IDEA STUDIES Journal
International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies
Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Puplishing
e-ISSN:2587-2168

2021 Volume: 7 / Issue: 27 / Page: 124-138
Doi No: http://dx.doi.org/10.26728/ideas.400
Arrived : 12.01.2021
Published: 30.03.2021
RESEARCH ARTICLE

İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE İŞ YERİ ARKADAŞLIĞININ ARACI ROLÜ: YURT ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Role Of Workplace Friendship As A Intermediary In The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior: Example Of Dormitory Employees

Doç.Dr. Hakan CANDAN [1]

Öğr.Gör. Gökhan BİLİCİ [2]

Cite As: Candan, H. & Bilici, G. (2021). "İş Doyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Yeri Arkadaşlığının Aracı Rolü: Yurt Çalışanları Örneği", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Scienves Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:27; pp:124-138.

ÖZET

Bu çalışmada yurt çalışanlara yönelik olarak iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolü irdelenmiştir. Anket tekniği kullanılarak kolayda örnekleme yöntemiyle 133 örneklem üzerinde alan araştırması yapılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunun ve iş yeri arkadaşlığının örgütsel vatandaşlık davranışını, iş doyumunun iş yeri arkadaşlığını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Ayrıca iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolü olduğu da araştırmanın bulgularından birisidir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

JEL Sınıflandırma: J28, M12, D23

ABSTRACT

In this study, the intermediary role of workplace friendship in the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior for dormitory employees was investigated. Data were collected by conducting fieldwork on 133 samples with convenience sampling method using the questionnaire technique. The data obtained were analyzed through the SPSS 22 package program. According to the analysis results, it is seen that job satisfaction and workplace friendship affect organizational citizenship behavior, and job satisfaction positively and significantly affect workplace friendship. In addition, one of the findings of the study is that workplace friendship has a mediating role in the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior.

Key Words: Job Satisfaction, Workplace Friendship, Organizational Citizenship Behavior

JEL Classification: J28, M12, D23

1. GİRİŞ

Teknolojinin, küreselleşmenin ve bilgiye erişmenin getirdiği kolaylıklar ve günümüzde yaşanan rekabet ortamı örgütleri sürekli gelişmeye ve değişmeye yönlendirmektedir. Örgütlerin hayatta kalabilmeleri diğer bir deyişle faaliyetlerine süreklilik kazandırmaları için rekabet gücüne sahip olmalıdırlar. Bu kapsamda örgütler için en önemli unsur insan faktörüdür. Örgütte iş görenlerin performansları, kişilerarası ilişkiler, tutumlar, davranışlar işlerin örgütün lehine sonuçlanmasında etkili faktörlerdir. Tüm bu faktörler öncelikle örgütsel vatandaşlık kavramıyla bağlantılı olmakla beraber iş doyumu ve iş yeri arkadaşlığıyla da yakından ilgilidir. Günümüzde çalışanlardan yalnızca kendilerine verilen işleri yapması değil, gönüllü olarak bazı davranışları sergilemesi, birtakım işleri yerine getirmesi beklenmektedir. Bu noktada literatürde de kendine yer edinmiş örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örgütün verimliliğine doğrudan etki eden örgütsel vatandaşlık davranışı karşılık beklemeden yapılmakta ve kişinin işinde kendini mutlu hissetmesi, aidiyet bağının güçlü olması, iş doyumunun mevcut olması, iş yeri arkadaşlıklarının uyumu gibi birçok unsuru içermektedir. Çalışan insanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş yerinde harcamak durumunda kalırlar. İnsanlar arası ilişkilerin düzeyi iş yerinde işin görülmesi, icra edilmesinde büyük önem arz etmektedir. Çalışanlar arası uyum doğrudan örgüt iklimine etki etmektedir. İş yeri ortamı, fiziki şartlar, maddi ve manevi imkânların yanında iş arkadaşlığı da literatürde kendisine yer edinmiştir. İş yeri arkadaşlığı günümüzde örgütler tarafından dikkate alınması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. İş arkadaşlığı

[1] Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Karaman/Türkiye
0000-0001-9496-9784

[2] Selçuk Üniversitesi, Taşkent MYO, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Konya/Türkiye
0000-0001-8446-1928

örgütte birçok faktöre doğrudan etki edebilmektedir. İş yeri arkadaşlığı personelin organizasyonun hedeflerine erişebilmesini kolaylaştırır. Arkadaşlık ilişkilerinin geliştiği, güçlendiği ortamlardan birisi de işyerleridir. İş yeri arkadaşlığı vasıtasıyla güçlü bağların kurulduğu, paylaşımların yapıldığı işyerlerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları pozitif yönde gelişme göstermekte ve iş doyumları artmaktadır. İş doyumu çalışanın işten aldığı mutluluk, haz, tatmin olarak tanımlanabilir. Kısaca çalışanın işini yapmasından duyduğu memnuniyet mutluluk iş doyumu olarak tanımlanırken, tersi durumda iş doyumsuzluğu kavramını ortaya çıkarmaktadır. İş doyumu, iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemesinde en etkin faktörlerden birisidir. İş doyumuna erişen bir iş gören, örgüt ile ilgili olarak pozitif davranışlar sergiler, iş yeri arkadaşları ile iyi ilişkiler kurar, iş arkadaşlarına daha fazla yardımcı olma isteği içinde olur ve yaptığı işte göstermesi gereken performansın üzerinde bir gayret sarf eder. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu üzerinde iş yeri arkadaşlığının etkisi incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yeri Arkadaşlığı

Bu çalışma katılımcıların hem çalışma alanı hem de sosyal alan olarak iş yeri ortamında nasıl arkadaşlıklar geliştirdiğini ve oluşturduğunu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu ile ilişkisini incelemektedir. Psikologlar, arkadaşlıkların nasıl hareket ettiğini ve arkadaşlıkların temel motiflerinin ve anlamlarının ne olduğunu keşfederler; arkadaşlığın, ilgili bireyler ve bir bütün olarak arkadaşlıklar hakkında ortaya koyduğu şey örneğin stres zamanlarında sosyal destek sağlayan arkadaşlarla daha iyi, daha keyifli bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Sias (2009)'a göre iş yeri arkadaşlıkları farklı nedenlerle gelişme gösterebilmektedir: bir kişiye yakın olmak isteği, bir sosyal grubun parçası olma isteği ya da fikir alışverişinde bulunma isteği gibi. İş yerinde dostluk gelişiminin nedeni ne olursa olsun, bu ilişkiler seçimle gelişir, ancak en önemlisi, yukarıdaki gibi iş yerindeki bağlamsal faktörlerle şekillenir. Arkadaşlıklar bireyler için anlam duygusu ve ilgili insanlar için bir destek ağı sağlayabilir.

Araştırmacılar, örgütsel akran ilişkilerini eşit otoriteye sahip bireyler arasındaki ilişkiler olarak tanımlamaktadırlar. Organizasyon içinde akran ilişkileri içinde olan kuruluşların üyeleri, organizasyon kültürüne hızla ve verimli bir şekilde alıştırılır. Myers ve Johnson, dayanışma, kendini açıklama/açığa çıkartma ve güvenin yakın ilişkilerde bireylere bağlı olduğunu varsaydılar; bu nedenle, algılanan dayanışma, kendini açıklama/açığa çıkartma ve güven, etkileşen örgütsel üyeler arasındaki ilişkiye bağlıdır. Güven ve algılanan dayanışmanın bilgi akranları ile özel akranlara veya meslektaşlarına göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Algılanan dayanışmanın, özel akranlarla meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tardy ve Hosman, 2010: 92-97). İş arkadaşı ilişkileri, iş yeri veya çalışan ilişkilerini anlamak için yapı taşlarıdır. Hodson, iş arkadaşı ilişkilerinin üç boyutunu (grup bütünlüğü ve dayanışması, çatışma, gerginlik ve zorbalık ve akran denetimleri) geliştirerek ve açıklayarak iş arkadaşı ilişkilerini anlamaya çalışmıştır. Bu boyutlar, ilişkiler üzerindeki önemli etkileri, farklı iş arkadaşı ilişkileri, iş arkadaşı ilişkileri üzerindeki etkileri ve daha sosyal olarak aktif işyerlerinde yönetimin rolünü belirler. Çalışan katılımı, daha fazla çalışma grubu uyumu ve artan iş arkadaşı çatışması ile ilişkilidir ve bu da yavaş yavaş olumlu sonuçları ortadan kaldırabilir. Hodson, çalışanların iyi işleyen çalışma ortamlarında çalışmayı, görevleri tamamlamayı ve bu görevlerle gurur duymayı arzuladığını açıklamıştır (Hodson, 2010: 162-192). İş yerinde kurulan arkadaşlık ilişkileri çalışanların iş hayatı dışındaki kişisel yaşamlarına katkı sağlarken, iş yerine ve iş arkadaşlarına karşı güven olgusunu artırır. İş yerinde motivasyonun sağlanmasında, çalışanların işlerinde mutlu olmalarında iş yerinden kurulan arkadaşlıkların rolü büyüktür (Sias ve Cahill, 1998: 275). İş yeri arkadaşlığı formel olarak belirtilmeyen ve çalışanlar arasında kurulan birtakım duygulanmalar olarak tanımlanabilir. Bu noktada iş hayatının kurallarından ziyade çalışanlar arası duygusal etkileşimlerin ortaya çıktığı ilişkiler bütünü olarak da tanımlanabilir. İş yeri arkadaşlığı örgütün hedeflerine ulaşması, iş yerinde stresi düşürmesi, çalışanlar arası etkileşimi artırması açısından çalışanlar ve örgüt açısından önemlidir (Berman vd., 2002: 217).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, istek sonucu oluşan, formel ödül düzeni aracılığıyla, doğrudan veya açıkça tanınmayan toplamda örgütün aktif ve verimli işleyişini özendiren ferdi olarak yapılan tutum ve davranış olarak tanımlanır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkinliği arttırdığı gözlemlenmiştir. Bu davranışlara çalışanların katılımı sözleşmeyle bağlı olmadığı için, bu davranışların içinde bulunduğu mekanizmaları anlamak önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, kuruluşun genel etkinliğine katkıda bulunan herhangi bir davranış olarak kavramsallaştırılır; ne çalışanın resmi iş tanımlarının bir parçası ne de

çalışanın resmi olarak ödüllendirildiği bir temeldir (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir iş arkadaşına yardım eden veya dâhil olmadıkları bir iş yeri çatışmasını çözmeye yardımcı olan bir kişiyi kapsayabilir. Organizasyon tarafından gerekli bir davranış standardı olarak resmi olarak görevlendirilmemelerine rağmen, örgütsel vatandaşlık davranışı hala örgütsel etkinliğin genel olarak geliştirilmesine neden olur (Bolino vd., 2002). Bu davranışlar, her biri organizasyona veya üyelerine bir şekilde faydalı oldukları ortaklıkla farklı şekillerle ortaya çıkabilir (Borman ve Motowildo, 1993). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumlu etkileri, kuruluş içindeki birden fazla seviye üzerinde bir etkiye sahiptir. Örneğin, yönetim düzeyinde, örgütsel vatandaşlık davranışının, bir yöneticinin belirli bir konuda harcaması gereken süreyi azaltır ve örgütsel performansları iyileştirmek için diğer fırsatlara odaklanmalarını sağlar (Turnipseed ve Rassuli, 2005: 231-244). Yanı sıra, yöneticiler iş birliğine elverişli bir çalışma ortamına değer verirler; bireyler bundan faydalanır çünkü çok temel düzeydeki örgütsel vatandaşlık davranışı, iş arkadaşları arasındaki sosyal uyumu kolaylaştırmaya yardımcı olabilir (Buentello vd., 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışının en büyük yararı, örgütsel üretkenlikte oynadığı roldür. Örgütsel verimlilik, bir kuruluşun hedeflerine doğru ilerlemesi yolunda katkıda bulunan çalışan davranışı olarak tanımlanır. Örgütsel vatandaşlık davranışı iş yerinde üretken davranışın en yaygın ikinci biçimi olarak tanımlanmıştır. Üretkenliğin ve üretimin yaygın olan ilk biçimi, aslında organizasyon tarafından zorunlu kılınan iş performansıdır; ikinci en yaygın tezahürü ise, çalışanların kendi iradeleri tarafından sergilenen davranışlar olarak görülmektedir. İş yerinde örgütsel vatandaşlık davranışının işlevsel doğasını anlamak için, rolünü genel örgütsel üretkenliğin önemli bir parçası olarak kategorize etmek yeterli değildir; örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl çalıştığı da anlaşılmalıdır (Campbell, 1990: 687-732). Örgütsel vatandaşlık davranışı, kaynakların görevlerin sürdürülmesine (Organ, 1988) tahsis edilmesine ve daha üretken görevlere (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98) odaklanmasına ve iş arkadaşının veya yönetsel verimliliğin sosyal destek yoluyla kolaylaştırılmasına (MacKenzie vd., 1991: 123-150) ihtiyaç duyulması suretiyle örgütsel performansın artmasını sağlar. Kuruluşa yönelik vatandaşlık davranışının örgütsel üretkenliği ne kadar artırdığına dair bir dizi olabileceği tahmin edilebilir. Örneğin, küçük bir örgütsel vatandaşlık davranışı, neredeyse hiç tanıma olmaksızın üretkenliği destekleyebilir (örneğin, bir iş arkadaşı iş arkadaşlarının moralini artırmak için müdahalede bulunması); ılımlı bir örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenliği kolaylaştırmaya yardımcı olabilir (örneğin, başka bir yazılımın öğrenilmesine yardımcı olan bir iş arkadaşı); önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışı, hâlihazırda meydana gelen üretkenliğin bakımını veya daha fazla artırılmasını sağlayabilir (örneğin, yeni çalışanlar için gönüllü bir seminer eğitimi sunmak).

Biçimsel sistem, teknik üretim görevini etkin bir şekilde gerçekleştirmek için bir kişinin diğerine ilişkilerinin ne olması gerektiğini ifade eden sistem politikaları, kuralları ve yönetmeliklerine atıfta bulunmuştur. Biçimsel olmayan sistem, sözleşmeden doğan yükümlülüklerin içeriğinin ötesine geçen, meşru otoriteye itaat eden veya resmi kuruluş tarafından aracılık edilen ücret için hesaplanan katkılardan oluşur. Araştırmacılar, işçi memnuniyetinin üretkenliği etkilediği yönündeki popüler inancı kabul ettiler; ancak, ampirik bulgular böyle bir görüşü desteklemek için çok az kanıt sunmuştur. Özgecilik veya yardım davranışları bireylere yönelik iken vicdanlılık veya genelleştirilmiş uyumlu davranışlar, gruba veya organizasyona daha fazla katkıda bulunur. Örgütsel davranış karmaşık bir fenomendir ve onu etkileyen öncüler ve koşullar değişkenlik gösterir. Bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi, çalışanın yeteneği, motivasyonu ve imkânın bir fonksiyonudur. Organ (1989: 157-164)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı temelde beş kısıma ayrılmıştır:

- ✓ Özgecilik-Diğerkâmlık: Kişinin isteğe bağlı olarak kendi rızasıyla, hiçbir beklenti içine girmeden, iş arkadaşlarına ve iş yeni başlayanlara yol gösterici olmasıdır.
- ✓ Nezaket: Zamanın ve olanakların verimli değerlendirilmesi, yararlı bilgilerin iletilmesiyle olası sorunların önüne geçilmesi, genellikle bir durum hakkında hatırlatma yapılması ya da haberdar olunmasının sağlanmasıdır.
- ✓ Vicdanlılık-Üstün Görev Bilinci: Çalışanın işinin sorumluklarını gönüllü olarak yerine getirmesi durumudur.
- ✓ Sportmenlik: Örgüt içinde herhangi bir nedenle ortaya çıkan olumsuz durumlar karşısında şikayetçi bir tavır sergilemeden sorumlulukları istekli olarak yerine getirmeyi ifade eder.
- ✓ Sivil Erdem: Örgüt menfaatlerinin en üst seviyede olmasını sağlayacak örgütsel etkinliklere ve örgütsel hayata, faal ve istekli olarak iştirak edilme durumunu ifade eder.

2.3. İş Doyumu

İş doyumu, işten elde edilen tatmin düzeyini ifade eder. İş hayatının doğası gereği çok boyutlu bir yapıdır. İş doyumunu çok boyutlu bir yapı olarak ele almak, sırayla farklılıkların ayrıştırılmasına ve niyetlerin ayrılmasına katkıda bulunur (Ingersoll ve Merrill, 2012). İş doyumu, bir çalışanın işindeki genel deneyimini ifade eder (Cranny vd., 1992). İş doyumu, olumlu iş yeri deneyimlerinden kaynaklanan olumlu bir duygusal çalışma tutumudur. İş doyumu, çalışanların işleriyle ilgili olan istihdamla, istek ve ihtiyaçların yerine getirmesiyle pozitif veya negatif (iş doyumsuzluğu) olarak sonuçlanır. Bir organizasyonun çalışanlarına ne şekilde davranış sergileyeceği, personelinin iş doyumunu etkiler (Locke, 1976). Örgütsel davranış araştırmasında yaygın olarak incelenen bir kavram olan iş doyumu, bireyin iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan duygusal bir değişken olarak kavramsallaştırılmıştır (Fritzsche ve Parrish, 2005). Daha basit bir anlayışla, iş doyumu insanların işlerini sevmeleri ile ilgili yakından ilişkilidir.

Son birkaç yıldır iş doyumu konusunda kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. İş doyumu ile ilgili bilinen en eski araştırma, 1924 ve 1932 yılları arasında Western Electric olarak bilinen bir şirketle gerçekleşti. Western Electric'teki çalışma sırasında, organizasyon içindeki mali, sosyal ve fiziksel faktörleri değiştirerek üretkenliğin etkisi üzerine araştırma yapılmıştır (Hassard, 2012: 1431-1461). Spector (1997), bireylerin işlerini veya iş pozisyonlarının belirli özelliklerini nasıl hissettiklerini bir "tutum değişkeni" olarak iş doyumunu tanımladı. Bireylerin pozisyonlarını sevdikleri/memnun olduklarını ya da sevmediklerini ölçmek istemiştir. İş doyumunu ortaya çıkaran özellikleri takdir, iletişim, tanıma, iş koşulları ve liderlik oluştuğunu öne sürmektedir. İş doyumu, bir kuruluşun çalışan beklentilerini, arzularını ve isteklerini yerine getirememesine de işaret edebilir. Çalışanın beklentileri karşılanmazsa, tatminsiz, korunmasız hale gelebilir ve iş motivasyonu ve performansı bozulur. Örgütsel bağlılığı etkileyen birincil faktör iş doyumudur (Gangai ve Agrawal, 2015). 1930'larda yapılan Hawthorne çalışmaları, iş memnuniyeti ile performans arasındaki ilişkiyi açıklarken, iş doyumu sağlanan çalışanları "mutlu bir işçinin üretken bir işçi" olduğunu ve iş doyumuna sağlanmamış çalışanları da "mutsuz işçi üretken olmayan işçi" olduğunu ifade etmişlerdir (Saari ve Judge, 2004: 398). Çalışanın işini kıymetlendirmesi noktasında elde ettiği olumlu, olumsuz ya da yansız duygusal durum iş doyumu şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımdaki temel unsur, iş doyumunun duygusal duruma faydalı olması ya da bireyin işiyle ilgili hissettiklerini açıklaması durumudur (Nicholson, 1995: 273).

Kondalkar'a (2007: 89) göre iş doyumu çalışmaları örgütte insan davranışları çalışmalarındaki en önemli faktörlerden biridir ve iş görenlerin işlerine yönelik tutumları üzerine odaklanır. İş doyumunun üç önemli boyutu vardır:

- ✓ İş doyumu bir işin vaziyetine yönelik duygusal bir tepki olarak ölçülebilir. Bu nedenle somut olarak görülemez sadece anlaşılabilir.
- ✓ İş doyumu gerçekten ödül olarak aldığınız ve almayı umduğunuz şeyin ne olduğuyla yakından ilişkilidir. Kişinin aldığı ödülle, beklentisi arasındaki fark çok az veya ihmal edilebilir ise, kişi olumlu tutum gösterir. Eğer ikisi arasındaki fark büyükse, kişi işine yönelik olumsuz tutum gösterir ve doyum düzeyi düşük olur.
- ✓ İş doyumu iş boyutlarıyla ilişkilidir. Bu boyutlar içerik, hizmet karşılığı ödeme, alışma arkadaşlarının tutumu ve gelişme fırsatı ifade olarak ifade edilir. Gelişme fırsatından kastedilen, bir işin terfi imkânı vermesi veya en azından güvenilir uzmanlık ve deneyimli liderliğin denetimde var olmasıdır.

3. DEĞİŞKENLERİN ARASINDAKİ İLİŞKİLER

3.1. İş Yeri Arkadaşlığı ve Örgütsel Vatandaşlık

İş yeri arkadaşlığının örgüt içinde uyum ve birliktelik halinde yürütülmesi örgütsel vatandaşlığın benimsendiğini gösterir. Örgütsel vatandaşlık çalışana örgütte verilen asli işlerin dışında kişinin kendi isteğiyle örgüte katkı sağladığı faaliyetleri içermektedir. Kuruluşlar, örgüt içerisinde uyum sağlayan katma değer üreten diğer çalışanlara örnek teşkil edecek personeller ile çalışmayı her zaman tercih ederler. İşlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanlar arası ilişkilerin ve yardımlaşmanın yüksek düzeyde ve gönüllülük esasına dayalı olması, çalışanların kendi iradeleriyle motive olarak beklentilerin ötesine geçilerek ekstra gayret sarf edilmesi, örgütün hedeflerine odaklanılması örgütsel vatandaşlık ve iş yeri arkadaşlığı arasındaki uyumu artırır. Alparslan vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada bağımsız değişken olan iş yeri arkadaşlığının bağımlı değişken olan birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Şahinbaş ve Erigüç (2019) yapmış oldukları çalışmada iş yeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

3.2. İş Yeri Arkadaşlığı ve İş Doyumu

İş doyumu çalışanın yaptığı iş neticesinde çalışma istekliliğinde görülen artış ve işi benimseme düzeyidir. Çalışanlar iş ile ilgili farklı sebeplerden dolayı yaptıkları işten veya iş şartlarından memnun olmayabilirler. Fakat bu olumsuzlukları iş yeri arkadaşlıkları arasındaki uyum şartların değişmesine neden olabilir. İş yeri arkadaşlıkları sadece işin görülmesinde ve örgütün hedeflerine ulaşmasında değil bireyler arası ilişkilerin gelişmesinde de etkilidir. Ekşili ve Bozkurt (2018), iş yerindeki yakın arkadaşlığının güvenilirliği ve iş yetkinliği çalışanın iş doyumunu istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlar ve iş yerindeki yakın arkadaşlık bağlarının iş tatmini üzerindeki olumlu etkisinden bahsetmişlerdir. Ilıyas (2016) yapmış olduğu çalışmada iş yeri arkadaşlıkları fırsatının, iş tatmini ile olumlu ve doğrudan bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.3. Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu

Örgütsel vatandaşlık algıları yüksek düzeyde olan bireyler işini seven, işinde mutlu olmasını bilen, sorumluluk almaktan kaçınmayan, kendisine verilen görevlerin dışına çıkmaya bilen, inisiyatif alan örgütsel çıktılara artı değer katan çalışanlardır. Buradan hareketle işinde mutlu olmak için gayret sarf eden çalışanların iş doyumu yüksek düzeyde olmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yurcu (2014) yapmış olduğu çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu ve öznel iyi oluşun birbirleriyle ilişkili oldukları ve birbirlerini etkiledikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip çalışanların iş doyum ve öznel iyi oluş düzeylerinin yükseleceğinin sonucuna varmıştır. Karakuş (2008) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulutaş (2018) yaptığı çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

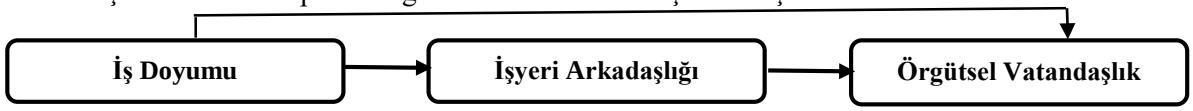
4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırma Sorusu, Hipotezler ve Araştırma Modeli

Çalışmanın önceki aşamalarında yapılan literatür taraması ve teorik incelemeler doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezleri ve araştırma modeli ortaya konulmuştur.

H_1: İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.
H_2: İş yeri arkadaşlığı örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.
H_3: İş doyumunun iş yeri arkadaşlığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.
H_4: İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolü vardır.

Çalışma kapsamında araştırmaya ilişkin veri sağlamak için kütüphaneler ve elektronik veri tabanlarından faydalanılarak değişkenlere ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerini açıklamak üzere araştırma modeli hipotezler göz önüne alınarak oluşturulmuştur



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.2. Araştırmanın Yöntemi

4.2.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusunu, farklı illerdeki 49 vakıf yüksek öğrenim yurtlarında görev yapan beyaz yakalı çalışan olarak ifade edebileceğimiz idari personelin iş doyumu, iş yeri arkadaşlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı yükseköğretim yurt çalışanları arasında iş yeri arkadaşlığının örgüt vatandaşlık ve iş doyumu üzerindeki etkisini sosyal bilimler için oluşturulan istatistiki program yardımıyla anket sorularını analiz etmek ve ortaya çıkan sonuçları anlamlandırmaktır. Araştırma yurt çalışanları arasındaki iş arkadaşlığı uyumuna, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu arasındaki etkisine dikkat çekmesi ve diğer vakıf ve özel sektör ile kamu bünyesindeki yurtlar için yol gösterici sonuçlar ortaya çıkarması açısından önemlidir. Üstelik literatürde iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde işyeri arkadaşlığının aracılık rolünü

inceleyen başka bir araştırmanın olmaması da bu çalışmanın önemini biraz daha arttırmaktadır. Özgün bir çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayabileceği düşünülen bu çalışmanın bulgularının, aynı zamanda hem kamu hem de özel sektörde yer alan yüksek öğrenim öğrenci yurt yöneticilerine uygulamada katkı sağlayabileceği de umulmaktadır.

4.3. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik bilgileri elde etmeye yönelik sorular içermektedir. İkinci bölüm iş doyumu ile ilgili anket sorularını, üçüncü bölüm örgütsel vatandaşlık davranışını yönelik anket sorularını, dördüncü bölüm ise iş yeri arkadaşlığı ile ilgili anket sorularını içermektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler; Minnesota'nın geliştirmiş olduğu iş doyumu ölçeği, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter'in geliştirmiş oldukları örgütsel vatandaşlık ölçeği ile Ömüriş (2014) doktora tezinde kullandığı nitel araştırmayla elde ettiği veriler ile geliştirdiği iş yeri arkadaşlığı ölçeği araştırmada kullanılmış ölçeklerdir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist birlikte geliştirilmiştir (Serinkan ve Bardakçı, 2009: 121). Akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla en çok kullanılan ölçek "Minnesota İş Doyum Ölçeği"dir (Toker, 2007: 96). Ölçeğin Türkçe tercümesi 1985 yılında Baycan tarafından gerçekleştirilmiş, 1989 yılında Oran, 1995 yılında Görgün ve 1996 yılında Bayraktar tarafından çalışmalarında yer verildiğini görmekteyiz. Minnesota iş doyum ölçeği 20 farklı boyutta iş doyumunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu boyutlar şunlardır: "iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardım" (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167). Minnesota iş doyum ölçeği ankete katılanların yanıtlarını, "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kararsızım" "Memnunum" ve "Çok Memnunum"a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirmektedir (Bülbül, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter tarafından 1990 yılında geliştirilen bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin boyutlar Organ tarafından 1988 yılında belirlenen örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları temel alınarak hazırlanmıştır (Moorman, 1993: 766). Bunlar; "özgecilik", "üstün görev bilinci", "nezaket", "yurttaşlık erdemi" ve "centilmenlik" boyutları olarak sınıflandırılmıştır. Türkiye'de daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve çevirisi yapılmış bir ölçektir (Aslan, 2008: 168). Bu ölçek, 5'li Likert yöntemiyle "1=Kesinlikle katılmıyorum"; "5=Kesinlikle katılıyorum" aralığında aşamalara ayrılmış, 24 sorudan oluşmaktadır.

İş yeri arkadaşlığı boyutlarını ölçek için ayrı ayrı Caplan vd. (1975), Spector (1994) ve Ömüriş (2014)'in ölçekleri kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla iş yeri arkadaşlığının iş arkadaşlarından alınan destek, iş arkadaşlarından duyulan tatmin ve iş arkadaşlarının birbirini kollaması boyutlarını ölçmektedir. Türkiye'de bu ölçekler; Caplan vd. (1975)'nin geliştirdiği ölçek Erben (2008) ve Ömüriş (2014)'in araştırmalarında ve Spector (1994)'un geliştirdiği ölçek ise Özyer (2010) ve Ömüriş (2014) tarafından çalışmalarında kullanılmıştır. Anket soruları 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, bir vakfa ait özel yüksek öğrenim öğrenci yurtlarında görev yapan 189 beyaz yakalı çalışan olarak ifade edilebilecek idari personel oluşturmuştur. Bu kapsamda anket formları doğrudan ulaşılabilen çalışanlara elden, diğerlerine ise elektronik ortamda iletilmiştir. Geri dönüşü olan ve eksiksiz olduğu belirlenen toplam 133 kişiye ait anket araştırmaya dahil edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda örneklemin %95 güven aralığında evreni temsil kabiliyetinin olduğu (Şahin ve Gürbüz, 2015: 132) görülmektedir.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın temel sınırlılığı, araştırmanın sadece bir vakfa ait yüksek öğrenim öğrenci yurtlarındaki görev yapan kişiler üzerinde yapılmış olmasıdır. Dolayısıyla araştırma sonucunda elde edilen bulguların genellenmesi çok kolay değildir. Bir başka sınırlılığı ise, sosyal bilimlerdeki araştırmaların çoğunda görülebildiği üzere katılımcıların anket sorularına yönelik cevaplarında sosyal beğenirlik handikapı gereğince gerçek görüşlerini yansıtmamış olabilmeleridir. Bu handikapın olabildiğince en aza indirilebilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşmekten kaçınılmış, anket formlarında katılımcıların kimlik bilgilerinin ortaya çıkabileceği endişesinden uzak kalmalarını sağlayacak şekilde tedbirler alınmaya çalışılmıştır.

4.6. Demografik Bilgiler

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	30	22,6
	Kadın	103	77,4
Medeni Durum	Evli	70	52,6
	Bekâr	63	47,4
Yaş	18-24	18	13,5
	25-34	98	73,7
	35-49	17	12,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	18	13,5
	Lisans	87	65,4
	Yüksek Lisans	28	21,1
Çalışma Süresi	1 yıldan az	23	17,3
	1-3 yıl	60	45,1
	4-9 yıl	43	32,3
	10 yıl ve üzeri	7	5,3

Demografik bilgilere ilişkin elde edilen analiz sonuçlarını göre katılımcıların,

- ✓ %22,6'sı erkek, %77,4'ü kadınlardan oluşmakta,
- ✓ %52,6'sı evli, %47,4'ü bekâr kişilerden oluşmakta,
- ✓ %73,7'si 25-34, %13,5'i 18-24, %12,8'i 35-49 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır.
- ✓ Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarının analizinde, %65,4'ünün 87 kişi lisans mezunu olduğu, %21,1'inin 28 kişi yüksek lisans mezunu olduğu, %13,5'inin 18 kişinin de ön lisans olduğu görülmüştür. Bu analiz sonucuna göre anketin uygulandığı kişilerin büyük çoğunluğunu lisans mezunlarıdır.
- ✓ Araştırmaya katılan kişilerin çalışma sürelerine bakıldığında, %45,1'i 60 kişi 1-3 yıl arası, %32,3'ü 4-9 yıl arası, %17,3'ü 23 kişi 1 yıldan az, %5,3'ü 7 kişi ise 10 yıl ve üzeri süredir çalıştıkları görülmüştür. 1-3 yıl arası çalışan sayısının fazla olması kurumda yeni iş gücünün fazla olduğunu ve işe giriş çıkış döngüsünün fazla olduğunu gösterir niteliktedir.

4.7. Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Söz konusu çalışmada kullanılan ölçekler iş yeri arkadaşlığının örgütsel vatandaşlık ve iş doyumuna etkisini ölçmeye uygundur. Ölçeklerde yer alan ifadeler cevap verenler için anlaşılır niteliktedir. Araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili olarak açıklayıcı faktör ve güvenirlik analizleri tablolar halinde aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 2. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği

Faktör adı / Soru İfadesi		Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Fakt. Açıklay. (%)	Güvenilirlik Cronbach's (α)
İş Yeri Arkadaşlığı	Bu kurumda prensiplerime bağlı kalarak çalışabilirim.	4,030	0,904	0,765	67,589	0,798
	Kurumumla kişisel değerlerim arasında güçlü bir uyum olduğuna inanıyorum.	3,992	0,874	0,773		
	Çalıştığım kurum bütün beklentilerimi karşılıyor.	3,744	0,982	0,746		
	İhtiyaçlarımı mevcut kurumumdan daha iyi karşılayacak kurum sayısı azdır.	3,939	0,885	0,831		
	Sık sık bu şirkete uymadığımı düşünüyorum.	2,473	1,433	0,713		
	Adeta bu şirkette çalışmak için yaratılmışım.	3,827	0,996	0,604		
	İşimle ilgili çoğu düşüncemde iş arkadaşlarımla aynı görüşteyim	3,939	0,832	0,722		
	İş yerimdeki problemleri iş arkadaşlarımın desteği ile çözebilirim.	3,939	0,876	0,815		
	İş arkadaşlarım işimi bitirmem için bana destek olurlar.	3,872	0,987	0,736		
	Birlikte çalıştığım arkadaşlarımı seviyorum	4,128	0,856	0,568		
	İş arkadaşlarım arasında çok fazla çatışma ve kavga var.	2,443	1,494	0,832		
	Birlikte çalıştığım insanlardan memnunum.	4,172	0,925	0,725		
	İş arkadaşlarım işte yaptığım bir hatayı beni korumak için göz ardı ederler.	3,676	1,138	0,825		
	Bir sorun yaşarsam, yöneticimize karşı arkadaşlarımla birlik oluruz.	3,609	1,160	0,807		
	Karşılaştığımız bir sorunu yönetime duyurmadan kendi içimizde çözeriz.	3,774	1,105	0,759		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					0,675	
İş Yeri Genel Ortalaması					3,704	
İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,798	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,799	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					901,992	
Standart Sapma					0,535	
p değeri					0	

Faktör analizi sonucuna göre iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin KMO değerinin 0,799 olarak oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Soru maddelerinin faktör yükleri de 0.568 ile 0,832 aralığında olduğu ve bu değerlerin her birisinin de kabul edilebilir eşikte ve üstünde oldukları belirlenmiştir. Ölçeğin 7. ve 8. Kısmındaki açıklamalar 0,373 ve 0,391 değerlerine sahip olduğu için analizlerden çıkartılmıştır. Tek boyut esas alınarak yapılan analiz doğrultusunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %67,5 gibi yine oldukça iyi bir değerde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında iş doyumu ölçeğinin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilir bir özellik taşıdığı saptanmıştır. İş doyum ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. İş yeri arkadaşlığına duyulan güvenilirlik katsayısı 0,798'dir. Bu değer ile 15 maddeden oluşan ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Faktör adı / Soru İfadesi		**Ort.**	**Std. Sapma**	**Faktör Ağırlığı**	**Fakt. Açıklay. (%)**	**Güvenilirlik Cronbach's (α)**
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.	4,12	0,801	0,624	58,926	0,867
	Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyim.	4,29	0,725	0,618		
	Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir	2,06	1,338	0,528		
	İş arkadaşlarıma sorun çıkarmaktan kaçınırım.	4,25	0,876	0,678		
	Kurumdaki değişiklikleri sürekli takip ederim.	4,09	0,815	0,697		
	Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırımdır.	4,21	0,762	0,712		
	Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.	4,25	0,867	0,762		
	Önemsiz konularla ilgili şikâyet ederek çok zaman kaybederim.	2,01	1,273	0,770		
	Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum.	4,03	0,873	0,591		
	Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım.	4,11	0,803	0,632		
	İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim	4,11	0,745	0,725		
	İşe devamlılığım standartların üzerindedir.	4,30	0,808	0,764		
	Pireyi deve yaparım.	2,045	1,217	0,791		
	Başkalarının haklarına girmem.	4,17	1,033	0,602		
	Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim.	3,99	0,891	0,634		
	İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.	4,15	0,733	0,703		
	Fazladan molalar vermem.	4,05	0,890	0,627		
	Olumlu yönlere odaklanmak yerine her zaman hata ararım.	2,142	1,360	0,844		
	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım	4,022	0,701	0,718		
	Kurumsal duyuru, not vb. materyalleri okur ve takip ederim.	4,188	0,740	0,663		
	Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.	4,188	0,779	0,617		
	Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım.	4,165	0,719	0,725		
	Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum.	2,225	1,282	0,860		
	Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.	4,082	0,739	0,678		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					0,589	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Genel Ortalaması					3,722	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,867	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,874	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					1637,7	
Standart Sapma					0,462	
p değeri					0,000	

Faktör analizi sonucuna göre örgütsel vatandaşlık ölçeğinin KMO değerinin 0,874 olarak oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Soru maddelerinin faktör yükleri de 0.528 ile 0,860 aralığında olduğu ve bu değerlerin her birisinin de kabul edilebilir eşikte ve üstünde oldukları belirlenmiştir. Tek boyut esas alınarak yapılan analiz doğrultusunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %58,9 gibi yine oldukça iyi bir değerde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında iş doyumu ölçeğinin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilir bir özellik taşıdığı saptanmıştır. İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlığa duyulan güvenilirlik katsayısı 0,867'dir. Bu değer ile 24 maddeden oluşan ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 4. İş Doyumu Ölçeği

Faktör adı / Soru İfadesi		Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Fakt. Açıklay. (%)	Güvenilirlik Cronbach's (α)
İş Doyumu	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,9699	1,022	0,595	56,979	0,928
	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	3,9699	0,920	0,768		
	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	3,9624	0,924	0,593		
	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	4,1429	0,817	0,597		
	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	3,8045	1,157	0,749		
	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,7669	1,107	0,719		
	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması açısından	3,8872	1,063	0,733		
	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	4,0376	0,820	0,544		
	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansım olması açısından	4,2105	0,826	0,801		
	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	4,2105	0,788	0,537		
	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	4,1353	0,814	0,680		
	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3,9549	0,975	0,712		
	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	3,9248	1,012	0,664		
	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	3,9323	0,978	0,540		
	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	4,0376	1,003	0,664		
	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	4,0602	0,859	0,633		
	Çalışma şartları bakımından	3,8797	1,094	0,593		
	Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmaları açısından	4,1504	0,874	0,679		
	Yaptığım iyi bir iş karşılığından takdir edilmem açısından	4,0451	0,968	0,629		
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,2481	0,772	0,454		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					0,569	
İş Doyumu Genel Ortalaması					4,016	
İş Doyumu Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,928	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,910	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					1315,9	
Standart Sapma					0,615	
p değeri					0,000	

Faktör analizi sonucuna göre iş doyumu ölçeğinin KMO değerinin 0,910 olarak oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Soru maddelerinin faktör yükleri de 0.454 ile 0,801 aralığında olduğu ve bu değerlerin her birisinin de kabul edilebilir eşikte ve üstünde oldukları belirlenmiştir. Tek boyut esas alınarak yapılan analiz doğrultusunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %56,9 gibi yine oldukça iyi bir değerde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında iş doyumu ölçeğinin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilir bir özellik taşıdığı saptanmıştır. İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlığa duyulan güvenilirlik katsayısı 0,928'dir. Bu değer ölçeği meydana getiren 20 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir

4.8. Analiz ve Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden ve Tukey testinden yararlanılmıştır.

Tablo 5. Cinsiyetlerine Göre İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Std. Sapma	t değeri	*p* değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	Erkek	30	3,7133	0,51496	0,108	0,914
	Kadın	103	3,7016	0,54424		
Örgütsel Vatandaşlık	Erkek	30	3,8486	0,33035	2,116	0,038*
	Kadın	103	3,6853	0,48905		
İş Doyumu	Erkek	30	4,0767	0,58217	0,632	0,530
	Kadın	103	3,9990	0,62658		

*0.05 anlamlılık düzeyi

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetine göre iş yeri arkadaşlığı, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algı düzeylerinin birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin erkek ve kadınlar arasında anlamlı şekilde farklı olduğu ($p<0.05$) iş yeri arkadaşlığı ve iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı ($p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama (X)	Std. Sapma	t değeri	*p* değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	Evli	70	3,6971	0,51573	-0,160	0,873
	Bekâr	63	3,7122	0,56147		
Örgütsel Vatandaşlık	Evli	70	3,7429	0,45935	0,544	0,588
	Bekâr	63	3,6991	0,46761		
İş Doyumu	Evli	70	4,0393	0,54380	0,442	0,659
	Bekâr	63	3,9913	0,69017		

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların medeni durumuna göre iş yeri arkadaşlığı, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algı düzeylerinin birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Katılımcıların iş yeri arkadaşlığı, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algıları p değerleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. (p >0,05)

Tablo 7. Yaş Gruplarına Göre İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Fark Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	18-24	18	3,8111	2,691	0,072
	25-34	98	3,7313		
	35-49	17	3,4353		
Örgütsel Vatandaşlık	18-24	18	3,7130	0,082	0,921
	25-34	98	3,7164		
	35-49	17	3,7647		
İş Doyumu	18-24	18	3,9389	0,559	0,573
	25-34	98	4,0500		
	35-49	17	3,9059		

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların yaş gruplarına göre iş yeri arkadaşlığı, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algı düzeylerinin birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Katılımcıların iş yeri arkadaşlığı, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algıları p değerleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (p >0,05). Yapılan Tamhane testine göre gruplar arası anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Fark Testi

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	p değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	Ön Lisans	18	3,7353	1,319	0,271
	Lisans	87	3,8127		
	Yüksek Lisans	28	3,6387		
Örgütsel Vatandaşlık	Ön Lisans	18	3,8958	3,316	0,039
	Lisans	87	3,7404		
	Yüksek Lisans	28	3,5536		
İş Doyumu	Ön Lisans	18	3,8250	3,932	0,022
	Lisans	87	4,1230		
	Yüksek Lisans	28	3,8089		

Katılımcıların eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarında katılımcıların eğitim durumuna göre örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu olduğunu (p<0,05) görülmekte iken iş yeri arkadaşlığı algılarında istatistiki açıdan(p>0,05) anlamlı bir fark görülmemiştir. Tamhane testine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim grupları ön lisans ve yüksek lisans arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 9. Çalışma Süresi Göre İş Yeri Arkadaşlığı, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Fark Testi

Değişken	Çalışma Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	1 yıldan az	23	3,9847	3,079	0,030
	1-3 Yıl	60	3,7931		
	4-9 Yıl	43	3,6402		
	10+ Yıl	7	3,5798		
Örgütsel Vatandaşlık	1 yıldan az	23	3,8333	2,801	0,043
	1-3 Yıl	60	3,7132		
	4-9 Yıl	43	3,6153		
	10+ Yıl	7	4,0893		
İş Doyumu	1 yıldan az	23	4,2457	1,297	0,278
	1-3 Yıl	60	3,9675		
	4-9 Yıl	43	3,9663		
	10+ Yıl	7	3,9929		

Katılımcıların çalışma sürelerine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarında katılımcıların eğitim durumuna göre iş yeri arkadaşlığı ve örgütsel vatandaşlık algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu olduğunu (p<0,05) görülmekte iken iş doyumu algılarında istatistiki açıdan(p>0,05) anlamlı bir fark görülmemiştir. Tamhane testine göre iş yeri arkadaşlığı ile çalışma süresi grupları arasından 1 yıldan az ile 4-9 yıl arası çalışanlar arasından anlamlı fark bulunmaktadır ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışma süresi grupları arasında 4-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

Korelasyon analizi değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ölçen bir analiz türüdür. Araştırmada incelenen iş doyumu, iş yeri arkadaşlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbirleriyle karşılıklı olarak ne yönde ve ne güçte bir ilişki içinde olduklarını ortaya koymak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Tablo 10 ile de analiz sonuçları özet olarak sunulmuştur.

Tablo 10. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	**İş Doyumu**	**İş Yeri Arkadaşlığı**	**ÖVD**
İş Doyumu	1		
İş Yeri Arkadaşlığı	0,603**	1	
ÖVD	0,254**	0,451**	1

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizine göre;

- ✓ İş yeri arkadaşlığı ile örgütsel vatandaşlık algısı arasında pozitif yönlü, r=0,451 düzeyinde ve anlamlı (p<0,01) bir ilişki olduğu,
- ✓ İş yeri arkadaşlığı ile iş doyumu algısı arasında pozitif yönlü, r=0,603 düzeyinde ve anlamlı (p<0,01) bir ilişki olduğu,
- ✓ Örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu algısı arasında pozitif yönlü, r=0,254 düzeyinde ve anlamlı (p<0,01) bir ilişki olduğu, sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Araştırma modeli ve bu bağlamda oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır. İlk olarak bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı algısı üzerinde bağımsız değişken iş doyumunun etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 11. İş Doyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	*p* değeri
İş Doyumu	0,254	3,009	0,003**
R=0,254 **R²**=0,065 **F değeri**=9,053 ***p* değeri**=0,003**			

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde, β=0,254 gücünde ve anlamlı şekilde (p<0,05) etkilemektedir. İş yeri arkadaşlığının toplam varyansının %6,5'i örgütsel davranış değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar kapsamında H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. İş Yeri Arkadaşlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	*p* değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	0,451	5,791	0,000**
R=0,451 **R²**=0,204 **F değeri**=33,541 ***p* değeri**=0,000**			

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken iş yeri arkadaşlığı pozitif yönde, bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde β=0,451 gücünde ve anlamlı şekilde (p<0,05) etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı toplam varyansının %20,4'ü iş yeri arkadaşlığı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar kapsamında H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. İş Doyumunun İş Yeri Arkadaşlığına Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Yeri Arkadaşlığı			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	*p* değeri
İş Doyumu	0,603	8,648	0,000**
R=0,603 **R²**=0,363 **F değeri**=74,779 ***p* değeri**=0,000**			

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre iş doyumu iş yeri arkadaşlığını pozitif yönde, β=0,603 gücünde ve anlamlı şekilde (p<0,05) etkilemektedir. İş yeri arkadaşlığının toplam varyansının %36,3'ü örgütsel davranış değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar kapsamında H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14. İş Doyumunun ve İş Yeri Arkadaşlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	*p* değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	0,468	4,778	0,000*
İş Doyumu	-0,028	-0,287	0,774**
R=0,452 **R^2**=0,204 **F değeri**=16,695 ***p* değeri**=0,000			

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden iş yeri arkadaşlığının örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde β=0,468 gücünde ve iş doyumu algısının ise β= - 0,028 gücünde negatif yönlü ve anlamsız olduğu (p>0,05) görülmüştür. İş yeri arkadaşlığı bağımsız değişkeninin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinin devam etmekte olmasına rağmen ikili modelde arttığı (β=0,468) belirlenmiştir. İş doyumu bağımsız değişkeninin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinin ikili modelde azaldığı (β=0,254) belirlenmiştir. İş doyumu örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde tek başına %6,5 iş yeri arkadaşlığıyla birlikte %20,4 örgütsel vatandaşlık davranışını üzerinde etkilidir. Buradan hareketle iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolüne sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel başarının sağlanabilmesi genel olarak çalışanların sadece resmi görev tanımlarının gereğini yapmalarıyla mümkün değildir. Yeri geldiğinde çalışanların herhangi bir maddi beklenti içinde olmaksızın örgütlerinin yararına olacak şekilde görev tanımlarının çok daha fazlasını gönüllü olarak yapmaları ile yüksek düzeyde bir örgütsel başarı gerçekleşebilir. Bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırılan bu gönüllü ve daha fazla katkı yapmak anlamına gelen anlayışın bütün örgüt çalışanlarınca benimsenmesi gerekmektedir.

Ne var ki çalışanların örgütlerinin çıkarına olacak şekilde örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaları için de uygun örgütsel koşulların oluşturulmasına bağlıdır. Bu koşulların sağlanmasında öne çıkan örgütsel değişkenlerden birisi iş doyumu olarak görülmekte ve kabul edilmektedir. Çalışanların işlerine yönelik duygusal tepkileri olarak tanımlanan iş doyumunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar aynı zamanda örgütleri için faydalı olmak adına yer geldiğinde gönüllü ve karşılıksız bir gayret gösterme eğiliminde olmaktadırlar. Nitekim bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular da literatür ile (Yurcu, 2014; Ulutaş, 2018) uyumlu şekilde iş doyumunun artışına bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminin de arttığını göstermektedir.

Çalışanların örgütleri lehine gönüllü ve karşılıksız faydalı olmaları için gerekli örgütsel koşullardan birisi de çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü birlikte geçirdikleri iş arkadaşlarıyla uyumlu ve mutlu olmaları anlamına gelen iş yeri arkadaşlığıdır. İş arkadaşları ile uyumlu olan, birbirleri için destek olabilen gerek iş ortamında gerekse sosyal ortamlarında iş arkadaşlarıyla birlikte olmaktan mutlu bireylerin yer aldığı bir örgütte doğal olarak örgüt için gereken fedakarlıklar da gönüllü olarak gösterilebilecektir. Tersine iş arkadaşlığının zayıf veya kötü olduğu bir örgütsel ortam ise çalışanların mutsuz oldukları, belki de zorunlu görev tanımlarının gereklerini bile yerine getirmekten uzak olacakları bir duruma yol açabilecektir. Dolayısıyla örgütsel başarının anahtarlarından birisi olan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek çalışanlara sahip olabilmek adına bu çalışanların birbirleri ile iyi birer iş arkadaşı haline getirilmesi gerekmektedir. Yine bu araştırma sonucundan ulaşılan sonuçlara göre de iş yeri arkadaşlığı düzeyinin artışına paralel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi de artmaktadır. Literatürde iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran daha önceki bir çalışmaya rastlanmamışsa da örgütsel vatandaşlık davranışına yakın başka değişkenler olan iş adanmışlık, birey-örgüt uyumu ve iş doyumu ile iş yer arkadaşlığının pozitif yönlü ilişkisi olduğu bulguları yer almaktadır (Alparslan vd., 2015; Erigüç, 2019; Ekşili ve Bozkurt, 2018).

Ülkenin farklı bölgelerinden yüksek öğrenimini tamamlamak için yaşamakta oldukları kentlerden farklı kentlere gitmek durumunda kalan çok sayıda öğrenci yurtlarda kalmayı tercih etmektedirler. Birbirinden farklı kültürel, sosyal, ekonomik özelliklere sahip olabilen öğrencilerin barınması, eğitimlerini başarıyla sürdürmelerine katkı sağlanması, sağlıklı şekilde beslenmesi ve güvenliklerinin sağlanması gibi çok sayıda ihtiyacının karşılanması için öğrenci yurtları çok önemli görev ve sorumluluklar taşımaktadırlar. Hem bu kadar çeşitli ve önemli görev ve sorumlulukları üstlenen hem de bu görev ve sorumluluklarını çok farklı kişilik özelliklerine sahip bireylere yönelik ifa etmek durumundaki yurt çalışanlarının ne derecede zorlu çalışma koşullarında oldukları ortadadır. Bu nedenle öğrenci yurtlarının beklentileri ve ihtiyaçları

günümüzün standartlarına uygun şekilde karşılayabilmeleri ancak çalışanlarının işlerinden ve iş yerindeki koşullardan memnun olmaları ile mümkündür.

Her ne kadar bu araştırmanın tek bir vakfa ait özel öğrenci yurdu çalışanları üzerinde ve sınırlı bir örneklem ile gerçekleştirilmiş olması nedeniyle genelleme yapmak kolay olmasa da literatürde iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamış olmasında dolayı bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca örgüt yöneticilerinin de bu araştırma bulgularından sonuçlar bağlamında hareket etmeleri halinde örgütsel başarı adına önemli bir adım atabilecekleri de görülmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda daha farklı ve daha büyük bir örneklem ile çalışma yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15 (2), 163-178.

Alparslan, A.M., Çiçek H., Soydemir S. (2015). Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İş Yeri Arkadaşlığı. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (32) 175-194 Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr

Baycan, A. (1985). An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Berman, E.M., West, J. P., Richter, M.N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns And Consequences (According To Managers). Public Administration Review, 62(2), 217-230.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. Academy of management review, 27(4), 505-522.

Borman,W. C., Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, Associates (Eds.), Personnel selection in organizations: 71–98. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Buentello, O., Jung, J., Sun, J. (2008). Exploring the casual relationships between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management & Performance. SWDSI Proceedings, Decision Science Institute.

Bülbül, T. (2009). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tez Özeti, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Caplan, R. D., Cobb, S, French, J. R. P., Harrison, R.V., Pinneau, S. R. (1975) Job Demands And Worker Health, NIOSH Research Report, HEW Publication.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1 (2nd ed., pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E.F. (1992). Job Satisfaction: Advances Inresearch And Applications. New York: The Free Press.

Ekşili N., Bozkurt Çetinkaya Ö. (2018). İş Yerinde Yakın Arkadaşlık Bağlarının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Araştırılması.

Erben, G.S. (2008). Effects of Perceived Employment Opportunities, Peer Support Exhaustion and Work Alienation on the Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Attitudes: A Comparative Study Between Lean and Traditional Production Context. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul

Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (2), 159-178.

Fritzsche, B.A., Parrish, T.J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Gangai, K. N., and Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance. International Journal of Management and Business Research, 5(4), 269278.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin.

Hassard, J. S. (2012). Rethinking the hawthorne studies: The western electric research in its social, political and historical context. Human Relations, 65(11), 1431-1461. Retrieved from http://hum.sagepub.com.ezproxy.liberty.edu:2048/content/65/11/1431.

Hodson, Randy. The Ethnographic Contribution to Understanding Coworker Relations. British Journal of Industrial Relations46.1 (2008): 169-192. Business SourceComplete. EBSCO. Web. 11 Mar. 2010

Ilıyas, M. (2016). İş Yeri Arkadaşlık Fırsatları Ve İş Çıktıları Arasındaki İlişkileri Ve Bu İlişkilerde Birlik Çabası Motivasyonun Rolü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ingersoll, R. M., Merrill, E. (2012). Seven Trends: The Transformation Of The Teaching Force. Philadelphia: Consortium For Policy Research İn Education, University Of Pennsylvania. CPRE Working Paper

Karakuş, M. (2008). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Kondalkar V.G. (2007). Organizational Behaviour. New Delhi: New Agen International

Locke, E. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In M. Dun-Nell (Ed.), Handbook Of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand-McNally.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 123–150

Moorman, R.H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. Human Relations, 46 (6), 759-776.

Nicholson, N. (1995). The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior: Cambridge, Mass, Blackwell Publishers.

Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books, Lexington, MA.

Organ, D. W., Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants Of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology, 74(1), 157-164.

Ömüriş, E. (2014). İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ve örgütsel sonuçlar üzerine etkisi.

Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. Human Resource Management, Vol. 43, 4. 395-407.

Serinkan, C., Bardakçı, A. (2007) Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, 115-132.

Sias, P.M. (2009). Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships, SAGE Publications, Inc, USA, 95.

Sias, P.M., Cahill, D.J. (1998) From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. Western Journal of Communication, 62, 273-299.

Spector, P. E. (1994) Using Self-Report Questionnaires İn Organizational Behavior Research: A Comment On TheUse Of A Controversial Method, Journal Of Organizational Behavior, No.15, 385-392.

Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.

Şahinbaş, F., & Erigüç, Gülsün (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İş Yeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 15(4), 1201-1225

Tardy, Charles H., and Lawrence A. Hosman. Self-Monitoring and Self-Disclosure Flexibility: A Research Note. Western Journal of Speech Communication: WJSC46.1 (1982): 92-97. Communication & Mass Media Complete. EBSCO. Web. 10 Mar.2010

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama.

Turnipseed, D.L., Rassuli, A., (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviors at work: A bi-level study among managers and employees. British Journal of Management, 16, 231-244.

Ulutaş, M. (2018). İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science, 22, 1. Erişim Adresi: http://www.sobider.com

Yurcu, G. (2014). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu Ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.