



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**KİŞİ İŞ UYUMU VE İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
ÜZERİNE ETKİSİ: ÇANAKKALE SERBEST MUHASEBECİ MALİ
MÜŞAVİRLER VE MUHASEBE BÜROSUNDA ÇALIŞANLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HASAN MERT IŞIK

Tez Danışmanı

PROF. DR. METİN ATMACA

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**KİŞİ İŞ UYUMU VE İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
ÜZERİNE ETKİSİ: ÇANAKKALE SERBEST MUHASEBECİ MALİ
MÜŞAVİRLER VE MUHASEBE BÜROSUNDA ÇALIŞANLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Mert IŞIK

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Metin ATMACA

Çanakkale – 2023



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI



Hasan Mert IŞIK tarafından Prof. Dr. Metin ATMACA yönetiminde hazırlanan ve/2023 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında “**Kişİ İş Uyumu ve İş Stresinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi: Çanakkale Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Muhasebe Bürosunda Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İşletme Anabilim / İşletme Yöneticiliği**'nde **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

..... **Jüri Üyeleri**

İmza

.....

Prof. Dr. Metin ATMACA

(Danışman)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ

.....

.....

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi :/..../2023

.....
Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL
Enstitü Müdürü

..../2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu dönem projesinde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Hasan Mert IŞIK

.../.../2023

TEŐEKKÖR

Bu TEZİN gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Metin ATMACA'a, anket çalışmasında desteklerini esirgemeyen Çanakkale ili muhasebe mensuplarına, çalışma sÜresince tÜm zorlukları benimle göğüsleyen hayatımın her evresinde bana destek olan değerli anneme teŐekkÖrlerimi sunarım.

Hasan Mert IŞIK
anakkale, Ağustos 2023

ÖZET

KİŞİ İŞ UYUMU VE İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÜZERİNE ETKİSİ: ÇANAKKALE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER VE MUHASEBE BÜROSUNDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hasan Mert IŞIK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Metin ATMACA

22/08/2023, 75

Günümüzün işletmelerinde kişi iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bunun nedeni kişi iş uyumunun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında olumlu etkiye neden olması, iş stresinin de çalışanları daha fazla ılımlı olmaya yönlendirmesidir. Bu noktada araştırmanın temel amacı Çanakkale ilindeki muhasebe meslek mensupları arasındaki kişi – iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini belirlemektir. Söz konusu ilişkinin ne şekilde gerçekleştiğini tespit etmek açısından literatür kapsamına farklı araştırmalar bulunmakla beraber, muhasebe meslek mensupları arasında gerçekleştirilen araştırmaların adedi çok az sayıdadır. Söz konusu araştırma literatür içeriğinde bulunan konu ile ilgili eksikliğin giderilmesine destek vereceği öngörülmektedir. Söz konusu destekle muhasebe mesleğinde kişi iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu etkisinin gerçekleşeceği düşünülmektedir. Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın girişi yer almaktadır. İkinci bölümde kişi-iş uyumu tanımı türleri ve kriterlerine yer verilmiştir. Stres kavramı stresin belirtileri türleri yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlığın tanımı ve boyutları yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi/ materyal ve yöntem yer almaktadır. Dördüncü bölümde Çanakkale İlinde muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan saha çalışmasına ait bulgulara yer verilmektedir. Katılımcılara yapılan Likert tipi anket çalışması ve verilerin analizi bu bölümde bulunmaktadır. Beşinci bölümde araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Çanakkale ilinde 301 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Elde edilen verilere SPSS 22.0 paket programı ile güvenilirlik analizi, ortalama, faktör analizi, bağımsız örneklem T testi, Anova, regresyon

ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizlerin neticesinde kişi iş uyumlarının örgütsel vatandaşlık davranışları, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdemi etkilediği, iş stresinin ise örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu centilmenliği olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği Mensubu, Kişi-İş Uyumu, İş Stresi, Örgütsel Vatandaşlık



ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSON-JOB HARMONIZATION AND JOB STRESS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP: A RESEARCH ON ÇANAKKALE SELF ACCOUNTANT AND FINANCIAL ADVISORS AND WORKERS IN ACCOUNTING OFFIC

Hasan Mert IŞIK

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Business

Advisor: Prof. Dr. Metin ATMACA

22/08/2023, 75

In today's businesses, it is seen that person-job adaptation and job stress affect organizational citizenship behaviors. The reason for this is that person-job fit has a positive effect on employees' organizational citizenship behaviors, and job stress leads employees to be more moderate. At this point, the main purpose of the research is to determine the relationship between person-job fit and job stress among the accountants in Çanakkale province with organizational citizenship behavior. Although there are different studies within the scope of the literature in order to determine how the said relationship takes place, the number of studies conducted among professional accountants is very few. It is envisaged that the research in question will support the elimination of the deficiency in the literature on the subject. With this support, it is thought that the positive effect of job adjustment and job stress on organizational citizenship behaviors in the accounting profession will be realized. The research consists of five parts. In the first part, there is the introduction of the research. In the second part, the definition types and criteria of person-job fit are given. The concept of stress includes types of symptoms of stress. The definition and dimensions of organizational citizenship are included. In the third part, the method/material and method of the research are included. In the fourth chapter, the findings of the field study conducted on accountants in Çanakkale are given. The Likert-type survey conducted with the participants and the analysis of the data are included in this section. In the fifth chapter, the results of the research are given. A questionnaire was applied to 301 professional accountants in Çanakkale. Reliability analysis, mean, factor

analysis, independent sample T-test, Anova, regression and correlation analyzes were performed on the obtained data with SPSS 22.0 package program. As a result of the analyzes carried out, it was determined that person-to-work adaptations affect organizational citizenship behaviors, courtesy, conscientiousness and civic virtue, while job stress negatively affects organizational citizenship behavior sub-dimension sportsmanship.

Keywords: Accountant, Person-Job Harmony, Job Stress, Organizational Citizenship



İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xv
TABLolar DİZİNİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE / ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1 Kişi İş Uyumu.....	5
2.1.1 Kişi İş Uyumu Türleri	5
Talep Kabiliyet Uyumu.....	5
İhtiyaç – Arz Uyumu.....	5
2.1.2 Kişi İş Uyumu Kriterleri.....	5
Kültürel Uyum	6
Objektiflik	6
Kişilik Yapı Testi.....	6
İyi Bir Yöntem	6
Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler	6
Kişisel Algı	7
Değer Olgusu	7

2.1.3. Kişi İş Uyumu Çıktı Ve Sonuçları.....	7
2.2. İş Stresi	7
2.2.1. Stres Kavramı	8
2.2.2. Olumlu ve Olumsuz Stres.....	8
2.2.3. Stres Türleri ve Belirtileri.....	9
Psikolojik Stres ve Belirtileri	10
Davranışsal Stres ve Belirtileri	10
Fiziksel Stres ve Belirtileri.....	10
2.2.4. İş Stresi Kavramı	10
2.2.5. İş Stresi Modelleri	11
McGrath İş Stresi Modeli.....	11
Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli	11
Karasek Talep ve Kontrol Modeli.....	12
2.2.6. İş Stresinin Nedenleri	12
Bireysel Nedenler.....	12
Örgütsel Nedenler	12
Çevresel Nedenler	13
2.2.7. İş Stresinin Sonuçları.....	14
İş Stresinin Bireysel Sonuçları	14
İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	15
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	16
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı	17
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler	19
Karşılıklı Mübadele Kuramı	19
Eşitlik Teorisi.....	19
Vekâlet Teorisi.....	19
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Araştırmalar.....	20
Bernard'ın Yaptığı Araştırmalar	20
Gouldner'in Yaptığı Araştırmalar	20
Roethlisberger ve Dickson'un Katkıları	21
Katz ve Kahn'ın Araştırmaları.....	21
Tansky, Moorman ve Graham Tarafından Yapılan Araştırmalar	22
Podsakoff, MacKenzie ve Marc Bolino Tarafından Yapılan Çalışmalar	23

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	23
Özgecilik (Diğerlerini Düşünme).....	24
Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)	25
Nezaket.....	25
Sivil Erdem (Organizasyonun Gelişimine Destek Verme).....	26
Sportmenlik (Centilmenlik)	26
2.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler.....	27
Örgütsel Bağlılık	27
Bireyin Ruhsal Durumu (Moral).....	27
Kişilik Özellikleri.....	28
İşe Karşı Tutumlar, İş Tatmini	29
Örgütsel Adalet	30
İhtiyaçlar	30
İşin Özellikleri.....	30
Liderin Özellikleri.....	31
Yaş, Kıdem Hiyerarşik Düzey	31
Örgütün Özellikleri	31
Örgütsel Vizyon	32
Kişi, Örgüt Bütünleşmesi.....	32
Örgüt Kültürü.....	32
2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sonuçları	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	34
3.2. Literatür Araştırması.....	34
3.2.1. Kişi İş Uyumu.....	34
3.2.2. İş Stresi	35
3.2.3. Örgütsel Vatandaşlık	37
3.3. Araştırma Modeli.....	38
3.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi	39
3.5. Evren ve Örneklem.....	40

3.6. Veri Toplama Araçları.....	40
3.7. Veri Analizi Yöntemi	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları	42
4.2. Faktör Analizi	43
4.2.1. Kişi – İş Uyumu Ölçeği	43
4.2.2. İş Stresi Ölçeği	44
4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği.....	45
4.3. Güvenilirlik Analizi.....	47
4.4. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular	48
4.5. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tablosu	55
4.6. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	56
4.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	58
4.7.1. Kişi-iş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi ...	58
4.7.2. İş Stresinin Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	60

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	63
KAYNAKÇA	68
EKLER	I
EK 1. ETİK KURUL ONAYI	I
EK 2. ANKET FORMU	II
EK 3. HİPOTEZ TABLOSU	III
EK 4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ	III
EK 5. ORJİNAL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ	IV

SİMGELER VE KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

Akt. : Aktaran

ve diğ., : ve diğerleri



TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Demografik Değişkenlere Dair İstatistik Sonuçları.....	42
Tablo 2	Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri.....	43
Tablo 3	Kişi-İş Uyumu Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Yükleri	44
Tablo 4	İş Stresi Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Yükleri	45
Tablo 5	Orijinal Ölçek ve Çalışmamın Faktör Analizi Karşılaştırması.....	46
Tablo 6	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktör Analizi.....	47
Tablo 7	Değişkenler İçin Ölçülen Güvenilirlik Değerleri	48
Tablo 8	Kişi – İş Uyumu Ölçeği Tanımlayıcı Bulgular.....	49
Tablo 9	İş Stresi Ölçeği Tanımlayıcı Bulgular	50
Tablo 10	Özgecilik Boyutu Tanımlayıcı Bulgular.....	51
Tablo 11	Nezaket Boyutu Tanımlayıcı Bulgular	52
Tablo 12	Centilmenlik Boyutu Tanımlayıcı Bulgular	53
Tablo 13	Vicdanlılık Boyutu Tanımlayıcı Bulgular	54
Tablo 14	Sivil Erdem Boyutu Tanımlayıcı Bulgular.....	55
Tablo 15	Demografik Değişkenler Yönünden “ANOVA Sonuçları”.....	56
Tablo 16	R Katsayısı Referans Değerleri	57
Tablo 17	Korelasyon Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 18	Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi	59
Tablo 19	İş Stresinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi	60
Tablo 20	Regresyon Analizleri Özet Tablosu.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Araştırma Modeli	39



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlar bir arada yaşamak zorunda olduklarından beri, insanlar kendi bireysel ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini yapmışlar, ancak zaman ilerledikçe iş kendi aralarında paylaşılmak zorunda kalmışlardır. İş kavramı kelimenin tam anlamıyla bir ödül kaynağı olan ve kişinin fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşıladığı bir şey olarak tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle iş kavramı “insanın zihinsel veya fiziksel çabası” olarak açıklanmaktadır (Işığışok, 2018: 302).

Öte yandan iş ve işyeri, bireyin sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan ve bireyin kişilik gelişimini destekleyen unsurlardır, bu nedenle bireyin yaptığı işe uyum sağlamanın çok önemli olduğu söylenmektedir. Bir örgütün değişen çevre koşullarında etkinliği ve verimliliğinin, çalışanlarına ne kadar etkin fayda sağladığına bağlı olduğu söylenmektedir. İnsan-çevre bağlamında, şirketlerin başarısında çok önemli rol oynayan insan-işten bahsedilmektedir. Geçmiş araştırmalara bakıldığında, kişi-çevre uyumu uzun yıllardır çok popüler bir kavram olmuştur ve hem örgütsel hem de bireysel sonuçları kapsamaktadır. Uyum kuramına göre, bireyler doğumdan itibaren içinde yaşadıkları ortama entegre olma ve kendisine has niteliklerle uyumlu ortamı arama ve elde etme ihtiyacına sahiptir. Bu nedenle, insanların yaşamlarına hakim olma ve güvensizlik, aidiyet, mutluluk ve iç huzuru gibi ihtiyaçlarından dolayı uyuma çok değer verdiği söylenmektedir (Elevli Küçük ve Katlav Özgül, 2021: 125).

Bütün bunlara ek olarak, örgütsel davranış alanında, bireysel davranışın nedenlerini ve kişi-çevre uyumunu açıklamaya ve anlayışı geliştirmeye yardımcı olan üç yaklaşımdan söz edilmektedir. İlk yaklaşım, bir bireyin davranışının, onun kişisel özelliklerinin ve yeterliliklerinin bir sonucu olduğundan bahsedilmektedir. Başka bir yaklaşım, bir bireyin davranışının, bireyin bulunduğu duruma veya çevreye bağlı olduğunu belirtmektedir. İkinci yaklaşım, bir bireyin davranışının yalnızca kişiliğine veya içinde bulunduğu çevrenin özelliklerine bağlı olmadığını, her iki unsurun karşılıklı etkileşiminin sonucuna bağlı olduğunu belirtmektedir. Bahsi geçen etkileşimin daha çok kabul gördüğü ve dolayısıyla insan ve çevre uyumunun daha eksiksiz ve kapsamlı bir kavram olduğu savunulmaktadır. Eksiksiz ve karmaşık insan-çevre uyumunun farklı alt parçaları olduğu daha net bir şekilde ortaya konmuştur. Bu bölümler kişi-meslek, kişi-organizasyon, kişi-

grup, kişi-iş ve kişi-kişi uyumu olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel davranışın en çok çalışılan iki boyutunun kişi-örgüt uyumu ve kişi-çalışabilirlik olduğundan bahsedilmektedir. Bir kişinin iş günü, örgüte bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi çok önemli kavramları ifade eder, bu nedenle örgütsel davranış alanında çok fazla araştırma yapılmıştır (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 300).

Kişi ve iş uyumu literatüre ilk kez Edwards tarafından girmiştir. Bir kişinin çalışma günü, işin gereklilikleri ile kişinin yetenekleri veya ihtiyaçları ile çalışanın işi arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. İkinci tanımda kişi-iş uygundur. Bu, insan becerisi ile organizasyon becerisinin uyumu, doğru adayları doğru pozisyonlara bulmak, onları seçmek ve şirkette doğru pozisyonlara yerleştirmek, doğru işe doğru çalışanı işe almak olarak ifade edilmektedir (Polatçı, vd., 2014: 3).

Genel olarak, bireyin göreve uyumunu içeren kişi-görev uyumu, bir bireyin görevin gerekliliklerini karşılama yeteneği veya görevin işverenin beklentilerini karşılaması olarak tanımlanmaktadır. Kişisel alışma, bir çalışanın karakterleri ile işin özellikleri arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır. Kişi-iş uyumu, çalışanların kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bir kişinin işine uyum sağlamasının hem birey hem de örgüt için olumlu sonuçlar ürettiği ileri sürülmektedir (Ulutaş, 2011: 14).

Bir çalışanın yaptığı iş, kişiliğine uygun değilse, bireyin işinde sorunlara yol açacak ve çevresini olumsuz etkileyecektir. Bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı iş uyum içinde olduğunda iş doyumunun oldukça yüksek olduğu ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinin düşük olduğu söylenmektedir (Elevli Küçük ve Katlav Özgöl, 2021: 126).

Diğer bir ifadeyle kişi-iş uyumu, bireyin yeteneklerinin, işine ilişkin beklenti veya arzuları ve işinden kaynaklanan kazanımlarla uyumu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar işleriyle ilgili gerekli becerilere sahip olduklarında yüksek performansa ulaşılabileceği söylenmektedir (Kerse ve Aybüke, 2020: 2329).

Stres kavramı insanlığın her dönemini etkilemiştir. 21. yüzyılda, amaçlı çalışma, uzun çalışma saatleri, çalışma ortamı koşulları, iş ortamındaki stres faktörleri artmaya başlamıştır. Bazı alanlarda stres diğer mesleklere göre daha güçlü hissedilir, örneğin polis, öğretmen, sağlık, bankacılık, muhasebe stresin yüksek olduğu alanlardır. Diğer bir ifade ile

iş stresi, çalışanın yetenekleri, ihtiyaçları ve kaynakları ile taleplerin örtüşmediği durumlarda ortaya çıkan fizyolojik ve sosyolojik tepkilerdir. İş stresi, çalışanların dış çevre ile etkileşiminden kaynaklanan gerilim olarak ifade edilebilir. Bu konuda yapılan bazı araştırmalar, iş stresinin çevresel bir etki olarak ortaya çıktığını öngörmektedir. Dolayısıyla iş stresi yaşamının temel nedeni, dış çevre faktörlerinin yarattığı baskı ve işin kendisidir. Ancak çeşitli çalışmalar bu yaklaşımı kabul etmemektedir (Sığırı, 2007: 178).

Ayrıca birey ve çevre arasındaki etkileşimin durağan ve hatta değişken olmaktan uzak olduğu ve birey ile çevre arasındaki bu dengesizliğin iş stresine neden olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer bir çalışma, işçi ve çevre arasındaki dengenin hiçbir zaman sağlanamayacağını, bu durumda kişinin iş stresini her şekilde yaşadığını ortaya koymuştur. Bazı araştırmacılar ise bir kişinin iş stresi yaşadığı kaynaklara ve sonuçların kişi dışındaki çevresel faktörlere bağlı olup olmadığına odaklanmışlardır (Güçlü, 2001: 96).

İş stresi, çalışanların kurumsal yaşamlarında yaşadıkları, kişinin kendisinin etkisi, işin ve işin doğası ve dış etkenlere bağlı olarak düzeyi değişen stresi ifade etmektedir. Bu nedenle stres, uyaranlardan farklı olsa da, uyaranlardan bir adım daha güçlüdür (Cam, 2004: 2).

Stimülasyon sadece fiziksel bir tepki üretirken, stres fiziksel dengesizliklere neden olur. Stres sonucu oluşan gerginlik vücudun tepkisidir. Barnard bunu 1930'larda gözlemlemiş ve örgütsel vatandaşlık kavramı, resmi rol davranışı haricinde “rol dışı davranış” şeklinde belirtilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını yönetim bilimine dahil edenler yönetim bilimcisi Organ ve Ryan (1995) olarak bilinmektedir (Kaya, 2013: 268).

Örgütsel vatandaşlık davranışının kavram olarak bağımsızlığı 1980'li yıllara dayanmaktadır. Fritz J. Roethlisberger ve William J. Dickson (2003) tarafından Barnard'ın daha önceki araştırmalarıyla ilgili olan bir araştırma makalesi, Daniel Katz ve Robert L. Kahn (1966)'ın Peter Blau (1964) tarafından yazılan “The Social Psychology of Organizations” başlıklı çalışmasına genel bir bakış sunmaktadır. Farklı dinamiklere sahip örgütleri ve toplumsal grupları analiz eden mübadele yaklaşımı ve mübadele teorisini yeni yaklaşımlar ışığında tartışan Oliver Williamson (1973), bazı iktisatçılar ve William Ouchi (1980) gibi örgüt teorisyenlerinin çalışmaları kavramsal altyapıyı oluşturmaktadır (Gürbüz, 2006: 50).

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı olmayan bir kavram olarak bilinmekte ve bu kavramın araştırılmasının çıkış noktası Organ ve Ryan (1995) tarafından yapılan araştırmalardır. Bu araştırmaya dayanarak Bateman ve Crant (1993) nicel olmayan verimlilik adı verilen bir ölçü geliştirmiştir. Bu ölçüm yöntemi kullanılarak örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır (Smith vd., 1983: 653). Örgütsel vatandaşlığın boyutları konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, Organ ve Ryan (1995)'in beş boyutlu modeli üzerinde en çok fikir birliğine varılan modeldir. Önceleri diğerkâmlık ve uyma gibi iki boyut oluştururken, daha sonra daha detaylı ele alındığında beş boyuta ayrılmıştır (Cam, 2004: 2).

Bu boyutları özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olarak sıralayabiliriz. Bu noktada yapılan araştırmada kişi-iş uyumu ve iş stresinin bu alt boyutlara etkisi var mı ve varsa ne gibi bir etkisi olduğunun araştırmaktadır. Yapılan araştırma Çanakkale ilinde düzenlenmiştir.

Çalışma beş bölümünden meydana gelmektedir. İlk bölüm içinde çalışmanın girişi yer almaktadır. İkinci bölümde kişi-iş uyumu tanımı türleri ve kriterlerine yer verilmiştir. Stres kavramı stresin belirtileri türleri yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlığın tanımı ve boyutları yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi/ materyal ve yöntem yer almaktadır. Dördüncü bölümde Çanakkale İlinde yapılan saha çalışmasına ait bulgulara yer verilmektedir. Katılımcılara yapılan Likert tipi anket çalışması ve verilerin analizi bu bölümde bulunmaktadır. Beşinci bölümde araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE / ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

İşletmelerin başarı göstermelerinde önemli bir yerde bulunan kişi-iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık tez içerisinde ele alınmaktadır. Bölüm kapsamında kişi-iş uyumu tanımı türleri ve kriterleri, stres kavramı stresin belirtileri türleri, örgütsel vatandaşlığın tanımı ve boyutları derinlemesine incelenecektir.

2.1 Kişi İş Uyumu

Kişisel mesleki uygunluk kavramı birçok şekilde tanımlanmıştır. Kişisel çalışma günü, işin gereklilikleri ile kişinin nitelikleri, yetenekleri ve istekleri ile kişiye yüklenen talepler arasındaki uyum hızıdır denilebilmektedir. Shane, çalışanlarının organizasyonun bir parçası olması için uyumlu bir gelecek yaratabilir. Bir kişinin sahip olduğu özellikler ile bir işin gerektirdiği özellikleri birleştirmek, kişinin o işteki isteklerine cevap verebilme yeteneğini de içermektedir (Çiçek ve Çalış, 2021: 462).

2.1.1 Kişi İş Uyumu Türleri

- **Talep Kabiliyet Uyumu**

Bir iş için gerekli vasıflara sahip olan ve bunları yapmaya muktedir olan kimsenin durumuna denilmektedir. Görevi tamamlamak, işin gerektirdiği belirli becerileri gerektirmektedir (Maden ve Esen, 2014: 252).

- **İhtiyaç – Arz Uyumu**

Kurum, kariyer ve kişisel gelişimin yanı sıra iş başvurusu öncesi finansal faydalar, haklar, psikolojik ve çalışma ortamı koşullarını desteklemektedir. İşin gerekliliklerini kişinin arzulanan arzularıyla eşleştirmek (Çiçek ve Çalış, 2021: 463).

2.1.2 Kişi İş Uyumu Kriterleri

Çalışma koşulları, çalışanın motivasyonunu ve mutluluğunu etkilemekte ve dolayısıyla yaşam standardını belirlemektedir. Bir kişi çalışma koşullarından, fizyolojik ve finansal koşullardan memnunsu, iş ve özel yaşam arasında bir denge kurulmaktadır. Çalışanın çalışma koşullarının uygun ya da kötü olmasından çalışan ve örgüt etkilenmekte,

bu da iş doyumunu zayıflatmakta ya da artırmaktadır. Şartların düzenlenmesinin unsurlarından biri de işin kişiye uygunluğunun uyumlaştırılmasıdır. Etkili kişilerarası uyum için bazı kriterlerden bahsetmekte fayda bulunmaktadır (Can ve Kerse, 2020: 2329).

- **Kültürel Uyum**

Personelde tam da örgüte uyum açısından önem kazanmıştır. Benzer özelliklere ve benzer düşünce ve özelliklere sahip kişiler, uyumlu değer ve düşüncelere sahip kişilerle daha rahat ve etkileşime hazırdır (Çiçek ve Çalış, 2021: 463).

- **Objektiflik**

Kuruluşun iç operasyonlarını bilimsel olmayan prosedürler yerine bilimsel olarak objektif kararlarla yöneterek, rekabet ortamı iç onay ile gelişmektedir. Bu gelişme performansı artırmaktadır (Can ve Kerse, 2020: 2330).

- **Kişilik Yapı Testi**

Planlanan organizasyonun kalitesini etkileyen çalışanların kişilik özellikleri ile birlikte iş yükünün özelliklerine göre yüklenmesi ve yapılandırılması gerekmektedir (Sığı, 2007: 178).

- **İyi Bir Yöntem**

Örgüt içinde çatışmaların çıkmaması, iyi bir yöntemin bulunmaması ve iyi bir iş bölümünün olması için örgütte insanlar arasındaki uyumun dengelenmesi gerekmektedir (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

- **Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler**

İşçinin sosyal bir varlık olduğu düşünülürse, onun psikolojisi de dikkate alınmalıdır. İşin tutarlılığını sağlamak için, işi yaparken bilgi, beceri ve yeteneklerin örtüşmesi gerekmektedir (Can ve Kerse, 2020: 2330).

- **Kişisel Algı**

İş bulmada kişisel nitelikler ve beceriler önemli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Kişisel algı, motivasyonu ve kendini işle özdeşleştirmeyi etkilediği için üretkenlik için önemlidir (Sığırı, 2007: 178).

- **Değer Olgusu**

Kişinin değerlerine uymayan örgütlerde çalışan, örgütü kabullenmediği için örgütte uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

2.1.3. Kişi İş Uyumu Çıktı Ve Sonuçları

İş uyumu, çalışanın özellikleri ve kişiliği ile işin gerekleri arasında uyum ve verimlilik yaratan olumlu sonuçlara sahiptir. Görevin özelliğine göre örgütte etkin çalışabilmek için, çalışanların motivasyonunu, fedakârlığını, tutarlılığını ve bağlılığını artırmak için kişinin elde tutma oranının yüksek olması gerekmektedir. Edwards'a göre iş doyumunun, bireysel iş uyumunun en etkili sonucu olduğu ifade edilebilmektedir. Sekiguchi, iş uyumunun işi tamamlama ve örgütsel bağlılık gibi olumlu etkileri olduğunu savunmuştur. Kişisel çalışma düzenlemelerini şu şekilde sıralayabilmektedir (Sığırı, 2007: 179).

- Performans seviyesinde artma
- İşin motivasyon bölümünde artma
- İş görenlerin öz değer kazanımı
- Deneyim sahibi olma

2.2. İş Stresi

Bu bölüm içeriğinde ilkönce stres kavramı, kapsamı, türleri ve belirtileri kısaca izah edilecektir. Arkasından tez çalışmasının asıl konusu iş stresi kavramı detaylarıyla açıklanacaktır. İş stresine ait kavramın tanımı ve sebepleri detaylandırıldıktan sonra iş stresinin neticeleri üzerinde durulacaktır.

2.2.1. Stres Kavramı

Stres, Latince “estricia” kelimesinden gelmektedir. 17. yüzyılda acı, musibet, keder, üzüntü, imtihan, sorun anlamlarında değerlendirilmiştir. 18 ve 19. yüzyıllar boyunca stres kavramı nesnelere, bireyler, organlar ve psikolojik sistem için daha fazla güç, baskı, zorluk gibi anlamlarla kullanılan bir ifade olmuştur. Bu durumun bir sonucu olarak, nesnenin ve bireyin belirli faktörlerin neden olduğu deformasyona ve bozulmaya karşı yerleşik direnişine göstermek için gerilim kullanılmıştır. Stres yaşadığımız çağda sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. Bu durumun nedeni ise bireylerin yaşadığı rahatsızlıkların aşırı strese bağlı olmasıdır. Stres, dünyada insanlığın başlangıcından beri var olduğu izlenimini vermiş ve birçok araştırmaya kaynak olmuştur (Güçlü, 2001: 92).

Selye'ye (1950) göre stres, insanı etkileyen çevresel bir uyarıcı ve çevresine karşı gösterdiği bir durumdur. Söz konusu tanımlamalar sonucunda Selye, stres ve stresör kavramlarını vurgulamış ve kişide bir dizi tepkimeye neden olan uyarıcıya "stresör", kişinin bu tür uyarıcılara verdiği tepkiye ise "stres" adını vermiştir. Stres kaçınılmaz veya zararlı olarak görülmemelidir. Stresle ilgili bilinen hatalar da stresli bir duruma hazırlık olmadığının, stresin sadece yetişkinleri bağlayan bir sorun ya da iş hayatının bir parçası olduğunun anlaşılmasıdır (Civan vd., 2018: 10).

Stres bulunmayan bir hayat ve bir insan düşünmek olanak dışıdır. Zira insan, çevresinde ve zihninde algıladığı birden fazla şeye doğal olarak tepki vermektedir. Stresi görmeyen bir kişi algıladığı şeye tepki vermiyor çünkü ortada ne bir birey ne de enerji bulunmaktadır. Aynı zamanda aşırı stres görmek de hatalıdır. Söz konusu sebeple stres denetimi ve arzu edilen düzeyde bulunmalıdır. Görünür stresi yönetmek açısından bireyin doğası ile uyumlu fiziki, zihni ve davranışlarla ilişkili becerileri öğrenmeli ve bunlar yaşama uyumlu hale getirilmelidir (Kaba, 2019: 63).

2.2.2. Olumlu ve Olumsuz Stres

Stres, bireyin hâlihazırda durumu bağlamında pozitif veya negatiflik olarak değerlendirilebilmektedir. Bireyin yaşamını pozitif yönde etkileyen ve motive eden stres, olumlu stres şeklinde tanımlanmaktadır. Pozitif stres, pozitif neticeler doğurur ve kişiye neşe ve yaşama isteği vermektedir. Stres, yaşamsal uyarıcıları olan bir unsurdur ve içinde bulunulan durum insanları canlandırmakta, yaşamın farklılıklarına ve risklerine uyum

sağlamasını sağlamaktadır. Genel olarak bireylerin istediği iyi değişikliklerin (örneğin evlenmek, unvan sahibi olmak) yönünü göstermektedir (Civan vd., 2018: 11).

İnsan sağlığına iyi gelen stres, pozitif stres türüdür. Bu nedenle, iş dünyasında başarılı olmak için gerekli bir faktördür. İnsanlar pozitif stresi çok iyi anlar çünkü insanları hedeflerine ulaşmaları için motive etmektedir. Pozitif stresle ilişkilendirilen heyecan, kişinin performansını artırmakta ve kişi için daha başarılı bir sonuca yol açmaktadır. Kişiden kişiye değişkenlik gösteren pozitif stres kontrol edilebilmekte olduğunda kişinin potansiyelini göstererek performansını bir üst düzeye taşımaktadır. Olumsuz stres ise; kişide doyumsuzluk, hayal kırıklığı ve olumsuz duygulara neden olan stres türüdür (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

Olumsuz stres en çok özgüveni zedelemekte ve kişide umutsuzluk ve çaresizlik duygusu yaratmaktadır Bu stres, bireylerin yaşamlarında meydana gelen olumsuz olaylarda (can kaybı, işsizlik gibi) kendini göstermektedir. İnsanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Pozitif stresin etkileri kişinin hayatında çoğunlukla fiziksel olarak görülürken, pozitif stresin belirtileri hem duygusal hem de zihinsel olarak görülmektedir. Genel olarak, olumlu stres olumlu bir anlama sahipken, olumsuz stres olumsuz bir anlama sahiptir. Orta düzeyde olumsuz stres tespit edilemeyebilir ve sözkonusu seviyedeki stres belirteçleri bireye bireye değişebilmektedir. Diğer taraftan, üst seviye ve sürekli stres kişide depresyona ve birçok ruhsal hastalığa neden olabilmektedir. Stres kişinin yaşam hedefine ulaşmasını etkiliyorsa pozitif stres, külfetli ve zararlı sonuçlara neden oluyorsa negatif stres olarak adlandırılabilir. Dolayısıyla pozitif stres hem kişiyi hem de kişinin çalışma hayatını olumlu yönde etkilerken, negatif stres kişide olumsuz duygular oluşturmakta ancak kişinin ve örgütün davranışlarını olumsuz etkilemektedir (Ulutaş, 2011: 14).

2.2.3. Stres Türleri ve Belirtileri

Karar vermede güçlük, değersizlik ve yetersizlik duyguları, öfke, hiddet, bireysel hata ve yanlışları düşünme, hayal kurma ve düşünme, bir bireye aşırı bağlılık ya da değil, konuşmada kesinti ve düzensizlik ve ölüm düşüncesi fazlasıyla anımsatacak şekilde düzenlenmiştir. Stres göstergeleri psikolojik, davranışsal ve fiziksel olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır (Soysal, 2009: 17).

- **Psikolojik Stres ve Belirtileri**

Fiziki ve davranışsal stres belirteçlerine ilaveten zihinsel göstergelerden de bahsedilmektedir. Bu belirteçlerde kas ve sinir gerilmesi, iş ve aile ortamındaki stresle mücadele edememe, stresli kişinin toplumsal hayattan izole olması, kendini yalnız hissetmesi ve uzak durması, sürekli kaygı nedeniyle insanlarla iletişimini sınırlaması sayılabilir. stresin aktivasyonuna ve uzun süreli stresli durumlardan sonra normallik ve alışkanlığın dışında görünen, stres yoluyla kendini gösteren, kendini açığa vuran yetersizlik duygusu ve gereksiz acelecilik olarak sıralanabilmektedir (Sürme, 2019: 525).

- **Davranışsal Stres ve Belirtileri**

Stres belirteçleri yalnızca vücutta hastalıklara sebep olmakla kalmaz, bununla birlikte kişinin dışarıdan kontrol edilen hareketlerini de etkilemektedir. Stresin davranışsal göstergeleri, uyku bozuklukları veya sürekli uyuyamama, bazı kişilerde stresten kaçınmak için aşırı uyuma, iştahsızlık veya açgözlülük ile yetersiz beslenme, insanlarda stres ve kaygıyı artıran endişe ve strestir. Azalması muhtemel zararlı maddeler (alkol, sigara ve uyuşturucu gibi) olarak sıralanabilmektedir (Soysal, 2009: 18).

- **Fiziksel Stres ve Belirtileri**

Zamanımızda psikolojik sistemin negatif durumları ve stres sıklıkla nefes alma problemlerine, astıma ve bronşite sebebiyet vermektedir. Bunun dışında stres, bireylerin çok fazla oksijene gereksinim hissettiğini ortaya koyduğundan nefes darlığı sıklıkla izlenmektedir. Stres, insanın nefes alış verişini çok fazla seviyede etkisine alan bir durumdur. Ayrıca strese bağlı kas spazmları omuzlarda, baş ve boyunda spazmlara neden olarak boyun ağrısı ve baş ağrılarına neden olmaktadır. İş hayatı stresörleri, işçilerde bu tip baş ağrılarına sebebiyet vermektedir (Sürme, 2019: 525).

2.2.4. İş Stresi Kavramı

Bir iş adamı, günlük hayatının büyük bir bölümünü çalıştığı işyerinde geçirmekte ve belirli amaçlar doğrultusunda sorumluluklarını yerine getirmek için üzerine düşen rol ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Çalışma hayatında kişi, iş stresi olarak nitelendirilen bu aşamalarda stresli bir durumla karşılaşabilmektedir. Kişinin çalışma hayatında karşılaştığı durum literatüre iş stresi şeklinde girmiştir. Çalışan ve çevrenin karşılıklı

etkisinden doğan gerilim, iş stresi olarak tanımlanmaktadır. Bazı araştırmalar mesleki stresi ele alsa da mesleki stresin çalışan ve çevre arasındaki etkileşimden sonra ortaya çıktığı bulunmuştur (Eren ve Ece, 2022: 1502).

Kabul edilen iş stres faktörlerinden biri, sistem teorisine dayalı bir fikirdir. Bu bağlamda çalışan işyerinde kendisinden beklenen istek, bilgi, beceri, yetenek, zaman vb. nitelikleri ile üstesinden gelemediği iş stresini görünür bir şekilde ifade edebilmektedir. Söz konusu istek ve beklentilerin karşılanamaması çalışanın kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmasını engellediği için çalışanın iş stresi yaşadığı muhakkaktır. Yaygın ve ciddi bir stres türü olan işle ilgili stres, çalışma ortamında birçok nedenden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Çalışma hayatındaki aşırı stres, çalışanın tüm hayatını olumsuz etkilemektedir. Stresli bir işyerinde çalışmak, depresyona, işyeri ile ilişkiyi ortaya koyamamaya, işyerinden zihinsel olarak uzaklaşmaya ve değersizlik duygularına yol açabilmektedir. Dolayısıyla çalışanın iş doyumunu düşürebilmektedir (Soysal, 2009: 18).

2.2.5. İş Stresi Modelleri

Farklı araştırmacılar, farklı iş stresi modelleri geliştirmiştir. Sözkonusu model türlerinden bazıları aşağıdadır.

- **McGrath İş Stresi Modeli**

McGrath (1970), Stresi tanımında, insanların istedikleri, istedikleri veya istedikleri şeyleri yaparken karşılaştıkları sınırlamalar veya talepler sonucunda ortaya çıkan dinamik bir durum olarak açıklamıştır. Bunun yanında McGrath (1970) stresi, ortamla ilgili istekler ile bünyenin cevaplama verme arasındaki önemli bir dengesizlik şeklinde tanımlanmaktadır (Aslan ve Ağiroğlu Bakır, 2018: 350).

- **Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli**

Önceki iş stresi çalışmalarında sunulan model türleri gözden geçirmişler ve sözkonusu model çeşitlerinin genelliğini yakalayan yeni bir model yaratmışlardır. Sözkonusu model 6 ana ölçekten meydana gelmektedir. Sözkonusu ölçekler, kişisel boyutu, çevresel boyutu, süreç boyutunu, bireysel sonuç boyutunu, örgütsel sonuç boyutunu ve zaman boyutunu içermektedir. Bu duruma ilaveten modelde yedinci bir ölçek uygun sonuçlar olarak sıralanmıştır (Kurt, 2010: 81).

- **Karasek Talep ve Kontrol Modeli**

Bu modelin ana çıkarımı, bireysel karar verme kapasitesinin artması, yani; artan iş kontrolü, stresi azaltabilir ve aynı anda organizasyonel çıktılarla kabul edilebilir bir şekilde ilişki kurulabilecek iş gerekliliklerini uygulamak mümkündür (Aslan ve Ağiroğlu Bakır, 2018: 351).

2.2.6. İş Stresinin Nedenleri

Stres birçok nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Ancak araştırma iş stresini incelediği için iş stresinin sebepleri incelenmiştir. İş stresinin sebepleri bireysel nedenler, örgütsel nedenler ve çevresel nedenler olarak ele alınmıştır (Eren, 2001: 293).

- **Bireysel Nedenler**

İş yerinde çalışanları etkileyen bireysel stres nedenlerinden biri de ailevi sorunlardan kaynaklanan sorunlardır. Bir aile üyesinin rahatsızlığı ve aile içinde çatışmaların ortaya çıkması, kişinin iş stresine neden olan belli başlı sebeplerdir. Sözkonusu durum ile beraber alkol, tütün ve uyuşturucu şeklinde bağımlılık yapan madde türleri alıp sözkonusu şekilde hayat stiline kanalize etmek insan vücuduna stres katabilmektedir. Sürekli tekdüze bir hayat devam ettiren kişilerde stres faktörünün nedeni bireyin zorunlu şartları yakalayamamış olması olabilmektedir (İlgar, 2012: 119).

- **Örgütsel Nedenler**

Güçlü çalışma koşullarını iyileştirmek için birden fazla risk faktörü araştırılmalıdır. Aşağıda, çalışan becerilerini etkileyen gereksinimler listelenmiştir (Aydın, 2018: 36);

- *“Yetersiz zaman veya zaman baskısı,*
- *Zor koşullarda veya çok fazla çalışmak,*
- *Ulaşılması zor hedeflerin belirlenmesi,*
- *Uzun vadeli konsantrasyon veya yüksek düzeyde karar vermeyi gerektiren düşünceye dayalı araştırma,*
- *Görev tanımlarının rutin hale gelmesi,*
- *Çalışanın becerilerini kullanmasını veya eğitim almasını gerektirmeyen görevler,*

- *Rahatsız edici işlevler,*
- *Çok çalışmak, daha çok mola vermek ya da home-Office çalışmak,*
- *Değişen çalışma koşulları uyku alışkanlıklarını da etkiler, iş ve aile yaşamı dengesini zorlaştırır ve kişide strese neden olabilir.”*
- **Çevresel Nedenler**

Çevresel nedenlerle işçileri etkileyen tüm siyasi, iktisadi, toplumsal ve bilimsel faktörleri içermektedir. İşgörenin bilimsel, siyasi ya da finansal şekilde baskıya alınması strese neden olmaktadır. Çalışanın geliriyle ilgili mali kaygılar çevre sorunlarından kaynaklanan stresin en önemli nedeni finansal sorunlardır (Özdemir vd., 2017: 30).

a) Bilimsel gelişmeler: Teknolojideki ilerlemeler işgörenler açısından bir stres odağı olabilir. Bu durumun sebebi, işgörenlerin önceki eğitim, bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerinin yeterli olmaması ve geçerliliğini yitirebilmesidir. Örneğin bilgisayarlar, otomasyon ve robotlar. (Öztoprak, 2014: 37). Teknik ilerlemeyi görmek, çalışanların bu duruma uyum sağlamasını gerektirmektedir. Bu aşamada zorluklarla karşılaşan ve mevcut duruma uyum sağlayamayan işgörenler kendilerine baskı yapıldığını hissetmektedirler. Sözkonusu baskılar da zamanla teknolojiden kaynaklanan strese dönüşüm göstermektedir.

b) Ekonomik koşullar: Hali hazırdaki iktisadi problemler ve belirsizlik insanların işlerini ve günlük hayatlarını olumsuz etkilemekte ve strese neden olmaktadır. Örneğin, örgütsel küçülmenin uygulanması, çalışanlar için çok fazla iş stresi yaratan bir faktördür (Eren, 2012: 124). Ekonomik hayatın krizleri ve sorunları çalışanları endişelendirmektedir. Bu tür durumlar çalışanların kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum sonucunda çalışan çok fazla stresle karşı karşıya kalmaktadır. Finansal güvensizlik, işgörenlerin hayatlarına etki yapan önemli yüksek stres odaklarından biri olarak kabullenilmektedir.

c) Politik nedenler: Politik olarak belirsiz olma sıklıkla toplumsal yaşamın bütün taraflarına etki yapar ve strese sebebiyet vermektedir. Devamlı bir hükümet değişikliği, toplumsal yaşamda mutsuzluğa neden olmakta ve toplumsal yaşamın tüm kesimlerini ekonomik dünyaya strese sokmaktadır. Bu aşamada gözlemlenen belirsizlik unsurları, çalışma hayatının çeşitli sahalarını da etkilemektedir. Sözkonusu halin sebebi, politik belirsizlik durumunun iktisadi yaşamı negatif etkisine almasıdır. İktisadi hayatta yaşanan

farklı problemler sonucunda işsiz kalma, üst düzey enflasyon, yükselen faiz oranları ve gelecek kaygısı gibi durumları harekete geçirme gücüne sahiptir. Bütün bunlar çalışanların stresini artırmaktadır (Özdemir vd., 2017: 31).

2.2.7. İş Stresinin Sonuçları

Stresin günlük yaşamda birden fazla hastalığa neden olduğu bilinmektedir. İnsanlar hayatta ilerlerken karşılaştıkları olumsuz durumların stresiyile baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Stres sadece günlük hayatla sınırlı kalmayıp iş hayatında da bireylerin ortak sorunudur. Çalışma hayatının stresiyile baş etmemek ya da ertelemek bazı ciddi hastalıkların gelişmesine yol açmaktadır (Eren, 2001: 293). Stresi bulunan bir durumun en önemli niteliklerinden birisi cinsiyet, yaş, meslek şeklinde tüm değişkenleri etkilemesidir. Çalışma hayatında meydana gelmesi muhtemel tüm stresörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan mesleki stres, hem bireyleri hem de örgütleri etkilemektedir. Nadir stresin bireyler ve kuruluşlar üzerinde olumlu etkileri vardır, ancak yüksek düzeyde stres hem kişisel hem de örgütsel düzeyde istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır.

• İş Stresinin Bireysel Sonuçları

Bireysel açıdan bakıldığında stres, insanlar açısından ciddi neticeler doğurmaktadır. İlgili araştırmalara bakıldığında stresin kalp hastalığı, mide hastalığı, bazı kanserler, akıl hastalığı ve soğuk algınlığı gibi hastalıklarla bağlantılı olduğu görülmektedir (Eren, 2001: 294).

a) Fiziksel Sonuçlar

Stres, insanların sağlığını ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Bu etkiler fiziksel ve zihinsel, stresin insan sağlığı üzerinde de büyük etkisi olabilmektedir. Bu etkiler fiziksel ve zihinsel görülebilmektedir (Silah, 2001: 16).

Tutar (2000: 261) stresin sebebiyet verdiği fiziki rahatsızlıkları ise şöyle sıralamıştır:

- Dolaşım organları, çarpıntı, yüksek tansiyon, göğüs ağrısı benzeri kalp ve damar hastalığı türleri,
- Astım ve bronşit benzeri nefes yolu hastalıkları,

- Hazımsızlık, ülser, iştahsızlık gibi sindirim sistemi hastalıkları,
- Üreme sistemindeki hastalıklar,
- Diyabet gibi endokrin hastalıkları,
- Egzama, sedef hastalığı gibi cilt hastalıkları,
- Migren ve artrit gibi hareket sistemi hastalıkları.

b) Psikolojik Sonuçlar

Stresi bitirmek açısından birey vücudu, stresin fiziksel neticelerine karşı belirli hissi tepkiler göstermektedir. Bireyin hayat sahasına girişim şeklinde yorum yapılan uyarılara tepki olarak öfke ve burukluk şeklinde hislerl ortaya çıkmaktadır. Stresin sebebiyet verdiği en görünür psikolojik rahatsızlıklar kaygı, depresyon, uykusuzluk ve zihinsel yorgunluktur (Tutar, 2000: 261).

c) Davranışsal Sonuçlar

İş stresi sonucunda bireylerde davranış değişiklikleri, fizyolojik ve psikolojik etkiler görülmektedir. Çalışma ortamında yaşanan stres nedeniyle insanlar farklı davranabilmektedir. İnsanlar bir tehdit olarak stres etkenleriyle karşılaştıklarında, "savaş ya da kaç" durumuna geçmektedir. Bu şekilde stres yaratan unsurları ortadan kaldırıp eski haline dönmek istenmektedir. Bireyin stres karşısı davranışsal tepki türleri iki gruba ayrılır: "aktif davranış" ve "pasif davranış". Stresten kaçınmaya yönelik davranışa pasif, stresi ortadan kaldırmaya yönelik davranışa ise aktif davranış denilmektedir (Tutar, 2000: 262).

• İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

Stres araştırmaları, insanların iş yerinde kendilerinden bekleneni yerine getirebilmeleri için uygun düzeyde ve türde stres yaşamaları gerektiğini göstermiştir. Ancak strese verilen tepkide kişisel değişikliklerin öneminin bulunduğu unutulmamalıdır. Çok fazla ve süresi uzun stres hem fiziki hem de zihni sağlığı zayıflatabilmektedir. Örnek olarak, işyerinden döndükten hemen sonra uyumak, strese verilen zihni bir tepki tipidir. Stres toleransı düşük olan bireyler, düşük performans, işi bırakma, devamsızlık gösterme ve sabotaj gibi negatif iş davranışları yaşayabilmektedirler (Pehlivan, 2000: 120)

a) Performans Düşüklüğü

Araştırmalar, stres ile performans arasındaki belirli bir merkeze dek doğrusal bir bağlantı bulunduğunu göstermiştir. Yani belirlenmiş bir seviyeye dek stres kişinin performansını yükseltirken, aşan stres seviyeleri performansı negatif etkileyerek düşmesine sebebiyet vermektedir (Işıkhana, 2004: 63).

b) İşören Devir Hızı Artışı

Örgüt, bireylerin örgütten beledikleri unsurları yeterince karşılamadığında ya da bireyin gelecekteki beklentilerini karşılama konusunda olumsuz düşünelere sahip olduğunda bu durum strese neden olmaktadır. Ortaya çıkan stres, kişinin iş performansını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda başka bir iş aramasına ve kendisine uyan bir iş bulduğunda organizasyondan uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir (Pehlivan, 2000: 118).

c) İşe Devamsızlık

Stres yaşayan insanlar mümkün olan her şekilde stres faktörlerinden kurtulmak istemektedirler. İzin ve ihbar almak gibi kanunların izin verdiği yöntemlerle olabileceği gibi devamsızlık, geç kalma, gerçek dışı sebeplerle izin, ihbar gibi yöntemlerle de işten uzak durabilirler (Işıkhana, 2004: 63).

d) İş Kazalarında Artış

Stresin en ehemmiyetli etkilerinden birisi, bireylerin dikkat sürelerini indirmesidir. İnsanlar stresli olduklarında daha az dikkatli olurlar. Dikkat eksikliği veya dikkat dağınıklığı bir kazanın nedeni olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal yaşamın toplumsal, siyasal ve iktisadi gelişmesinde, organizasyonların etkinlik ve verimliliği durumunda birey unsuru ehemmiyetlidir. Devamlı farklılaşan koşullarda örgütlerin başarıya ulaşması için, kendilerini resmi görev tanımlarıyla sınırlamayan, gereklerin ötesinde iş yerinde örgütün etkinliğini ve gelişimini sağlamaya hazır çalışanlara ihtiyaç artmaktadır (Polat ve Celep, 2008: 308).

Günümüzün yöneticilerinin en fazla önem verdikleri hususlar arasında, işinde başarı göstermesi için çalışanların birlikte çalışmasına rehberlik etmektir. Çalışanlardan, gönüllülük esasına dayalı olarak ve iş sözleşmelerinde öngörülenin ötesine geçen gereklilikleri yerine getirerek kayıt dışı davranmaları beklenmektedir (Avcı, 2015: 193).

Günümüz örgütleri, işlerinde doğru ve titiz, işini ihmal etmeyen, özveriyle çalışan, denetim ve kontrol olmadığına da kurallarla uyumlu olan, iş arkadaşlarına karşılıksız şekilde destek veren, gerektiğinde ilave işler üstlenen çalışanlara her zamankinden daha fazla önem vermektedir. Günümüzün rekabetçi iş ortamında örgütleri ayakta tutmak için çalışanların resmi görev tanımlarında tanımlanan vazifeleri yapmaları yetmemektedir. Söz konusu bağlamda organizasyonların başarısının formal rol tanımlarının ötesine geçen gönüllü davranışlarına bağlı olduğu söylenebilmektedir. Bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı hem yurt içinde hem de yurt dışında popüler bir konu haline gelmiş ve son yıllarda araştırmacıların ilgisini çekmiştir (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı

Örgütsel davranış alan yazınında önemi olan bir noktada bulunan örgütsel vatandaşlık kavramı ilk kez 1930'lu yıllarda Chester Bernard tarafından tartışılmıştır. Bernard (1938), örgütsel hiyerarşinin üretmesi gereken ve örgütsel hayatın sürekliliği açısından gerekli olan formal rol davranışlarını dışlayarak, örgütsel vatandaşlık kavramı için "rol dışı davranış" tanımını kullanmıştır. Resmi rol davranışı, örgütsel hiyerarşi tarafından gerekli görülen davranıştır. Bu davranışlar olmadan örgüt ayakta kalamamaktadır. Resmi rol davranışı, organizasyonlarda resmi ödül sistemi olarak da adlandırılmaktadır. Ekstra rol davranışı, çalışmanın gerekliliklerini karşılamakla ilgisi bulunmayan ve amirlerince gösterilmeyen hareketlerdir. Söz konusu hareketler organizasyonun toplumsal sistemini kuvvetli hale getirirse de bir görevi doğrudan etkilememektedir. Örneğin, meslektaşların işle ilgili bazı sorunları çözmelerine yardımcı olmaktır (Gürbüz, 2006: 51).

Katz'ın (1964) ekstra rol davranışı kavramından türetilen örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, "örgütün resmi ödül sisteminde doğrudan veya açık bir şekilde tanımlanmayan ve etkili performansı kolaylaştıran gönüllülük (gönüllü ekstra rol

davranışı) literatüre ilk defa “davranış” (Organ ve Ryan, 1995: 775) olarak onu tanımlayan ilk olarak literatüre kazandırılmıştır.

Organ ve Ryan, (1995: 775) yaptığı tanıma bakıldığında üç kavram özellikle dikkat çekicidir. Kurum, bu kavramların örgütsel vatandaşlık davranışını diğer davranışlardan ayıran kriterler olduğunu iddia etmektedir. Bunlar (Gürbüz, 2006: 51) :

- 1) Resmi harç – ceza sisteminde dikkate alınmaz,
- 2) Organizasyonun bir bütün olarak resmi rol davranışından daha yüksek hedeflere ulaşmasına yardımcı olması,
- 3) Gönüllü ve isteğe bağlı olarak sergilenmesi

Bir örgütün ödül ve ceza sistemi örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar ödül veya cezadan kaçınmak için örgütsel vatandaşlık göstermemektedirler. Aslında şirketlerde ödüller, çalışanları yalnızca sözleşmelerde öngörülen rol gereklerini yerine getirmeye teşvik etmekte ve onları örgüte bağlamaktadırlar. Ancak bu, çalışanların örgütünün sivil davranışını etkilememektedir. Ödül ve ceza konusunun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etkisinin olmaması, onların cezalandırma değil, ödül kazanma isteklerini ifade etmektedir. Askeri teşkilatlarda iyi bir asker ait olduğu birlik için işini ustalıklı yapmakta ve birliğine karşı sadakat hissetmektedir. Bir askerin emir komuta zincirini sadakatsiz takip etmesi çok önemlidir. Ancak bu, askerin yaratıcılık, özgürlük ve iş tanımı dışında davranışlar sergilemesine engel değildir. Dolayısıyla işe yarayan, örgüte katma değer yaratan ve örgütün etkinliğine fayda sağlayan davranışlar gösterirler. Bu bağlamda, Organ ve Ryan, (1995: 775) da örgütsel vatandaşlık davranışını "iyi asker sendromu" olarak adlandırmışlardır. Schnake (1991), örgütsel vatandaşlık davranışını, davranışın yönlendirildiği yer kadar davranışın doğası da dikkate alınarak bireylere, gruplara veya örgütlere yönelik işlevsel bir davranış olduğunu ileri sürmüştür (Baş ve Şentürk, 2011: 30).

Podsakoff ve ark. (1989) örgütsel vatandaşlık davranışının son yıllarda literatürde geniş çapta araştırılmasının iki nedeni olduğunu savunmuştur. İlk önce; Bu davranıştan kaynaklanan performans, çalışan performans incelemelerine, terfilerine ve maaş başvurularına dahil edilir. Bu tür davranışların örgütlerin başarısına ve verimliliğine katkısıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışının tanım ve açıklamalarına bakıldığında bu tür

davranışların örgütleri, yönetimleri, grupları ve bireyleri teşvik edebilecek arzu edilen davranışlardan biri olduğu görülmektedir (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili teoriler aşağıda belirtilmiştir:

- **Karşılıklı Mübadele Kuramı**

Sosyal mübadele teorisinin dayandığı temel öncül, karşılıklı güven ve sevgi sağlamak, faydadan çok fayda sağlamaktır. Diğer bir deyişle, özel indirimler karşılıklı desteğin ve dostluğun simgesidir. Sosyal alışveriş teorisini geliştiren Blau'ya göre, sosyal değişimler gelecekteki ilişkileri açıklamaktadır. Ekonomik değişim gibi, sosyal değişim de gelecekteki faydalar hakkında beklentiler yaratmaktadır. Ekonomik değişimde olduğu gibi, toplumsal değişimin katkısının da gelecekte geri dönecek faydalar yaratması beklenmektedir. Ancak, bu sosyal değişimin faydalarının doğası tanımlanmamış veya net değildir. Toplumsal değişimler durumunda, faydalar parayla değil, ekonomik değişimlerle ifade edilmektedir. (Türkkan, 2020: 197).

- **Eşitlik Teorisi**

Bu teori Adams tarafından 1965 yılında geliştirilmiştir. Bu teori çalışanların; işyerinde yüksek motivasyonla çalışabilmeleri çabaları, bağlılıkları, becerileri, yetenekleri, uyumlulukları ve destek görmeleri, itibarlarının korunması ve takdir edilmeleri gereği üzerinde durmaktadır. Eşitlik teorisi, çalışanın katkısı ve faydasının karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu nedenle çalışan, elde edilen "kar" veya "sonuç", çabaları ve becerileri, eğitimi, iş sonuçları ile karşılaştırılmaktadır. Burada ödüller veya sonuçlar, maaş, terfi, tanınma, başarılar ve statü gibi iş yapmanın ödülüdür. Karşılaştırma sonucunda, bir kişinin işten ücrete oranı diğer çalışanlara göre daha düşük, aynı veya daha yüksek olabilmektedir. Eğer düşükse, çalışanın ilk tepkisi aradaki farkı kapatmak için işyerinde serinlemek olmaktadır (Çelebi vd., 2015: 25).

- **Vekâlet Teorisi**

Farklı amaç ve çıkarlara sahip iki tarafa yardım ederken ortaya çıkan sorunlara bakan bir yaklaşımdır. İşbirliği durumunda tarafların amaçlarına, birbirlerine

hâkimiyetlerine ve aralarındaki bilgi akışına bakıldığında böyle bir yaklaşım gelişmeye başlamıştır. Ortak bir amaç için birlikte çalışan taraflardan biri vekil, diğeri ise vekildir. Vekâlet teorisi, bir taraf diğeri yetkilendirdiğinde ortaya çıkan vekâlet ilişkilerini açıklamaktadır. Vekâlet teorisinde, temsilci, aracının davranışını ücretler ve ödüller, politikaları tanımlama, bilgi akışını kontrol etme, aracıya karar verme yetkisi veren bir organizasyon oluşturma ve ikili görüşmeler gibi yollarla yönlendirmeye çalışmaktadır. Vekâlet teorisine göre, alt düzeydeki çalışanların firma performans ölçümleri üzerinde merkezi bir etkiye sahip olması pek olası değildir (Gürbüz, 2006: 52).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün etkinliğini artırdığı için personel, finans, sağlık ve eğitim gibi alanlarda farklı boyutlarda araştırılmıştır. Örgütsel etkinlik açısından çalışanların rol dışı davranışlarının teorik ve pratik öneminin artan kabulü, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışına yönlendiren motivasyon faktörlerini anlama ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı birçok çalışmada incelenmiştir

• Bernard'ın Yaptığı Araştırmalar

Bernard, 1938 araştırmasında “kooperatif sistem” terimini ortaya atmış ve örgütlerin aslında bireylerden değil, örgütte çalışan bireylerin hizmetlerinden, davranışlarından ve katkılarından oluştuğunu savunmuştur. Ona göre örgüt için daha önemli olan, insanların örgüt içinde işbirliği için oluşturdukları ve gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Bu sayede bireylerin spontane ve spontan eylemleri kooperatif organizasyonlara, yani ortak çabaları olan organizasyonlara daha önemli bir katkı sağlayacaktır (Gürbüz, 2006: 53).

• Gouldner'in Yaptığı Araştırmalar

Goldner'a göre insanlar kendilerine yardım edenlere değil, kendilerine yardım edenlere yardım etmektedirler. Bir kuruluşun vatandaşlık değerlendirmesi, çalışanların yöneticilerinin adil davranışlarını ve tutumlarını ele almalarını gerektirmektedir. Örgütlerde vatandaşlık davranışı bu şekilde gelişmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 4).

- **Roethlisberger ve Dickson'un Katkıları**

Roethlisberger ve Dickson (2003) tarafından 1964 yılında yazılan *Management and the Worker* adlı kitaplarında, Hawthorne'un insan ilişkileri yönetim ve organizasyon teorisi okulunun başlangıcı sayılan çalışmalarını gözden geçirmişlerdir. 1924'te başlayan ve sonuçlarını 1932'de veren Hawthorne çalışması, aydınlatma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşimin işçi verimliliği üzerindeki etkilerini incelemeye çalışmıştır. Deneyler ve araştırmalar, aydınlatma, ısıtma ve dinlenme süreleri gibi daha yüksek düzeyde fiziksel gelişimin daha yüksek üretkenliğe yol açtığı hipotezini doğrulamamıştır. Bazen iyileştirmeler verimliliği değiştirmemiş ve diğer zamanlarda verimlilik herhangi bir iyileştirme olmaksızın artmıştır. Araştırmacılar daha sonra dikkatlerini fiziksel faktörlerden çok sosyal faktörlere çevirmişlerdir. Bu noktada, yeni hipotez, üretkenlik kazanımlarının yalnızca çalışanların motivasyonu, tatmini, uygulanan yönetim türü ve bunlar arasındaki ilişki olan sosyal faktörlerle açıklanabileceği olmuştur (İşbaşı, 2000b: 9).

Roethlisberger ve Dickson (2003), Bernard gibi resmi ve gayri resmi kuruluşlar arasındaki farkı da açıklamışlardır. Resmi organizasyonlar, insanların teknik üretim görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için nasıl etkileşimde bulduklarını açıklayan sistemler, politikalar ve kurallar içermektedir. İş dünyasında hem resmi hem de gayri resmi gruplar bulunmaktadır. Çalışanlar, demografik özelliklerine, statülerine ve insanlarla iletişimlerine bağlı olarak farklı gayri resmi gruplar oluşturmaktadırlar. Roethlisberger ve Dickson (2003)'a göre, herhangi bir organizasyonda bulunan bu gayri resmi grupların ve yapıların varlığı, organizasyonun birlikte etkili bir şekilde çalışması için gereklidir. Örgütün her kademesinde meydana gelen gayri resmi gruplar ve yapılar, resmi kuruluşların çalışmalarını etkilemektedir (Gürbüz, 2006: 54).

- **Katz ve Kahn'ın Araştırmaları**

Katz ve Kahn (1966), örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturduğu düşünülen “Örgütlerin Sosyal Psikolojisi” başlıklı çalışmasında açık sistem modeline dayalı bir örgütsel davranış analizi yapmışlardır. Bunun örgütün etkinliğini artırmaya yardımcı olacağına inanmışlardır (Yıldırım, 2009: 18).

Katz ve Kahn (1978), verimli bir organizasyon için önemli olan üç çalışan davranışı kategorisi belirlemiştir. Bu nedenle, bireyler önce bir örgüte katılmaya ve örgütte kalmaya,

ardından resmi roller almaya ve son olarak da resmi rollere ek olarak yenilikçi faaliyetlerde bulunmaya ikna edilmelidir. Bu yenilikçi faaliyetler, organizasyonu korumak için diğer çalışanlarla işbirliği içinde çalışmayı, organizasyonun gelişimine yaratıcı fikirlerle katkıda bulunmayı ve daha fazla katkıda bulunmak için eğitim vermeyi, pozitif bir organizasyon kültürü yaratmayı ve organizasyonu dışarıda aktif bir şekilde tanıtmayı içermektedir. Böylece Katz ve Kahn (1978)'in resmi rol gerekliliklerinin ötesinde çalışan performansı ve gönüllü davranışa ilişkin açıklamaları örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmaktadır. Yine yurttaşlık duyarlılığı ve rol yapma davranışı gibi kavramları ilk kez kullanarak örgütlü yurttaşlık davranışının literatüre kazandırılmasına katkı sağlamışlardır (İşbaşı, 2000b: 27).

- **Tansky, Moorman ve Graham Tarafından Yapılan Araştırmalar**

Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmada Tansky, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlığın boyutlarını (özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket, sivil erdem) açıklamış ve anlamlı bir ilişki kurulamamıştır (Aslan, 2008: 171).

Örgütsel itaat: Düzenlenmiş yapılara ve süreçlere saygı duymakla ilgilidir. Sorumlu bir vatandaş, makul ve yasal otoriteyi kabul etmekte ve bunu yasaya uygulamaktadır. Örgütsel itaat, örgütsel yapıları, iş tanımlarını ve personel politikalarını yöneten kural ve düzenlemelerin kabulü ve benimsenmesi anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2006: 55).

Örgütsel Sadakat: Destekleyici eylemlerin daraltmadan, toplumun bütününe ve içerdiği değerlere fayda sağlayacak şekilde genişletilmesi anlamına gelmektedir. Sadık vatandaşlar, topluluklarını ve daha büyük yararı korumak ve desteklemek için daha fazlasını yapmaya isteklidir (Yıldırım, 2009: 19).

Örgütsel Katılım: Vatandaşların yasaya uygun olarak toplumun özerkliğine aktif ve sorumlu katılımını ifade etmektedir. Sorumlu vatandaşlar, kamuyu ilgilendiren konularda kendilerini bilgilendirir. Toplumun diğer üyeleriyle fikir ve bilgi alışverişinde bulunmaktadır (İşbaşı, 2000b: 27).

- **Podsakoff, MacKenzie ve Marc Bolino Tarafından Yapılan Çalışmalar**

Podsakoff ve MacKenzie (1989: 10), bir örgütün vatandaşlık davranışının terfi kararları üzerindeki etkisinin, kişi örgütsel düzeyde yükseldikçe arttığını savunmuşlardır. Bunun nedeni, rol beklentilerinin daha yüksek seviyelerde daha karmaşık hale gelmesi ve liderlik pozisyonlarının bir organizasyonun teknik özüne doğrudan katkıda bulunmamasıdır (Yıldırım, 2009: 20).

Mark Bolino, davranışı gözlemlenebilir davranış olarak organize bir vatandaş olarak kavramsallaştırmıştır. Burada güdülerini sivil yapının bir parçası olarak gördü ve örgütlü bir vatandaş olarak davranışı güdülere değil, fedakârlık hareketlerine, genelleştirilmiş itaate, sportmenlik, nezakete ve sivil fazilete atfedilmiştir, güdüye isnat edilmemiştir (Kılıç ve Yener, 2015: 162).

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Bu konuyu ele alan diğer bir grup, Smith ve diğerleri, yaptıkları çalışmada, yöneticilere hangi davranışların rol dışı davranışlar olduğunu sormak için yapılandırılmış görüşmeler ve ardından uygun şekilde hazırlanmış bir anket kullanmışlardır. Elde edilen verilere faktör analizi uygulayarak iki farklı faktörün oluştuğu görülmüştür. Birinci faktör “özgecilik” ya da diğerlerini düşünme boyutu olarak, ikinci boyut ise “genelleştirilmiş uyum” boyutu olarak adlandırılmıştır (Yıldırım, 2009: 21).

Örgütsel vatandaşlık davranışının sadakat, itaat, taraf tutar katılım, fonksiyonel katılım, sosyal katılım, ilgilenme, değişime uyum, kişilerarası yardım, kişisel inisiyatif ve kişisel gayret gibi farklı yönleri de başka çalışmalarda tanımlanmıştır. Öte yandan Van Scotter ve Motowidlo, performansı görev ve bağlamsal performans olarak ayırmışlar ve bağlamsal performansın iki boyutlu bir yapısını sunmuşlardır. Burada açıklanan bağlamsal performans, bir kuruluşun vatandaşlık davranışına benzemektedir (İşbaşı, 2000b: 28).

Başka bir çalışmada Williams ve Anderson, Organ ve Ryan, (1995: 775) tarafından tanımlanan özgecilik ve nezaketin bireyleri hedef aldığını bulmuştur. Vicdan, yurttaşlık erdemi ve sportmenliğin örgütlere yönelik örgütsel yurttaşlık davranışını kapsadığına dikkat çekerek, bireylere yönelik örgütsel yurttaşlık davranışının ve örgütlere yönelik örgütsel yurttaşlık davranışının iki boyutlu bir yapısını önermişlerdir. Örgütsel bir vatandaş

olarak davranışı değerlendirirken yakın zamanda yapılan bir dizi çalışma bu konuyu ele almıştır. Örneğin, Podsakoff ve Mackenzie (1989: 10) çalışmaları, Organ ve Ryan, (1995: 775) boyutlandırmasına dayanmış ve bu bağlamda örgütlerde vatandaşlık davranışını yedi farklı boyutta incelenmekte ve bu boyutların beş boyutlu bir çerçeveye benzediği belirtilmektedir (Yıldırım, 2009: 21).

Yine Lepine ve ark. derinlemesine araştırmaları, örgütsel vatandaşlık davranışının tüm farklı yönlerinin bir Organ (1988)'in tanımına çok benzer olduğunu bulmuşlardır. Bu konudaki en son çalışma olarak kabul edilen Hoffmann ve arkadaşlarının çalışması, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının aslında birbirinden farklı olmadığını ve farklı boyutlardan ziyade tek bir örgütsel vatandaşlık davranışından söz edilebileceğini göstermektedir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde Organ'ın (1988) çalışmasında geliştirdiği tanımın benimsenmesi uygun görünmektedir. Çünkü kavramın bütünü ele almaktadır ve bu çalışma çerçevesinde örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyutlu bir yapıdır ve bu boyutları aşağıda kısaca açıklamaya çalışılmaktadır (Songür vd., 2008: 83).

- **Özgecilik (Diğerlerini Düşünme)**

Özgecilik, bir çalışanın başka bir çalışana kuruluşla ilgili bir görev veya sorunda yardımcı olmak için yaptığı doğrudan veya dolaylı herhangi bir gönüllü eylemi ifade etmektedir (Tekin, 2018: 297).

Başkalarına yardım etme boyutundaki eylemler, işin gerekleri kapsamında planlanmamıştır. Yararlı eylemler, diğer çalışanların görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için gönüllü olmayı içermektedir. Örneğin, olası hatalara karşı uyarı, malzeme paylaşımı veya yardım sağlama gibi faydalı eylemler gerçekleştirilmediği takdirde organizasyonel, üretim hattı kesintilerinin açıklanması vb. sorunlara yol açabilmektedir (Okan vd., 2017: 238).

Bu boyutun örnekleri, yeni gelenlerin işlerine uyum sağlamasına yardımcı olmak, ağır iş yükü olan arkadaşlara yardım etmek, işle ilgili sorunları olan diğer çalışanlara yardım etmek ve yeni satın alınan malzemelerin nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sağlamak, meslektaşların birikmiş işlerini artırmasına yardımcı olmak ve işteki meslektaşlarına yardım etmektir. Yeni gelenlerin ihtiyaçlarını karşılamak için malzemeler getirilmelidir (Tekin, 2018: 300).

- **Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)**

Vicdanlılık, bir rol veya görevin minimum gerekliliklerinin ötesine geçen davranışı ifade etmektedir. Dürüstlük, işte kalma, çalışma zamanını verimli kullanma ve iş ortamında belirlenen çeşitli kurallara uyma gibi davranışlara öncelik verilmesine dayanmaktadır (İplik, 2009: 108).

Bir çalışandan beklenenin ötesine geçen davranışları tanımlanmaktadır. Bu boyutun bir örneği, olumsuz koşullarda bile zamanında gelmeye çalışan çalışanlardır. Başka bir deyişle, gereğinden fazlası yapılmaktadır. Başka bir örnek, çalışanların yapmaları gereken işi tamamlamamış olmalarına rağmen mesai saatleri dışında çalışmaya devam etmeleridir. Aslında, bu davranış tarzı, resmi rol modellerinden daha iyidir. Bunlar, ana verimliliği artıran rol modelleri içermektedir. İşyerinde özgecilik yönü ile vicdanlılık yönü arasındaki en belirgin fark, bireylerin belirli kişilere yardım etmek için özgecil davranışlarıdır. Vicdanlılık ise, belirli bir kişiye değil, örgütün bütününe fayda sağlayacak şekilde hareket etmekle açıklanabilmektedir (İşbaşı, 2000b: 27).

- **Nezaket**

Örgüt içinde işbölümü için birbirine bağımlı olan kişiler arasında aktif iletişim ve etkileşim gerektiren uyarı, öğüt verme, hatırlatma gibi davranışlar olarak tanımlanabilir. (Songür vd., 2008: 84).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve grup düzeyindeki etkisini araştıran Schnake ve Dumler'e göre nezaket, karar ve eylemlerden etkilenen bireylerin, hakkında bilgi vermek ve iletişim kurmak için gerekli olanı yapma becerisidir. Bu boyuttaki davranışların ortak özelliği, bir sorun ortaya çıkmadan önce örgüt üyelerini uyararak için sergilenen davranışlar olmasıdır. Kararlardan etkilenebilecek kişilerin görüş ve düşüncelerini almak, diğer çalışanları kuruluş içindeki önemli konularda bilgilendirmek, çalışma arkadaşlarının hak ve ayrıcalıklarına saygı duymak ve genel konularda dikkatli olmaktır (İplik, 2009: 110).

- **Sivil Erdem (Organizasyonun Gelişimine Destek Verme)**

Sivil erdemler, mesleki ve toplumsal anlamda bir örgütün işleyişini destekleme, bir örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütün çıkarlarını en üst düzeyde gözeterek örgütle ilişkilendirilme davranışını içermektedir (İplik, 2009: 110).

Sivil erdem, genel ve en yüksek örgütsel ilgiyi ve örgütsel yaşama aktif ve gönüllü katılımı ifade etmektedir. Sivil erdem boyutu, toplantılara gönüllü ve aktif olarak katılma, çözüm önerme ve alınan kararları aktif olarak uygulama gibi davranışları içermektedir (Taşcı ve Koç, 2007: 375).

Organ (1988)'a göre iyi bir örgütlü vatandaş kuşkusuz yalnızca örgütün günlük yaşamına uyum sağlamaya çalışmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütün tüm sorunları hakkında fikir üretmeye çalışmakta ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmaktadır (Bolat vd., 2009: 216).

- **Sportmenlik (Centilmenlik)**

Örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik yönü literatürde diğerlerine göre daha az ilgi görmüştür (Taşcı ve Koç, 2007: 376).

Bir örgütün vatandaşlık davranışının sportif boyutu, çalışanların işe ve örgüt kültürüne olumlu bakmaları ve karşılaştıkları sorunların üstesinden gelerek çalışmaktan mutlu olmaları anlamına gelmektedir. Centilmenlik boyutu, bir örgüt içinde bireyler arasında gerilim yaratan her türlü olumsuzluğun ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 121).

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlara müdahale etme, gerginlik yaratmadan yapıcı bir bakış açısına sahip olma ve ortaya çıkan olumsuz durumlara karşı koyabilme yeteneklerini geliştirerek örgütün etkinliğine katkıda bulunan davranışlardır. Bir organizasyonda karşılaşılan olumsuz durumların çözümü için yönetimsel ve idari kaynaklar sıklıkla kullanılmaktadır. Yüksek motor aktiviteye sahip organizasyonlarda, problem çözme analizi gibi bu kaynaklar organizasyonel etkinliği artırmak için yoğun bir şekilde planlanmış ve eyleme geçirilmiştir (Taşcı ve Koç, 2007: 375).

Organ (1988), beklenmedik gerilimlerin ve sorunların kaçınılmaz olduğunu ve bir kuruluş ne kadar iyi ve vicdanlı çalışırsa çalışsın bu sorunların artabileceğini belirtmektedir. Stresli ortamlardan etkilenen kişiler de şikâyet etme hakkını görebilmektedirler. Bu nedene rağmen ortaya çıkan sorunları abartmayan, yapıcı ve çözüme yardımcı olmaya istekli çalışanlar, olumsuzluklardan çok olumlu yönleri vurgulayarak ikinci adımı atmaktan kaçınırlar, sportif yanını göstermektedirler (Bolat vd., 2009: 217).

2.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgüt ortamı birçok değişkenden oluştuğu için, bir örgütün vatandaşlık davranışını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu bir örgüte bağlılığın bireyin ruhsal durumu ile ölçüldüğü ahlak, kişilik özellikleri, işe karşı tutum, iş doyumunu, örgütsel adalet, ihtiyaçlar, iş özellikleri, yönetici özellikleri, yaş, kıdem, hiyerarşi düzeyi, örgütün özellikleri, organizasyonun vizyonu ve insan ve organizasyonun entegrasyonudur (Altınbaş, 2008: 53).

• Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak bilinen davranış türü alt boyutlarından biridir. Bireylerin örgüte bağlılıkları ve örgüt vatandaşı olarak gösterdikleri davranışlarla örgütte kalma istekleri nedeniyle işte kaldıklarına inanılmaktadır. Bu, çalışanların örgütün sivil davranışını sergilediğini göstermektedir. Altınbaş, vatandaş olarak örgütsel bağlılık ile örgütsel davranış arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışanların duygusal olarak örgüte dahil olmalarını sağlamak ve bu yöndeki yönergeleri izleyerek, görev tanımında olmasalar bile çalışanların yeteneklerini örgüt adına sergilemelerine yardımcı olmak ve bunun maksimize etmeye çalışmakla sonuçlanacağını açıklamaktadır (Altınbaş, 2008: 53).

• Bireyin Ruhsal Durumu (Moral)

Sosyal psikoloji alanında yapılan araştırmalar, olumlu zihinsel özelliklere sahip bireylerin daha düzenli yurttaşlık davranışı sergilediğini ve çalışanların olumlu ruh hali sağlandığında olumlu kişisel davranışın arttığını göstermektedir. Organ ve Ryan (1995:776)'a göre ahlaki faktörler, rol dışı davranışların belirleyicisidir ve bu konudaki

araştırmalar, çalışanların duygusal durumlarının bir organizasyonda her zaman sivil davranış sergilemeye yol açtığını göstermektedir (Türk ve Tulunay Ateş, 2023: 7).

Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh halindeki insanlar, olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta, bu olumlu ruh haline karşılık olarak daha prososyal davranışlar sergilemekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Olumlu bir ruh haline tepki olarak gelişen bu davranışlar, kişiye enerji veren olumlu ruh hallerinin de devamlılığını sağlamaktadır. George'a göre, olumlu bir ruh haline sahip insanlar, kuruluşlarında ve akranlarında neler olup bittiğine dair olumlu bir algıya sahiptir (Altınbaş, 2008: 54).

- **Kişilik zellikleri**

Organ ve Ryan (1995:777), “anlaşabilirlik”, “vicdanlılık”, “olumlu ve olumsuz duygusallık” gibi kişilik faktörlerinin insanları meslektaşlarına ve üstlerine yönelik belirli yönelimlere hazırladığını ne sürmüşlerdir. Adil, destekleyici ve katılımlarına değer kişilik faktörleri bu nedenle doğrudan nedenler olarak değil, daha ziyade bir kuruluşun vatandaşlık davranışına katkıda bulunan dolaylı faktörler olarak kabul edilmektedir (Alanoğlu, 2014: 20).

Birinci kişilik faktörü olan vicdanlılık, iş arkadaşı memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Organ (1988), "vicdanlı" insanların kendilerinden ve başkalarından çok fazla şey beklemediklerini ve bu beklentileri karşılamadıkları için akranlarını eleştirmeyi seçtiklerinde ve onları değişmeleri için baskı yaptıklarında, ilişkilerin gerginleştiğini ve sivil davranışları olumsuz yönde etkilediğini iddia ediyor. Ancak genel uygunluğun olumlu bir yordayıcısı olarak örgütsel vatandaşlık davranışına katkıda bulunabileceğini, memnuniyet üzerinde önemli bir etkisi olduğunu da açıklamıştır (Organ ve Lingl, 1995'den akt. Korkmaz, 2021: 18).

Literatürde rgtsel vatandaşlık davranışı ile ilgili iki farklı kişilik faktörü 'öz saygı' ve “başarma ihtiyacı'dır. Benlik saygısı yüksek olan insanlar zor görevleri seçerler ve ulaşılması zor hedefler belirlemektedirler. Hem Amerika Birleşik Devletleri'nden hem de Orta Doğu'dan seçilmiş memurlar üzerinde yapılan bir anket, bu iki faktör ile özgecilik arasında bir ilişki tespit etmiştir (Williams ve Shiaw, 1999'dan akt. Alanoğlu, 2014: 23).

- **İşe Karşı Tutumlar, İş Tatmini**

İş doyumunu, çalışma koşullarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) veya işten elde edilen sonuçların (maaş, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş doyumunu genellikle bir çalışanın çalışma ortamındaki deneyiminin çalışan üzerindeki olumlu etkisi olarak görülmektedir. Bir kişi ihtiyaç duyduğu doyumunu işinde bulursa, işine ve çalışma ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 218).

Örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicilerine odaklanan araştırmalar, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun en çok çalışılan değişkenler olduğunu göstermiştir ve doyum ve örgütsel bağlılığın bir örgütün vatandaşlık davranışının en önemli belirleyicileri olduğu araştırmalarda gösterilmiştir. Bu ilişkinin nedeni sosyal mübadele teorisine dayanmaktadır. Sosyal mübadele teorisi açısından bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek adil uygulamaya ve tatmin edici çalışma koşullarına aykırıdır. Tersi durumda ise misilleme, devamsızlık ve işten çıkarma davranışları görülmektedir. Sosyal mübadele teorisi "karşılıklılık normuna" dayanmaktadır. Sonuç olarak; işinden memnun olan insanlar, kendilerine fayda sağlayanlara karşı örgütlü vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Alada, 2020: 424).

Organ (1988)'a göre, bir kişinin tatmini, bir kuruluşun çalışanlarının ve yöneticilerinin öz motivasyonlu, toplum temelli çabalarından kaynaklanmakta ve kişi bu çabalara karşılık vermek istemektedirler. Karşılıklılık normlarının en önemli örneklerinden biri olan vatandaşlık davranışı, bireylerin kendi denetimleri altında gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır (Kurkut ve Kayacan, 2022: 465).

Demirel ve Özçınar, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran multidisipliner bir çalışmanın sonuçlarını şöyle anlatmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların iş doyumunu artırmada önemli olduğunu ve bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemenin ve desteklemenin, hangi departmandan olursa olsun çalışanın iş doyumunu için kritik öneme sahip olduğunu savunmuşlardır (Demirel ve Özçınar, 2009: 142).

- **Örgütsel Adalet**

Çalışanlara bir kuruluş tarafından adil davranılırsa, bu ilişkinin aslında işlerinin gerekliliklerinin ötesine geçmeye hazır olduğu ve daha sonra örgütsel davranış sergilemekten çekinebilecekleri ileri sürülmektedir. Çünkü bu tür davranışlar çalışanın resmi rolünün ötesindedir. Songür ve arkadaşları adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışındaki rolüne ilişkin yaptıkları çalışmada ödül, ceza ya da gerekli oranda söz ve iletişimin tek başına örgütsel vatandaşlık davranışını artırmada yeterli olmadığı, katılımcıların ilgilerini çekmiştir. Karar verme sürecinin adilliği ve kuruluşlarının vatandaşlık davranışlarının artması nedeniyle süreci kendi şartlarına göre şekillendirdikleri sonucuna vardılar (Songür vd., 2008: 95).

- **İhtiyaçlar**

Örgüt kültürünün çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi üzerindeki etkisini konu alan mezuniyet tezinde, çalışanları örgütte sivil davranış sergilemeye iten temel sebep. Aidiyet, başarı, yararlılık, gurur ve ödül gibi birçok bireysel ihtiyaç tarafından şekillendirilen motivasyonlarla ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Bu motivasyonlar, çalışanları iş tanımlarına yansımayan örgütsel yurttaşlık davranışı sergilemeye yöneltmektedir. Bu, çalışanların kendi ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlar ve kuruluşa ucuz ve istenmeyen bir fayda sağlamaktadır (Avcı, 2016: 5374).

- **İşin Özellikleri**

Düzenli geri bildirim ve özerklik sağlamak için işi organize etmek, çalışanların kendi davranışlarını izlemelerine ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, sorumluluk duygusu uyandıran iş özellikleri şunları içermektedir: Anlamlı görevler, özerklik ve geri bildirim, içsel motivasyon potansiyeli. Resmi bir iş tanımı bunu desteklesin ya da desteklemesin, bireyler önemli iş sonuçları üzerindeki kişisel güçlerini hissetmelidir. İçsel motivasyon sağlayan görev özellikleri, işi psikolojik olarak daha anlamlı kılan şeydir. Bu nedenle işin bazı özellikleri çalışanın sorumluluk duygusunu artırmaktadır. İş özelliklerinin etkisiyle oluşan güçlü bir sorumluluk ve aidiyet duygusu da yurttaşlık davranışını geliştirmektedir (Çelebi vd., 2015: 25).

- **Liderin Özellikleri**

Lider, örgütsel hedeflere ulaşmak için insanları etkileyen, yöneten ve koordine eden kişidir. Bir liderin davranışı, örgütsel bir vatandaş olarak davranışını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Tüm liderlik davranışları, çalışanın sivil davranışıyla tutarlı ilişkiler göstermiştir. Yönetsel davranışın yurttaş davranışını etkilediği mekanizma her zaman net olmamıştır. Bu davranışlardan destekleyici liderlik davranışları, öncelikle ortak normlar içinde örgütsel vatandaşlar olarak davranışı etkilemektedir. Yöneticilerinden kişisel destek alan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık göstererek onlara yardımcı olmak istemektedirler. Diğer davranışlar için uygun modeller bulmaya benzer şekilde, örgütsel vatandaşlık davranışı sosyal öğrenme süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Çünkü liderlik modelleri farklı yurttaşlık davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Ek olarak, diğer liderlik eylemleri, aşağıdakiler gibi örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu liderlik eylemlerinden en önemlisi koşullu ödül davranışıdır. Liderler performans tanımlarına örgütsel vatandaşlığı dahil ettiklerinde ve bu performans tanımına göre koşullu ödüller dağıttıklarında örgütsel vatandaşlık oranı artmaktadır (Aslan, 2009: 275).

- **Yaş, Kıdem Hiyerarşik Düzey**

Yaşın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi kesin olarak tanımlanmamış olsa da, araştırmalar genellikle yaş, çalışma saatleri ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ilişkiler bulmuştur. Başka bir deyişle, çalışanlar yaşlandıkça örgüte daha fazla bağlı hale gelirler ve örgüt adına hareket etmektedirler (Çelik, 2007. 10)

- **Örgütün Özellikleri**

Bazı araştırmacılara göre çalışanlar, bir şirketin yüksek kaliteli ürün ve hizmetlere değer verdiğine inandıklarında yüksek kaliteye götüren davranışlar sergilemektedir. Katılımı önemli gördüklerinde daha fazla bağlanma ve katılımcı yurttaşlık davranışı göstermektedirler. Örgütün ne istediğini bilen çalışanlar ve neyin önemli olduğunu farkında olan bireyler buna bağlı olarak daha fazla örgütsel vatandaşlık ortaya koymaktadırlar (Aslan, 2009: 276).

- **Örgütsel Vizyon**

Vizyon, bir kuruluşun değerlerinin, amaçlarının ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlarınıza bir vizyon sunmak, onları daha çok çalışmaya motive edecektir. Vizyonlarına bağlı hisseden çalışanlar daha çok çalışma eğilimindedir (Kılıç, 2010: 89).

- **Kişi, Örgüt Bütünleşmesi**

Herhangi bir organizasyonda en önemli faktör insan faktörüdür. Bir organizasyonun yapısını yaratan ve şekillendiren her zaman insanlar olduğu için, onu şekillendirmek için teknolojiyi kullanılmaktadır. Bir çalışanın bir örgüt içinde örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışması, kişi ve kuruluşların bütünleşmesini göstermektedir. Modern davranış bilimi, bireyleri kuruluşlara entegre etme ve gruplar içinde arzu edilen kişiliklere sahip olma eğilimindedir. Birey, bir örgütün gerektirdiği toplumsal değerlere ne kadar uyarsa, o kadar bütünleşmektedir. Aynı özelliklere ve uyuma sahip insanları bir araya getirmek, örgüt kültürünü ve davranış yönünü yeniden teyit etmek, çalışanları daha verimli ve insani bir şekilde motive etmek yöneticinin işidir. İnsan-örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arası etkileşimin artması, karşılıklı yardımlaşma ve sosyal doyumun en üst düzeyde olması, en düşük düzeyde işten kaçınma ve işten ayrılma ve en yüksek düzeyde üretim ortamı yaratması açısından çok önemli bir durumdur (Basım ve Şeşen, 2006: 84).

- **Örgüt Kültürü**

Örgüt kültürünün bir örgüt içinde çalışanların davranışlarını belirlediğine göre, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği ifade edilmektedir. Ancak literatürde bu konuda yeterli araştırma bulunmamaktadır. Bu konuda mevcut araştırmalar, örgüt kültürünün örgüt üyeleri arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişimini etkilediğini ve bu davranışların örgütsel bağlılık, sadakat ve performansın artmasına yol açtığını göstermektedir (İpek ve Saklı, 2012: 254-255).

Çelik, araştırmasında savunma elektroniği ve yazılım endüstrilerinde çalışanların davranışları ile şirketlerin organizasyon kültürü arasında aynı değilse de yakın bir ilişki bulmuştur (Çelik, 2007: 239).

2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan ilk araştırmalar öncelikle bu kavramın öncüllerini ve yönlerini ele alırken, daha yeni araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının örgütler üzerindeki etkisini ele almıştır. Genel olarak, örgütün örgütsel vatandaşlık sergileyen sosyal mekanizmalarının işleyişi kolaylaşmakta ve çalışanlar arasındaki çatışmalar azalmaktadır. Bu, örgütsel etkinliği artırabilmekte ve örgütsel performansı olumlu bir şekilde geliştirebilmektedir (Gürbüz, 2006: 57).

Bir örgütte örgütsel vatandaşlık davranışının varlığının işten ayrılmayı azalttığı gösterilmiştir. Kendini işine adanmış bir çalışan örgütte daha uzun süre kalır, daha kaliteli üretir ve örgütün başarısına birçok yönden katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, bir örgüt içinde örgütsel vatandaşlık davranışının yaygınlığı, örgüt içindeki çalışma ortamını iyileştirerek çalışan bağlılığına ve işten ayrılmanın azalmasına yol açmaktadır (Kalkan, 2013: 23).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık olarak hareket etmenin bir örgüt için birçok faydası vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı (Çetin, 2004: 163-164):

- Çalışanlar arasında işbirliğini sağlayarak çalışan kaynaklı sorunları önler veya azaltır.
- Çalışan görev tanımlarını en üst düzeye çıkarır.
- Kuruluşun olumlu yönlerini vurgur.
- Çalışanlar arasında makro düzeyde ilgi ve bağlılık oluşturur.
- Potansiyel olarak sorunlu davranışın oluşmasını önler.
- Örgütsel bağlılık, koruyucu bir tutumu teşvik eder ve kuruluşu dış tehditlerden korur.
- Organizasyon içinde teslimiyet, görev akışlarının içselleştirilmesini sağlar
- Kişisel inisiyatif ve performansı artırır ve ek sorumluluklar getirir.
- Çalışanların kişisel gelişimine katkıda bulunur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırma ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, araştırma yöntemi ve araştırma bulguları tanıtılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Çanakkale muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu, iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Örgütsel vatandaşlığın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket, sivil erdem boyutlarının kişi- iş uyumu ve iş stresi ilişkisi amaçlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl etkilendiği yarar sağladığı ayrıca kişi – iş uyumu ve iş stresinin etkisiyle örgütsel vatandaşlığa ne gibi farklılıklar oluşturacağı incelenmesi. Mali müşavirler ve muhasebe meslek elemanlarının yoğun çalışma temposu belirli bir zaman kısıtı içinde yetiştirmeleri gereken işlerin fazlalığı iş stresini de beraberinde getiriyor iş yerindeki stresin davranışlarını ne şekilde etkilediği örgütsel vatandaşlığın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket, sivil erdem boyutlarına ne gibi etkisi olduğu incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.2. Literatür Araştırması

3.2.1. Kişi İş Uyumu

Keskin (2015)'in “Yıldırmanın (mobbing) örgütsel bağlılık ve kişi - iş uyumu üzerindeki etkisi” isimli tezinde her kurumda çalışan kişilerin işyerinde şiddete maruz kaldıkları bunun sonucunda bireyin çalışma bağlılığının zayıfladığı ve kişi ile iş arasındaki uyumun zayıfladığı ortaya konulmuştur. Bu çalışma bireysel işe uyum kavramına geniş bir perspektiften bakarak işe farklı bir açıdan bakma fırsatı sunmaktadır.

Öcel'in “Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü” çalışması 2013 yılında yapılmıştır. Bu çalışma, şirkette yer alan kişilerin gerçek bireyler olduğunu ve şirkette çalışan diğer kişilerle uyumlu davranıp davranamayacaklarını vurgulamaktadır ki

bu çok önemli bir faktördür. Bireyler arasındaki uyumun ve bireyler arasındaki çalışmanın girişimcilik için çok önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Özkalp ve diğerlerinin 2019 yılında yaptığı “Örgütsel davranış” adlı çalışmalarında bireyin kişilik yapısının işle ilgili uyumlu olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu uyumun sağlanması sonucunda bireyin başarısının arttığı ve dolayısıyla birey ile iş arasındaki uyumun daha kolay sağlandığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışma Hollanda teorileriyle ilgiliydi. Altı kişilik tipinden ve bu tipleri iş ve kariyerleriyle eşleştiren bazı özelliklerden bahsetmektedir.

Demirci, Özler ve Girgin’in “Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri–hastane işletmelerinde bir uygulama” adlı çalışmaları 2007 yılında yapılmıştır. Bu çalışma, Costa ve McCrae'nin beş faktör kişilik teorisini vurgulamaktadır. Çalışma, bireylerin kişilik özelliklerinin küresel olarak yaygın bir şekilde kodlanabileceği sonucuna varmıştır. Bireylerin kişilik özelliklerinin işyerinin gereklerini karşılaması ölçüsünde işyerine bireysel uygunluğun sağlandığı ortaya çıkmıştır.

Kılıç’ın “Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma” adlı çalışması 2015 yılında yapılmıştır. Kılıç, bireysel çalışmanın doğası ve talepleri nedeniyle bireysel çalışma uyumunun sağlanmasının daha kolay olduğunu savunmuştur. Kişinin bunu yapabilme yeteneği ile örtüşür.

Kızıl’ın “Kişi iş uyumu kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma” adlı çalışması 2020 yılında yapılmıştır. Bu araştırmaya göre bireysel işe uygunluğun işte işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Şirket sayısı azalır ve iş doyumu artar.

3.2.2. İş Stresi

Kılıç, (2004) İş yeri stresörlerinin gönüllü fesih ve çatışmaya etkisi Ankara’da kamu ve özel işyerlerinde çalışanların katıldığı bir çalışmada, işyeri stresörleri ile gönüllü istifa ve örgütsel çatışma durumları arasında pozitif ve yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Akyüz (2006) tarafından Ankara, Muğla, Gaziantep, İstanbul ve Kocaeli illerinde görev yapan farklı banka çalışanlarında (n=149) stresin iş doyumu üzerindeki etkisini

araştıran çalışmasında işler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Memnuniyetin stres boyutu sadece çalışma tarzıyla ilgilidir.

Yozgat ilinde Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014), yeminli mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler arasında iş stresi, tükenmişlik ve iş doyumu üzerine yaptıkları bir çalışmada, katılımcıların (n=102) işlerinden memnun olmalarına rağmen iş streslerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Çil Koçyiğit, Çına Bal ve Öztürk (2010) bir grup muhasebeci ile yapılan başka bir çalışmada, stresin nedenleri ile stresli kişilerde demografik özellikler (cinsiyet, eğitim, iş unvanı, yaş) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Muhasebe meslek grubu (n=462) gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de görev yapan kamu ve özel banka çalışanlarından oluşan bir örneklem (n=364) ile bireysel ve örgütsel stres kaynaklarının araştırılmasıdır.

Kılıç, Yumuşak ve Yıldız'ın (2013) araştırması sonucunda iş deneyimi arttıkça strese maruz kalmanın azaldığı, mesleki statü arttıkça stres düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, bireysel stresörler ile örgütsel kaynaklar arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Zonguldak ilinde görev yapan hemşireler (n=191) örnekleme ile örgütsel stres düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

Özen (2013) araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadın çalışanlara göre daha az iş tatmini ve daha fazla gelecek korkusu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Örücü, Kılıç ve Ergül'ün (2011) stresin bireysel performans üzerindeki etkilerine yönelik yaptıkları çalışmada Balıkesir/Manyas bölgesinde çalışan kişilerle (n=156) bir çalışma yapılmıştır. Eğitim ve sağlık hizmetlerinde araştırmanın sonuçlarına göre eğitim sektöründe çalışanların sağlık sektöründe çalışanlara göre daha az strese maruz kaldıkları ve çalışma süresinin stres düzeyi üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016) Muğla ilinde görev yapan avukatlar (n=275) ile yaptıkları çalışmada işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın sonucu, işkoliklerle iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Özsoy (2018), Sakarya İlçesinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları (n=310) ile yaptığı çalışmada işkoliklik, fazla mesai ve zorla çalıştırma ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışma sonucunda işkolikliğin alt boyutları olan fazla mesai ve zorla çalıştırma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Demirseçen (2019), İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları ile yaptığı çalışmada işkolikliğin iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Akyol (2019), İstanbul ilinde çalışan kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada (n=304) işkoliklik ve mesleki stres arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma sonucunda işkoliklerle iş gürültüsü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.2.3. Örgütsel Vatandaşlık

Kaplan'ın (2011) Konya Emniyet Teşkilatı çalışanları üzerinde yaptığı araştırma, çalışanların ÖVD puanlarında çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Acaray ve Akturan (2015) yaptıkları çalışmada İstanbul'da özel bir şirkette çalışan 462 çalışanla görüşerek örgütsel sessizliğin büyüklüğünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda örgütsel sessizliğin boyutlarından biri olan prososyal sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, kabullenme ve koruyucu sessizlik boyutları ile negatif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Büyükyılmaz ve Fidan (2017), kamu ve özel çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve güven arasındaki ilişkinin aracı rolünü belirlemek için 228 lisansüstü öğrenciye anket uygulamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel güvenin örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Timuroğlu ve Çokgören (2019) örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları araştırmalarında bu iki değişken arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmada Konya ilindeki eğitim kurumlarında çalışanların psikolojik sözleşme algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Öztürk, Eryeşil, & Damar, 2018).

Can'ın (2019) banka çalışanları üzerine yaptığı yüksek lisans tezi, birey-örgüt uyumu ve bireysel işlerin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini bulmuştur.

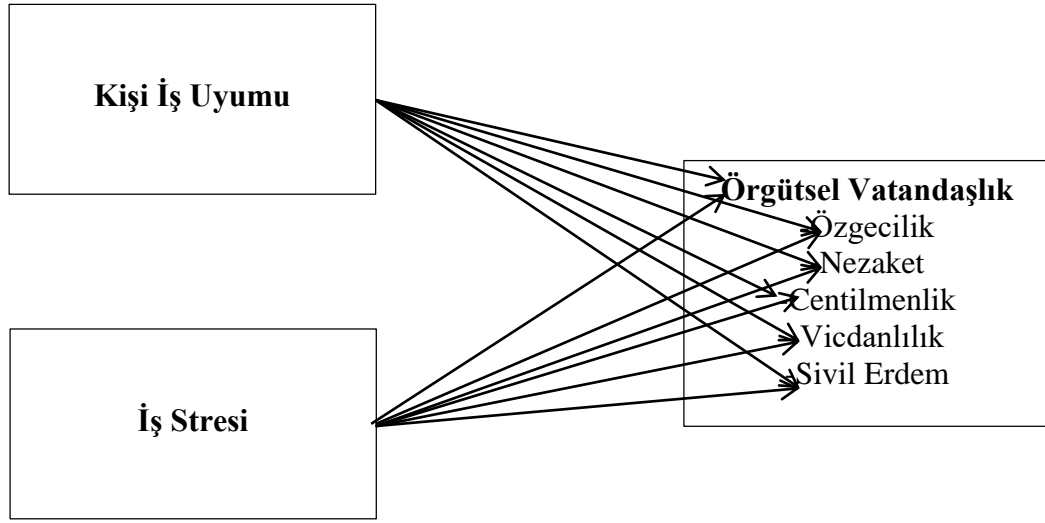
Özgür ve Turan (2020) ilaç sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında dönüştürücü liderliğin alt boyutları olan örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre dönüştürücü liderlik ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran ve üniversite çalışanlarına uygulayan Samancı ve Basım (2018), örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kısmen etkili olduğunu bulmuşlardır.

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer bir çalışma, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019).

3.3. Araştırma Modeli

Araştırmada tanımlayıcı model kullanılmıştır. Tanımlayıcı modele göre ele alınan temel değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma modelinde bağımsız değişkenler (kişi-iş uyumu ve iş stresi) ile bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık) arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Temel hipotez: Kişi-iş uyumu, iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi vardır.

Alt hipotezler

H₁: Kişi İş uyumu örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{1a}: Kişi- İş uyumu örgütsel vatandaşlığın özgencilik boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{1b}: Kişi- İş, uyumu örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{1c}: Kişi- İş uyumu örgütsel vatandaşlığın centilmenlik boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{1d}: Kişi- İş uyumu örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{1e}: Kişi- İş uyumu örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H₂: İş stresi, örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{2a}: İş stresi, örgütsel vatandaşlığın özgencilik boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{2b}: İş stresi, örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{2c}: İş stresi, örgütsel vatandaşlığın centilmenlik boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{2d}: İş stresi, örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

H_{2e}: İş stresi, örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir

3.5. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Çanakkale il ve ilçelerinde çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmuştur. Örneklem olarak evren sayısı olan 301 kişi ile yüz yüze ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla anket çalışması yapılmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket yöntemiyle 5'li Likert Ölçeği (1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Araştırmanın anketi 4 bölüm ve 41 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde ilk 9 sorudan oluşmaktadır. Sorular kişi-iş uyumunu ölçmeyi amaçlamıştır. Anketin ikinci bölümü, örgütsel vatandaşlık sorularından oluşmuştur. Bu bölüm toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde 7 soru ile iş stresi ölçülmektedir. Dördüncü bölümde ise 5 sorudan oluşan demografik özellikleri ölçmek amaçlanmaktadır.

Araştırmada kişi-iş uyumunu toplam 9 madde ile ölçmeyi amaçlamaktadır. Kerse (2018: 942) aracılığıyla Türkçeye çevirmiştir. Kişi-iş uyumu ölçeği Brkich, Jeffs ve Carless (2002: 44) aracılığıyla geliştirilmiştir. Yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ölçmek amacı ile özgecilik (1-4 ifadeler), nezaket (5-8 ifadeler), centilmenlik (9-12 ifadeler), vicdanlılık (13-16 ifadeler), sivil erdem (17-20 ifadeler) olarak toplam 5 boyut ve 20 madde kullanılmıştır. Maddeler Podsakoff ve Mackenzie'nin (1989: 10) geliştirdiği ve Niehoff ve Moorman'ın (1993: 528) araştırmalarında yer verdiği ölçekten alınmıştır. Kalkan (2013) aracılığıyla Türkçeye çevrilmiştir.

İş Stresi Ölçeği House ve Rizzo (1972) aracılığıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkiye'deki geliştirilmesi Efeoğlu aracılığıyla 2006 yılında yapılmıştır.

3.7. Veri Analizi Yöntemi

Araştırma verilerinin analiz edilmesinde belirlenen bazı istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde “SPSS 22.0” paket programı kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle örnekleme ait katılımcıların değerlerinden sapmış değerler ve araştırmacı gözünde şüpheli olan değerler uç değer analizi yapılmıştır. Yapılan uç değer analizi sonucunda 301 veriden çıkartılan olmamıştır ve 301 veri ile araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Her bir ölçeğin genel ve alt boyutların iç tutarlılık katsayılarına (Cronbach’s Alpha değerleri) hesaplanarak güvenilirlik düzeyleri ölçülmüştür. Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca araştırma için ileri sürülen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi (karşılıklı ilişki analizi) uygulanmıştır. Korelasyon analizi yapılarak iki farklı bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile ilişki olup olmama durumu incelenmiştir. Son olarak ise araştırma modelinde ileri sürülen hipotezlerin gerçekliğinin belirlenmesi yani test etmek amacı ile de regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde kişi iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisinin tespiti amacıyla işletmede gerçekleştirilen uygulamaya kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumları paylaşılmıştır.

4.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine dair elde edilen bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1
Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları

Değişken	Özellik/Aralık	Kişi sayısı	Dağılım (%)
Cinsiyet	Kadın	192	63,8
	Erkek	109	36,2
Medeni durum	Evli	135	44,9
	Bekâr	166	55,1
Yaş	18-25	39	13,0
	26-33	150	49,8
	34-41	43	14,3
	42-49	31	10,3
Yaş	50 ve üzeri	38	12,6
İşteki çalışma süresi	1 yıl ve altı	55	18,3
	2-5 yıl	102	33,9
	6-9 yıl	38	12,6
	10 yıl ve üzeri	106	35,2

Araştırmaya katılan 301 muhasebe meslek mensubunun %63,8’nin kadın ve %36,2’nin erkek, %44,9’nun evli ve %55,1’nin bekâr, %6, 18-25, %49,8’nin 26-33, %14,3’nün 34-41, %10,3’nün 42-49 ve %12,6’nın 50 yaş ve üzeri, işteki çalışma sürelerinin %18,3’nün 1 yıl ve altı, %33,9’nun 2-5 yıl, %12,6’nın 6-9 yıl ve %35,2’nin 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

4.2. Faktör Analizi

Kişi-iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı, değişkenlerinden oluşan verilerin yapı geçerliliğini sağlamak için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenlerin analizinde yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi sonuçları ve ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa değerleri) Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 2
Ölçeklerin KMO, Barlett ve güvenilirlik test değerleri

Ölçekler	KMO değerleri	Barlett değerleri	Barlett anlamlılık	Genel iç tutarlılık (Cronbach's alpha)
Kişi – iş uyumu	,884	1463,319	,000	,866
İş stresi	,834	750,017	,000	,815
Örgütsel vatandaşlık davranışı	,839	222,088	,000	,859

KMO değerleri örneklemin faktör analizine uygun olup olmadığını gösterirken, Bartlett'in test sonuçları verilerin normal dağılıp dağılmadığını gösterir (Kanten, 2012: 207). KMO değerlerinin 0,60 ve 0,60'ın üzerinde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu belirtmektedir. Barlett testi sonucunun ise anlamlı olması için Barlett anlamlılık değerinin 0,05 ve 0,05 altında olması faktör analizinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşebileceğini belirtmektedir (Yavaş, 2020: 80). Cronbach Alpha katsayısı, maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Ölçekte yer alan maddelerin homojen yapısını açıklamak ya da sorgulamak için kullanılmaktadır. Cronbach Alpha katsayısı yüksek ise ölçekteki maddelerin birbirleri ile tutarlı olduğu ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğu söylenebilmektedir. Literatürde kabul gören Cronbach Alpha değer aralığı ($0,60 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$) ise elde edilen değerler oldukça güvenilirdir. Cronbach's Alpha değer aralığı ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,00$) ise elde edilen değerler yüksek güvenilirliktedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

4.2.1. Kişi – İş Uyumu Ölçeği

Kişi-iş uyumu ölçeği verilerinin ve varimax döndürmelerinin faktör analizi sonucunda tek faktörlü çözüm elde edilmiştir. Ortaya çıkan faktör, toplam varyansın %55'ni açıklamaktadır. Varyans oranı 55,075'dir.

Tablo 3

Kişi-iş uyumu ölçeği dönüştürülmüş faktör yükleri

Değişken kodu	Faktör yükü
Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil.	-,857
Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.	,853
Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.	-,813
Bu işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.	,791
İşim beni motive ediyor.	,785
Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.	,657
Bu işte amaçlarım ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	,655
Dışarda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum	-,612
İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	,597
İç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha)	,813
Açıklanan varyans	55,075
Çıkarım Yöntemi: Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi	

Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında olan Kişi iş uyumu ölçeğinde 1, 3 ve 8. maddelerin anlamlılığını korumadığı tespit edilmiştir ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

4.2.2. İş Stresi Ölçeği

İş stresi ölçek maddelerinin faktör analizi ve varimax döndürmeleri sonucunda tek faktörlü çözüm elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %49'nu açıklamaktadır. Varyans oranı 49,338'dir.

Tablo 4

İş stresi ölçeği dönüştürülmüş faktör yükleri

Değişken kodu	Faktör yükü
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	,842
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,820
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,791
İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	,722
İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,664
İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	,611
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,334
İç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha)	,815
Açıklanan varyans	49,338

Çıkarım yöntemi: Bileşenler analizi – Döndürme yöntemi: Varimaks döndürmesi

Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında olan iş stresi ölçeğinde 7. maddenin anlamlılığını korumadığı tespit edilmiştir ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Örgütsel vatandaşlık ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda, 5 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %62'ini açıklamaktadır. Birinci faktör özgeciliğin açıklandığı varyans oranı 31,829; ikinci faktör nezaketin açıklandığı varyans oranı 9,314; üçüncü faktör, centilmenliğin açıklandığı varyans oranı 8,363; dördüncü faktör vicdanlılığın açıklandığı

varyans oranı ise 6,619, beşinci faktör sivil erdem in açıklığı n açıklandığı varyans oranı ise 5,921'dir. Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık sergileme açısından kendilerini değerlendirdikleri anketin faktör analizi daha önce gerçekleştirilmiş olan İşbaşı (İşbaşı, 2000a: 93- 98) ve Köse'nin (Köse, 2003: 12–16) çalışmalardaki faktör analizlerine benzer olarak 5 faktör ile sonuçlanmıştır.

Ancak Podsakoff ve Mackenzie'nin (1989: 10) geliştirdiği ve Niehoff ve Moorman'ın (1993: 528) araştırmalarında yer verdiği Kalkan (2013) aracılığıyla Türkçeye çevrilmiş ölçekteki boyut maddelerinden; özgecilik (1-4 ifadeler), nezaket (5-8 ifadeler), centilmenlik (9-12 ifadeler), vicdanlılık (13-16 ifadeler), sivil erdem (17-20 ifadeler) farklı olarak 1.faktör vicdanlılık ile ilgili altı ifadeden, 2.faktör özgecilik ile ilgili üç ifadeden, 3.faktör centilmenlik ile ilgili dört ifadeden, 4.faktör sivil erdem ile ilgili iki ifadeden, 5. faktör nezaket ile ilgili beş ifadeden oluştuğu anlaşılmıştır. Bu faktör yapısının gösterildiği tablo (Ek. 2) bulunmaktadır

Ek 3'de görüldüğü üzere yeni bulunan faktör boyutlarının maddelerinde değişiklik olduğu görülmüştür.

Tablo 5

Orijinal ölçek ve çalışmamın faktör analizi karşılaştırması

Orijinal ölçek faktör analizi boyutları	Çalışmamın faktör analizi
Özgecilik (1-4 ifadeler),	5. faktör (14,15,16)
Nezaket (5-8 ifadeler),	1.faktör (5,6,7,8,13),
Centilmenlik (9-12 ifadeler),	3. faktör (9,10,11,12),
Vicdanlılık (13-16 ifadeler),	2. faktör (1,2,3),
Sivil erdem (17-20 ifadeler)	4. faktör (17,18,19,20)

Tablo 5'de Ek 3'de gösterilen orijinal ölçek ile Ek 2'de gösterilen yeni yapılan faktör analizi sonucunda 1.faktör (5,6,7,8,13), 2. faktör (1,2,3), 3. faktör (9,10,11,12), 4. faktör (17,18,19,20) ve 5. faktör (14,15,16) olduğu görülmüştür.

Tablo 6
Örgütsel vatandaşlık davranışı faktör analizi

	Boyutlar				
	1	2	3	4	5
Ankette örgütsel vatandaşlık 8. sıradaki soru.	,832				
Ankette örgütsel vatandaşlık 5. sıradaki soru.	,819				
Ankette örgütsel vatandaşlık 6. sıradaki soru.	,595				
Ankette örgütsel vatandaşlık 7. sıradaki soru.	,494				
Ankette örgütsel vatandaşlık 13. sıradaki soru.	,392				
Ankette örgütsel vatandaşlık 2. sıradaki soru.		,741			
Ankette örgütsel vatandaşlık 1. sıradaki soru.		,716			
Ankette örgütsel vatandaşlık 3. sıradaki soru.		,646			
Ankette örgütsel vatandaşlık 11. sıradaki soru.			,749		
Ankette örgütsel vatandaşlık 12. sıradaki soru.			,646		
Ankette örgütsel vatandaşlık 10. sıradaki soru.			,643		
Ankette örgütsel vatandaşlık 9. sıradaki soru.			,511		
Ankette örgütsel vatandaşlık 19. sıradaki soru.				-,836	
Ankette örgütsel vatandaşlık 18. sıradaki soru.				-,722	
Ankette örgütsel vatandaşlık 20. sıradaki soru.				-,543	
Ankette örgütsel vatandaşlık 17. sıradaki soru.				-,433	
Ankette örgütsel vatandaşlık 15. sıradaki soru.					-,874
Ankette örgütsel vatandaşlık 14. sıradaki soru.					-,811
Ankette örgütsel vatandaşlık 16. sıradaki soru.					-,545
İç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha)		,859			
Açıklanan varyans		63,005			

Çıkarım yöntemi: Bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

Tablo 6'da görüldüğü üzere orijinal ölçekteki özgecilik boyutu maddeleri (1-4 ifadeler) olarak 1. sırada iken çalışmamda 2. Faktör (1,2,3) anket soruları ve 3 maddeye düştüğü, nezaket (5-8 ifadeler), olarak 2.nci sırada iken çalışmamda 1.faktör (5,6,7,8,13) soru şekline dönüştüğü ve 1 madde arttığı görülmüştür. Faktör analizinde 4.ncü soru çıkartılmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada toplanan veriler ile yapılan analizlerin gerçeği yansıtmaya derecesi ve istikrarını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi işlemi uygulanmaktadır. Güvenilirlik analizi uygulanırken yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha katsayısı 0 ve 1 derecelendirmesi ile tutarlılığı ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Değişkenlerin içerdiği güvenilirlik değerleri Cronbach Alpha katsayısından faydalanılarak ölçülmektedir (Coşkun, vd., 2019).

Tablo 7
Değişkenler için ölçülen güvenilirlik değerleri

Değişkenler	İfade sayısı	Cronbach alpha
Kişi iş uyumu	7	,813
İş stresi	9	,815
Örgütsel vatandaşlık	19	,859
Özgecilik	3	,611
Nezaket	5	,766
Centilmenlik	4	,657
Vicdanlılık	4	,742
Sivil erdem	4	,777

Tablo 7'ye göre çalışmada kullanılan değişkenlere ait güvenilirlik değerleri “güvenilir” olarak tanımlanabilmektedir. Kişi İş Uyumu (,813), İş Stresi (,815), Örgütsel Vatandaşlık (,859), Özgecilik (,611), Nezaket (,766), Centilmenlik (,657), Vicdanlılık (,742) ve Sivil erdem (,777) ifadeleri Cronbach Alpha değer aralığına göre güvenilirlik seviyesine erişmiştir. Bu sonuca belirlenen Cronbach Alpha aralıklarıyla ulaşılmıştır. 0,40 seviyesinin altında bulunan Cronbach Alpha değerleri güvenilir olarak kabul edilmemektedir. 0,60 ve 0,40 seviyeleri arasında kalan değerler ise düşük güvenilirlik seviyesine sahiptir (Coşkun, vd., 2019)

4.4. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının Kişi – İş Uyumu Ölçeğine dair elde edilen bulgular Tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8

Kişi – iş uyumu ölçeği tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.	2,34	1,24	91	30,2	94	31,2	64	21,3	25	8,3	27	9,0
Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil.	2,42	1,23	85	28,2	89	29,6	60	19,9	47	15,6	20	6,6
Bu işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.	3,43	1,16	18	6,0	54	17,9	66	21,9	104	34,6	59	19,6
Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.	3,64	1,09	13	4,3	42	14,0	48	15,9	133	44,2	65	21,6
Bu işte amaçlarım ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	3,10	1,12	25	8,3	75	24,9	69	22,9	106	35,2	26	8,6
İşim beni motive ediyor.	3,31	1,06	21	7,0	45	15,0	84	27,9	120	39,9	31	10,3
Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.	3,79	1,01	8	2,7	36	12,0	38	12,6	148	49,2	71	23,6
Dışarda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum	3,16	1,21	30	10,0	62	20,6	87	28,9	72	23,9	50	16,6
İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	3,75	,95	6	2,0	34	11,3	43	14,3	162	53,8	56	18,6
Toplam	3,22	1,12	33,00	10,97	59,00	19,61	62,11	20,62	101,89	33,86	45,00	14,94

Tablo 8’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerine ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,34 ile “Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %61,4 gibi bir oranla olumsuz görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,79 ile “Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %72,8 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının İş Stresi Ölçeğine dair elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

İş stresi ölçeği tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	3,49	1,17	16	5,3	57	18,9	54	17,9	109	36,2	65	21,6
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	2,88	1,10	25	8,3	97	32,2	98	32,6	51	16,9	30	10,0
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	2,91	1,14	26	8,6	104	34,6	67	22,3	77	25,6	27	9,0
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	2,96	1,20	26	8,6	104	34,6	66	21,9	64	21,3	41	13,6
İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	2,79	1,22	37	12,3	117	38,9	51	16,9	62	20,6	34	11,3
İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	2,68	1,05	32	10,6	119	39,5	78	25,9	57	18,9	15	5,0
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	3,16	1,14	25	8,3	67	22,3	76	25,2	99	32,9	34	11,3
Toplam	2,98	1,15	26,71	8,86	95,00	31,57	70,00	23,24	74,14	24,63	35,14	11,69

Tablo 9’da gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,68 ile “İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %60,1 gibi bir oranla olumsuz görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,49 ile “İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %57,8 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Özgencilik Boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Özgencilik boyutu tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.	4,06	,84	5	1,7	13	4,3	29	9,6	164	54,5	90	29,9
Zamanında işe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.	2,85	1,20	35	11,6	107	35,5	57	18,9	71	23,6	31	10,3
İşle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşlarıma gönüllü olarak zaman ayırım.	3,95	,74	3	1,0	11	3,7	39	13,0	191	63,5	57	18,9
İşe yeni başlayanlara alışmaları konusunda yardımcı olurum.	4,41	,62	1	,3	2	,7	11	3,7	145	48,2	142	47,2
Toplam	3,82	0,85	11,00	3,65	33,25	11,05	34,00	11,30	142,75	47,45	80,00	26,58

Tablo 10’da gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerine ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,85 ile “Zamanında işe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %70,5 gibi bir oranla olumsuz görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 4,41 ile “İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %84,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 11

Nezaket boyutu tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer bireylere ve yöneticime danışırım.	4,16	,64	1	,3	6	2,0	18	6,0	192	63,8	84	27,9
İş yerimdeki başkalarının haklarını korumaya özen gösteririm.	4,37	,62	1	,3	1	,3	15	5,0	152	50,5	132	43,9
Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.	4,17	,71	1	,3	7	2,3	28	9,3	166	55,1	99	32,9
İşimle ilgili önemli adım atmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.	4,19	,68	1	,3	11	3,7	8	2,7	188	62,5	93	30,9
Toplam	4,22	0,66	1,00	0,30	6,25	2,08	17,25	5,75	174,50	57,98	102,00	33,90

Tablo 11’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 4,16 ile “Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer bireylere ve yöneticime danışırım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %91,7 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 4,37 ile “İş yerimdeki başkalarının haklarını korumaya özen gösteririm.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %94,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 12
Centilmenlik boyutu tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gereksiz konulardan şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.	3,71	1,05	10	3,3	36	12,0	52	17,3	134	44,5	69	22,9
Yaşanan sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.	3,79	,88	1	,3	30	10,0	60	19,9	150	49,8	60	19,9
Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.	3,84	1,09	18	6,0	20	6,6	41	13,6	135	44,9	87	28,9
İş yerimde belirli bir durumun genellikle olumsuz taraflarından çok olumlu taraflarına odaklanıyorum.	3,64	,97	6	2,0	33	11,0	80	26,6	126	41,9	56	18,6
Toplam	3,75	1,00	8,75	2,90	29,75	9,90	58,25	19,35	136,25	45,28	68,00	22,58

Tablo 12’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,64 ile “İş yerimde belirli bir durumun genellikle olumsuz taraflarından çok olumlu taraflarına odaklanıyorum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %60,5 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,84 ile “Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %73,8 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 13

Vicdanlılık boyutu tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşimde her zaman dakik olmaya çalışırım.	4,25	,79	2	,7	11	3,7	22	7,3	139	46,2	127	42,2
Çalıştığım günlerde öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.	3,74	1,05	14	4,7	25	8,3	58	19,3	132	43,9	72	23,9
Mesai saatlerinde ekstra mola almak istemem.	3,59	1,12	13	4,3	49	16,3	49	16,3	126	41,9	64	21,3
Hiç kimse denetlemediğinde bile kurum kurallarına, düzenlemelerine ve yönetmeliklere uymaya çalışırım.	4,24	,75	1	,3	8	2,7	27	9,0	146	48,5	119	39,5
Toplam	3,96	0,93	7,50	2,50	23,25	7,75	39,00	12,98	135,75	45,13	95,50	31,73

Tablo 13’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerine ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,59 ile “Mesai saatlerinde ekstra mola almak istemem.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %63,2 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 4,25 ile “İşimde her zaman dakik olmaya çalışırım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %88,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 14

Sivil erdem boyutu tanımlayıcı bulgular

İfade	Ort.	Std. Sp.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşlerim ile ilgili değişiklikleri takip ederim.	4,20	,62	0	,0	2	,7	27	9,0	178	59,1	94	31,2
Görevim olmasa bile iş yerimin imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.	3,99	,75	2	,7	9	3,0	48	15,9	172	57,1	70	23,3
Kurumum ile ilgili toplantı ve aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.	4,01	,74	4	1,3	8	2,7	33	11,0	191	63,5	65	21,6
Kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.	4,18	,56	0	0,0	0	0,0	25	8,3	194	64,5	82	27,2
Toplam	4,10	0,67	1,50	0,50	4,75	1,60	33,25	11,05	183,75	61,05	77,75	25,83

Tablo 14’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,99 ile “Görevim olmasa bile iş yerimin imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %80,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 4,20 ile “İşlerim ile ilgili değişiklikleri takip ederim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %90,3 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

4.5. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tablosu

Bu bölümde araştırmaya katılan araştırmaya konu muhasebe meslek mensuplarının demografik değişkenler olan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve işteki çalışma süresi yönünden kişi-iş uyumu, iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye karşı algılarında farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla uygulanan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile sonuçları paylaşılmıştır. Tablo 15’de cinsiyet değişkeni yönünden işletmede çalışanların kişi-iş uyumu, iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarına dair gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 15
Demografik değişkenler yönünden “ANOVA sonuçları”

	Ölçekler	Kişi-iş uyumu	İş stresi	Örgütsel vatandaşlık	Ö.V. Özgeçicilik	Ö.V. Nezaket	Ö.V. Centilmenlik	Ö.V. Vicdanlılık	Ö.V. Sivil erdem
Demografik	F	,459	1,797	,762	1,087	1,678	2,150	2,157	1,044
	p	,901	,068	,652	,372	,094	,026	,025	,405

Tablo 15’den de anlaşılacağı üzere; demografik değişkenler yönünden muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı centilmenlik ve vicdanlılık boyutuna dair ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Analize tabi tutulan iki değişken arasında bulunan ilintinin büyüklüğünün, bu ilintinin yönünün ve ehemmiyetinin ortaya konulabilmesi amacıyla gerçekleştirilen işleme (yönteme) korelasyon denir. Pearson Korelasyon katsayısından analize tabi tutulan değişkenler arasında ilintinin var olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla faydalanılmaktadır (Yıldız, 2015: 142). Bunun yanında değişkenler arasında ilintinin tespit edilmesi bu ilintiye bağlı olarak neden-sonuç olması anlamına gelmemektedir (Taş, 2017: 105). Analizlerin raporlanması esnasında Pearson Korelasyon katsayısı “r” sembolü ile belirtilmektedir. Pearson Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında olmak üzere değişkenlik göstermekte olup bu değerin 1’ e yakın olması halinde değişkenler arasındaki ilintinin gücü artmaktadır (Aykanat, 2010: 148; Yıldız, 2015: 142; Taş, 2017: 105). Genel manada, analiz sonucunda Pearson Korelasyon katsayıları raporlanırken, elde edilen değerlerin nitelmesi Tablo 20’de olduğu şekilde gerçekleşmektedir (Sökmen, 2000: 85; Aykanat, 2010: 148; Yıldız, 2015: 142). Ayrıca “p” harfi ile sembolize edilen değer mevcut ilintinin anlamlılık durumu göstermekte ve genel anlamda 0,05’ den küçük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 255-256; Taş, 2017: 105).

Tablo 16
R katsayısı referans değerleri

	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)	(+)
	Güçlü	Orta	Zayıf	Zayıf	Orta	Güçlü
r katsayısı	$1,0 \leq r < 0,70$	$0,70 \leq r < 0,30$	$0,30 \leq r < 0$	$0 \leq r < 0,30$	$0,30 \leq r < 0,70$	$0,70 \leq r < 1,0$
Anlamlılık	P<0,05					

Kişi-iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan Kişi-İş Uyumu Ölçeği (ort=3.222, SS=.366), İş Stresi Ölçeği (ort=2,986, SS=.792), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ort=3,971, SS=.449) ve bu ölçeğe ait olan ve bu ölçeğin 5 alt boyutunu oluşturan Özgecilik Ölçeği (ort=3.822, SS=.609), Nezaket Ölçeği (ort=4,230, SS=.528), Centilmenlik Ölçeği (ort=3,747, SS=.705), Vicdanlılık Ölçeği (ort=3,958, SS=.710), Sivil Erdem Ölçeği (ort=4,101, SS=.524) arasındaki ilinti Pearson Korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Ölçeklere dair gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 17
Korelasyon analizi sonuçları

Değişken	Kişi sayısı	Ort.	Std. sapma	Kişi-iş uyumu	İş stresi	Örgütsel vatandaşlık	Özgecilik	Nezaket	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil erdem
Kişi-iş uyumu	301	3,222	,366	1							
İş stresi	301	2,986	,792	-,123*	1						
Örgütsel vatandaşlık	301	3,971	,449	,256**	-,091	1					
Özgecilik	301	3,822	,609	,089	,016		1				
Nezaket	301	4,230	,528	,218**	,065			1			
Centilmenlik	301	3,747	,705	,149**	-				1		
Vicdanlılık	301	3,958	,710	,177**	-,044					1	
Sivil erdem	301	4,101	,524	,333**	-,084						1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı, *p<0.05 düzeyinde anlamlı

Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Kişi-iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisinin tespiti amacıyla muhasebe meslek mensuplarının uygulanan ölçekler için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Kişi-iş

uyumu ile iş stresi arasında zayıf seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=-.123$, $p=0,033$), ($p<0,05$), kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık arasında zayıf seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=.256$, $p=0,000$), kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık özgecilik boyutu arasında ilişki belirlenmemiş ($r=.089$, $p=0,123$), kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık nezaket boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=.218$, $p=0,000$), kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık centilmenlik boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=.149$, $p=0,010$), kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık arasında vicdanlılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=.177$, $p=0,002$), Kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık arasında sivil erdem boyutu arasında orta seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=.333$, $p=0,010$), iş stresi ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki belirlenmemiş ($r=-.091$, $p=0,116$), özgecilik boyutu arasında ilişki belirlenmemiş ($r=.016$, $p=0,785$), nezaket boyutu arasında ilişki belirlenmemiş ($r=.065$, $p=0,259$), centilmenlik boyutu arasında zayıf seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiş ($r=-.245$, $p=0,010$), vicdanlılık boyutu arasında ilişki belirlenmemiş ($r=-.044$, $p=0,447$) sivil erdem boyutu arasında ilişki belirlenmemiştir ($r=-.084$, $p=0,146$).

4.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

4.7.1. Kişi-iş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizi sonuçlarının yardımıyla araştırmada bulunan bağımsız değişkenlerin yani kişi-iş uyumu ve iş stresinin ve bağımlı değişken örgütsel vatandaşlığı ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önemlidir. Böylece korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analizi ile açıklanmasına yönelik yapılan regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 18

Kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız	B	Standart	F	β	Anlamlılık
Örgütsel vatandaşlık	Kişi-iş uyumu	,314	,069	20,993	,256	,000
Özgecilik	Kişi-iş uyumu	,148	,096	2,398	,089	,123
Nezaket	Kişi-iş uyumu	,315	,081	14,988	,218	,000
Centilmenlik	Kişi-iş uyumu	,286	,110	6,756	,149	,010
Vicdanlılık	Kişi-iş uyumu	,344	,110	9,706	,177	,002
Sivil erdem	Kişi-iş uyumu	,476	,078	37,242	,333	,000

Tablo 18’de regresyon analizi sonuçları incelenmiştir. Buna göre R^2 determinasyon katsayısı değerine göre muhasebe meslek mensuplarının;

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaratılan değişkenliğin %31,4’ü kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır.($F=20,993$; $p<0,000$). Pozitif beta bağımlı olmayan ve bağımlı değişkendeki artış ya da azalışın doğru orantılı olup, negatif beta değerleri bağımsız değişkenlerdeki ve bağımlı olmayan değişkendeki ters orantılıdır.. Kişi-iş uyumu ($\beta=,256$; $p<0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda **H₁ hipotezi kabul edilmiştir.**

Özgecilik alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %14,8’i kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerli değildir ($F=2,398$; $p>0,123$). Kişi-iş uyumu ($\beta=,089$; $p>0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.**

Nezaket alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %31,5’i kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=14,988$; $p<0,000$). Kişi-iş uyumu ($\beta=,218$; $p<0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.**

Centilmenlik alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %28,6’sı kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerli değildir ($F=6,756$; $p>0,010$). Kişi-iş uyumu ($\beta=,149$; $p<0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.**

Vicdanlılık alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %34,4'ü kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=9,706; p<0,002). Kişi-iş uyumu ($\beta=,177$; p<0,05) örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.**

Sivil erdem alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %47,6'sı kişi-iş uyumu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=37,242; p<0,000). Kişi-iş uyumu ($\beta=,333$; p<0,05) örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{1e} hipotezi kabul edilmiştir.**

4.7.2. İş Stresinin Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analizi ile açıklanmasına yönelik yapılan regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 19
İş stresinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız	B	Standart	F	β	Anlamlılık
Örgütsel vatandaşlık Davranışları	İş stresi	-,052	,033	2,489	-,091	,116
Özgecilik	İş stresi	,012	,044	,075	,016	,785
Nezaket	İş stresi	,044	,039	1,280	,065	,259
Centilmenlik	İş stresi	-,218	,050	19,116	-,245	,000
Vicdanlılık	İş stresi	-,039	,052	,579	-,044	,447
Sivil Erdem	İş stresi	-,056	,038	2,120	-,084	,146

Tablo 19'da regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaratılan değişkenliğin – (%5,2)'i iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=2,489; p>0,116). İş stresinin ($\beta=-,091$; p>0,05) örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Özgecilik alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %12'si iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=,075; p>0,785). İş stresinin ($\beta=,016$; p>0,05) örgütsel

vatandaşlık davranışı özgecilik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

Nezaket alt boyutunda yaratılan değişkenliğin %44'ü iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=1,280$; $p>0,259$). İş stresinin ($\beta=,065$; $p>0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.

Centilmenlik alt boyutunda yaratılan değişkenliğin $-(\%21,8)$ 'si iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=19,116$; $p<0,000$). Pozitif beta değerleri bağımsız değişkenlerdeki ve bağımlı değişkendeki artış ya da azalışın aynı yönde olduğunu gösterirken, negatif beta değerleri bağımsız değişkenlerdeki ve bağımlı değişkendeki artış ya da azalışın ters yönde olduğunu göstermektedir. İş stresinin ($\beta=-,245$; $p<0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik alt boyutu üzerinde negatif anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda **H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.**

Vicdanlılık alt boyutunda yaratılan değişkenliğin $-(\%3,9)$ 'u iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=,579$; $p>0,447$). İş stresinin ($\beta=-,044$; $p>0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

Sivil erdem alt boyutunda yaratılan değişkenliğin $-(\%5,6)$ 'sı iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=2,120$; $p>0,146$). İş stresinin ($\beta=-,084$; $p>0,05$) örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{2e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 20
Regresyon analizleri özet tablosu

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	β	Anlamlılık
Kişi-iş uyumu	Örgütsel vatandaşlık davranışları	,256	,000
	Özgecilik	,089	,123
	Nezaket	,218	,000
	Centilmenlik	,149	,010
	Vicdanlılık	,177	,002
	Sivil erdem	,333	,000
İş stresi	Örgütsel vatandaşlık davranışları	-,191	,116
	Özgecilik	,016	,785
	Nezaket	,065	,259
	Centilmenlik	-,245	,000
	Vicdanlılık	-,044	,447
	Sivil erdem	-,084	,146

Tablo 20’de muhasebe meslek mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem alt boyutunda regresyon analizi özet tablosu verilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tezde, çalışanların ihtiyaç duyduğu kişi-iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri detaylı bir şekilde incelenmiş ve söz konusu kavramlar ile bağlantılı literatürün arttırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak literatür çalışmalarına dayalı bir araştırma modeli hazırlanmış ve toplam on iki hipotez sunulmuştur. Çanakkale'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının katılımı sonucunda elde edilen verilerden hareketle araştırma modeli ve hipotezleri test edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bazı ilişkiler, model değişkenleri arasındaki ilişkilerin varlığı ve değişkenler arasındaki etkileşimin düzeyi incelenerek değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlara ilişkin değerlendirmeler aşağıda özetlenmiştir.

Kadın muhasebe meslek mensupları örgütsel vatandaşlık davranışı ile vicdanlılık, evliler vicdanlılık, 42-49 yaşları arasında olanlar kişi iş uyumu ve vicdanlılık, işyerinde çalışma süresi 6-9 yıl arası olanların vicdanlılık hakkında diğer çalışanlardan farklı düşünmektedirler. Bu sonuçlar kapsamında muhasebe meslek mensuplarının belirli bir kişiye değil, örgütün bütününe fayda sağlayacak şekilde hareket ettikleri şeklinde açıklanabilmektedir

Araştırmanın değişkenleri arasında bulunan ilişkiyi göstermek açısından yapılan korelasyon analizi neticesinde, araştırma hipotezlerine bağlı olarak verilen ilişkilerin varlığının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kişi – iş uyumları ile iş stresi, örgütsel vatandaşlık davranışı, nezaket alt boyutu, vicdanlılık, sivil erdem, iş stresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı, centilmenlik arasında ilişkinin bulunduğu kabul edilmektedir.

Bahse konu bağlantı düzeylerine baktığımızda, kuvvetli bağlantıların kişi – iş uyumları ile örgütsel vatandaşlık, sivil erdem, vicdanlılık ve nezaket arasında bulunduğu anlaşılmıştır. Korelasyon analizi neticesinde kurulan bağlantıların doğası, regresyon analizi kullanılarak netleştirilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmış ve yorumlanmıştır. Bu analizin amacı, araştırma modelinin bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşim düzeylerini belirlemektir.

Kişi ve iş uyumunun örgütün vatandaşlık davranışına etkisini ortaya çıkarmak için yapılan regresyon analizi sonucunda, kişi ve iş uygunluğunun örgütün vatandaşlık davranışını etkilediği tespit edilmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, Kişi ve iş uyumlarının örgütsel vatandaşlık davranışları, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdemi etkilediği görülmüştür. Kişi ve iş uyum düzeyindeki artış, muhasebe meslek mensuplarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının kişi iş uyumu göstermelerinde artış örgütsel vatandaşlıkta da artışı sağlamaktadır. Bireyin örgütsel vatandaşlık davranışıyla nezaketli, vicdanlı ve sivil erdemli davranış göstermesi kişi iş uyumu sağlayamayanlara destek sağlayabilir.

Kişi işi uyumu muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları özellikler ile muhasebe mesleğinin gerektirdiği özellikleri birleştirme, isteklere cevap verebilme yeteneğini içermektedir. Bu durum meslek mensupları arasında aktif iletişim ve etkileşim gerektiren uyarı, öğüt verme, hatırlatma gibi davranışları etkilemektedir. Dürüstlük, çok çalışma, işgörme süresini verimli değerlendirme ve işyerinde belirlenmiş olan prensiplere uyma gibi davranışları da etkiler. Ayrıca genel ve en yüksek düzeyde örgütsel ilgi ile örgüt yaşamına aktif ve gönüllü katılımı sağlamayı amaçlar.

Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu centilmenliği olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Centilmenlik davranışları, muhasebe meslek mensuplarının sorunlara müdahale etme, gerginlik yaratmadan yapıcı bir bakış açısına sahip olma ve ortaya çıkan olumsuz durumlara karşı koyabilme yeteneklerini geliştirerek muhasebe mesleğinin etkinliğine katkıda bulunmalıdır. İş stresi düzeyindeki artış, muhasebe meslek mensuplarının centilmenlik düzeylerini azaltmaktadır.

Sonuç olarak, literatüre dayalı olarak geliştirilen modelde, çalışmada kurulan on iki hipotezden altısı kabul edilmiş ve değişkenler arasında bulunan bağlantıların analizi yapılmıştır.

Bunun yanında araştırma kapsamındaki muhasebe meslek mensupları doğrultusunda, bağımsız değişkenlerin (kişi-iş uyumu ve stres) bağımlı değişkeni (örgütsel vatandaşlık) etkilemiştir. Bu nedenle yapılan testler sonucun elde edilen bulgular, araştırma modelindeki kurulan ilişkileri istatistiki olarak açıklamıştır.

Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). “Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi.”, Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). “Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma.”, Eren, G. ve Ece, Ş. (2022). “İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Destek Algısının Rolü”, Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma.” gibi çalışmaların hipotezlerinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Günümüzde özellikle muhasebe meslek mensupları gibi yoğun iş gücünün olduğu örgütlerde kişiler bazen işyerlerinde strese girmekte ve işlerine uyum sağlayamamaktadırlar. Diğer taraftan bireylerin kişi iş uyumları ve iş stresleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebilmektedir. Öyle ki, muhasebe meslek mensuplarının yüksek örgütsel vatandaşlıkları, yaptıkları işin çok önemli bir özelliğidir. Çünkü muhasebe meslek mensuplarının işi zamanında yapılması gereken bir iştir ve belirli tarihleri vardır. Bireyin işini yapması için örgütsel vatandaş davranışı sergilemesi çok önemlidir.

Çalışmanın sonuçları kişisel zindeliği ve örgütsel vatandaşlığı yüksek olan kişilerin iş stresini azalttığını göstermektedir. Muhasebe meslek mensupları, sürekli olumsuzluklarla uğraştıklarını düşündükleri için iş yerinde stres altındadırlar. Bu kişiler sinirli, endişeli, gergin, içine kapanık ve stresle baş etmekte zorlanırlar. Dolayısıyla iş stresi ve muhasebe meslek mensuplarının yetersizliği, vergi mükellefleri ve işletmeler için olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu durumda kişi işten ayrılır. Araştırmada sunulan sonuçlar, işe uyumu yüksek ve iş stresi düşük olan kişilerin örgütsel vatandaşlığı artırdığını göstermektedir. Bu nedenle, denetçilerin bireysel işe uygunluk, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çalışmanın sonuçları, çalışmanın kapsadığı muhasebe meslek mensupları için geçerlidir. Farklı örneklem farklı sonuçlar verebilir. Ayrıca çalışma, kişi-iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri model çerçevesinde açıklayarak konuyla ilgili literatüre mütevazı bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Ancak araştırma çalışması, kişinin işe uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde yeni kavramlar içermesi ve konu ile ilgili literatürde çok fazla çalışılmamış olması nedeniyle araştırmacılara şu önerilerde bulunulmuştur:

Gelecekteki çalışmalarda kadın ve erkek muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet karşılaştırmalarını yapmayı amaçlayan çalışma tasarımının yeni bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir.

Bundan sonraki araştırmalarda imalat sektörü ve kamu kaynaklı araştırmaların uygulanmasının ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve farklı bir bakış açısı geliştireceği düşünülmektedir.

Araştırmanın farklı bir ilde yapılması ileriki araştırmalarda literatürü artırması muhtemeldir.

Araştırma modeli değişkenlerinin örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimleri, örgütsel başarı veya örgütsel iletişim gibi örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerinin incelenmesinin konu ile ilgili literatüre katkı sağlaması muhtemeldir.

Araştırma modelinde bazı değişkenlerin yeni değişkenlerle ilişkilerinin yenilenmesi önemlidir. Örneğin muhasebe meslek mensuplarının kişi iş uyumu, iş stresi, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi veya örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaşam doyumu ilişkisinin incelenmesinin ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kişi iş uyumu ve iş stresini ölçmek için bir ölçüm modeli geliştirmek, kişi iş uyumu ve iş stresi ile ilgili literatürde ölçüm modelinin sıklıkla kullanılması, ancak çalışma hayatında yaşanan sorunlar nedeniyle önemlidir.

Kişi iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının işe adanma, iş performansı, kariyer yönetimi üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Kişi iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşam tatmini, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, kariyer engelleri, kariyer tatmini, yaşam doyumu, verimlilik üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Kişi iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyal kaytarma, verimlilik, performans, örgütsel başarı, üretkenlik, işgören devamsızlığı üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Ayrıca bireysel işe uyum, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışının İKY uygulamalarıyla ilişkisini inceleyen araştırmaların önemli olabileceği söylenebilir.

Muhasebe meslek mensuplarına kişi iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını duygusal dengelerini sağlayabilmeleri için ya kendilerine iyi gelecek şeyleri belirleyebilmeleri ve gerçekleştirmeleri ya da uzaman kişilerden gerekli desteği almaları önerilebilir.

Muhasebe meslek mensuplarına iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranış dengelerini sağlayabilmeleri için her üç alandaki sorumluluklarının tam anlamıyla belirlenip ayrımının ve alanlarının sınırlarını belirlemeleri önerilebilir.

Muhasebe meslek mensuplarına stres testi uygulanması önerilebilir.

Muhasebe meslek mensuplarının iş uyumu, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranış çatışmasını minimuma düşürmek için araştırmalarda bulunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. and Akturan, A. (2015). "The Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (207), s.472-482.
- Aksoy, A. (2005). "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *In Journal of Social Policy Conferences*, (49), s.457-486.
- Akyüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alada, V. (2020). "Sosyal Mübadele Teorisi ve Faiz İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme". *İMGELEM*, 4(7), s.423 - 437.
- Alanoğlu, M. (2014). Ortaöğretim Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(49), s.1-16.
- Altınbaş, B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), s.1-2.
- Aslan, Ş. (2009). "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: "Kurumda Çalışma Yılı" ve "Ücret" Değişkenlerinin Rolü". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), s.256-275.
- Aslan, M. ve Ağiroğlu Bakır, A. (2018). "Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları". *Cumhuriyet International Journal of Education*, 7(4), s.349-365.
- Avcı, A. (2015). "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (42), s.191-206.

- Avcı, A. (2016). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi”. *Journal of Human Sciences*, 13(3), s.5373-5398.
- Bardavit, M. (2007). Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), s.83-101.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), s.29-62.
- Bateman, T. and Crant, J. (1993). “The Proactive Component Of Organizational Behavior: A Measure And Correlates”. *Journal Of Organizational Behavior*, (14), p.103-118.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). “Güçlendirici Lider Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), s.215- 239.
- Brkich, M., Jeffs, D. and Carless, S. A. (2002). “A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit”. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), p.43-51.
- Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). “İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), s.1431-1438.
- Büyükyılmaz, O. ve Fidan, Y. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), s.500-524.
- Cam, E. (2004). “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN 1303-5134, s.1-10.
- Can, A. (2019). Kişi- Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Can, A. ve Kerse, G. (2020). “Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), s.2327-2336.
- Civan, A., Özdemir, İ., Gencer, Y. G., ve Durmaz, M. (2018). “Egzersiz ve Stres Hormonları”. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), s.1-14.
- Çelebi, N., Vuranok, T. T. ve Asan, T. (2015). “Bazı Demografik Açısından İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), s.24-35.
- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). “Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisi”. *İçtimaiyat*, 5(2), s.462-471.
- Çil Koçyiğit, S., E, Çına Bal. ve Öztürk, V. (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), s.253-275.
- Demirci, M. K., Özler, D.E., ve Girgin, B. (2007). “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4), s.13-39.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), s.129-145.
- Demirseçen, M. (2019). Otel Çalışanlarının Algıladıkları Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin Kuşaklara Göre İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Elevli Küçük, E. ve Katlav Özgül, E. (2021). “Kişilik Özelliklerinin Kişilik-İş Uyumuna Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Uygulama”. *Journal of tourism research institute*, 2 (2), s.127-139.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 13. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eren, G. ve Ece, Ş. (2022). “İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Destek Algısının Rolü”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), s.1502-1514.
- Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), s.91-109.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s.48-75.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). “Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), s.153-170.
- Ilgar, Ş. (2012). “Ev Ödevlerinin Öğrenci Eğitimi Açısından Önemi”. *HAYEF Journal of Education*, 2(1), s.119-134.
- İplik, F. N. (2009). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), s.107-118.
- İşğışok, Ö. (2018). “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında “İnsana Yakışır İş”. *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6(ÖS: Ergonomi 2017), s.302-311.
- İşıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İşbaşı, J. Ö. (2000a). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma”. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s.359-372.
- İşbaşı, J. Ö. (2000b). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaba, İ. (2019). “Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme”. *Akademikbakış Dergisi*, (73), s.63-81.
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Katz, D. (1964). “The Motivational Basis of Organizational Behavior”. *Behavioral Science*, 9(2), p.132.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Kaya, D. Ş. (2013). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. *Türk İdare Dergisi*, 85(476), s.265-287.
- Kerse, G. (2018). “The Impact Of Job Crafting On Person-Job Fit: “I am Compatible With My Work Because I Can Make Changes In My Work””. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), p.941-958.
- Keskin, Ö. (2015). Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık Ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, M. (2010). “Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki”. *Sosyo Ekonomi*, (2), s.82-97.
- Kılıç, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri” Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, K.C. (2015). “Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), s.161-174.
- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). “Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), s.161-174.
- Kılıç, R., Yumuşak, S. ve Yıldız, H. (2013). “Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), s.71-92.

- Kızıl, E. (2020). Kişi İş Uyumu Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkiler Ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, B. (2021). Okullarda Örgütsel Adaletin Tükenmişlik, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık İle İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kurkut, M. ve Kayacan, E. (2022). “İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Bir Otomotiv Firmasında Alan Araştırması”. *Journal of Management and Economics Research*, 20 (1), s.464-485.
- Kurt, İ (2010). “Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), s.79-87.
- Maden, C. ve Esen, A. (2014). “Kişi-İş Uyumunun İşe Adanmışlık ve Proaktif Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkisi: Yeniliği Destekleyen Örgüt İklimi Fark Yaratıyor mu?” 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kayseri, s.251-259.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). “Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”. *Academy of Management Journal*, 36(3), p.527-556.
- Okan, T., Demir, H. ve Bostan, S. (2017). “Prosedür Adaleti Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Birey İlişkisine Durumsal Bir Bakış: Yüksek ve Düşük Psikolojik Sermaye Etkisi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (18), s.237-262.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. and Ryan, K. (1995). “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”. *Personnel Psychology*, 48(4), p.775-802.
- Organ, D. W. and Lingl, A. (1995). “Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior”. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), s.339-350.
- Ouchi, W. G. (1980). “Markets, Bureaucracies, and Clans”. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), p.132-133.

- Öcel, H. (2013). “Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), s.37-53.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Ergül, A. (2011). “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi*, (26), s.1-21.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2017). “Kişilik Gelişimi”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), s.566-589.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), s.117-135.
- Özen, H. Ö. (2013). “Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(8), s.74-95.
- Özgür, S. ve Turan, M. (2020). “Dönüşümsel Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(4), s.389-405.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kırel, A.Ç. ve Acar, P. (2019). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Özsoy, T. (2018). İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öztürk, M., Eryeşil, K., ve Damar, A. (2018). “Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü”. *Electronic Turkish Studies*, 13(26), s.985-1000.
- Öztoprak, M. T. (2014). Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Pehlivan, İ.(2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (1989). A Second Generation Measure Of Organizational Citizenship Behavior. Working Paper. Indiana University, Bloomington.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), s.307-331.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). “Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), s.299-318.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). “Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), s.1-12.
- Roethlisberger, F. J. and Dickson, W. J. (2003). *The Early Sociology of Management and Organizations*. Edited By Kenneth Thompson, Volume V, Management and the Worker, London.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Bookstore, Livane Matbaası.
- Sığırı, Ü. (2007). “Geçici ve Daimi Personelin Stres Faktörlerinin, Belirtilerinin, Yatınlıklarının ve Stresle Baş Etme Tarzlarının Mukayeseli Analizi”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), s.177-188.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), p.653-663
- Songür, N., Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü”. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), s.79-100.
- Soysal, A. (2009). “İş Yaşamında Stres”. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), s.17-40.
- Sürme, Y. (2019). “Stres, Stresle İlişkili Hastalıklar, Stres Yönetimi”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), s.525-529.
- Taşcı, D. ve Koç, U. (2007). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Öğrenme Değerleri ilişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), s.373-382.
- Tekin, E. (2018). “Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü”. *BMIJ*, 6(1), s.291-314.

- Timuroğlu, K. ve Çokgören, Ö. (2019). “Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), s.1767-1783.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Türk, Ö. ve Tulunay Ateş, Ö. (2023). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Motivasyonu Arasındaki İlişkiler: MetaAnaliz Çalışması”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XX, SS-SS.
- Türkkan, Z. (2020). “Toplumsal Alışverişte Hakkaniyet”. *SAD / JSR, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 23(1), s.192-222.
- Ulutaş, M. (2011). “Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(1-2), s.13-30.
- Williamson, O. E. (1973). “Markets and Hierarchies: Some Elementary Considerations”. *The American Economic Review*, 63(2), p.324.
- Yıldırım, F. (2009). “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi”. *Mülkiye Dergisi*, 27 (239), s.371.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), s.1-20.
- Zeynel, E. ve Çarıkcı, İ. (2015). “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), s.217-248.

EK 2. ANKET FORMU

Değerli Katılımcı; Bu anket formu bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anket Formunda lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmenizi istirham ederiz.,
Saygılarımızla,
Hasan Mert IŞIK

	Lütfen aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını '1- Kesinlikle katılmıyorum', '2- katılmıyorum', '3- ne katılıyorum ne katılmıyorum', '4- katılıyorum', '5- kesinlikle katılıyorum' şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.					
2	Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil.					
3	Bu işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.					
4	Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.					
5	Bu işte amaçlarım ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.					
6	İşim beni motive ediyor.					
7	Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.					
8	Dışarda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum.					
9	İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					
10	İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.					
11	Zamanında işe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.					
12	İşle ilgili sorunları olanlara gönüllü olarak zaman ayırım.					
13	İşe yeni başlayanlara alışmaları konusunda yardımcı olurum.					
14	Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer bireylere ve yöneticime danışırım.					
15	İş yerimde başkalarının haklarını korumaya özen gösteririm.					
16	Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.					
17	İşimle ilgili önemli adım atmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.					
18	Gereksiz konulardan şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.					
19	Yaşanan sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.					
20	Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.					
21	İşyerimde belirli bir durumun genellikle olumsuz taraflarından çok olumlu taraflarına odaklanıyorum.					
22	İşimde her zaman dakik olmaya çalışırım.					
23	Çalıştığım günlerde öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.					
24	Mesai saatlerinde ekstra mola almak istemem.					
25	Hiç kimse denetlemediğinde bile kurum kurallarına, düzenlemelerine ve yönetmeliklere uymaya çalışırım.					
26	İşlerim ile ilgili değişiklikleri takip ederim.					
27	Görevim olmasa bile işyerimin imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.					
28	Kurumum ile ilgili toplantı ve aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.					
29	Kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.					
30	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.					
31	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
32	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
33	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
34	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
35	İşyerimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
36	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

EK 3. HİPOTEZ TABLOSU

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Anlamlılık	Sonuç
Kişi-iş uyumu	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (H1)	,000	Kabul edildi
Kişi-iş uyumu	Özgecilik(H1a)	,123	Reddedildi
Kişi-iş uyumu	Nezaket(H1b)	,000	Kabul edildi
Kişi-iş uyumu	Centilmenlik(H1c)	,010	Kabul edildi
Kişi-iş uyumu	Vicdanlılık(H1d)	,002	Kabul edildi
Kişi-iş uyumu	Sivil Erdem(H1e)	,000	Kabul edildi
İş stresi	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları(H2)	,116	Reddedildi
İş stresi	Özgecilik(H2a)	,785	Reddedildi
İş stresi	Nezaket(H2b)	,259	Reddedildi
İş stresi	Centilmenlik(H2c)	,000	Kabul edildi
İş stresi	Vicdanlılık(H2d)	,447	Reddedildi
İş stresi	Sivil Erdem(H2e)	,146	Reddedildi

EK 4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ

	BOYUTLAR				
	1	2	3	4	5
İşimle ilgili önemli adım atmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.(8)	,832				
Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer bireylere ve yöneticime danışırım.(5)	,819				
İş yerimdeki başkalarının haklarını korumaya özen gösteririm.(6)	,595				
Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.(7)	,494				
İşimde her zaman dakik olmaya çalışırım.(13)	,392				
Zamanında işe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.(2)		,741			
İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.(1)		,716			
İşle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşlarıma gönüllü olarak zaman ayırım.(3)		,646			
Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.(11)			,749		
İş yerimde belirli bir durumun genellikle olumsuz taraflarından çok olumlu taraflarına odaklanıyorum.(12)			,646		
Yaşanan sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.(10)			,643		
Gereksiz konulardan şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.(9)			,511		
Kurumum ile ilgili toplantı ve aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.(19)				-	,836
Görevim olmasa bile iş yerimin imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.(18)				-	,722
Kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.(20)				-	,543
İşlerim ile ilgili değişiklikleri takip ederim. (17)				-	,433
Mesai saatlerinde ekstra mola almak istemem.(15)				-	,874
Çalıştığım günlerde öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.(14)				-	,811
Hiç kimse denetlemediğinde bile kurum kurallarına, düzenlemelerine ve yönetmeliklere uymaya çalışırım.(16)				-	,545

EK 5. ORJİNAL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ

Tablo 1.Orjinal Örgütsel vatandaşlık ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

	Component				
	Özgeçilik	Nezakət	Cenfilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
Zamanında işe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.2	.738				
İş yükü fazla olan arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.1	.614				
İşle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşlarıma gönüllü olarak zaman ayırım.3	.416				
Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer bireylere ve yöneticime danışırım.5		.767			
İşimle ilgili önemli adım atmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.8		.748			
İşe yeni başlayanlara alışmaları konusunda yardımcı olurum.4		.680			
Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.7		.606			
İş yerindeki başkalarının haklarını korumaya özen gösteririm.6		.447			
Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.11			.722		
Yaşanan sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.10			.677		
İş yerimde belirli bir durumun genellikle olumsuz taraflarından çok olumlu taraflarına odaklanıyorum.12			.664		
Gereksiz komulardan şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.9			.564		
Mesai saatlerinde ekstra mola almak istemem.15				.845	
Çalıştığım günlerde öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.14				.803	
Hiç kimse denetlemediğinde bile kurum kurallarına, düzenlemelerine ve yönetmeliklere uymaya çalışırım.16				.682	
İşlerim ile ilgili değişiklikleri takip ederim.17				.580	
İşimde her zaman dakik olmaya çalışırım.13				.548	
Kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.20				.503	
Kurumum ile ilgili toplantı ve aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.19					-.827
Görevim olmasa bile iş yerimin imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.18					-.737