514).

Örgüte sadakati olan çalışanların çalışmaları destekleyici tutumları mevcuttur. Çalıştığı kuruma sadakati olan kişiler, yer aldıkları ekip, grup veya topluluğu özendiren ve koruyan tutum sergilemekte ve genel faydanın sağlanmasını kapsayan işlere ek çalışma isteği gösterme konusunda da gönüllüdürler (Acar, 2006:4-8).

İnisiyatif sözcüğü TDK’da öncelik, üstünlük; karar verme yetkisi; gerekli kararları almayı bilen kişinin niteliği olarak tanımlanmıştır.

1.2.3.4. Kişisel İnisiyatif

Kişisel inisiyatif kavramının tartışılmaya başlanmasının sebebi; nasıl daha iyi üretim yapabileceğini düşünen işçi ile emirleri tam uygulayan çalışma arkadaşı, kendi geliştirdiği yaklaşımı kullanan yönetici ile başkalarının geliştirdiği yaklaşımlarla kıyaslama (benchmarking) yapan yöneticiler, büyük zorluklara rağmen bir ürün geliştiren girişimci ile danışmanların anlattığını uygulayan girişimciler ve alanını etkileyen bilim insanı ile geleneksel araştırmaları sürdüren bilim insanları arasındaki anlamak içindir (Frese ve Fay, 2001, 166–167).

Kişisel inisiyatifin işyerindeki örnekleri şu şekildedir: gerektiğinde işe erken gelme veya fazla mesai ücreti verilmediği halde bir projeyi bitirmek için mesai saatlerinin dışında da çalışmak gibi iş için gerekenden daha fazlasını yapmayı içeren ileri düzeyde görev bilinci gerektiren davranışlardır (Bolino ve diğ., 2001).

1.2.3.5. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim, kişinin kendi bilgisini, becerisini ileriye taşıma sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları olarak tanımlanır (Podsakoff ve diğ., 2000; Bolino ve diğ., 2001).

Bu kapsamda, çalışanların örgüte katkı sağlamak için öğrenme süreçlerini bilinçli ve istekli olarak yürüttüğü bilgi ve becerilerini arttırdığı tüm davranışların kişisel gelişim kapsamında değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Kişisel gelişime örnek olarak çalışanların yeni bir dil öğrenmesi, işine katkı sağlayacak beceriler elde etmesi çalıştığı yere katkı sağlayan hem de kişinin kendine yaptığı yatırımları içerir.

1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörlere yönelik bir model Van Dyne ve arkadaşları (1994) tarafından çalışılmış olup bu bölümde genel olarak etki eden faktörlere ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

1.2.4.1. Örgütsel Bağlılık

İK Sözlüğünde örgütsel bağlılık tanımı Allen ve Meyer'e göre bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olduğu ve üç boyutlu olarak incelendiği şeklinde yapılmıştır. Bu boyutlar; Duygusal bağlılık, Normatif bağlılık, Rasyonel bağlılıktır.

- Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık türlerinin en güçlüsü ve en çok istenenidir. Bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi olup birey bu durumda kendini örgütün bir parçası olarak görür, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahiptir.
- Normatif Bağlılık: Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla hareket ederek işletmeden ayrılmamaları gerektiğine inanmaları sonucunda kendilerini örgüte bağlı olarak hissetmeleri durumudur. Bu anlamda, çalışan kendisini örgüte karşı borçlu hisseder ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmaya devam eder.
- Rasyonel Bağlılık: İşgörenin örgütte çalıştığı süre içerisindeki fedakârlıkları sonucu kazandıklarını örgütten ayrıldığı vakit kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Yani şu şekilde de ifade edilebilir; çalışanlar zorunluluk hissettiği

için örgütte çalışmayı sürdürür (<http://www.iksozlugu.com/konu/orgutsel-baglilik/>).

Anlatımın devamında psikolojik sermaye kavramından söz edileceği için öncesinde psikolojik sermaye kavramına kısaca değinmekte yarar vardır. Bu kavram, son zamanlarda pozitif örgütsel davranış alanı içinde yer bulan kavramlardan biridir. Pozitif psikoloji akımının örgüt ortamına olan yansıması ise, Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış akımı olan iki alt yönelimin ortaya koydukları dahilinde kendini göstermektedir. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, kriz ortamında ve olumsuz koşullarda örgütün yaşamını devam ettirmesi için pozitif özellikleri vurgulamaktadır (Keleş,2011). Pozitif Örgütsel Davranış ise, *“günümüz çalışma hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerinde yapılan çalışma ve uygulama”* olarak açıklanmıştır (Luthans, 2002’ dan Güler,2009).

Psikolojik sermaye (Psychological Capital - PsyCap) kavramı, bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu (Luthans ve diğerleri, 2007:3) olarak tanımlanabilen, pozitif örgütsel davranış alanı içinde hem kuramsal, hem de ampirik araştırmalar kontekstinde, önemli bir yere sahiptir (Luthans ve diğerleri, 2004; Luthans ve diğerleri, 2007; Avey ve diğerleri, 2011; Topaloğlu,2013).

Lifeng (2007:328-334) dört kömür işletmesinde çalışan Çinli işçiler üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik sermayenin işçi performansı, örgütsel bağlılığı ve ÖVD üzerine etkisini araştırmıştır. Çalışma neticesinde, işçilerin umut, iyimserlik ve esneklik düzeylerinin ayrı ayrı iş performansı, örgütsel bağlılık ve kurumsal vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Özetle, araştırma sonuçları göstermiştir ki psikolojik sermayenin, çalışanların performansı, örgütsel bağlılığı ve ÖVD’si üzerinde olumlu etkileri vardır (Lifeng, 2007: 328- 334).

Shahnawaz vd. (2009:78-84) “*Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı habercisi olarak psikolojik sermaye*” adlı çalışmasında kamu ve özel sektördeki psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik sermayenin, kamu ve özel ayrımı olmaksızın, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Shahnawaz vd., 2009:78-84).

1.2.4.2. Bireyin Ruhsal Durumu

Karaman ve Aylan (2012)’in aktardığı üzere; sosyal psikoloji literatüründe pozitif bir psikolojisi olan çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, çalışanların olumlu ruh halleri sağlandığı takdirde işgörenlerin diğerkâmlarında artma olduğu bulgularının mevcudiyeti anlaşılmaktadır.

1.2.4.3. Kişilik Özellikleri

Baltaş (2002) kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları zorluklara karşı algısının, onların bir iş yapmaya veya sürdürmeye yönelik çabalarını belirlediğini söylemektedir (Baltaş, 2002).

Smith, Organ ve Near’a göre (1983) dışa dönük kişiler, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlıdır bu nedenle bu bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok eğilimleri vardır. İçe dönük ve daha çok nevroitik denilebilecek kişiler, kendi endişeleriyle fazlasıyla odaklandıklarından diğer çalışanların problemleri ve örgütün ihtiyaçlarına karşı duyarsız kalırlar çünkü çevresindeki problemleri fark edebilecek kadar yeterli duygusallığa sahip değildir bu yüzden ki onlardan örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri beklenemez (Kamer,2001).

1.2.4.4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini

Kişilerin işyerine karşı oluşan beklentileri ve işe yönelik tutumlarını ifade eden bir iş doyumunu çalışanlara mutluluk veren bir kavramdır (Miner, 1992,s.116). Literatürde iş doyumuna ilişkin pek çok tanımlama yapılmış olsa da genel itibarıyla iş doyumunu,

çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmıştır (Koustelios,2001,s.354).

İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımlar kapsamında değerlendirilen birkaç husus aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Luthans,1995,s.3; Usal ve Aslan,1995,s.55; Barutçugil,2004,s.389):

- Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyumunu seviyeleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- İş doyumunun bireysel algılama biçimi ile doğrudan bağlantısı bulunmakta olup bireysel algılama farklılıkları- fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra gereksinimler, mantık, algısal hazırlık- işgörene istek, değer ve doğruluk açısından etki edecektir.
- İş doyumunu, soyut kaldığından yani duygusal ve kişisel bir tepkileri içerdiğinden ölçülmesi, gözlemlenmesi ve genelleme yapılması her zaman kolay olmayabilir.
- İş görenlerin yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve hayat standartları gibi kişisel özelliklerine göre ve işe yönelik beklentilerine göre, iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de değişiklik gösterecektir.

Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından “İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmasında İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının iş doyumunu ile ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ve otel işletmeleri çalışanlarının iş doyumunun, ÖVD sergileme düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir. Sonuçlardan anlaşılacağı üzere; bu çalışma kapsamındaki çalışanların iş doyumunu arttıkça ÖVD’de bulunma düzeyi artacak ya da iş doyum düzeyleri azaldıkça ÖVD’de bulunma düzeyi azalacaktır.

İş tatmini kavramı, Luthans (1994) tarafından iş ve işin sağladıklarına ilişkin işgörenlerin algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevap olarak

tanımlanmıştır. Literatürde ÖVD ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan araştırmalar, bu iki kavram arasında genel olarak pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bahsi geçen araştırmaların sonuçları aşağıdaki gibidir:

— Pozitif iş tatminine sahip çalışanlar sıklıkla yardımcı olma eğilimindedir ve fedakar davranışlarda bulunurlar.

— Pozitif iş tatminine sahip bir çalışan, yaptığı işten daha fazla tatmin olur ve diğer çalışanlarla pozitif bir ilişki içindedir. Bu yüzden, daha fazla ÖVD gösterilmesi beklenir (Özdemir,2005:103).

Kaplan (2011) tarafından yapılan Konya Emniyet Teşkilatı üzerindeki çalışma sonuçları da göstermiştir ki ÖVD ile iş tatmini kavramı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özetle, literatürde bulunan pek çok çalışma gibi bu çalışma sonucunda da iş tatmin düzeyi arttıkça işgörenler sosyal mübadelenin bir karşılığı olarak daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaktadır (Kaplan,2011).

1.2.4.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet tanımlaması, bir örgütte yer alan ücret, terfi, ödül ve cezaların nasıl dağıtıldığı, kararların nasıl alındığı ve yöneticilerinin çalışanlarına kararları nasıl söylendiğine dair çalışanlarca algılanma biçimi olarak yapılmıştır (İçerli, 2010:69).

Karaman ve Aylan (2012)'in belirttiği üzere; ÖVD'ye etki eden en önemli bilişsel faktörlerden biri adalet algılamaları olup çalışanların adalet algılamaları pozitif yönlü ise, örgüte bağlılıkları da ve performansları yüksek çıkar ve bu durum verimliliğin yükselmesine neden olur.

1.2.4.6. İhtiyaçlar

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde insanların ihtiyaçları beş temel düzeye indirgenmiş olup bireyler fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını

karşlamak için emek harcarlar ve amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırlar (Mercanlioğlu,2012).

Çalışanların alt düzeyde yer alan fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarının zaten karşılanmış olduğu Maslow'un varsayımına göre, yönetimin motivasyon kaynakları olarak saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları üzerinde durulması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Mercanlioğlu,2012). Bu bağlamda, kurum ve kuruluş yönetimleri bireylerin bu ihtiyaçlarını gerçekleştirdiği takdirde motivasyonlarını sağlayarak çalışanlarından örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri bekleyebileceği düşünülmektedir.

1.2.4.7. Liderin Özellikleri

Literatürde yer alan çalışmalar, liderin özelliklerinin de örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmayla ilişkili olduğunu göstermiştir (Muçaoğlu,2006).

Cheng'in (2004) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ile okul yönetimi arasındaki ilişkinin niteliği ile okulun öğretmene sağladığı iş ile ilgili destek algısı gibi değişkenlerin ÖVD'yi etkilediği ortaya çıkmıştır (akt. Garg ve Rastogi,2006). Podzakoff ve diğerleri de konuya ilişkin çalışmasında, lider davranışlarının astlarının ekstra rol davranışında bulunmasına etki ettiğini bulmuştur (Podzakoff v.d,1996: 259).

1.2.4.8. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey

Morrison (1994), kıdemin artmasının iş sahibi ya da yöneticiye karşı güven ile örgüte yönelik güven ve bağlılığı arttırmasına sebep olduğundan bahisle buna bağlı olarak işgörenin daha fazla sorumluluk hissettiğini ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğunu ortaya koymuştur (Kamer,2001;aktaran Samancı,2005).

1.2.4.9. Örgütsel Vizyon

Vizyon, çalışan insanlara kim olduklarını, işletme içindeki görevlerini, rekabetçi ortamda değişim ve gelişme için atacakları adımları gösteren basit ifadeler olarak

tanımlanmıştır (Stone, 1996:1). Bir örgütün hedefi açık ve net olarak belirgin ise o örgütte çalışanlar o hedefe ulaşmak için örgüte karşı bağlılık ve işe ilişkin ise motivasyon gösterebilmektedir (Balay ,2000; aktaran Samancı,2006:36).

1.2.4.10. Örgütün Özellikleri

Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994)'ün belirttiği üzere; çalışanlar, örgütlerin kaliteli ürün ve servislere yani nitelik taşıyan çıktı sağlanması durumuna değer verdiğini düşünürse, bu özellikteki çıktıların elde edilmesine yönelik davranışları daha çok gösterme eğilimde olurlar; katılıma önem verdiğini düşünürlerse örgüte karşı bağlanma duyguları yüksek olabilecek ve iş yerinde katılımcı vatandaşlık davranışlarını daha fazla düzeyde göstereceklerdir. Buradan anlaşılmaktadır ki; çalıştığı örgütün değerlerini iyi algılayan çalışanlar örgüte bağlanma düzeyi artarak ÖVD davranışı gösterme eğiliminde olurlar.

1.2.4.11. Kişi-Örgüt Bütünleşmesi

Örgütsel davranış, kişilerin örgütlerde nasıl davrandıklarının açıklanması ve bu davranışları bilimsel temele dayandıran tanımlamalar ile ilgilenir (Chatman,1989: 333). Bu anlamda, işyerinde verimli bir ortam yaratılabilmesi için kişi ile örgütün uyumlaştırılması önem arz ettiği düşünülmektedir. Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunu, “ihtiyaçların karşılıklı olarak karşılandığı, tarafların benzer temel özelliklere sahip oldukları veya her iki durumun da mevcut olduğu şartlarda ortaya çıkan kişi ile örgüt arasındaki uyum” olarak tanımlamıştır (akt. Turunç ve Çelik,2012). Türkiye gibi toplumcu olan ülkelerde uyumun örgüte bağlılığın sağlanmasında önde gelen faktörlerden olduğu kabul edilebilir (Turunç ve Çelik, 2012).

Kişi- örgüt bütünleşmesi de esasında bahsi geçen uyumun yakalandığı bir durum olarak düşünülmektedir şöyle ki; “*kişi-örgüt bütünleşmesi*” deyişinden, örgütte yer alan insanlar, gruplar ve bunların örgütsel amaçlar doğrultusundaki çalışmalar anlaşılmaktadır (Karaman ve Aylan,2012).

Yukarıdaki tanımlamalar ışığında; Samancı (2006)'in tespitine de göre, bir örgütte kişi – örgüt bütünleşmesi olduğu sürece örgütü sahiplenme duygusu oluşacağı için, çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme olasılığının yüksek olacağı düşünülmektedir.

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

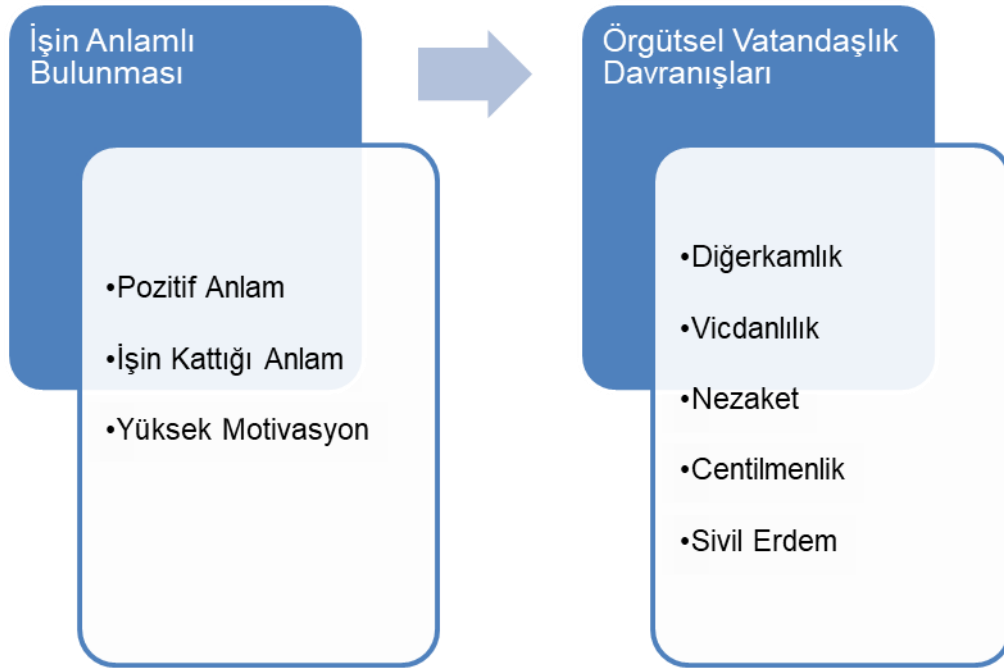
Bu bölümde; araştırmanın amacı ve modeli, önemi, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi, bulgular, tartışma ve sonuç ve öneriler yer almaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

Bu araştırmada, olaylar arasındaki ilişkileri tanımlamak için sayısal verilerin kullanıldığı nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Bu araştırmanın amacı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel davranışlarını araştırmaktır. Bu amaçla; işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenecektir. Bu kapsamda, aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Personelin; kendi işini nasıl gördüğü,
- İşinin kendisini anlamasını sağlayıp sağlamadığı,
- İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarına yardım edip etmediği,
- Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alıp almadığı
- İş yeri için olumlu imaj yaratacak her türlü faaliyete katılmak isteyip istemediği gibi sorulara yanıt aranacaktır.

Araştırmada kullanılan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler Şekil-2'de gösterilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere araştırmada işin anlamlı bulunmasının ÖVD boyutlarına etkisi araştırılacaktır.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

Bu modele göre aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: İşin anlamli bulunması ile diğerkâmlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Şöyle ki, işini anlamli bulan bireyler daha fazla diğerkâmlık davranışı göstermektedir.

H2: İşin anlamli bulunması ile vicdanlılık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Şöyle ki, işini anlamli bulan bireyler daha fazla vicdanlılık davranışı göstermektedir.

H3: İşin anlamli bulunması ile nezaketli olma arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, işini anlamli bulan bireyler daha fazla nezaket davranışı göstermektedir.

H4: İşin anlamli bulunması ile sivil erdemli olma arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Şöyle ki, işini anlamli bulan bireyler daha fazla sivil erdem davranışı göstermektedir.

H5: İşin anlamlı bulunması ile centilmenlik arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Şöyle ki, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla centilmenlik davranışı göstermektedir.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Dezavantajlı grup denilen engelli, yaşlı, kadın, çocuklara ayrıca sosyal ve/veya ekonomik yoksunluğu bulunan tüm insanlara günümüzde, sosyal hizmet kuruluşları ve buralarda istihdam edilen personel aracılığı ile hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir. Dezavantajlı gruplar ile çalışmanın vermiş olduğu stres ve tükenmişlik düzeyi sosyal hizmet alanında çalışan personelin yaşadığı sorunlardan biridir. Bu noktada, yapılacak çalışma ile yaşlı bakımı konusunda çalışan personel özelinde iş anlayışı ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş ve çalışanların işe ilişkin davranışları değerlendirilmiş olacaktır.

Bu kapsamda, araştırmamızın özellikle bilime, kamu kurum ve kuruluşlarına, bireylere katkısının olacağı düşünülmektedir. Şöyle ki; ulusal literatürde işin anlamlı bulunmasına (MOW) ilişkin çalışmaların varlığının yetersiz olduğu çıkarımı yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmamızda işin anlamlı bulunması ve örgütsel vatandaşlık davranışları kavramlarının bir arada değerlendirilmesi ve bu kavramlara ilişkin bir araştırma sonuçlarının yer almış olması Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış alanına katkı sağlamıştır.

Ayrıca, çalışma kapsamında yaşlı bakım hizmetleri gibi spesifik bir alanda çalışan personele odaklanılmış olup onların işe ilişkin anlayışı ve örgütsel vatandaşlık davranışları değerlendirilmiştir. Bilindiği üzere, 8/6/2011 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanan 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile ASPB kurulmuş olup sosyal hizmetlerin yürütülmesinden sorumlu kurumlar tek bir çatı altında birleştirilmiştir. Bu çalışmanın yürütüldüğü personelin sosyal sorunların çözümünde önemli rol üstlenen sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan personel olması münasebetiyle yapılan araştırmanın insan gücü planlaması kapsamında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na ve bu alanda çalışmak isteyen bireyler olmak üzere farklı gruplara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3. ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreninde; Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçe sınırları içinde yer alan ASPB'ye bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde (HYBRM) görevli tüm personel yer almaktadır: Örneklemde ise, araştırmanın uygulanması konusunda izin alınan toplam 4 kuruluştaki görevli 104 personel yer almaktadır. Örneklem seçimi, görüşmelerin coğrafi anlamda ayrılmasını sağlayan ve erişim konusunda etkin bir yönetim sağlayan küme örnekleme tekniği kullanılmıştır (Earl, 2004: 209).

Ankara'daki sosyal hizmet çalışanlarının işi anlamlı bulmalarının ÖVD'ye etkisinin ölçülmesi amacını taşıyan çalışma kapsamında öncelikle yaşlı bakım alanında çalışan personel olarak sınırlama getirilmiştir; sonrasında ise Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçelerinde bulunan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı yaşlı bakım kuruluşlarında araştırma gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1'de Ankara ilinde bulunan ve ASPB'ye bağlı olarak hizmet vermekte olan Huzurevi Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri yer almaktadır (<https://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli>).

Araştırma kapsamında, Seyranbağları HYBRM, Ümitköy HYBRM, Demetevler Fatma Üçer HYBRM ve 75. Yıl HYBRM'leri ziyaret edilmiş buralarda çalışan personel çalışmaya dâhil edilmiştir.

Tablo 1. Ankara İli ASPB'ye Bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri

1	Ankara	Seyranbağları Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
2	Ankara	Süleyman Demirel Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
3	Ankara	Ümitköy Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
4	Ankara	Demetevler Fatma Üçer Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
5	Ankara	Kızılcahamam Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
6	Ankara	75.Yıl Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
7	Ankara	Çubuk Abidin Yılmaz Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
8	Ankara	Gıcık Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
9	Ankara	Elmadağ Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
10	Ankara	Öğretmen Necla Kızılbağ Huzurevi ve Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi

Tablo 2. Araştırmanın Gerçekleştirildiği Kuruluşlardaki Personel Sayısı

Ankara İli Yaşlı Bakım Kuruluşları Kadrolu Personel Sayısı	75. Yıl	Demetevler Fatma Üçer	Seyranbağları	Ümitköy
Kuruluş Müdürü	1	1	1	1
Kuruluş Müdür Yardımcısı	2	5	4	4
Şef	1	-	-	-
Şef (özelleştirme)	-	-	1	-
Ayniyat Saymanı	-	-	-	-
Memur	-	1	-	-
Memur (şehit)	-	1	-	-
Ambar Memuru	-	-	-	-
Bilgisayar İşletmeni	1	1	2	-
Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	3	-	3	2
Şoför	-	1	-	-
Sosyal Çalışmacı	5	3	12	4
Tabip	-	1	2	-
Diş Tabibi	-	-	2	-
Psikolog	2	2	3	2
Fizyoterapist	4	3	3	3
Eczacı	-	-	1	-
Diyetisyen	1	1	4	2
Hemşire	6	1	5	2
Sağlık Memuru	-	5	1	-
Sosyolog	1	1	-	-
Mühendis	1	-	-	-
Tekniker	1	-	1	-
Teknisyen	-	-	-	-
Din Görevlisi	-	1	-	-
Teknisyen Yardımcısı	-	-	-	1
Hizmetli	-	2	4	1
Terzi	-	-	1	-
Kaloriferci	-	-	-	3
Büro Memuru (4/C)	-	-	1	-
Toplam	29	30	51	25

Alan çalışmasının gerçekleştirildiği dört kuruluşa ait araştırma tarihleri esnasındaki personel bilgilerinin işlendiği Tablo 2’de görüldüğü üzere; 75. Yıl HYBRM’de toplamda 29, Demetevler Fatma Üçer HYBRM’de 30, Seyranbağları HYBRM’de 51 ve Ümitköy HYBRM’de 25 olmak üzere toplam 135 kadrolu personel istihdam edilmekte olduğu anlaşılmıştır.

Anket formlarının dağıtımını esnasında takibi yapıldığından eksik ya da geri dönen bir form olmamış olup bu durumda anketin yanıtlanma oranı %100 olarak tespit edilmiştir. Örneklemeye ilişkin demografik veriler Tablo 3’de yer almaktadır

Tablo 3. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Veriler

DEMOGRAFİK VERİLER	ARALIK	FREKANS	YÜZDE (%)
CİNSİYET	Kadın	73	70,2
	Erkek	31	29,8
YAŞ	23-33	23	22,1
	34-44	44	42,3
	45-55	32	30,8
	56+	5	4,8
MEDENİ DURUM	Evli	33	31,7
	Bekâr	71	68,3
KURULUŞ	75. Yıl	26	25,0
	Demetevler Fatma Üçer	22	21,2
	Seyranbağları	18	17,3
	Ümitköy	38	36,5
	1 Yıldan Az	6	5,8
KURULUŞTA ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 Yıl	41	39,4
	6-10 Yıl	34	32,7
	11-15 Yıl	16	15,4
	15 Yıldan Fazla	7	6,7
MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ	5 Yıldan Az	52	50
	6-10 Yıl	36	34,6
	10-15 Yıl	11	10,6
EĞİTİM DURUMU	15 Yıldan Fazla	5	4,8
	Lise	38	36,5
	Ön Lisans	16	15,4
	Lisans	32	30,8
KADRO DURUMU	Yüksek lisans-Doktora	4	3,8
	Diğer	14	13,5
	Sözleşmeli	72	69,2
	Kadrolu	32	30,8
İŞİ SEÇME NEDENİ	Tesadüfi	15	14,4
	İş Garantisi	14	13,5
	Mesleğe Olan İlgi	42	40,4
	Ailenin İsteği	2	1,9
	Diğer	31	29,8

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılanların %70,2'sinin kadın (N=73), %29,8'inin erkek (N=31) olduğu görülmektedir. Örneklemin %22,1'ü (N=23) 23-33 yaş, %42,3'ü (N=44) 34-44 yaş, %30,8'i (N=32) 44-55 yaş ve %4,8'i (N=5) 56 yaş ve üzeri olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılanların çoğunluğu 34-44 yaş aralığında olan orta yaş grubu insanlardan oluştuğu söylenebilir. Araştırmaya katılan personelin medeni durumları incelendiğinde, %31,7'sini (N=33) evli ve %68,3'ünün (N=71) bekâr olduğu görülmektedir. Katılım gösteren bireylerin çoğunun bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların hâlihazırda bulunan kuruluştaki çalışma süreleri incelendiğinde; %39,4'ünün (N=41) 1-5 yıl arasında, %32,7'sinin (N=34) 6-10 yıl arasında, %15,4'ünün (N=16) 11-15 yıl arasında, %6,7'sinin (N=7) 15 yıldan fazla süredir çalıştığı bulunmuştur. Çoğunluğun kuruluştaki yeni olduğu ve 1-5 yıldır çalıştığı anlaşılmaktadır. Çalışanların meslekte çalışma süreleri incelendiğinde ise; %50'sinin (N= 52) 5 yıldan az, %34,6'ünün (N=36) 6-10 yıl, %10,6'sinin (N=11) 10-15 yıl, %4,8'ünün (N=5) 15 yıldan fazla süredir çalıştığı bulunmuştur. Rakamlardan anlaşılacağı üzere, katılımcıların %50'sinin meslekte yeni olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; %36,5'sinin (N= 38) lise, %15,4'ünün (N=16) ön lisans, %30,8'sinin (N=32) lisans, %3,8'ünün (N=4) yüksek lisans- doktora ve %13,5'inin (N= 14) diğer okullardan mezun olduğu görülmektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki; katılımcılar en çok lise düzeyinde mezuniyet derecesine sahiptir. Kadro durumları incelendiğinde %69,2'sinin (N=72) sözleşmeli ve %30,8'inin (N=32) kadrolu olarak istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde katılımcıların çoğu sözleşmelidir. Ayrıca son olarak işi neden tercih ettikleri katılımcılara sorulmuş olup %14,4'ünün (N=15) tesadüfi olarak, %13,5'inin (N= 14) iş garantisi olduğundan, %40,4'ünün (N=42) mesleğe olan ilgisinden, %1,9'unun (N=2) ailesinin isteğinden, %29,8'inin (N=31) diğer sebeplerden bu işi tercih ettiği bilgisine ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğunun mesleğe olan ilgisi sebebi ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

2.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları, üç bölümden oluşmakta olup bunlar; Bilgi Formu, İşin Anlamalı Bulunması Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'dir.

2.4.1. Bilgi Formu

Bilgi Formunda, kişisel bilgiler yer almakta olup katılımcılara dair çalışılan kuruluş, çalışılan birim, pozisyon, eğitim durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi, kuruluştaki çalışma süresi, çocuk sayısı, kadro şekli, çalışma şekli ve mesleği seçme nedeni olmak üzere toplam on üç soru sorulmuştur.

2.4.2. İşin Anlamalı Bulunması Ölçeği

İş ve Anlam Ölçeği (Work and Meaning Inventory) de denilen Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek, 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; sırası ile Pozitif Anlam, İşin Kattığı Anlam ve Yüksek Motivasyondur. Pozitif anlam boyutunu ölçmek için 4 madde kullanılmış olup bu boyut 1, 4, 5 ve 8 nci maddeleri içermektedir. (örn., "*İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim*"). İşin kattığı anlam boyutunu ölçmek için 3 madde kullanılmış olup bu boyut 2, 7 ve 9 ncu maddeleri içermektedir. (örn., "*İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder*"). Yüksek Motivasyon boyutunu ölçmek için 3 madde kullanılmıştır. Bunlar, geriye kalan 3, 6 ve 10 ncu maddeler olup insanların işyerindeki çabalarının olumlu bir katkıda bulunduğunu görme ve başkalarına veya topluma fayda sağlama derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır. (örn., "*Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder*"). Katılımcılar, ölçek maddelerini 5'li Likert tipi ölçek ("1" Kesinlikle Katılmıyorum, "5" Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden değerlendirmiştir. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Tüm maddelerin ortalaması hesaplanarak katılımcıların ölçek puanı elde edilmiştir. Yüksek puanlar bireyin işini yüksek düzeyde anlamlı bulduğunu ifade etmektedir. Keleş (2017) tarafından modelde bulunan on maddenin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı 0.87 olarak hesaplanmıştır. Kara (2016), modelin uygunluğunu test etmek amacı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını paylaşmış olup uyum indeksi değerleri şu şekilde açıklanmıştır: " $\chi^2=44.95$, $df=30$ $p=0.00$, $RMSEA=.057$, $NFI=.93$, $NNFI=.96$, $CFI=.98$, $IFI=.98$,

RFI=.89, GFI=.94, ve SRMR=.046.” Ölçeğin güvenirligine ilişkin iç tutarlılığı ifade eden Cronbach katsayıları ise 0.68, 0.64 ve 0.73 olarak ve ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Maddelerin toplam korelasyon değerleri ise 0.33 ile 0.73 arasında tespit edilmiştir. Steger, Dik ve Duffy (2012)’in geliştirdiği ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı Steger ve diğerleri (2012) tarafından ise, 0.93 civarında hesaplanmıştır.

Ölçeklerin orijinalinden başka bir dile çevrilmesi özellikle sosyal bilimlerde kullanılan yöntemlerden biri olduğundan bu tezin araştırmacıları tarafından ve mütercim tercüman tarafından Türkçe’ye tercüme edilen halinin karşılaştırması yapılarak çalışma kapsamında kullanılmıştır.

2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

İlk olarak Organ (1988)’in önerdiği boyutların ölçülmesi amacı ile ortaya çıkmış ve orijinal ismi “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale” olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; Vey ve Campbell (2004), Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiştir (Çetin,2011). Türkçeye çevirisi ise; Basım ve Şeşen (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Diğerkâmlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil erdem” olmak üzere toplam beş boyuttan oluşan ölçekte 19 madde yer almaktadır. Diğerkâmlık boyutunu ölçmek için 5 madde kullanılmış olup bu boyut 1, 4, 6, 8 ve 12 nci soruları içermektedir (örn., “*Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim*”). Vicdanlılık boyutunu ölçmek için 3 madde kullanılmış olup bu boyut 9, 11 ve 18nci soruları içermektedir (örn., “*Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm*”). Nezaket boyutunu ölçmek için 3 madde kullanılmış olup bu boyut 5, 14 ve 16nci soruları içermektedir (örn., “*Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm*”). Centilmenlik boyutunu ölçmek için 4 madde kullanılmış olup bu boyut 3, 15, 17 ve 19ncü soruları içermektedir (örn., “*Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım*”). Son olarak; Sivil erdem boyutunu ölçmek için 4 madde kullanılmış olup bu boyut 2, 7, 10 ve 13ncü soruları içermektedir (örn., “*Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım*”).

Katılımcılar bu maddeleri 6'lı Likert tipi ölçek ("1=hiçbir zaman", "6=her zaman") üzerinden değerlendirmiştir. Ölçekte ters kodlanmış madde yer almamaktadır. Tüm maddelerin ortalaması hesaplanarak katılımcıların ölçek puanı elde edilmiştir. Yüksek puanlar bireyin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını değerlendirmek için iki örneklem kullanılarak güvenirlik analizi yapılmış, birinci örneklem için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri 0.75 ile 0.86 arasında değişmektedir ve ölçeğin toplam güvenirliği ise 0.89 olarak hesaplanmıştır. İkinci örnekleme ise Cronbach Alpha değerleri ise 0.77 ile 0.87 arasında hesaplanmış, ölçeğin toplam güvenirliği 0.94 olarak tespit edilmiştir. (Basım ve Şeşen,2006).

2.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırma kapsamında derlenen bilgi formu ve iki ölçekten oluşan anketin örneklemedeki personele doldurulması aşaması, 15 Eylül-15 Kasım 2017 tarihleri arasında katılımcılar ile görüşme öncesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan resmi izin alınarak yapılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, örnekleme oluşturan personel ile yüz yüze görüşme yöntemi ile doldurulmuştur. Görme engeli bulunan personellere anketin tamamı açıklanmış ve anketin tamamını okumak suretiyle doldurmaları sağlanmıştır. Diğer personellerin ise anlamadığı sorular konusunda açıklama yapılmıştır. Bazı katılımcılara anket, kuruluşlara gidildiği esnada iş yoğunlukları olduğundan hiç verilememiştir bu nedenle her bir kuruluş en az iki kez ziyaret edilmiştir. Kuruluşlara anket e katılım sağlanması amacıyla gidildiği esnada uygun olan personelin doldurması istenmiş olup gönüllü katılım formu okutulup doldurulduktan sonra anket aşamasına geçilmiştir.

Toplanan anket formları numaralandırıldıktan sonra, ankette yer alan verilerin girişi yapılmış ve elde edilen verilerin istatistiksel analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 18.0) paket programı kullanılmıştır.

2.5.1. Verilerin Düzenlenmesi

Verilerin düzenlenmesinin birinci aşamasında, eksik veriler tespit edilmek istenmiştir. Anketler birebir doldurulduğundan eksik veri bulunamamıştır.

Verilerin düzenlenmesinin ikinci aşamasında, araştırmada kullanılan ölçme araçlarında ters kodlanmış madde olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”nde ve “İşin Anlamlı Bulunması Ölçeği”nde ters kodlanmış madde bulunmamıştır.

Verilerin düzenlenmesinin üçüncü aşamasında, veri setinde uç değerlerin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Veri setindeki diğer değerlerle karşılaştırıldığında veri setine uygun olmadığı tespit edilen aşırı değerlere uç değer ya da aykırı değer (outlier) denir (Ovula ve Taşdelen,2012). Uç değerlerin, normal sonuçların elde edilmesini önleyebileceği için veri setinden çıkarılması gerekebilmektedir. Bu bağlamda, frekans tabloları, kutu diyagramları oluşturulmuş ve uç değere rastlanmadığından veri setinden çıkarılması gereken bir değer bulunamamıştır.

Verilerin düzenlenmesinin dördüncü aşamasında, betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Veri setinin aritmetik ortalaması ve verilerin bu ortalama değer etrafında nasıl dağıldığı, ortalamadan ne kadar saptığını tespit etmek için bağımlı, bağımsız değişkenler, aritmetik ortalama, standart sapma, medyan, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve veri setinin normal dağıldığı anlaşılmıştır.

Tablo 4. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri

DEĞİŞKENLER	MİNİMUM	MAKSİMUM	ORTALAMA	STANDART SAPMA
Yaş	23,00	64,00	40,25	9,00
ÖVD	1,67	6,00	4,52	,80
Diğerkâmlık	2,25	6,00	4,90	,91
Vicdanlılık	1,00	6,00	4,25	1,08
Nezaket	1,00	6,00	5,21	1,05
Centilmenlik	1,67	6,00	4,60	1,08
Sivil Erdem	1,50	6,00	4,11	1,12
İşin Anlamı	1,20	5,00	3,83	,72
Pozitif Anlam	1,00	5,00	3,62	,82
İşin Kattığı Anlam	1,00	5,00	3,80	,90
Yüksek Motivasyon	1,00	5,00	4,15	,80

Tablo 4’de değişkenlerin betimleyici istatistiklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir; Tablo 4’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların yaşı en az 23 en fazla 64 ortalaması ise 40 olarak bulunmuştur. ÖVD, Diğerkâmlık, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik, Sivil Erdem, İşin Anlamı Bulunması, Pozitif Anlam, İşin Kattığı Anlam ve Yüksek Motivasyon değişkenlerinin ortalama skorları incelendiğinde, hepsinin ortalama değerden (5’li Likert değerlendirmesine göre 2.5) yüksek değerler aldıkları anlaşılmaktadır.

2.5.2. Güvenilirlik Analizi

Bu başlıkta, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirliğinin belirlenmesi için hesaplanan Cronbach α iç tutarlılık katsayılarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Güvenilirlik analizini yaparken ölçeklerin özgün halindeki maddeler temel alınmıştır.

Güvenilirlik analizi yapılmadan faktör analizi yapılmak istenmiştir. Faktör analizi : *“Birbiri ile ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniğidir.”* (Kleinbaum, Kupper, Miller 1998:601; akt. Kalaycı, 2006:321). Ancak bu ilişkiyi doğrulamak için faktör analizi yapılmasının örneklem sayısının az olması sebebi ile uygun olmayacağına karar verilerek güvenilirlik analizine geçilmiştir.

İşin anlamlı bulunması ölçeği, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı için yapılan analizde Cronbach α güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

İşin anlamlı bulunması ölçeğinin bu araştırmada Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 10 madde için 0.86 olarak tespit edilmiştir. Bu değer alt sınır olarak kabul edilen 0.80 değerinin üzerinde olduğundan yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilebilmektedir. Bu ölçeğin alt boyutlarının Cronbach α iç tutarlılık katsayıları ise pozitif anlam boyutu için 0.67, işin kattığı anlam boyutu için 0.66 ve yüksek motivasyon boyutu için 0.77 olarak bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinde yer alan 19 madde için hesaplanan Cronbach α iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. 1. maddenin toplam korelasyonunun düşük olması sebebi ile bu madde çıkarılarak iç tutarlılık katsayısı 0.87 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0.80'nin üzerinde olduğundan bu ölçek de yüksek güvenilirlik derecesine sahiptir.

ÖVD boyutları araştırma kapsamında değerlendirileceğinden bu boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları ayrı olarak hesaplanmıştır. Diğerkamlik boyutunu içeren 1,4,6,8,12 nci maddelerine ilişkin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış olup 0.66 çıkmıştır. Bu değer 0.70'in altında olması sebebi ile, güvenilirliği azaltan maddeler analiz dışında tutularak yeniden hesaplama yapılmıştır. 1. madde analiz dışında tutulduğunda, Cronbach α katsayısı 0.69'a yükselmiştir. Vicdanlılık boyutunu içeren 9, 11, 18 nci maddelerine ilişkin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış, 0.58 olarak bulunmuştur. Bu değer de 0.70'in altında olması sebebi ile, güvenilirliği azaltan maddeler analiz dışında tutularak yeniden hesaplama yapılmak istenmiş ancak analiz dışında tutulsa dahi Cronbach α değerinin istenen düzeye erişemeyeceği anlaşıldığından herhangi bir maddenin çıkarılmamasına karar verilmiştir. Nezaket boyutunu içeren 5, 14, 16 nci maddelerine ilişkin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış olup 0.68 olarak tespit edilmiştir. 5 nci madde çıkarıldığı takdirde 0.81 olarak Cronbach α yeniden hesaplanmıştır. Centilmenlik boyutunu içeren 3, 15, 17, 19'ncü maddelere ilişkin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış, 0.49 olarak bulunmuştur. 3 ncü madde çıkarıldığından bile katsayı 0.59'a yükselmiş ancak istenen değere erişememiştir. Sivil erdem boyutunu içeren 2, 7, 10, 13 ncü maddelerine ilişkin Cronbach α iç tutarlılık

katsayısı hesaplanmış 0.71 olarak bulunmuştur. Alt sınır kabul edilen 0.70'in üzerinde olduğundan ölçek oldukça güvenilir çıkmıştır. Kalaycı (2014), Cronbach α iç tutarlılık katsayılarının 0.00-0.40 arasında “ölçek güvenilir değildir”; 0.40-0.60 arasında “ölçek düşük derecede güvenilir”; 0.60-0.80 arasında “ölçek oldukça güvenilir”; 0.80-1 arasında ise “ölçek yüksek derecede güvenilir” olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, ölçek katsayılarında güvenilir olmayan bir değere rastlanmamıştır, ölçeklerin güvenilirliği genel itibariyle oldukça istenen düzeydedir.

2.5.3. Korelasyon Analizi

Tablo 5'e göre, katılımcıların yaşı ile, meslekte çalıştıkları süre ($r=0.62$, $p<0.001$) ve kurumda çalıştıkları süre ($r=0.29$, $p<0.05$) arasında pozitif bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti ile meslekte çalıştıkları süre ($r=0.33$ $p<=0.01$) ve kurumda çalıştıkları süre ($r=0.32$, $p<=0.01$) arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre, çalışanların cinsiyeti erkek olduğunda meslekte ve kurumda çalışma süreleri artmaktadır.

Katılımcıların medeni durumu hiçbir değişkenle anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Yüksek Motivasyon ile yaş ($r= -0.20$, $p<0.05$) ve meslekte çalıştıkları süre ($r= -0.25$, $p<0.05$) arasında negatif ve anlamlı ilişki var iken, kurumda çalıştıkları süre ($r= -0.018$, $p>0.05$) ve cinsiyet ($r= -0.13$, $p>0.05$) arasında anlamsız ilişki vardır. Diğer bir ifade ile, ileri yaşlarda ve meslekte uzun süre geçirmiş olan çalışanlarda işe yönelik motivasyon daha düşüktür.

İş Anlamlı Bulma ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.54$, $p< 0.01$). Diğer bir ifade ile çalışanın işi anlamlı bulma düzeyi arttıkça ÖVD gösterme düzeyi de artmaktadır. Ayrıca, işi anlamlı bulma değişkeninin diğerkamalık ($r=0.27$, $p< 0.01$), vicdanlılık ($r=0.46$, $p<0.01$), nezaket ($r=0.32$, $p<0.01$), centilmenlik ($r=0.30$ $p< 0.01$) ve sivil erdem ($r=0.60$, $p< 0.01$), alt boyutları ile de pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının işin anlamlı bulunmasına ilişkin alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde, bu değişkenin pozitif anlam ($r=0.43$, $p< 0.01$), işin kattığı anlam

($r=0.51$, $p<0.01$) ve yüksek motivasyon ($r=0.46$, $p<0.01$) alt boyutları ile de pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 5. Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Yaş	1														
2. Cinsiyet	,20*	1													
3. Meslekte Çalışma Süresi	0,62*	,331**	1												
4. Kurumda Çalışma Süresi	0,29*	,321**	,579**	1											
5. Medeni Durum	,035	-,053	,072	,020	1										
6. ÖVD	,133	-,075	,093	,112	,058	1									
7. Diğer kamlı k	,067	-,155	-,002	,001	,102	,79**	1								
8. Vicdanlılık	-,012	-,095	-,003	,035	,039	,83**	,556*	1							
9. Nezaket	,20*	-,004	,062	,000	,160	,67**	,562*	,421*	1						
10. Centilmenlik	,15	,00	,085	,080	,035	,72**	,450*	,712*	,431*	1					
11. Sivil erdem	,12	-,05	,14	,18	,024	,83**	,521*	,60**	,45**	,403*	1				
12. İşin anlamı	-,052	-,01	-,11	,11	-,031	,54**	,27**	,46**	,32**	,30**	,60**	1			
13. Pozitif anlam	,012	,052	-,03	,17	-,09	,43**	,099	,37**	,24*	,18	,58**	,89**	1		
14. İşin Kattığı Anlam	,019	,030	-,03	,10	,008	,51**	,33**	,38**	,29**	,27**	,57**	,90**	,70**	1	
15. Yüksek Motivasyon	-,20*	-,134	-,25*	-,018	,028	,46**	,27**	,45**	,30**	,36**	,37**	,81**	,55**	,62*	1

Kişi Sayısı: 104

* $p<.05$, ** $p<.01$

İşin anlamlı bulma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik değişkenlerde anlamlı düzeyde cinsiyet farkı olup olmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Tablo 6'da görüldüğü üzere; bu analiz sonucunda kadın ve erkek

çalışanların meslekte çalışma süreleri [$t(102) = -3,55, p \leq .01$] ve kuruluşta çalışma süreleri [$t(102) = -3,42, p \leq .01$] bakımından anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre, erkek katılımcılar kadınlara göre hem meslekte (ortalama erkek = 14.90, ortalama kadın = 9.03) hem de kuruluşta (ortalama erkek = 9.84, ortalama kadın = 6.07) daha uzun süre çalışmıştır. Diğer değişkenlerin ise; Tablo 6'da görüldüğü üzere kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Cinsiyet Açısından Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişken	Kadın		Erkek		df	t
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma		
Meslekte Çalışma Süresi	9,04	7,12	14,90	8,98	102	-3,55**
Kuruluşta Çalışma Süresi	6,07	4,08	9,84	7,06	102	-3,42**
ÖVD	4,56	0,81	4,43	0,73	102	0,76
Diğerkâmlık	4,99	0,93	4,69	0,85	102	1,58
Vicdanlılık	4,32	1,10	4,10	1,03	102	0,96
Nezaket	5,22	1,09	5,21	0,98	102	0,04
Centilmenlik	4,58	1,11	4,58	1,01	102	-0,00
Sivil erdem	4,15	1,11	4,02	1,19	102	0,54
İşin anlamı	3,84	0,77	3,83	0,64	102	0,10
Pozitif anlam	3,60	0,86	3,69	0,75	102	-0,53
İşin kattığı anlam	3,78	0,92	3,84	0,84	102	-0,30
Yüksek motivasyon	4,22	0,82	3,99	0,74	102	1,37

** $p < .01$

Bunun yanı sıra, işi anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda çalışanlardan eğitim düzeyi yüksek olanların diğerlerine göre daha yüksek ÖVD [$t(102) = -1,98, p \leq .05$] gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Son olarak, işi anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin kurumlar arası farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek-yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu analiz sonucunda çalışanların ÖVD [$F(3,100) = 2,65, p = .05$] ve işi anlamlı bulma düzeylerinin [$F(3,100) = 4,90, p < .01$] kurumlara göre farklılaştığı bulunmuştur. Gerçekleştirilen Posthoc analizine göre, 75. yıl HYBRM çalışanları (Ort = 4.88) Ümitköy HYBRM (Ort = 4.36) çalışanlarına göre daha fazla

ÖVD sergilemektedir. Ayrıca, 75. yıl HYBRM çalışanları (Ort = 4.26) , Demetevler Fatma Üçer HYBRM (Ort =3.61) Seyranbağları HYBRM (Ort =3.58) ve Ümitköy HYBRM (Ort = 3.80) çalışanlarına göre işini daha anlamlı bulmaktadır.

ÖVD alt boyutları bakımından incelendiğinde, çalışanların vicdanlılık [$F(3,100) = 3.88$, $p < .05$] ve sivil erdem davranışlarının da [$F(3,100) = 4.51$, $p < .01$] kurumlara göre farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre, 75. Yıl HYBRM çalışanları (Ort = 4.83) Ümitköy HYBRM (Ort =3.96) çalışanlarına göre daha fazla vicdanlılık davranışı sergilemektedir. Ayrıca, 75. Yıl HYBRM çalışanları (Ort= 4.74), hem Ümitköy HYBRM (Ort = 4.01) çalışanlarına hem de Demetevler Fatma Üçer HYBRM (Ort = 3.65) çalışanlarına göre daha fazla sivil erdem davranışı sergilemektedir.

2.5.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu çalışmanın amacı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel davranışlarını araştırmaktır. Bu amaçla; işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi test edilmiştir.

Sosyal hizmet kuruluşlarında işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin araştırıldığı bu çalışmada bağımlı değişken, üzerinde bağımsız değişkenin etkisi araştırılan değişken olduğundan işin anlamlı bulunması bağımsız değişken; ÖVD ise bağımlı değişken olarak çalışmamızda yer almaktadır. Bu çalışmada bu değişkenler arasında yer alan ilişkileri incelemek amacıyla bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişkenin veya birden çok bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile açıklandığı süreç olan regresyon analizi yapılmıştır (Kalaycı,2014:1999).

Bu çalışmada, beş hipotez öne sürülmüş olup H1 hipotezinde, işin anlamlı bulunmasının diğerkâmlık davranışına etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 7. Diğerkâmlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,668	,468		7,829	,000
İşin Anlamlı Bulunması	,322	,120	,256	2,680	,009

R=0,256, R²=0,066, F(1,102)7.18, p <0,05

Tablo 7'ye göre, çalışanların işi anlamlı bulması ve diğerkâmlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, R=0,256, R²=0,066, p <0,01. Çalışanların işi anlamlı bulması diğerkâmlık davranışındaki toplam varyansın %6,6'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, işin anlamlı bulunmasının diğerkâmlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla diğerkâmlık davranışı göstermektedir.

H2 hipotezinde, işin anlamlı bulunmasının vicdanlılık davranışına etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 8. Vicdanlılık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1,643	,511		3,212	,002
İşin Anlamlı Bulunması	,680	,131	,457	5,195	,000

R=0,457, R²=0,209, F(1,102)=26.987, p =0,00

Tablo 8'e göre, çalışanların işi anlamlı bulması ve vicdanlılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, R=0,457, R²=0,209, p =0,00. Çalışanların işi anlamlı bulması vicdanlılık davranışındaki toplam varyansın %20,9'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, işin anlamlı bulunmasının vicdanlılık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla vicdanlılık davranışı göstermektedir.

H3 hipotezinde yer alan, işin anlamlı bulunmasının nezaket davranışına etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 9. Nezaket Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,457	,531		6,513	,000
İşin Anlamlı Bulunması	,459	,136	,317	3,373	,001

R=0,317, R²=0,100, F(1,102)= 11.375, p =0,001

Tablo 9'a göre, çalışanların işi anlamlı bulması ve vicdanlılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, R=0,317, R²=0,100, p =0,001. Çalışanların işi anlamlı bulması nezaket davranışındaki toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, işin anlamlı bulunmasının nezaket davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla vicdanlılık davranışı göstermektedir.

H4 hipotezinde yer alan, işin anlamlı bulunmasının centilmenlik davranışına etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 10. Centilmenlik Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,884	,546		5,282	,000
İşin Anlamlı Bulunması	,442	,140	,299	3,161	,002

R=0,299, R²=0,089, F(1,102)=9.992, p <0,05

Tablo 10'a göre, çalışanların işi anlamlı bulması ve centilmenlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, R=0,299, R²=0,089, p <0,01. Çalışanların işi anlamlı bulması centilmenlik davranışındaki toplam varyansın %8,9'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, işin anlamlı bulunmasının centilmenlik davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu

anlaşılmaktadır. Buna göre, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla centilmenlik davranışı göstermektedir.

H5 hipotezinde yer alan, işin anlamlı bulunmasının sivil erdem davranışına etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 11. Sivil Erdem Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	,577	,481		1,200	,233
İşin Anlamlı Bulunması	,922	,123	,596	7,488	,000

R=0,596, R²=0,355, F(1,102)=56.074, p =0,00

Tablo 11'e göre, çalışanların işi anlamlı bulması ve sivil erdem davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, R=0.596, R²=0.355, p <=0.001. Çalışanların işi anlamlı bulması sivil erdem davranışındaki toplam varyansın %35,5'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, işin anlamlı bulunmasının sivil erdem davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, işini anlamlı bulan bireyler daha fazla sivil erdem davranışı göstermektedir.

Tablo 12. ÖVD'nin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,301	,350		6,570	,000
İşin Anlamlı Bulunması	,578	,090	,538	6,449	,000

R=0,538, R²=0,29, F(1,102)=41.59, p =0,00

Ayrıca, Tablo 12'da da verildiği üzere çalışanların işi anlamlı bulma düzeyleri ÖVD'yi anlamlı olarak yordamaktadır [F(1,102) = 41.59, p< .001, R= .54, R² = .29].Çalışanların işi anlamlı bulması ÖVD'ndeki toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır. Buna göre;

çalışanların işi anlamlı bulma düzeyleri arttıkça ÖVD düzeyleri de artmaktadır ($\beta=.54$, $t=6.45$, $p<.001$).

Bunlara ek olarak; işin anlamlı bulunmasının boyutları olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyonun ÖVD'yi nasıl yordadığına da bakılmıştır.

Tablo 13. ÖVD'nin İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,274	0,366		6,214	0
Pozitif Anlam	0,085	0,114	0,089	0,742	0,46
İşin Kattığı Anlam	0,279	0,112	0,318	2,501	0,014
Yüksek Motivasyon	0,212	0,106	0,217	1,999	0,048

R=0,550, R²=0,303, F(3,100)=14.46, p=0,00

Tablo 13'de görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon ÖVD'yi anlamlı olarak yordamaktadır [$F(3,100) = 14.46$, $p<.001$, $R = .55$, $R^2 = .30$]. Çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutları ÖVD'ndeki toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır. Buna göre; çalışanların işin kattığı anlam düzeyi ($\beta=.32$, $t= 2.50$, $p<.05$) ve yüksek motivasyon düzeyi ($\beta=.22$, $t=1.99$, $p<.05$) arttıkça ÖVD düzeyleri de artmaktadır. Ancak pozitif anlam düzeyinin ÖVD üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($\beta=.09$, $t= .74$, $p= .46$).

Son olarak, işin anlamlı bulunmasının boyutları olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyonun ÖVD'nin altboyutlarını nasıl yordadığı incelenmiştir.

Tablo 14. Diğerkamılığın İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,609	,468		7,714	,000
Pozitif Anlam	-,337	,146	-,305	-2,315	,023
İşin Kattığı Anlam	,453	,143	,442	3,172	,002
Yüksek Motivasyon	,192	,135	,168	1,415	,160

R=0,40, R²=0,16, F(3,100)=6.45, p =0.00

Tablo 14'te görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından işin kattığı anlam ve pozitif anlam diğerkamılığı anlamlı olarak yordamaktadır [$F(3,100) = 6,45$, $p < .001$, $R = .40$, $R^2 = .16$]. Çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından işin kattığı anlam ve pozitif anlam diğerkamılıktaki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır. Buna göre; çalışanların pozitif anlam düzeyi ($\beta = -.31$, $t = -2.32$, $p < .05$) azaldıkça ve işin kattığı anlam düzeyi ($\beta = .45$, $t = 3.17$, $p < .01$) arttıkça diğerkamılık düzeyleri de artmaktadır. Ancak yüksek motivasyon düzeyinin diğerkamılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($\beta = .17$, $t = 1.42$, $p = .16$).

Tablo 15. Vicdanlılığın İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1,409	,533		2,645	,009
Pozitif Anlam	,160	,166	,122	,966	,336
İşin Kattığı Anlam	,120	,163	,099	,738	,462
Yüksek Motivasyon	,435	,154	,322	2,821	,006

$R = 0.48$, $R^2 = 0.23$, $F(3,100) = 9.85$, $p < 0.05$

Tablo 15'de görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından yüksek motivasyon vicdanlılığı anlamlı olarak yordamaktadır [$F(3,100) = 9.85$, $p < 0.05$, $R = 0.48$, $R^2 = 0.23$]. Çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından yüksek motivasyon diğerkamılıktaki toplam varyansın %23'ünü açıklamaktadır. Buna göre; çalışanların yüksek motivasyon düzeyi ($\beta = .322$, $t = 2.821$, $p < .05$) arttıkça vicdanlılık düzeyleri de artmaktadır. Ancak pozitif anlam ($\beta = .12$, $t = .97$, $p = .34$) ve işin kattığı anlam ($\beta = .099$, $t = .74$, $p = .46$) düzeylerinin vicdanlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Tablo 16. Nezaketin İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,358	0,557		6,028	0
Pozitif Anlam	0,036	0,173	0,028	0,207	0,836
İşin Kattığı Anlam	0,188	0,17	0,159	1,106	0,271
Yüksek Motivasyon	0,244	0,161	0,186	1,514	0,133

$R = 0.33$, $R^2 = 0.11$, $F(3,100) = 4.08$, $p = 0.00$

Tablo 16’da görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından işin kattığı anlam, pozitif anlam ve yüksek motivasyonun nezaket üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır [$F(3,100) = 4.08$, $p < 0.001$, $R = .33$, $R^2 = .11$].

Tablo 17. Centilmenliğin İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,567	,560		4,588	,000
Pozitif Anlam	-,129	,174	-,099	-,739	,462
İşin Kattığı Anlam	,151	,171	,125	,883	,379
Yüksek Motivasyon	,459	,162	,342	2,836	,006

$R=0.34$, $R^2=0.14$, $F(3,100)=5.42$, $p = 0.00$

Tablo 17’de görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından yüksek motivasyon centilmenliği anlamlı olarak yordamaktadır [$F(3,100) = 5.42$, $p < 0.001$, $R=0.34$, $R^2=0.14$]. Çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından yüksek motivasyon centilmenlikteki toplam varyansın %14’ünü açıklamaktadır. Buna göre; çalışanların yüksek motivasyon düzeyi ($\beta=.34$, $t= 2.84$, $p < 0.05$) arttıkça centilmenlik düzeyleri de artmaktadır. Ancak pozitif anlam ($\beta=-.099$, $t= -.74$, $p > 0.05$) ve işin kattığı anlam ($\beta=.13$, $t= 0.88$, $p > 0.05$) düzeylerinin centilmenlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Tablo 18. Sivil Erdemin İşin Anlamlı Bulunması Boyutları Açısından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	,908	,494		1,839	,069
Pozitif Anlam	,507	,154	,372	3,303	,001
İşin Kattığı Anlam	,413	,151	,326	2,742	,007
Yüksek Motivasyon	-,048	,143	-,034	-,338	,736

$R=0.62$, $R^2=0.39$, $F(3,100)=21.2$, $p > 0.05$

Tablo 18’de görüldüğü üzere, çalışanların işi anlamlı bulma alt boyutlarından pozitif anlam ve işin kattığı anlam sivil erdem davranışını anlamlı olarak yordamaktadır [$F(3,100) = 21.20$, $p < 0.001$, $R=0.62$, $R^2=0.39$]. Çalışanların işi anlamlı bulma alt

boyutları sivil erdem davranışının toplam varyansının %39'unu açıklamaktadır. Buna göre; çalışanların pozitif anlam düzeyi ($\beta=.37$, $t=3.30$, $p<.01$) ve işin kattığı anlam düzeyi ($\beta=.33$, $t=2.74$, $p<.01$) arttıkça sivil erdem düzeyleri de artmaktadır. Ancak yüksek motivasyon düzeyinin sivil erdem üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($\beta=-.034$, $t= -.34$, $p= .74$).

Tablo 19. Araştırma Hipotezlerinin Sonucu

Hipotezler	Sonuç
H1: İşin anlamlı bulunması ile diğerkâmlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Doğrulandı
H2: İşin anlamlı bulunması ile vicdanlılık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Doğrulandı
H3: İşin anlamlı bulunması ile nezaketli olma arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Doğrulandı
H4: İşin anlamlı bulunması ile sivil erdemli olma arasında pozitif yönde bir ilişki vardır	Doğrulandı
H5: İşin anlamlı bulunması ile centilmenlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Doğrulandı

Tablo 19'da hipotezlerin doğrulandığı gösterilmiştir.

2.6. SONUÇ ÖNERİ VE TARTIŞMALAR

Çalışma kapsamında incelenen alanın sosyal hizmet olması ve uygulama alanının da sosyal hizmetler kapsamında organize edilmiş huzurevi yaşlı bakım rehabilitasyon merkezleri olması sebebi ile spesifik olarak sosyal hizmet kuruluşlarından biri olan yaşlı bakım kuruluşları irdelenmiştir.

Konuya ilişkin 27/5/1983 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nun 3 üncü Maddesi’nde sosyal hizmetler: *“Kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü”* olarak ifade edilmiştir. Bahsi geçen Kanun’da “huzurevleri” ve “bakım ve rehabilitasyon merkezleri” bir sosyal hizmet kuruluşu olarak ifade edilmiş ve yine 3 üncü Madde’nin f bendinin dördüncü fıkrasında “huzurevi” şu şekilde açıklanmıştır: *“İhtiyacı olan yaşlı kişileri huzurlu bir ortamda korumak ve bakmak, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan yatılı sosyal hizmet kuruluşlardır.”* Anılan Kanun’un 3 üncü Maddesi’nin f bendinin beşinci fıkrasında bakım ve rehabilitasyon merkezi tanımlaması: *“bedensel, zihinsel ve ruhsal engellilikleri nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olan kişilerin, fonksiyon kayıplarını gidermek ve toplum içinde kendi kendilerine yeterli olmasını sağlayan beceriler kazandırmak veya bu becerileri kazanamayanlara devamlı bakmak üzere kurulan sosyal hizmet kuruluşlarıdır.”* şeklinde yapılmıştır.

Yukarıdaki sosyal hizmete ilişkin alıntılardan çıkarılabileceği üzere; sosyal hizmet, dezavantajlı grup olarak tabir edilen kadın, çocuk, yaşlı ve engelli gibi bireylerin dezavantajlı durumlarını iyileştirmeye yönelik çabalar olarak da anlatılabilir.

Bu bağlamda, çalışmamızın araştırma konusu olan ÖVD ve işin anlamlı bulunmasının özellikle sosyal hizmet kuruluşlarında gerçekleştirilmesi istenmiştir. Şöyle ki; diğer kişilere karşı duyulan hassasiyet ve yardım etme isteği gibi hümanist değerler ışığında

sosyal hizmet ortaya çıkmıştır (Lovat ve Gray, 2008: 1110; akt. Özateş, 2010: 94). Çalışmamızın birinci bölümü olan literatür taraması kısmında da bahsedildiği üzere örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarından biri de diğerkamlıktır. Bir menfaat beklentisi olmadan diğer kişilerin iyi olmasına ve çıkarlarına özen göstermek diğerkamlığın hümanist bir değer olarak tanımlaması sayılabilmekte ve bu değer de sosyal hizmeti motive eden temel bir değer olarak karşımıza çıkabilmektedir (Özateş, 2010:94). İnsanlara yardımcı olmak ve daha iyi bir toplum olma gayesine hizmet eden sosyal hizmet en başta insanlığa iyilik durumunu yükseltmeyi ve her bireyin temel gereksinimlerini karşılmasını sağlamayı amaç edinmiştir (Brill, 2001: 224-228; akt. Özateş,2010:94). Farklılıklara, mahremiyete saygı duymayı aşıl原因 ve insanlara yardım etmek gayesinde olan bir alan olan sosyal hizmet alanında da çalışanların sadece müracaatçularına değil kendi çalışma arkadaşlarına da bu değerler doğrultusunda davranacağı beklenmektedir. Ayrıca, bu denli insanlığa iyilik durumu artırma hedefinde olan bir alanın bu alanda çalışanlar tarafından nasıl anlamlandırıldığı bu çalışmanın merak konusu olmuştur.

Bu kapsamda, sosyal hizmet alanında çalışanlar bireyler; literatürde ÖVD olarak yer alan yazılı kurallara dayanmayıp çalıştığı işi sahiplenme duygusu ile sırf işler aksamaması diye çeşitli fedakârlıkları içeren davranışlar ve literatürde işin anlamlı bulunması (MOW) olarak geçen işin bireyin hayatında nasıl bir anlam ve öneme sahip olduğunu gösteren kavram ışığında değerlendirilmek istenmiştir.

İşin anlamlı bulunmasının, bireylerin yaptıkları işte verimli olmalarına katkı sağlayan kritik yapılar olduğu, çalışanların örgütsel ve bireysel iyi olmalarını etkilediği düşünülmektedir (Kara, 2016). Buradan anlaşılmaktadır ki; işini anlamlı bulan kişiler bunu işteki davranışlarına ve kişisel yaşamlarına olumlu olarak yansıtılabilmektedir. İşyerinde özellikle işlerin yürümesi için gösterilen her bir davranış organizasyonlar ve yöneticiler için oldukça sevilen ve istenen bir eylemdir.

Bu kapsamda, işverenlerin işgörenden beklentisinin verimli bir çalışma olduğu varsayımına göre, işyerinde verimi artıracak davranışları desteklemesi öngörülebilir. Şöyle ki; işveren kural ya da zorunluluk koymadığı halde özellikle maddi bir beklenti

bulunmaksızın işgörenler tarafından işlerin yürütülüyor olması kurum/ kuruluşlar için eşsiz bir kazanç olarak değerlendirilebilmekte ve bu tarz işgörenler tarafından gösterilen davranışların işlerin sürdürülebilirliğine katkı sağladığı çıkarımında bulunulabilmektedir. Örneğin; gönüllü olarak çalışma arkadaşına yardım eden, iş yerine katkısı olacak diye kendisini geliştiren bir personel oldukça önemlidir. Bu tarz gönüllü davranışlara da ÖVD denilmektedir. Yukarıdaki bahislerden de yola çıkarak işi anlamlı bulan kişinin ÖVD'nda bulunmaları beklenebilmektedir. Bu çalışma kapsamında da hizmet sektörü olan sosyal hizmet sektöründe de böyle bir durum söz konusu mudur diye araştırma yapılmıştır.

Bu bağlamda, öncelikle sosyal hizmet alanına değinilecek olursa, günümüzde engelli, yaşlı, kadın, çocuk ve yoksul insanlar gibi dezavantajlı gruplara yönelik hizmet veren kuruluşların genel adı sosyal hizmet kuruluşları olup bu kuruluşlarda istihdam edilen personelin gerek bakım yükü gerekse de tükenmişlik düzeyi alanına göre değişiklik gösterse de çoğunlukla yüksek çıkmaktadır. Işıkhan (1999)'un sosyal hizmet ve sağlık sektöründe çalışan yöneticilerin iş stres faktörlerini çalıştığı araştırmasında Ankara ilinde sosyal hizmet ve sağlık sektöründe çalışan 230 yöneticiye erişim sağlanmıştır. Çalışma kapsamında, bu alanlarda yönetici pozisyonunda çalışan kişilerde fiziksel ve psikolojik olarak stres semptomlarının bulunduğunu ve yönetici pozisyonundaki bu kişilerin yaşadığı iş stresinin olabildiğince yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Benzer bir şekilde, sosyal hizmet çalışanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin Hschaki (1994) tarafından hastanelerde yürüttüğü çalışmasında, bu çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Işıkhan,1999).

Görüldüğü üzere; dezavantajlı gruplar ile çalışmanın vermiş olduğu stres ve tükenmişlik düzeyi sosyal hizmet alanında çalışan personelin yaşadığı sorunlardan biridir. Bu tarz alanlarda çalışan personelin birbirine yardım etmesi ve iş yerinde anlayışlı davranması oldukça önemlidir. ÖVD'nin tanımından da yola çıkılarak gönüllü olarak iş yerinde çalışma arkadaşına destek olan, işlerin yürütülmesi için gerekli fedakârlığı yapan kişilere hizmet sektörünün özellikle de sosyal hizmetlerin oldukça ihtiyacı olduğu düşünülmektedir. Ancak işgörenden bu tarz davranışlar beklenirken de işlerinin onları

motive ediyor olması ve işlerini anlamlı bulmaları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini kolaylaştıracağı düşünülmüştür.

Bu sebeple, araştırma yukarıdaki anlatım dâhilinde kurgulanmıştır; ilk kısımda literatürde yer alan konuya ilişkin tartışmalara ve çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmamızın ikinci kısmında araştırma, yaşlı bakımı konusunda çalışan personel baz alınarak gerçekleştirilmiş, çalışanların iş anlayışı ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde yaşlı bakımı alanında çalışan idareci, meslek elemanı, bakım elemanı olarak görev yapan personel ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda, işin anlamlı bulunmasının ÖVD boyutları ile ilişkisinin var olup olmadığının incelendiği hipotezlerin hepsi anlamlı bulunmuş, işin anlamlı bulunmasının ÖVD gösterilmesine etki ettiği ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın ilk hipotezinde, işin anlamlı bulunması ile diğerkâmlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu, ikinci hipotezde işin anlamlı bulunması ile vicdanlılık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, üçüncü hipotezde işin anlamlı bulunması ile nezaketli olma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, dördüncü hipotezde işin anlamlı bulunması ile sivil erdemli olma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve son hipotezde işin anlamlı bulunması ile centilmenlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, çalışanlar arasındaki cinsiyet farklılıklarına ilişkin yapılan değerlendirmede, erkek katılımcıların kadınlara göre hem meslekte hem de kuruluştaki daha uzun süre çalışmış olduğu anlaşılmıştır. Sonuçlara ilişkin kadınların aile, doğum, çocuk gibi özel hayatlarına ilişkin öncelikleri sebebi ile sorumluluklarının daha ağır olması gerçeği göz önüne alınarak çalışma hayatında erkeklere göre daha kısa süre yer aldığı yorumu yapılabilir. Diğer değişkenler ÖVD diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket centilmenlik, sivil erdem, işin anlamı, pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon konusunda ise cinsiyetler arasında farklılık bulunamamıştır. Bunlara ilave olarak çalışmada, eğitim düzeyi farklılıklarının (lise ve altı, lise ve üstü) işin anlamlı bulunması ve ÖVD'ye etki

edip etmediği incelenmiş olup çalışanlardan eğitim düzeyi yüksek olanların diğerlerine göre daha yüksek ÖVD gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Literatürde, ÖVD ile işin anlamlı bulunmasının birlikte değerlendirildiği başka bir çalışmaya rastlanmamıştır.

ÖVD ve işin anlamlı bulunması kavramlarının farklı çalışmalarda değerlendirildiği literatür incelenmiştir. Altıntaş (2006)'nın yürüttüğü hemşireler özelinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştıran çalışmada beş kabul görmüş örgütsel vatandaşlık temel boyutundan sivil erdem, diğerkâmlık, nezaket ve vicdanlılık olmak üzere dördünün gösterildiği tespit edilmiştir. Erdoğan (2018)'in sağlık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında da sağlık personelinin ÖVD gösterme oranı yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca, Kara (2016)'nın örgütsel bağlılık ve iş anlamı arasındaki ilişkiyi stadyumda çalışan özel güvenlik personeli üzerinde incelediği çalışmasında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Özkan (2017) tarafından yürütülen çalışma Mersin ilinde aktif olarak çalışan bireylere yönelik gerçekleştirilmiş, işin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur.

Sonuç olarak; 30 yılı aşkın bir süre önce Terkel (1972), şöyle söylemiştir : “Yaptığımız iş amaca yönelik ve tatmin edici olduğunda ve sonunda başarıyı getirdiğinde, ondan ne kadar para kazandığımızın bir önemi kalmaz.” Buradan da anlaşılacağı üzere; sosyal hizmet gibi oldukça emek isteyen, yoğun çalışılan ve tükenmişliği yüksek bir alanda çalışmanın sosyal hizmetin gönüllülük esasına hizmet ettiği çıkarılabilir. Çünkü dezavantajlı grupların yaşamlarının iyileştirilmesi gibi güzel bir amaca hizmet etmek söz konusudur ve bunu da iş arkadaşlarından oluşan ekip olarak gerçekleştirmenin vereceği hazzın diğer çalışma alanlarından farklı olacağı düşünülmektedir.

2.6.1. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Bu çalışmada, işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğerkâmlık,

vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarına işin anlamlı bulunmasının etki edip etmediğini anlamak için beş hipotez öne sürülmüştür. Hipotezlerin hepsi anlamlı bulunmuştur. Bu kapsamda, çalışanların ÖVD gibi yöneticileri memnun eden davranışların sergilemesi için işini anlamlı bulması noktasında kuramsal tartışmalara katkı sağladığı söylenebilmektedir.

Ayrıca, ulusal literatürde işin anlamlı bulunmasına ilişkin az sayıda kaynağa rastlandığından bu konuda yapılacak diğer çalışmalara kaynak olabileceği düşünülebilir.

2.6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan her çalışmada araştırmanın sınırlılıkları olabilmektedir. Aşağıdaki anlatımlar ile bu sınırlılıklar açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada; işin anlamlı bulunması (MOW) kavramına ilişkin ulusal literatürde yapılan çalışma sayısının oldukça az olduğu dikkat çekmiştir. Bu nedenle yabancı literatür temel alınarak tartışmalara yer verilmiştir ancak araştırmanın bir sınırlılığı olarak işin anlamlı bulunması konusundaki kültürel farklılıklar göz ardı edilmek durumunda kalmıştır. Ayrıca, hem ulusal hem yabancı literatürde ÖVD ile işin anlamlı bulunmasının birlikte değerlendirildiği başka bir çalışma bulunamadığından karşılaştırma yapılamamıştır.

Bunun yanısıra, sosyal hizmet alanının getirdiği emek yoğun çalışmadan ötürü çalışanların iş yoğunluğu sebebi ile sınırlı sayıda kişiye erişim sağlanması sınırlılık arz etmiştir. Son olarak, veri toplama yöntemlerinden biri olan anket kullanıldığından katılımcıların kendilerini ifade etme noktasında kendilerini daha iyi gösterebilme kaygıları da bulunabilmektedir.

2.6.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Yapılan araştırma oldukça spesifik bir alan olan yaşlı bakımı alanında ve Ankara ilinde gerçekleştirildiğinden bundan sonraki araştırmaların farklı alanlar ve farklı Őehirlerde gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlaması bakımından önem arz edebileceği dūřünölmektedir.

Bu çalışmada işin anlamlı bulunmasının ÖVD'ye etkisi incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda işin anlamlı bulunmasının ÖVD'nin yakın ilişkisi bulunan iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı (anti-citizenship) davranışlar ve işten ayrılma gibi kavramlara etkisi de ayrı ayrı ele alınabilir.

Ayrıca, cinsiyet karşılaştırmalarının da yer aldığı araştırmamızda kadınların erkeklere göre meslekte ve kurumda daha az süre çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, kadının güçlendirilmesi ve çalışma hayatında daha uzun süre kalmasını hedefleyen politikaların benimsendiği günümüzde kadınların çalışma hayatında uzun süre kalmama/kalamama nedenlerine ilişkin farklı bir araştırma yapılabileceği de dūřünölmüřtür.

2.6.4. Yöneticiler için Öneriler

Sağlık ve sosyal hizmet kuruluşları gibi tükenmişlik ve stres düzeyi yüksek alanlar olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada da çalışanın işini nasıl anlamlandırdığının diğerkâmlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem sahibi olmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarını etkileyip etkilemediği konusu incelenmiştir.

alışmak ve iş birçok kişi için farklı bir anlam ifade edebilmektedir. Bir kişinin işi hayatında nasıl bir öneme ve role sahiptir, kişi kendi işini nasıl algılar bütün bunlar işin anlamlı bulunmasını ifade etmektedir. Bir diğer konu olarak örgütsel vatandaşlık davranışları emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan, aynı zamanda Şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü yardım etme gibi davranışları

içerir (Ünüvar,2006:177). Bu davranışlar çalışanların birlikte hareket edebilme kabiliyetini güçlendirmekte ve örgütün sosyal, psikolojik iş çevresine katkıda bulunmaktadır.

Bu nedenle, özellikle yaşlılık alanında çalışan personel üzerinde araştırma uygulanmış Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin işini anlamlı bulup bulmadığının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi var mıdır sorusu yanıtlanmıştır. Bu kapsamda, çalışmamızda yer alan hipotezlerin hepsi anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, dezavantajlı gruplardan biri olan yaşlılar ile birebir çalışan personelin örgütsel açıdan değerlendirilmesi sağlanarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına yaşlılara hizmet veren kuruluşlara yönelik politikaları konusunda çalışanların örgütsel davranışlarının değerlendirilmesi konusunda katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Şöyle ki; yöneticilerin çalışanların işi anlamlı bulmasını destekleyecek -çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi gibi- girişimlerde bulunabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar A.Z., (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 1-14.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2011). *T.C. Resmi Gazete*. 27958, 8/6/2011.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 81-90.
- Aşan, Ö., Aydın, E. M., & Hiperlink, (. (Firm). (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Hiperlink.
- Ayas, M.R. (1982). Çalışma Kavramı Hakkında. *Ankara Üniversitesi İslam İlimleri Enstitüsü* 5, 79-87 (<http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/69/1746/18545.Pdf>) Erişim Tarihi: 14/11/2017.
- Baltaş, A.(2002). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Barnard, C.I. (1938). *The Functions of the Executive*, Cambridge; aktaran Ölçüm
- Çetin,M.(2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Berger, P.L. (1961). *Some General Observation on the Problem of Work, The Human Shape of Work*, New York, 213.

- Bolino, M.C., Bloodgood, J.M., & Turnley, W.H. (2001), "Organizational citizenship behavior and the creation of social capital." Paper presented at the Academy of Management Meetings, Washington, D.C.
- Bretz, R. D., Jr., & Judge, T. A. (1992). The relationship between person-organization 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
- Burns, M., & Collins, R. W. (2000). Organizational citizenship in the context: A research agenda.
- Büyük Larousse. (1992). İstanbul: Milliyet Yayınları.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Çetin Aydın, G., Başol O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.

- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), "Organizational Cynicism", *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15, 115-132
- DeLoria, J.E. (2001). A Comparative Study Of Employee Commitment: Core and Contract Employees In a Federal, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Üniversitesi Politeknik Enstitüsü İnsan Gelişimi Ana Bilim Dalı, (<https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/29324/dissdf8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>) . erişim tarihi: 4/03/2018.
- De Vaus, D., & de Vaus, D. (2013). *Surveys in social research*. Routledge.
- Erdoğan, T. (2008). Toplumsal Sistemin Düzen Sağlayıcı Unsuru Olarak Cinsiyet Rolü, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 123-145.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*. 3, 6
- Erdoğan, P. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ergin, C. (1996). Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü.
- Ergun Özler, D. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı. D. E. Özler (Ed.) *Örgütsel Davranışta Güncel Olaylar* Bursa: Ekin Yayıncılık, 101-127

Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning*. 3, New York: Pocket Books.

Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Hançerlioğlu, O. (1993). *Felsefe Ansiklopedisi: Kavramlar ve Akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel. *Monthly Lab. Rev.*, 122, 46.

Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 177-198.

Hollbeche, L. ve Springett, N. (2004). *In search of meaning in the workplace*. UK: Roffey Park Institute.

Işıkkhan, V. (1999). Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri. *Amme İdaresi Dergisi (TODAI)*, 32(2).

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5(1), 67-91.

(<http://www.iksozlugu.com/konu/orgutsel-baglilik/> erişim tarihi: 05/02/2018)

İnce, M., Gül, H., Oktay, E., & Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3,(13), 40-59

- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(Ekim).
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara, 6.
- Kamer, M.(2001).Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Kara, T. (2016). Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kayalı, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 1-19.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Keleş, H. N. (2017). Anamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5 (1), 154-167.

Kidwell, R., Mossholder, K. W., Benneth, N. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Work Groups and Individuals, *Journal of Management*, 23 (6), 777; aktaran Çınar Altıntaş, F. (2006). Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 4 (2), 83.

Koç, E. (2002), “İnsan ve Sadakat”, *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1 (35), 49-57

Koçel, T.(2005).İşletme Yöneticiliği, 10.b., Arıkan Yayınevi, İstanbul,s.28.

Koustelios, A. D. (2001). “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, *The International Journal Of Educational Management*, 15(7), 354

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.

Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., & Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.

Leblebici, Doğan N. (2008) Örgüt Kuramının Temelleri, Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 9 (1), 111-129.

Lifeng Z. (2007). Effects Of Psychological Capital On Employees“ Job Performance, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica*: 18(2), 328–334.

Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta.

Luthans F., (1994), *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.

- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press.
- Mackenzie, Scott B. Podsakoff, Philip M. (1998), Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Sales Performance, Journal of Marketing, Vol.62/3, s. 125.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 11-37.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1).
- Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment, Studies and Research Projects, Report R-585. S.4. (<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/R-585.pdf> erişim tarihi: 23/07/2017)
- MOW. (1987). International Research Team. The meaning of working, New York: Academic Press.
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership : Finding spiritual fulfillment in organizational life. Journal of Managerial Psychology, 9 (6), 9-16.
- Miner, John B. (1992). Industrial/Organizational Psychology, Mcgraw Hill.
- Mucaoğlu, D. (2006). Çalışanların Arkadaşlık, Başarı ve Statü Çabaları ve Bu Çabaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 74(1), 157.
- Ovla, H. D., & Taşdelen, B. (2012). Aykırı Değer Yönetimi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3).
- Özateş, Ö. S. (2010). Sosyal hizmet etiğinin felsefi temelleri. *Journal of Society & Social Work*, 21(1).
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. NJ: Upper Saddle River.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors as determinants of managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research. In G.R. Ferris & K.M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, Vol. 11 (pp. 1-40). Greenwich, CT.: JAI Pres.
- Podsakoff P.M. ve MacKenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, August, 351-363
- Podsakoff, P:M., Mackenzie, S.B. ve Bommer, W.H.(1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Behavior Citizenship Behaviors. *Journal Of Management*, 22(2),259 – 298.

- Podsakoff, P. M./Mackenzie, S. B./Paine, J. B./Bachrach, D. G. (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work, In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E (Eds). *Positive Organizational Scholarship : Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler, 309-327.
- Rasmussen, D. M., & Elverdam, B. (2008). The meaning of work and working life after cancer: an interview study. *Psycho-Oncology*, 17(12), 1232-1238.
- Rifkin, J. (1996). *The end of work: Technology, jobs, and your future*. New York: Tarcher/Putnam.
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties*. Penguin.
- Rosso B. vd. (2010). "On the meaning of work:" A theoretical integration and review, *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.

- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Singer, P. (1972). Affluence, Famine and Morality. *Philosophy & Public Affairs*. 1(3), 834-844.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Sosyal Hizmetler Kanunu. (1983). T.C. Resmi Gazete, 18059, 27/5/1983.
- Sökmen, A., Bitmiş, M. G., & Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Spreitzer, G.M., Kızılos, M.A. ve Nason, S.W. (1997), A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, Vol:23, No:5, 679-704.ss.
- Stanley, R. O., & Burrows, G. D. (2005). The role of stress in mental illness: The practice. *Handbook of stress medicine and health*, 2.
- Steger M., Dik B., Duffy R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*
- Stone N. (1996). The Value of Vision, *Harvard Business Review*, 70/5, September-October.
- Şafak, A. (2002). *Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Selim Kitabevi.

Şanlı Bulut, M. (2011). İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Hiperlink, (. (Firm), & Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Konya.

www.tdk.gov.tr). Erişim 13/11/2017

Tette, R.P.G., Carvalho-Freitas, M.N, Oliveira M.S, (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 19, 217-226

Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye: Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.

Türkçe Sözlük. (2005). (10. Basım). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları

Ülgen, H. Z. (1969). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.

Ünal, Z. (2003), Öğretmenlerde İş doyum ve Örgütsel Vatandaşlık, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon

- Ünüvar, T. G. (2006). An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, The Degree of Doctor of Philosophy, Ankara.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R.M.(1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*,37(4),765 – 802.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., ve McLean, J.M., (1995), “Extrarole Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)”, *Research of Organizational Behavioral*, 17, 215–285.
- Varella, J.M. C., & Borges, L.O. (2012). Significados do trabalho e motivações dos bancários: comparando dois momentos da reestruturação produtiva. In L. O. Borges, G.E. Vitullo, & J. R. T. Ponte. (Orgs.), *Ser bancário: Viver o esplendor social ou o trabalho bancário?* Curitiba: Editora CRV, 119-140
- Vey, M.A., Campbell, J.P., (2004), “In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring ?”, *Human Performance*, 17 (1), 119-135.
- Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in role Behaviors, *Journal of Management*, 17, 601-617
- Williams, S., Shiaw, W.T., (1999), “Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions”, *The Journal of Psychology*, 133 (6),656-668.
- Wolfe, A. (1997). The moral meaning of work. *The Journal of socio-economics*, 26(6), 559-570.

Yeşilyurt, H , Koçak, N . (2014). İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2), 303-324. DOI: 10.16953/deusbed.76900

Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic* 8(6), 853-879.

Zhao, H. (2009). The effects of personal-organizational fit and organizational citizenship behavior on contextual performance: an empirical research , *Chinese Journal of Management*, 6 (3), 342-347.

EK 1. Orijinallik Raporu

Tezin Turnitin Programına yüklenerek alınan İntihal Raporu (Print Screen Çıktısı) bu kısımda yer alacak. (Program, Hacettepe Üniversitesi Kütüphanelerinde kullanıma açıktır. Gerekli bilgiler kütüphane web sayfasında kullanıma açıktır.) Ayrıca İntihal Raporunun (Print Screen Çıktısının) oran kısmının olduğu sayfada Enstitüye fiziki evrak olarak teslim edilecektir.

EK 2. Etik Kurul İzni



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433-2490

17 Eylül 2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 11.07.2017 tarih ve 4312 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Güher Can VURAL**'ın Prof. Dr. Semra GÜNEY danışmanlığında yürüttüğü "**İşin Anamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 11 Temmuz 2017 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9992
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008

EK 3. Araştırma İzni



T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı

Sayı : 73595336-605.01-E.86334
Konu : Güher Can VURAL

14/08/2017

MÜSTEŞARLIK MAKAMINA

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 08/08/2017 tarih ve 83733 sayılı yazısı ile Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden Güher Can VURAL'ın Prof.Dr. Semra GÜNEY danışmanlığında yürüttüğü "İşin Anlamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları" başlıklı tez çalışması kapsamında 15/09/2017-15/11/2017 tarihleri arasında Ankara 75.Yıl Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ankara Ümitköy Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ankara Seyranbağları Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi ve Ankara Demetevler Fatma Üçer Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde anket uygulayabilme talebinin olumlu değerlendirildiği bildirilmiştir.

Söz konusu araştırmanın İl Müdürlüğü koordinesinde, kuruluş müdürlükleri denetiminde, kuruluşumuz da bakılmakta olan yaşlılarımızın günlük yaşantılarını aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına dayalı olarak, ses-görüntü kaydı alınmaksızın, araştırma sonuçlarının herhangi bir yerde yayınlanmadan önce kurum izni alınması ve araştırma bitiminde bir örneğinin Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığına gönderilmesi koşulları ile uygulanabilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

Ali Nazmi UZUN
Daire Başkan V.

OLUR
14/08/2017

Mehmet KARABAY
Müsteşar Yardımcısı V.

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://bys.aile.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (pqeVGk-f9Ut4u-TkvWGY-pdILDe-yAYKucuw) kodunu yazınız.

EK 4. Gönüllü Katılım Formu

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Çalışmanın Konusu: Bu araştırmanın amacı, Bu araştırmanın amacı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel davranışlarını araştırmaktır. Bu amaçla; işin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenecektir.. Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde personel olarak çalışanlardan soru formu doldurmaları istenmektedir. Çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli "Etik Kurul İzni" ilgili komisyondan alınmıştır.

Çalışmaya Katılım Koşulları: Bu çalışmada Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan kişilerin yer alması planlanmaktadır. Bunun dışında katılıma ilişkin herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır..

Katılımcının Sahip Olduğu Haklar: Bu araştırma, gönüllülük esasına dayanmakta ve araştırmada yer alıp almamayı tamamen katılımcının kişisel istek ve inisiyatifine bırakmaktadır. Bu çalışmada yer almak istemeyebilir veya başladıktan sonra istediğiniz anda vazgeçebilirsiniz. Böyle bir durumda tarafınıza herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır. Çalışmaya katılmayı tercih ederseniz, yapılandırılmış bir soru formunu doldurmanız istenmektedir. Bu uygulamanın yaklaşık 10 dakika sürmesi öngörülmektedir.

Kişisel Bilgilerin Korunması ve Saklanması: Soru formu aracılığıyla toplanacak veriler tamamen gizli tutulacak ve sadece bilimsel bir amaç doğrultusunda kullanılacaktır. Elde edilen verilerin saklanması ve korunması araştırmayı yürüten Prof.Dr. Semra Güney ve Güher Can Vural'ın sorumluluğundadır.

Ayrıntılı bilgi almak ve diğer tüm sorularınız için araştırma yürütücülerinin iletişim bilgileri formun son kısmında verilmektedir.

Katılımcı Beyanı

Prof.Dr. Semra Güney ve Güher Can Vural tarafından yürütülen bu araştırmaya ait açıklamaları dikkatli bir şekilde okudum ve anladım. Çalışmanın konusu ve içeriği bakımından bir sorun görmemekte; toplanacak verilerin korunması ve saklanması konusunda hiçbir şüphe taşımamaktayım. Bu çalışmaya kendi isteğimle gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Araştırmaya katılmayı onaylıyor musunuz?

() Evet () Hayır

Ad-Soyad:

Tarih: / /

İmza:

Araştırmacılar:

Prof.Dr. Semra Güney

Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Beytepe Kampüsü, Ankara
Tel: +90 312 2978700-141
semguney@hacettepe.edu.tr
Güher Can VURAL
Çankaya, Ankara
guher.vural@aile.gov.tr

EK 5. Anket Formu

Açıklama: Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans çalışmasında, huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan personelin işin anlamlı bulup bulmadığının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi var mıdır sorusuna cevap aranacaktır. Çalışmadan elde edilen veriler, yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak, kurum ve kişi bilgilerine yer verilmeyecektir. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilebilmesi için, eksiksiz ve içtenlikle doldurmaya özen göstermenizi rica eder, çalışmamıza verdiğiniz katkı için çok teşekkür ederim.

Adınız-soyadınız/Rumuz:

Mesleğiniz:

1. BÖLÜM

Bilgi Formu

1. Çalıştığınız Kurum:

- a) 75.Yıl HYBRM c) Seyranbağları HYBRM
b) Demetevler Fatma Üçer HYBRM d) Ümitköy HYBRM

2.Çalıştığınız Birim:

3. Pozisyonunuz:

- a) Müdür b) Müdür Yardımcısı c) Sosyal Çalışmacı d) Psikolog
e) Tabip f) Diş Tabibi g) Hemşire h) Fizyoterapist
i) Diyetisyen j) Büro Görevlisi k) Diğer:

4. Eğitim Durumunuz:

- a) Lise b) Ön Lisans c) Lisans d) Yüksek lisans-Doktora e)Diğer: ..

5.Yaşınız:..

6.Cinsiyetiniz: a) Kadın b)Erkek

7.Meslekte çalışma süreniz:

8.Bu Kurumda Çalışma Süreniz: ..

9. Medeni Durumunuz: a) Evli b) Bekar

10.Çocuğunuz var ise çocuk sayısı:

11.Kadro Şekliniz: a) Sözleşmeli b) Kadrolu

12.Çalışma Şekliniz:

- a) Sürekli gündüz b) Sürekli gece c) Gündüz ve bazen nöbet d)Vardiya değişimli e)Diğer

13.Mesleğinizi Seçme Nedeniniz:

- a)Tesadüf b) İş garantisi c) Mesleğe olan ilgim d) Ailemin isteği e) Diğer

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği. Aşağıdaki maddeler çalıştığınız kurum için fayda sağlayan ancak herhangi bir emir veya direktife dayalı olmayan davranışlarınızı ölçmektedir. Lütfen her deyim için ve örgütsel davranışlarınız için ne kadar doğru olduğunu dürüstçe belirtiniz.

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ							
Madde No	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1.	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	1	2	3	4	5	6
2.	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum	1	2	3	4	5	6
3.	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	1	2	3	4	5	6
4.	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5	6
5.	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	1	2	3	4	5	6
6.	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	1	2	3	4	5	6
7.	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	1	2	3	4	5	6
8.	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	1	2	3	4	5	6
9.	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm	1	2	3	4	5	6
10.	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1	2	3	4	5	6
11.	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	1	2	3	4	5	6
12.	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim	1	2	3	4	5	6
13.	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım	1	2	3	4	5	6
14.	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	1	2	3	4	5	6
15.	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6
16.	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim	1	2	3	4	5	6
17.	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam	1	2	3	4	5	6
18.	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	1	2	3	4	5	6
19.	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kırgınlık duymam	1	2	3	4	5	6

İşin Anlamli Bulunması Ölçeği. İş, farklı insanlara çok farklı şeyler ifade edebilir. Aşağıdaki maddeler kendi hayatınızdaki işin rolünü nasıl gördüğünüzü soruyor. Lütfen her deyimin sizin için ve işiniz için ne kadar doğru olduğunu dürüstçe belirtiniz.

İŞİN ANLAMLI BULUNMASI ÖLÇEĞİ						
Madde No	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Anlamli bir kariyer elde ettim.	1	2	3	4	5
2.	İşimin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.	Yaptığım işin dünyaya bir etkisi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.	Yaşamın anlamlılığına işimin nasıl katkı sağladığını anlıyorum.	1	2	3	4	5
5.	İşimi neyin anlamli kıldığına dair olumlu hissiyatım vardır.	1	2	3	4	5
6.	İşimin dünyada olumlu bir fark oluşturduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
7.	İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
8.	Tatmin edici bir amaca sahip bir iş keşfettim.	1	2	3	4	5
9.	İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardım ediyor.	1	2	3	4	5
10.	Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet ediyor.	1	2	3	4	5