

**ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE MOTİVASYONUN
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE VE İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

*A RESEARCH ON THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
AND MOTIVATION ON INTENTION OF OUT OF BUSINESS AND JOB SATISFACTION
AT WORKERS*

Dr. Öğr. Üy. Mehmet YILMAZ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü, Kahramanmaraş/Türkiye

Özlem BAYIR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim
Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZ

Örgütsel vatandaşlık, bir kurumun verimliliğini ve etkinliğini artıran personellerin artı işgücü potansiyelleri olarak tanımlanabilir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı net bir şekilde tanımlanmayan örgütün işleyişine katkı sağlayan çalışan personeller tarafından gönüllü olarak sergilenen davranışlardır. Bu çalışmada ÖVD, motivasyon, işten ayrılma ve iş tatmini ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. ÖVD ve motivasyonun işten ayrılma ve iş tatminine olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Kahramanmaraş ilinde bir tekstil fabrikasında çalışan işçiler üzerinde bir anket uygulaması yapılmış ve anket bulguları SPSS analiz programı ile sonuçlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık, İş Tatmini, Motivasyon, İşten Ayrılma

ABSTRACT

Organizational citizenship is defined as the extra role role of employees who increase the efficiency and effectiveness of a company. The Organizational Citizenship Behavior (OCB) is confronted as a behavior that is not directly and clearly defined in the formal reward system, and which acts voluntarily as a whole, contributing to the functioning of the organization in an effective and voluntary manner. In this study, the literature on OCB, motivation, separation of work and job satisfaction was searched. It is aimed to investigate the effects of OCB and motivation on job separation and job separation. For this purpose, a questionnaire was applied to the workers working in a textile factory in Kahramanmaraş province and the survey findings were concluded with the SPSS analysis program.

Key words: Organizational Citizenship, Job Satisfaction, Motivation, out of work

1. GİRİŞ

Toplumlarda sosyal, ekonomik bakımdan , örgütlerin performanslarında ve etkin olmasında insan faktörü önemlidir. Rekabet ortamında örgütlerin başarılarını artırmaları için normal performansları yanında örgütün gelişimine yönelik gönüllü işgörenlere ihtiyacı vardır.(Sezgin,2005:313). Bu bakımdan yöneticiler için en önemli konulardan biri çalışanları, işte daha başarılı olmak için iş birliği yapmaya yönlendirmektir. Çalışanlardan gönüllülük esasına dayalı, iş sözleşmeleriyle belirtilmeyen görev performanslarının çok daha ötesinde davranışlar beklenmektedir (Ünüvar,2006: Örgütsel vatandaşlık davranışı konusu son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken gerek ülkemizde gerekse yurt dışında son derece önemli bir konu haline gelmiştir.

İş görenlerin ÖVD sergilemelerinde etkili olan konulardan biri de hem türkiye de hem de yurtdışında önemli hale gelen iş tatminidir. (Örn.; Demirel ve Özçınar 2009; Ertürk vd., 2004; Gürbüz, 2008; Lapierre ve

Hackett, 2007; Mackenzie vd., 1993; Organ ve Lingl, 1995; Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff vd., 1994; Van Dyne vd., 1994). Bu bakımdan , iş görenlerin örgütte uygulanan ücret, kariyer geliştirme gibi önemli İKY uygulamalarından duyacağı tatmin, örgütün performansını etkileyecek olan ÖVD'yi de katkı sağlaması değerlendirilmiştir.

2.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Yöneticiler için, çalışan personellerin performanslarının artırılmasının yanı sıra nitelikli personelleri kurumda tutmak da önemli bir konudur. (Koys, 2001: 104). Yoğun rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde temel etken, örgütün vizyon ve değerlerini benimseyerek içselleştirebilen kendi görevinin yanında da gönüllülük esasına dayalı görevlerle örgüte katkı sağlayan personellere sahip olmaktır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 281). (Lapierre ve Hackett, 2007: 539). “Örgütsel vatandaşlık davranışı özel ve kamu sektöründe yönetsel etkinlik açısından önemli bir yere sahiptir. İçinde bulunduğumuz rekabet ortamında örgütsel açıdan insan faktörünün değerinin anlaşılmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt yöneticilerinin üzerinde durdukları önemli konulardan biri haline gelmiştir..” (Yılmaz ve Giderler, 2007: 263).

ÖVD, gönüllülük esasına ile örgüte yardımcı olan davranışlardır. Örneğin bir çalışanın, kendisinden istenmemesine rağmen, işini bitirmek amacıyla mesaisi bitmesine rağmen çalışmaya devam etmesi veya işinin bir parçası olmadığı halde, zorlanan bir çalışma arkadaşına yardım etmesi ÖVD'ye örnek olarak gösterilebilir (Feather ve Rauter, 2004: 81).Resmi olarak iş sözleşmesi ile belirtilmediğinden ve iş tanımlarında olmadığından örgüt üyelerinin bu davranışlara sahip olması çalışanların düşüncelerine bırakılmıştır (Gürbüz, 2008: 49-50). ÖVD tanımı dikkate alındığında üç temel özellik dikkati çekmektedir: ilki, davranışın gönüllü olması, iş tanımının veya işin gerektirdiği rollerin dışında olmasıdır. İkincisi, davranışın örgütsel etkinliği artırmasıdır. Üçüncüsü ise, ÖVD'nin çok boyutlu bir yapıya sahip olmasıdır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 282).

2.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

2.1.1.Diğergamlık

Diğergamlık, işle ilgili bir sorunu olan çalışana yardım etmek amacıyla yapılan gönüllülük esasına dayalı faaliyetler olarak tanımlanmıştır. (Sezgin 2005:323). Bir çalışanın diğer çalışanın yerine getiremediği konularda ona yardımcı olması , üzerinde çalıştığı işi bitirebilmesi için gönüllü olarak yardımcı olduğu faaliyetler diğergamlık olarak ifade edilmiştir. Diğergamlık da çalışanların işini tamamlamak gibi görünse de genel olarak örgüte katkı sağlar (Karaman ve Aylan 2012: 39).

2.1.2.Vicdanlılık

Vicdanlılık kavramı personellerin belirtilen iş performanslarının üstünde üstünde bir performans sergilemesidir. Personelin işe zamanında gelmesi, örgütün kurallarına uyması, dinlenme zamanlarını uygun saatlerde ve iyi niyet kuralları içerisinde kullanması vb. davranışları kapsamaktadır. Vicdanlılık kavramında önemli konu, gerekli olandan fazlasını göstermektir. Çalışan bu davranışın sonucunda beklentinin üstünde bir davranış ortaya koyacaktır. (Titrek ve diğerleri 2009: 5). Vicdanlılık, "güvenilirlik, planlılık ve azim" gibi özellikleri kapsamaktadır (Ilgın 2010:15). Bu kavramın da örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmesinin nedeni, çalışanların genel olarak işle ilgili koyulan kurallara uymak istememelerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların bir denetim olmadan koyulan kurallara uymaları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul görmektedir (Şehitoğlu 2010: 90). Özetle, vicdanlılık kavramı örgüte fayda sağlayan dolaylı davranışlardır. Başka bir deyişle, örgüt çalışanın gönüllü olarak, kendisinden beklenenin üstünde bir rol davranışı ortaya koyması şeklinde tanımlanmıştır. (Beşiktaş 2009:56).

2.1.3.Nezaket

Nezaket; örgütte görevleri sebebiyle iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin performanslarından etkilenen personellerin sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlanır. Kurumda koordinasyonun etkin bir şekilde sağlanması örgüt için başarıya ve eşgüdümüne giden yoldur. Koordinasyon iyiye örgüt çalışanları birbirleriyle bilgi alışverişinde bulunur (Samancı,2005:32). (Karabey,2005:64). Nezaket davranışlarına, konuyla ilgili bilgilendirme, hatırlatma, bilgi alışverişi ve danışma örnek olarak verilebilir. Nezaket personeller arasında resmiyeti koruyarak ve iletişimi sağlayarak çatışmaları önleyeceği gibi, yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, yapılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırarak örgütteki verimliliği en üst seviyeye taşır (Samancı,2005:32), İş arkadaşlarının hakkını

koruyan veya ortaya çıkan sorunlar karşısında olumlu davranışlar sergileyen bir çalışanın davranışları buna örnektir (Karabey,2005:64).

2.1.4.Centilmenlik

Centilmenlik, çalışanların kurumda problemlere neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarıdır. Sorunları büyütmemeyi, çalışma ortamındaki olumsuz yönleri görmekten çok olumlu yönlere odaklanmayı ve şikâyetle bulunmamayı konu almaktadır. (Gürbüz 2006:56). Bu davranış biçiminde örgüt içerisindeki olumsuz yaklaşımlar azalırken, olumlu yaklaşımlar üzerindeki zaman artış göstermektedir. Yönetici, çalışanlar arasındaki koordinasyonu sağlamak için fazla zaman harcamazken çalışanlar da yöneticiye ihtiyaç duymadan işbirliğinde bulunabilmektedirler. Centilmenlik boyutunun olması, örgüt içerisindeki bağlılık duygusunun artmasına katkı sağlamaktadır. (Çetin 2004: 21).

2.1.5.Sivil Erdem

Örgütün gelişim sürecine etkin ve yapıcı bir katılım söz konusudur (örgütün gelişmesine yardımcı olmak, örgütsel faaliyetlere yardım etmek ve ya buna benzer faaliyetlerin neler olabileceğini tartışmak) (Rego, Ribeiro ve Cunha, 2010: 218), birey kendi fikirlerini ifade etmekle birlikte toplantılara katılmakta, örgüte daha geniş anlamda katkı sağlamaktadır. (Podsakoff ve diğerleri, 2000: 522)..

2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

2.2.1.Kişilik Özellikleri

İnsanların hayata karşı tutumları; içinde buldukları durumları, çalışma koşullarını ve kuruma olan bağlılıklarını etkiler . Genelde pozitif düşünceye sahip olan insanlar her şeyin yolunda gideceği düşüncesine sahiptir. Böyle insanlar kurumda etkin bir şekilde sorumluluk sahibidirler. Bu içsel motivasyonlarının yüksek olması ile ilgilidir. (Atalay,2005:28).

2.2.2.Liderin Özellikleri

Kurumdaki liderin özellikleri de çalışanlardaki örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler(Muçaoğlu,2006). Podzakoff ve arkadaşları da yürüttükleri çalışmada, liderin kurumda üstlendiği sorumluluk bilincinin, kurumdaki etkinliğinin çalışanların ÖVD 'nı etkilediği görülmüştür. (Podzakoff v.d,1996: 259). Böylece lider de kurumda fazladan sorumluluk alarak ÖVD 'da bulunabilir hem de kendisini örnek alan çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma durumunu artırmaktadır. (Smith ve diğerleri,1983; Aktaran Muçaoğlu,2006).

2.2.3.İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini

İş Tatmini çalışanlardaki iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz düşüncelerin tamamı şeklinde ifade edilebilir. Locke'ye göre iş doyumunu, "bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan, olumlu hislerin tamamıdır (Doğan,2009:58). ÖVD ve iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, bu iki kavram arasında genel olarak pozitif yönde bir ilişki vardır.:

- ✓ Olumlu iş tatmini düşüncesinde olan çalışanlar kurumda sürekli yardımcı olma eğiliminde ve fedakar davranışlarda bulunurlar.
- ✓ Olumlu iş tatmini düşüncesinde olan bireyler işini daha çok sever ve diğer çalışanlarla pozitif yönde bir ilişki içerisinde olurlar. Bu durum ÖVD çıktılarının artmasıyla sonuçlanır (Özdemir,2005:103).

2.2.4.Örgütsel Bağlılık

İş görenin kurumda kalma ve kurum için gerekli performansı göstererek kurumun vizyon ve misyonunu benimsemesidir. (Balay, 2000; Akt. Atalay,2005:27). Araştırmalar örgüte bağlılıkları yüksek çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğunu göstermektedir. Çalışanların örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi çalışanlarda ÖVD 'nin artmasını sağlar(Muçaoğlu,2006:16).

2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Son yıllarda önemli bir araştırma konusu haline gelen örgütsel vatandaşlık davranışının genel olarak performansı artıracağı öngörülmüştür. (Özdemir,2005:113). Genel olarak, ÖVD sergilenen bir örgütte örgütün sosyal mekanizmasının işleyişi kolaylaşır ve personeller arasındaki çatışmalar azalır. Böylece örgütün etkinliği artacak, örgütsel performansı olumlu yönde artacaktır. Kendini örgüte adanmış personeller örgütte daha uzun süre kalırlar, daha kaliteli üretim yaparlar ve örgütün başarısına birçok yönden katkı sağlarlar.

bulunurlar (Gürbüz,2006:57). Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı artırmasının ya da örgütsel başarıya katkı sağlamasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Örgütü çalışanlar açısından daha önemli duruma getirirler. Örgüt, en iyi çalışan kişileri etkiler ve kendine çeker.
- ✓ Örgütsel başarının devamlılığını artırabilir.
- ✓ Devamlılığı sağlayan fonksiyonlara (takım ruhunun oluşturulması, moral gibi) harcayacağı enerji ve zamandan tasarruf eder (Çetin,2004:17).
- ✓ Personeller arasında yardımlaşmayı sağladığı için işle ilgili sorunların yaşanmasını önler.
- ✓ Çalışanların görev tanımlarını üst düzeye taşır (vicdanlılık).
- ✓ Örgütün olumlu yönlerini ön plana çıkarır (sportmanship).
- ✓ Çalışanlar arasında pozitif yönde bir ilişki sağlar. (Nezaket).
- ✓ Örgüte bağlılık, korumacı tutumu geliştirir ve örgütü dış tehditlerden korur.
- ✓ Örgütte itaat, görevin en iyi şekilde yapılmasını sağlar. .
- ✓ Bireysel performansı yükseltir, fazladan sorumluluk alınmasına neden olur.
- ✓ Personellerin kendilerini geliştirmelerine ve ileri kurslara katılarak ve de farklı becerilerin oluşturulmasına katkı sağlar. (Çetin, 2004:164).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyon İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel rol davranışlarının ötesine geçen, gerçekleşmesi için zorlama yapılmayan ve karşılığında ödül-ceza ilişkisi bulunmayan davranışlardır. Bu nedenle olması durumunda çalışanların motivasyonlarını ne ölçüde etkilediği son derece önemlidir. Yapılan birçok çalışmada ÖVD ile motivasyon arasındaki ilişki istatistiksel sonuçlarla kanıtlanmıştır (Acar 2006:10). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının yürütülmesinde 3 faktör bulunmaktadır. Bunlar Prososyal Değerler, Organizasyonel Kaygılar ve Etkili Yönetimdir. İnsanlar sergiledikleri davranışların nedenlerini bilmelidirler. Aynı davranışı gösterebilirler bile insanların bu davranışı göstermelerinin sebepleri farklılık gösterebilmektedir. (Çetin 2004: 83). ÖVD’de, motivasyon son derece önemli bir faktördür. Çalışanların motivasyonlarının yüksek olması örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkileyecektir (Şener 2010:44). Ayrıca, motivasyon ile ilgili görüşler ÖVD ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesine katkı sağlamaktadır (Çetin 2004:84). Bir başka çalışma ise, örgütlenme çalışmalarının çalışanların motivasyonları ile ÖVD üzerinde etkili olduğu yönündedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler çalışanların motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda yüksek güç mesafesinin ÖVD’yi olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, güç mesafesinin motivasyon ve ÖVD üzerindeki etkilerinin paralellik gösterdiği belirtilmiştir. (Çelik 2007:106). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilendiğinde herhangi bir ödüllendirme yapılmamaktadır. Bundan dolayı belirlenen rol davranışlarındaki motivasyon, ekstra rol davranışlarındaki performanstan daha fazladır. Ancak bunlara rağmen, başkalarına yardım eden ve gönüllülük davranışları gösteren çalışanların yöneticiler tarafından daha az gözetim altında oldukları araştırmalar sonucunda bulunmuştur. Böylelikle gönüllü olarak yapılan davranışlar sonucunda herhangi bir ödüllendirme olmasa da çalışanlar kendilerini daha özgür ve güvende hissedeceklerdir ve bu durum motivasyonlarının pozitif yönde artmasına neden olacaktır (Acar 2006: 11)

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini İlişkisi

İşten ayrılma niyeti, personellerin kurumdan ayrılma konusundaki kararları ve eğilimleri olarak ifade edilmektedir. Çalışanların işten ayrılmaları örgüt açısından birtakım sorunlara neden olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer olumlu sonucu da işten ayrılma niyetini düşürmesinden kaynaklanmaktadır. ÖVD sayesinde, kurumda kalma çalışanlar açısından daha önemli olacak ve kurumun çalışanları ellerinde tutma kabiliyeti artacaktır. Yapılan araştırmalar sonucunda, ÖVD ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini, çalışanların işleri veya işteki deneyimleri sonucu geliştirdikleri tutumlar sonucunda ortaya çıkan pozitif yöndeki davranışlardır. Bu yüzden, ÖVD ile ilişkisi araştırmacılar tarafından incelenen en önemli kavramdır. Yapılan çeşitli araştırmalar sonucu, ÖVD ile iş tatmini arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunmuştur (İplik 2010: 92). Yapılan araştırmalar, iş tutumları ve görev değişkenleriyle ÖVD’nin ilişkili olduğunu görerek, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Çetin 2004: 75). İş tatmininin alt boyutlarından olan işin kendisinden duyulan tatminin, kişiye ve kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilerken, ücretten duyulan tatminin ise ÖVD’yi negatif yönde etkilediğini belirtilmiştir (Yıldız 2014:203). Ayrıca iş tatmini ile ÖVD’nin alt boyutlarından olan diğergamlık arasında olumlu yönde ilişki bulunurken yüksek görev bilinci ile olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur (İplik 2010: 93)

3. MOTİVASYON KAVRAMI

3.1. Motivasyonun Tanımı

Motivasyon bir konuda olumlu sonuç almak için gerekli davranışları başlatan bir kuvvettir. Motivasyonun pozitif veya negatif olması arasında bir fark yoktur. Yani motivasyon bizi rahatlatan bir olay olabileceği gibi, bize hayal kırıklığı yaşatan bir olay da olabilir (Kim, 2005: 13). Başka bir tanıma göre ise “yönetim bilimi literatüründe motivasyon; Kurumun istediği vizyona ulaşabilmesi için çaba sarf eden çalışanın, bu çaba sonucunda kendi ihtiyaçlarını da karşılama duygusunun verdiği olumlama ile bu çabayı göstermedeki gönüllülüğü olarak tanımlanmaktadır (Pekel, 2001: 4) Motive, harekete geçirici, harekete devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. (Düren, 2000: 104). Ayrıca motivasyon, bireyin çaba ve faaliyetlerini amaçlarını, örgütün vizyonu misyonu doğrultusunda yönlendirmesidir. Ayrıca Motivasyon (güdüleme) is görenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları durumda kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Çeltek, 2005; Pekel, 2001: 4). Çalışma hayatında motivasyon; çalışan kişilerin belirli şartlar içinde işlerini daha kaliteli, daha hızlı yapmaları ve içlerinde istek uyanması için tanınan ayrıcalıklar olarak tanımlanabilir. (<http://www.koniks.com/topic.asp>)

3.2. Motivasyon Süreci

Birey davranışları genellikle bir nedene dayanır. Bu nedenler ise ihtiyaçlar, istekler, fobiler, gibi konulardan oluşur.

- ✓ Tüm insanların temel güdeleri ve ihtiyaçları vardır. Bu güdeler kişinin davranışını etkiler.
- ✓ Bu güdelerin karşılanıp karşılanmaması insanın algısına ya da çevreye bağlıdır.
- ✓ Algılanan çevresel değişiklikler, uyarılan güdüleme tarzı, davranışı biçimlendirir ve uyarılan güdüleme tarzındaki bir değişiklik, davranışta da değişiklik yaratır (Akat ve diğerleri, 1994: 209).

3.3. Örgütlerde Motivasyon Uygulamaları

Örgütlerde motivasyon uygulamalarının temel amacı, çalışanların amaçlarıyla örgütün misyon ve vizyonunun uyumlaştırılması ve böylece çalışanların örgütün vizyonu ve misyonu doğrultusunda faaliyetlerini sürdürürken hem kendileri hem de örgüt için yarar sağlamalarıdır. Bu sebeple örgütlerde motivasyonu artırıcı çeşitli faktörler kullanılmaktadır fakat bu her örgütte ve her çalışanda aynı sonucu vermeyebilir... Bu özendirici faktörlerin etkisi bireyin ihtiyaçları kadar toplumsal düzeye, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel öğelere de bağlıdır. Birçok araştırma ile geçerliliği genelde kabul edilen ve örgütlerin motivasyon uygulamalarını şekillendiren motivasyonu artırıcı faktörler; ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Kuşluvan, 1999:57)

3.3.1. Ekonomik Faktörler

Çalışanların motivasyonunu sağlayan **ekonomik faktörler**; artı ücret, primli ücret, ödüllendirme ve kar payı gibi faktörler çalışanlar üzerinde etkili olan motivasyon araçlarıdır. Örneğin, bir motivasyon çalışmasında kıdeme dayalı ücret ödemesinin motivasyon aracı olarak kullanılması önerilmektedir (Bayo-Moriones, Galdon-Sanchez ve Güell, 2004:1).

3.3.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Çalışanların motivasyonunu arttıran **psiko-sosyal faktörler** şunlardır; çalışmada bağımsızlık, sosyal katılma, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güvence, sosyal uğraşlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:156-164). Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında, özellikle psikososyal açıdan motivasyonun örgüte bağlılığı arttırdığı belirtilmektedir (Batmaz, 2002:48). Bununla birlikte psiko-sosyal faktörler daha çok insanların iç dünyasındaki değerlerle de ilgilidir. Psiko-sosyal faktörlerden değer verme ele alındığında, yapılan bir araştırmada; kişilerin, ait oldukları sosyal çevrede takdir edilmeye ve övülmeye ihtiyaç duydukları ve bunu bazen para ile bazen de yaptıkları bir iş sonucunda onları herkesin içinde tebrik ve takdir etmenin daha önemli olduğu belirtilmiştir. (Arzova, 2001:21). Psikolojik güvence ile ilgili olarak ise; çalışanların şirkete güven duymaları da çalışanların kişisel gelişim isteklerinin ve motivasyonlarının artmasında etkili olmuştur. (Ercan, 2000:98 Kurumda yöneticilerin bir diğer görevleri de çalışanların motivasyonlarını artırıcı faaliyetlerde bulunması gerektiğidir. (Bewley, 1998:20).

3.3.3. Örgütsel-Yönetmel Faktörler

Çalışanların motivasyonunu sağlayan **örgütsel-yönetmel faktörler** ise; vizyon birliğı, yetki ve sorumluluk dengesi, kariyer geliştirme, kararlara katılma, koordinasyon, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, olarak belirtilebilir. (Kuşlavan, 1999:61). Ayrıca bu faktörleri; yapılan işin özellikleri, grup ilişkilerinden duyulan hoşnutluk, fiziki unsurlardan duyulan hoşnutluk ve katılımçılık uygulamalarından duyulan hoşnutluk şeklinde gruplar içerisinde de değerlendirmek mümkündür. (Tanrıverdi ve Oktay, 2001:40). Örgütteki problemlili insanların motivasyonuna yönelik yapılan bir araştırmada ise, işle ilgili amaçların yitirilmesi ve çalışanların hayal kırıklıklarına uğramasının çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyeceğı ve yöneticilerin çalışanlar arasında yetki ve sorumluluğı tam olarak oluşturması gerektiğı belirtilmektedir (Nicholson, 2003:59).

3.4.Motivasyon ve İş Tatmini ilişkisi

Bütün sektörlerde, yapılan işlerden verim alabilmenin en önemli şartı çalışanların motivasyonlarının yüksek olmasıdır. Çalışanların morallerinin yüksek olması, diğler çalışanlarla ilişkilerine yöneticinin tutumuna, statülerine bağılıdır. Beklentileri karşılanan çalışanlar buldukları ortamda daha mutlu ve huzurlu olmaktadır. Beklentilerin karşılanması, iş tatminlerine olumlu yönde etki etmektedir (Yavuz ve Karadeniz 2009:508). İş tatmin düzeyi yüksek olan bir kişinin motive olabilmesi için gereken zemin hazırlanmıştır. Fakat motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişki şartlara ve bazı faktörlere bağılı olarak olumlu, nötr, ya da olumsuz şekilde oluşmaktadır (Kesici 2006:48). Motivasyon ve iş tatmini arasında bir ilişki vardır. Genel olarak, bireylerin istedikleri gerçekleştiğı ve çevrelerinden edindikleri izlenimler birbirine uyum sağladığında tatmin meydana gelmektedir. İşlerinden bekleneni elde eden bireyler, elde ettikleri seviyede tatmine ulaştıklarında motivasyonlarında artış görülmektedir (Şimşek ve diğlerleri 2011:205).

4.İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA KAVRAMI

4.1.İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyettir. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğı zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden memnun kalmasını sağlayan bir olgudur (Akıncı, 2002: 2-3). Yani iş tatmini, çalışanların işini çekici bulması kurumda daha etkili olması için önemli bir unsurdur ve bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileridir. (Tümğan, 2007: 34). İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiğı zaman gerçekleşir Çalışanların bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının tatmin edildiğı ile değişmektedir. (Keser, 2005: 2). İş tatmininin düştüğü bir örgütte dört yıl içinde belirli iş gören sorunu endekslerinde önemli artışlar kaydedilmiş, yakınmalar %38, disiplin cezaları %44 yükselmiş ve işgücü devri %70 artmıştır. Bütün bu sorunların ardındaki temel nedenler, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyetsizliktir. (Akıncı, 2002: 3-4).

4.1.1.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş gören tatminini etkileyen etmenler kurumun yapısı, ücret, bireyin çalışma şartları, koordinasyon, sosyal çevre ve imkânlar, kariyer olanakları, işin yapısı ve işin niteliğinin iş görenin çevresindeki algılaması şeklinde ayrıntılı olarak sıralanabilir. Aşağıda bu konular incelenmiştir. Bu etmenlerden "ücret" (araçsal fonksiyon) dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğler faktörler içsel (işin niteliğı faktörleri) faktörlerdir (Keser, 2005: 3).

3.1.1.1.Ücret

Ücret,işin daha önemli hale gelmesi , çalışanların kuruma bağımlılıklarının artması ,motivasyonlarının artırılması ile örgütlerin etkinliğı ve verimliliğı açısından önemli bulunmaktadır. Bazı bireyler özellikle de ekonomik sıkıntı yaşayanlar için ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğler faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilir. (Çakır, 2001: 145).Ücretin kuruma bağılılık üzerindeki etkisi ücretin ne kadar tatmin ediciliğı ile ilgilidir.

4.1.1.2.İşyeri Fiziki Koşulları

Çalışanların çalıştıkları kurumdaki ortam ve çalışma saatleri, iş çevresiyle ilgili olup, motivasyonda dışsal faktörler olarak ele alınmaktadır. İş ortamı ve işin çalışana uygun olması, çalışanın zorlanma düzeyini en aza indirmeye amacını güden ergonomi bilimi, birey iş uyumunu artırmaya yardımcı olacak ilkeler saptamaktadır (Çakır, 2001: 148).

İş çevresinin fiziksel koşulları denince akla gelenler sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü, aydınlatma, titreşim, rahatlık, temizlik ve kurumun güvenliği gibi unsurlardır. Bu uyarıcıların düzenlenmesi ve genel olarak uygun standartlara getirilmesi kuruma bağlıdır ve yöneticilerin kesinlikle göz ardı etmemeleri gereken bir konudur. Çünkü bahsedilen tüm bu fiziksel koşullar iş görenlerin motivasyon düzeylerini, morallerini, stres düzeylerini, iş tatminlerini, bedensel ve zihinsel güçlerini doğrudan etkilemekte ve devamsızlık, iş kazaları, işten bıkmalar, yıpranma ve işten ayrılma oranlarına yansiyarak örgüt performansını da etkilemektedir. (Pekel, 2001: 52-53) ve ayrıca performansı artırmanın yanı sıra bireyin güvenli ve rahat bir ortamda çalışması, iş ve iş ortamından doyumlarını artırarak işe bağlılığın güçlenmesine olumlu katkı sağlar. (Çakır, 2001: 148)

4.1.1.3.Çalışma Saatleri ve Sosyal İmkânlar

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma bireylerin iş yerinde hem sağlıklı hem de morallerini etkileyen faktörlerdir. Gece çalışmayı zorunlu kılan vardiyalı çalışmada çalışanların vücutlarının uykuya hazırlandığı sırada uyanık kalmaları, uyanmak için hazırlandığı zamanda uyumaya çalışmaları hem fizyolojik hem de sosyal sorunlara neden olur. Vardiyalı çalışmanın doğurduğu uyumsuzluk sorunu çalışanın performansının düşmesine ve buna bağlı olarak hataların ve iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına, aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zayıflamasına neden olur. Bu nedenle bireyin psiko-sosyal özellikleri ve işin nitelikleri ne kadar mükemmel olursa olsun böyle bir ortamda işe olumlu tutum, motivasyon zorlaşacaktır (Çakır, 2001: 148). Çalışma yaşamında yeni düzenlemeler; dinlenme araları, vardiya çalışmaları, esnek çalışma saatleri iş tatminini artırmaya yönelik uygulamaya konulabilir. Böylece yeni çalışma koşullarının getirdiği psiko-fiziksel iş yükleri azaltılmaya çalışılmıştır (Doğan ve Türk, 1997: 110).

4.2.İşten Ayrılma

İşten ayrılma niyeti, kurumlar için kontrol altına alınması zor bir durumdur. İşe alım sürecinde yaşanan problemler ve iş sürecinde yaşanan sorunlar işten ayrılma niyetinin nedenleri arasında görülmektedir (İşçi 2010:67). İşten ayrılma, bazı zamanlar olumlu sonuçlar doğursa da çoğu zaman kurumlar için olumsuzluklara yol açan bir durumdur. (Yürümezoğlu 2012:38). İşten ayrılma niyetini, çalışanların yaptıkları işlerden tatmin olmamaları halinde gösterdikleri olumsuz ve aktif olaylar olarak ifade etmektedirler (Gül ve diğerleri 2008:3). İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma birbirlerinden farklı kavramlardır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın kurumdan ayrılmak istediğini belirtmesi, işten ayrılma ise çalışanın kurumdan fiili olarak ayrılması kabul edilir. (Yıldırım ve diğerleri 2014: 36). İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir (Cho ve diğerleri 2009: 374). Nedeni temel olarak, bireysel farklılıklar ile açıklanabilir. Bunlar; stresin insanlar üzerindeki etkileri, ikili ilişkilere gösterilen yaklaşımlar, kültür ve zamanlama kavramı gibi sebepler olabilmektedir. (Kumar ve Singh 2012: 7). İşten ayrılma niyeti, kurumun etkinliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Yöneticiler işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin edebilirlerse çalışanların işten ayrılmalarını engellemek için gereken önlemleri alabilirler (Gül ve diğerleri 2008:3)

4.2.1.İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Literatürde işten ayrılma niyetine etki eden birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenler genel olarak 3 başlık altında toplanmıştır (Kaynak 1990:37). Bunlar;

- ✓ “Genel Ekonomik Nedenler,
- ✓ İşletme İçi Nedenler,
- ✓ Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Nedenler” olarak sıralanmaktadır.”

Yapılan çalışmalar incelendiğinde “stres, monotonluk ve düşük örgütsel güven” işten ayrılma niyetini etkileyen önemli nedenler arasında gösterilmektedir. Bunun yanı sıra kurumsal adaletsizlik, ayrımcılık, iş etiğine uyum da işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (İşçi 2010: 68). İş memnuniyetinin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti daha az görülecektir. (Günlük 2010:42). İşten ayrılma maliyetli ve riskli bir kavramdır fakat işten ayrılma niyetinin belirli bir maliyeti yoktur bu yüzden bazı insanlar birtakım riskleri ve maliyet unsurunu göz önüne alarak işten ayrılma niyetini davranışa geçirebilirken bazıları ise riskleri göze almak istemezler ve işten ayrılmayı sadece niyet aşamasında tutarak davranışa dönüştüremezler. Genel olarak içsel kontrol odağı yüksek olan kişilerin işten ayrılma niyetini gerçeğe dönüştürdüğü görülmektedir (Özyer 2010:56). Araştırmaların çoğunda vicdanlı bireylerin etik ve ahlaki kurallara önem verdiklerinden çalıştıkları örgüte karşı daha fazla sorumluluk duygusu besledikleri görülerek işten ayrılma niyetinin daha düşük oranda olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak ise “dışa dönüklülük, duygusal istikrar ve sempatiklik” kavramlarının da işten ayrılma niyetine etmen olan kişilik faktörlerinden olduğunu söylemek mümkündür

(İşçi 2010: 69). İşten ayrılma niyetinin nedenlerine, kişilik özelliklerinin yanında iş ile ilgili dışsal çevre faktörlerinin de yer aldığını belirtmektedir (Tütüncü 2000: 106-121). Bir diğer faktör ise kişilerin demografik özellikleridir. Tecrübesi olmayan çalışanlar, bekâr olanlar ve vasıfsız olanlarda işten ayrılma niyeti daha çok görülmektedir (Özdevecioğlu 2004:103).

4.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini dendiğinde, “bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tepkiler” akla gelmektedir. İş tatmini, çalışanların işlerindeki karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz durumlardan kaynaklanmaktadır. Bir diğer ifadeyle iş tatmini, çalışanın yaptığı işten duyduğu olumlu haz veya olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır (Türk 2007:68). Yapılan birçok araştırma, işten ayrılma niyetini belirleyen faktörler üzerinde durmuştur (Gürkan ve Demiralay 2013: 62). Bu araştırmalarda ise iş tatmini, işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli unsur olarak belirtilmiştir. . Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu hem teorik hem de ampirik bulgularla kanıtlanmıştır. İş tatminin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin daha az görüldüğü saptanmıştır (İlisu 2012:58). İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini birçok araştırmacının araştırmalarına konu olmuştur. Bunun temel nedeni işten ayrılma niyetinin faaliyete geçirilmesinin örgüt işleyişine olumsuz etki edeceğinin ortaya konmasıdır. Çalışanların işten ayrılma niyetini gerçekleştirmesi yöneticilerin başka işgücü ihtiyacına, maliyetlerin artmasına ve elaman kaybına neden olmaktadır (Gül ve diğerleri 2008:4). İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyen faktörlerin başında ise başarının geldiğini savunmaktadır. Başarılı çalışan örgütte varlığını sürdürmek isterken başarısız çalışan ise örgütte istenmemekte ve üstelik işten ayrılma niyetine itilmektedir. Bundan dolayı, iş tatmini düşük olan çalışanların işten ayrılma niyeti daha yüksek olmaktadır. Çalışanın başarısı yüksekse işten ayrılma niyetinin daha az olduğu görülmektedir (Erdoğan 1996: 253).

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışıyla, motivasyonun iş tatmini ve işten ayrılmaya olan etkileri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir.

5.2.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ÖLÇEĞİN HAZIRLANMASI

Araştırmanın amacı kapsamında öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışı, motivasyon, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramlarına ilişkin literatür taraması yapılmış daha sonra mevcut durumu ortaya koymak için veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. 68 adet anket üzerinden analizlerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

Anket beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, ücret, kurumda çalışma süresi) ilişkin sorular sorulmuştur. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin sorular, üçüncü bölümde motivasyon ile ilişkili, dördüncü bölümde işten ayrılma niyeti ile ilişkili ve son olarak iş tatminine ilişkin sorular sorulmuştur.

ÖVD ölçeği, Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiştir. Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 19 maddeden ve beş ayrı bölümden meydana gelmektedir. Bu bölümler diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olarak adlandırılmıştır. Cevaplar 5’li likert tipi bir ölçek kullanılarak; 1-hiç katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum arasında derecelendirilmiştir (Basım ve Şeşen 2009).

Motivasyon ölçeği, Chiang ve Jang (2008) “An Expectancy Theory Model For Hotel Employee Motivation” adlı makalelerindeki sorular Türkçeye çevrilerek uyarlanmıştır. 1, 2, 3, 4, 5, 7. sorular içsel motivasyon, 6, 8, 9. sorular ise dışsal motivasyon düzeylerini ölçmektedir (Chiang ve Jang 2008)

İşten ayrılma niyeti ölçeği, Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 maddeden oluşmakta ve kişilerin işten ayrılma niyetlerini tek boyut altında ölçmektedir. Sorular 5’li Likert ölçeği şeklindedir. (Mimaroglu 2008). İş tatmini ölçeği Hackman ve Oldham’ın (1975) İş özellikleri anketinden uyarlanmıştır. Ölçek, kişinin genel iş tatmini tek boyut altında ölçmektedir. Araştırmada kullanılan İş tatmini ölçeği, Basım ve Şeşen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Kişilerin genel iş tatminleri toplam beş madde ile ölçülmektedir. Ölçek 5’li likert ile değerlendirilmektedir (Basım ve Şeşen, 2009).

5.3.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde bir tekstil fabrikası olan Bilkur Tekstil’de çalışan işçiler oluşturmaktadır. Anketlerden yaklaşık 1 ay içerisinde dönüş alınarak analiz yapılmıştır.

5.4.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1. Hipotez Grubu (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-İşten Ayrılma Niyeti Arası İlişkiler)

H1a: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan sivil erdem ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan diğergamlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan nezaket ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan centilmenlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1e: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan vicdanlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır

2. Hipotez Grubu (Motivasyon-İşten Ayrılma Niyeti Arası İlişkiler)

H2a: İçsel motivasyon düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2b: Dışsal motivasyon düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

3. Hipotez Grubu (Örgütsel Vatandaşlık-İş Tatmini Arası İlişkiler)

H3a: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan sivil erdem ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3b: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan diğergamlık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3c: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan nezaket ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3d: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan centilmenlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3e: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan vicdanlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4 Hipotez Grubu (Motivasyon-İş Tatmini Arası İlişkiler)

H4a: İçsel motivasyon düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4b: Dışsal motivasyon düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

5. Hipotez Grubu (İşten Ayrılma Niyeti-İş Tatmini Arası İlişki)

H5: İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5.5. BULGULAR

5.5.1 Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1.Örneklem Grubun Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	2	2,9	2,9	2,9
Erkek	66	97,1	97,1	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Cinsiyet tablosu incelendiğinde araştırmaya katılan 68 bireyin 66'sının erkek (%97.1) , 2'sinin ise kadın (%2.9) olduğu görülmektedir. Tabloya bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet dağılımları arasında fazla bir fark olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20 ve altı	6	8,8	8,8	8,8
21-30	35	51,5	51,5	60,3
31-40	18	26,5	26,5	86,8
41-50	4	5,9	5,9	92,6
50 ve üstü	5	7,4	7,4	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların %8,8'inin 0-20 yaş aralığında, %51,5'inin 21-30 yaş aralığında, %26,5'inin 31-40 yaş aralığında, %5,9'unun 41-50 yaş aralığında ve %7,4'ünün ise 50 yaşın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, 21-30 yaş grubunun büyük bir farkla çoğunlukta olduğu görülürken en az katılımın ise %5,9'luk oranla 41-50 yaş grubu ve 50 yaş üzerinden olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	48	70,6	70,6	70,6
Bekar	20	29,4	29,4	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan 68 bireyin 48'inin (%70,6) evli, 20'sinin ise (%29,4) bekar olduğu görülmektedir. Tespit edilen orandan da anlaşılacağı üzere, katılımın büyük bir oranını evliler oluşturmaktadır.

Tablo 4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	32	47,1	47,1	47,1
Lise	31	45,6	45,6	92,6
Lisans	4	5,9	5,9	98,5
Yüksek lisans	1	1,5	1,5	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Eğitim Durumunu gösteren tablo incelendiğinde araştırmaya katılan 68 bireyin %47,1'i ilköğretim, %45,6'sı lise, %5,9'u lisans,%1,5'i ise yüksek lisans mezunudur. Burada dikkat çeken nokta, 68 katılımcıdan yüksek lisans yapanların %1,5'lik oranda 1 kişi ile sınırlı kalmasıdır.

Tablo 5. Örneklem Grubunun Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 yıl	37	54,4	54,4	54,4
6-10 yıl	26	38,2	38,2	92,6
11-15 yıl	4	5,9	5,9	98,5
21 ve üstü	1	1,5	1,5	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Örneklem grubunun mevcut iş yerinde çalışma süresine göre dağılımı Tablo 5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların %54,6'sını 0-5 yıl arası olanlar, %38,2'sini 6-10 yıl olanlar, %5,9'unu 11-15 yıl arası olanlar, %1,5'ni 21 ve üstü olanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6. Örneklem Grubunun Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-1000	29	42,6	42,6	42,6
1001-1500	29	42,6	42,6	85,3
1501-2000	7	10,3	10,3	95,6
2001-3000	2	2,9	2,9	98,5
4001 ve üstü	1	1,5	1,5	100,0
Bütün	68	100,0	100,0	

Ortalama gelir tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan 68 bireyin %42,6'sının 0-1000 TL aralığında, %42,6'sının 1001-1500 TL aralığında, %10,3'ünün 1501-2000 TL aralığında, %2,9'unun 2001-3000 TL aralığında, %1,5'inin 4001 TL ve üzerinde gelir elde ettiği gözlenmiştir.

5.5.2. Örneklem Grubunun Güvenilirlik Analiz Bulguları

Güvenilirlik analizi yapılırken Alpha modeli kullanılmaktadır. Cronbach Alpha, sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilir (Durmuş ve diğerleri 2011:89)

Tablo 7.ÖVD Güvenilirlik Analizi Sonucu

ÖVD	Soru Adedi	Cronbach Alpha
	19	0,792

Tabloya bakıldığında, 19 sorudan oluşan ÖVD ölçeğinin cronbach's değerinin 0,792 olduğu görülmektedir. Çıkan değer 0,70'in üzerinde olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu ifade edilmektedir. ÖVD ölçeğinin alt değişkenleri olan sivil erdem, diğergamlık, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık değişkenlerinin ise cronbach's alpha değerleri sırasıyla 0,712;0,716;0,741;0,785;0,764 olarak bulunmuştur.

Tablo 8.Motivasyon Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Motivasyon	Soru Adedi	Cronbach Alpha
	9	0,896

Tabloya bakıldığında, 9 sorudan oluşan motivasyon değişkeninin cronbach alpha's değeri 0,896 olarak bulunmuştur. Çıkan değerler 0,70'in üzerinde olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu ifade etmektedir.

Tablo 9.İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşten Ayrılma	Soru Adedi	Cronbach Alpha
	3	0,883

Tablo incelendiğinde, 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti değişkeninin cronbach alpha's değeri 0,883 olarak tespit edilmiştir. Çıkan değer sonucunda ölçeğin normal güvenilirlikte olduğu söylenmektedir.

Tablo 10.İş Tatmini Güvenilirlik Analizi Sonucu

İş Tatmini	Soru Adedi	Cronbach Alpha
	5	0,976

Tabloya bakıldığında, iş tatmini ölçeğinin 5 sorudan oluştuğu ve bulunan cronbach alpha's değerinin 0,976 olduğu görülmektedir. Çıkan bu değer, 0,70 in üzerinde olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

5.5.3.Örneklem Grubunun Korelasyon Analiz Bulguları

Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik yöntemine korelasyon denir. Pearson korelasyon katsayısı, aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesine ve yönüne bakmak istediğimizde, en sık kullanılan katsayıdır. Pearson korelasyon katsayısı „r“ harfiyle gösterilir. Korelasyon katsayısının testinde kullanılan hipotez iki farklı şekilde verilebilmektedir.

- ✓ H0: İki değişken arasında anlamlı ilişki yoktur.
- ✓ H1: İki değişken arasında anlamlı ilişki vardır.

H0 hipotezinin kabul edilebilmesi için p değerinin 0,05'den büyük olması gerekmektedir. H0 kabul edildiğinde değişkenler arasında anlamlı ilişki olmadığına, reddedildiğinde (p<0,05) ise iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğuna karar verilir (Durmuş ve diğerleri 2011, 143).

Bu analizde amaç, örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyonun işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkileri istatistiksel olarak ortaya çıkarmaktır. İstatistikte ise, bu ilişkilerin araştırılmasında korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Normallik testi olarak Kolmogrov-Smirnaov kullanılmıştır ve test sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11. Normallik Testleri Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Motivasyon ort.	,164	68	,000
İşten ayrılma	,188	68	,000
Diğergamlık	,165	68	,000
Vicdanlılık	,136	68	,003
Nezaket	,259	68	,000
Centilmenlik	,132	68	,005
Sivil erdem	,232	68	,000
İş tatmini	,205	68	,000

Sivil erdem, Diğergamlık, Centilmenlik, Vicdanlılık, Nezaket, İşten Ayrılma, İş tatmini, Motivasyon) için $p < \alpha$ olduğundan bu değişkenlerin dağılımının normal dağılım olduğu söylenir. * ile işaretlenen p-değerleri $p < \alpha$ olduğundan H0'lar reddedilmiş ve değişken ikilileri arasında ilişki olduğu yorumu $1 - \alpha = 0,05$ veya $1 - \alpha = 0,01$ güven düzeyinde yapılmıştır.

Tablo 12. Korelasyon Analizi Sonuçları

		motivasyon_ort	işten ayrılma	diğergamlık	vicdanlılık	nezaket	centilmenlik	sivil_erdem	iş tatmini
motivasyon_ort	Pearson	1	,319**	-,144	,035	,232	,124	-,095	,631**
	Correlatin								
	Sig. (2 tailed)		,008	,241	,779	,057	,314	,442	,000
işten_ayrılma	Pearson	,319**	1	-,315**	-,059	-,127	-,051	-,275*	,409**
	Correlatin								
	Sig. (2-tailed)	,008		,009	,635	,301	,679	,023	,001
Diğergamlık	Pearson	-,144	-,315**	1	,389**	,547**	,181	,623**	-,217
	Correlatin								
	Sig. (2-tailed)	,241	,009		,001	,000	,139	,000	,075
Vicdanlılık	Pearson	,035	-,059	,389**	1	,397**	,514**	,351**	,029
	Correlatin								
	Sig. (2 tailed)	,779	,635	,001		,001	,000	,003	,817
Nezaket	Pearson	,232	-,127	,547**	,397**	1	,365**	,558**	-,010
	Correlatin								
	Sig. (2-tailed)	,057	,301	,000	,001		,002	,000	,938
Centilmenlik	Pearson	,124	-,051	,181	,514**	,365**	1	,467**	,197
	Correlatin								
	Sig. (2-tailed)	,314	,679	,139	,000	,002		,000	,108
sivil_erdem	Pearson	-,095	-,275*	,623**	,351**	,558**	,467**	1	-,152
	Correlatin								
	Sig. (2-tailed)	,442	,023	,000	,003	,000	,000		,216
iş_tatmini	Pearson	,631**	,409**	-,217	,029	-,010	,197	-,152	1
	Correlatin								
	Sig. (2 tailed)	,000	,001	,075	,817	,938	,108	,216	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

**0.01 güven düzeyinde iki değişken arası ilişki anlamlıdır./ *. 0.05 güven düzeyinde iki değişken arası ilişki anlamlıdır

		Motivasyon ort	İşten ayrılma	diğergamlık	vicdanlılık	nezaket	centilmenlik	Sivil erdem	İş tatmini	
Spearman's rho	motivasyon_ort	Correlation Coefficient	1,000	,336**	-,182	,029	,300*	,152	-,150	,668**
		Sig. (2tailed)	.	,005	,138	,814	,013	,216	,223	,000
		N	68	68	68	68	68	68	68	68
işten_ayrılma	diğergamlık	Correlation Coefficient	,336**	1,000	-,336**	-,027	-,076	-,029	-,	,391**
		Sig. (2tailed)	,005	.	,005	,825	,540	,814	,001	,001
		N	68	68	68	68	68	68	68	68
diğergamlık	vicdanlılık	Correlation Coefficient	-,182	-,336**	1,000	,190	,318**	,013	,440**	-,268*
		Sig. (2tailed)	,138	,005	.	,825	,540	,814	,001	,001
		N	68	68	68	68	68	68	68	68

	Sig. (2tailed)	,138	,005	.	,121	,008	,913	,000	,027
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Correlation Coefficient	,029	-,027	,190	1,000	,196	,385**	,176	,016
vicdanlılık	Sig. (2tailed)	,814	,825	,121	.	,110	,001	,152	,898
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Correlation Coefficient	,300*	-,076	,318**	,196	1,000	,149	,257*	,116
nezaket	Sig. (2tailed)	,013	,540	,008	,110	.	,225	,035	,348
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Correlation Coefficient	,152	-,029	,013	,385**	,149	1,000	,301*	,202
centilmenlik	Sig. (2tailed)	,216	,814	,913	,001	,225	.	,013	,099
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Correlation Coefficient	-,150	-,404**	,440**	,176	,257*	,301*	1,000	-,150
sivil_erdem	Sig. (2tailed)	,223	,001	,000	,152	,035	,013	.	,223
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
	Correlation Coefficient	,668**	,391**	-,268*	,016	,116	,202	-,150	1,000
iş_tatmini	Sig. (2tailed)	,000	,001	,027	,898	,348	,099	,223	.
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

** .01 güven düzeyinde iki değişken arası ilişki anlamlıdır.

* .05 güven düzeyinde iki değişken arası ilişki anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, sivil erdem ile işten ayrılma ($r=-,404^{**}$; $p<0.01$), diğergamlık ile işten ayrılma ($r=-,336^{**}$; $p<0.01$), arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır. Diğer yandan motivasyon ile işten ayrılma ($r=,336^{**}$; $p<0.01$) ilişki de anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlar, değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Diğer yandan motivasyon ile işten ayrılma ($r=,336^{**}$; $p<0.01$) ilişki de anlamlı çıkmıştır.

Motivasyon ile iş tatmini ($r=,668^{**}$; $p<0.01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki varken, diğergamlık ile iş tatmini ($r=-,268^{*}$; $p<0.05$), arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Son olarak işten ayrılma ve iş tatmini ($r=,391^{**}$; $p<0,01$) arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

5.5.4. Örneklem Grubunun Regresyon Analiz Bulguları

Korelasyon analizi, herhangi iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını istatistiksel olarak test eder. Regresyon analizi ise bir değişkenin (bağımlı) diğer değişken(ler) (bağımsız) tarafından açıklandığını belirlemeye çalışır. Her ne kadar bu iki analiz birbirinden ayrı düşünülse de regresyon analizinde model bağımsız değişken(ler)in bağımlı değişkeni açıklaması yönünde kurulur. Regresyon analizinde hipotez aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

H0: Bağımsız değişken(ler) bağımlı değişkeni açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H1: En azından bir bağımsız değişken bağımlı değişkeni açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır. Regresyon analizinin hipotezi F istatistiği ile test edilir. F istatistiğine karşılık gelen p değeri 0,05 değerinden düşük olduğunda H0 hipotezi reddedilir (Durmuş ve diğerleri 2011, 154).

R2 Değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerin değişimini ne derece açıklayabildiğini, F değeri modelin bütün olarak anlamlılığını, β değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini, p değeri ise anlamlılık derecesini belirtmektedir.

Yapılan regresyon analizlerinde ilişkilerin matematiksel olarak açıklanmasında bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken analize dâhil edildiğinden basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının (Sivil Erdem, Diğerkâmlık, Nezaket, Centilmenlik, Vicdanlılık) İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	
Sivil Erdem	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)
	-0,275	0,023
	R2=0,076	F=5,394
Diğergamlık	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)
	-0,315	0,009
	R2=0,099	F=7,250
Nezaket	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)
	-0,127	0,301

	R2=0,016	F=1,089
Centilmenlik	Std. Beta Katsayısı -0,051	Anlamlılık(p) 0,679
	R2=0,003	F=0,173
Vicdanlılık	Std. Beta Katsayısı -0,059	Anlamlılık(p) 0,635
	R2=0,003	F=0,228

** :p<0,01 * :p<0,05

Tablo 13'te örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Bu araştırmaya göre çıkan sonuçlara bakıldığında;

- ✓ Sivil Erdem, Nezaket, Centilmenlik, Vicdanlılık ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına bakıldığında H1a,H1c,H1d,H1e hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir.
- ✓ Diğergamlık ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki (F=7,250; p=0,009<0,01) bulunmakta ve bağımlı değişkenin üzerindeki değişimin % 9,9'unu (R2=0,099) açıkladığı görülmektedir. Beta katsayısına bakıldığında ise ($\beta = -0,315$) diğergamlığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Motivasyonun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	
Motivasyon	Std. Beta Katsayısı 0,319	Anlamlılık(p) 0,008
	R2=0,102	F=7,503

** :p<0,01 * :p<0,05

- ✓ Tablo 14'te motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, motivasyonun (p=0,008<0,01) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir.

Tablo 15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Sivil Erdem, Diğergamlık, Nezaket, Centilmenlik, Vicdanlılık) İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Tatmini	
Sivil Erdem	Std. Beta Katsayısı -0,152	Anlamlılık(p) 0,216
	R2=0,023	F=1,559
Diğergamlık	Std. Beta Katsayısı -0,217	Anlamlılık(p) 0,075
	R2=0,047	F=3,271
Nezaket	Std. Beta Katsayısı -0,010	Anlamlılık(p) 0,938
	R2=0,000	F=0,006
Centilmenlik	Std. Beta Katsayısı 0,197	Anlamlılık(p) 0,108
	R2=0,039	F=2,659
Vicdanlılık	Std. Beta Katsayısı 0,029	Anlamlılık(p) 0,817
	R2=0,001	F=0,054

** :p<0,01 * :p<0,05

Tablo 15'de Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Bu araştırmaya göre çıkan sonuçlara bakıldığında;

- ✓ Sivil Erdem, Diğergamlık, Nezaket, Centilmenlik, Vicdanlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, H3b, H3c ve H3e hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo-16: Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Tatmini	
Motivasyon	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)
	0,631	0,000
	R ² =0,398	F=43,628

Tablo 16'da Motivasyonun, iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Bu araştırmaya göre çıkan sonuçlara bakıldığında;

- ✓ Motivasyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki ($F=43,628$ $p=0,000 < 0,01$) bulunmakta ve bağımlı değişkenin üzerindeki değişimin %39,8'ini ($R^2 = 0,398$) açıkladığı görülmektedir. Beta katsayısına bakıldığında ise ($\beta=0,631$) motivasyon değişkeninin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo-17: İşten Ayrılma Niyetinin, İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Tatmini	
	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)
	0,409	0,001
	R ² =0,167	F=13,254

Tablo 17'de işten ayrılma niyetinin, iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonucuna yer verilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna bakıldığında;

- ✓ İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki ($F=13,254$; $p=0,001 < 0,01$) bulunmakta ve bağımlı değişkenin üzerindeki değişimin %16,7'sini ($R^2 = 0,167$) açıkladığı görülmektedir. Beta katsayısına bakıldığında ise ($\beta=0,409$) işten ayrılma niyetinin iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Hipotezlerin Kabul Edilme Durumu

	HİPOTEZLER	KABUL/RED
H1a	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan sivil erdem ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bir vardır	RED
H1b	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan diğergamlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H1c	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan nezaket ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H1d	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan centilmenlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır	RED
H1e	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan vicdanlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H2a	Motivasyon düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H3a	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan sivil erdem ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3b	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan diğergamlık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3c	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan nezaket ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bir ki vardır.	RED
H3d	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan centilmenlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3e	Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından biri olan vicdanlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H4a	Motivasyon düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H5	İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin kabul/red edildiğine ilişkin sonuçlar Tablo 18'da sunulmuş olup sonuç kısmında değerlendirilmektedir.

6. SONUÇ

Günümüz şartlarında hızla gelişen teknoloji ve işletmeler arasındaki rekabet, insana verilen önemin gün geçtikçe artmasına neden olmaktadır. İşletmeler, beceri ve yeteneklerini kullanan, sorumluluk sahibi, nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışan, vaktinin büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçirmekte, işyerini evi gibi benimsemektedir. Bu yüzden, çalışma şartları, çalışanın işinden aldığı tatmin ve motivasyon düzeyi son derece önemlidir. Mutlu ve işini severek yapan çalışanların örgüte olan faydası kaçınılmazdır. Aynı

zamanda, çalışanların örgütte kalıcılığının sağlanması da çok önemlidir. Bilindiği üzere günümüzde işten ayrılma niyeti de gündemde olan ve çoğu zaman olumsuz sonuçlar doğuran, örgüt tarafından istenilmeyen bir eylemdir. Bu bağlamda, çalışanların örgütte kalıcılığının sağlanması için, literatüre girdiği günden beri araştırmacıların ilgi odağı olan örgütsel vatandaşlık davranışının ve çalışanlar için çok önemli bir kavram olan motivasyonun önemi gün geçtikçe artmaktadır.

Motivasyon, çalışanların işlerinden tatmin olmaları için zemin hazırlayan önemli bir kavramdır. Motivasyon faktörleri her bireyde farklılık göstermektedir. Fakat genel olarak bakıldığında, motivasyonun iş tatminini arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada, motivasyon düzeyinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisine ulaşılmıştır. Yöneticiler, motivasyonun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gereken zemini hazırlamalı, çalışana gerektiğinde primli ücret imkânı sağlanmalı ve çalışanlar başarılarından dolayı her fırsatta ödüllendirilmeli ve takdir edilmelidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün ödül-ceza sistemi içerisinde yer almayan, gönüllülük esasına dayanan davranışlardır. Bu davranışların sergilenmesinin örgüte birçok yararı bulunmaktadır. Bir örgütte ÖVD sergilendiğinde, işleyiş sorunsuz hale gelmektedir. Bu durum, çalışanların işlerini severek yapmalarını sağlayarak iş tatminlerini arttırmaktadır. Aynı zamanda iş tatmini yüksek bireylerde işten ayrılma niyetinin daha az olduğu görülmektedir

Yapılan bu çalışmada diğergamlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra, ÖVD ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında ise ilişkili bir sonuca ulaşılamamıştır.

Çalışanların iş tatmin düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri düşünüldüğünde, örgütün etkililiğinin ve verimliliğinin sağlanması açısından işe alınacak bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olması yöneticilerin dikkat etmesi gereken noktalardandır. Bu bakımdan, işe alım süreçlerinde çalışanlardan kişisel ve örgütsel beklentilerini dile getirmeleri istenmelidir. Ayrıca çalışanları güçlendirmek ve onların iş sorumluluklarını gerçekleştirebilmeleri için gerekli kaynakların temin edilmesi gerekmektedir.

H1a: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan sivil erdem ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Sivil erdem davranışı sergileyen bireyler örgüt çıkarlarını üst seviyede tutmaktadırlar. Örgütü dışarıda temsil etmek, örgütü ilgilendiren faaliyetlere katılmak, bireylerde sorumluluk bilincinin yüksek seviyede olması, işten ayrılma niyetlerinin azalmasında bir etkililiği yoktur.

H1b: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan diğergamlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğergamlık, çalışanların diğer çalışanlara üstesinden gelemedikleri sorunlar karşısında gönüllü olarak yardımcı olmalarıdır. Diğergamlık davranışı gösteren işçilerin , kendi iş yükleri dışında başkalarına yardım etmeleri işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H1c: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan nezaket ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Yapılan araştırma sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak, işçilerin çalışma arkadaşlarına sorun oluşturabilecek hususlar konusunda yardımcı olmalarının işten ayrılma niyetlerini arttıracığı söylenebilir.

H1d: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan centilmenlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demek ki, örgüt içerisinde sorunlardan kaçınan, çıkan sorunlar karşısında ise pozitif bir yaklaşım sergileyen işçilerin işten ayrılma niyetleri artmaktadır

H1e: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan vicdanlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, katılımcıların vicdanlılık düzeylerinin yüksek olup olmamasının, işten ayrılma niyetlerini etkilemediğini göstermektedir.

H2a: Motivasyon düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Araştırma sonucu değişkenler arası ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, takdir edilme, kendini değerli hissetme, sorumluluk sahibi olmak, yüksek maaş alması, terfi imkânına sahip olması ve zam alma gibi etmenlere sahip olan katılımcıların işten ayrılma niyetlerini etkilediğini öngörmektedir.

H3a: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan sivil erdem ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç

doğrultusunda, örgüt için faaliyetlere katılan, örgütün ihtiyaçlarına hizmet eden ve örgüte karşı kendisini sorumlu hisseden katılımcıların iş tatminlerinin azaldığı söylenebilir.

H3b: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan diğergamlık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu, çalışanların iş tatmin değer düzeylerinin diğer çalışanlara yardımcı olma davranışı ile ilişkili olmadığı şeklinde de ifade edilebilir.

H3c: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan nezaket ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: Araştırma sonucunda nezaket ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak, nezaket değer düzeyi yüksek olan katılımcılarıyla düşük olan katılımcıların iş tatminlerinin benzer olduğu söylenebilir.

H3d: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan centilmenlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: ÖVD'nin alt boyutundan biri olan centilmenlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Bu bulgu doğrultusunda, sorunlara hoşgörülü bir şekilde yaklaşan, sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden çalışan işçilerin iş tatminlerinin arttığı söylenemez.

H3e: Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından olan vicdanlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: Katılımcıların, ÖVD'nin son alt boyutu olan vicdanlılık ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı saptanmıştır. Bu sonuç, vicdanlılık düzeyi yüksek ve düşük olan katılımcıların iş tatminlerinin benzer olduğunu göstermektedir.

H4a: Motivasyon düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır: Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kendilerini başarılı hissetmeleri, sorumluluk sahibi olmaları ve yetenek ve becerilerini geliştirme imkânı bulmaları iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

H5: İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır: Yapılan araştırma sonucu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, katılımcıların işten ayrılma niyetleri arttıkça iş tatminlerinin azaldığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

ACAR, Avni Zafer. «Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri» Doğu Üniversitesi Dergisi Cilt:7, Sayı1, (2006): s:1-14.

AKAT, İ. , BUDAK, G. , BUDAK , G. 1994. İşletme Yönetimi, İstanbul

AKINCI, Z. (2002), “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İİBF. Dergisi, Sayı:4, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Sayi04/05Akinci.pdf>, Erişim Tarihi: 28.02.2010.

ÇİMEN, Ali , 6. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul, 189 s.

ARZOVA, Burak S. (2001), “Motivasyon Artırmada En Önemli Pay Yöneticilerindir”, Ekopol: Ekonomi, Politika, Kültür ve Sanat Dergisi, Sayı:9, Ocak-Mart, 20-21.

ATALAY, İ.(2005). Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar Basım, Nejat ve Harun Şeşen. «Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü» 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 21-23 Mayıs Eskişehir 1.Baskı No:162 (2009)., s:806-814

BATEMAN, T. S., ve Organ, D. W., 1983. “Job Satisfaction and the Good Soldier. The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”, Academy of Management Journal, 26 (4), 587 – 595.

BATMAZ, Şeyma (2002), “Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Başarıya Etkisi”, Standard, Yıl:41, Sayı:491, 45-48.

BAYO-MORIONES, Alberto, GALDON-SANCHEZ, Jose E. ve GÜELL, Maia (2004), “Is Seniority-Based Pay Used As A Motivation Device? Evidence From Plant Level Data”, IZA Discussion Paper Series, Discussion Paper No:1321, September.

BEŞİKTAŞ İlknur. İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2009.

- BEWLEY, Truman (1998), “Work Motivation, Labor Markets and Macroeconomics: Microeconomic Perspectives”, A Conference Held At The Federal Reserve Bank Of St. Louis, October 22-23.
- BOLÍNO, C. M., TURNLEY, W.H. ve NIEHOFF, P.B.(2004). The Other Side Of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review* 14, 229–246.
- CAN, H. , 1999. *Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 364 s*
- CHO, Seonghee, JOHANSON Misty, PRIYAKO Guchait, «Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay» *International Journal of Hospitality Management*, No:28.(2009), pp: 374–381.
- ÇELİK, Mazlum. *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2007.*
- ÇELTEK, E. , 2005. , *Motivasyon Yönetimi*, <http://www.isguç.org>. erişim tarihi
- ÇETİN, Fatih. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2011.*
- ÇETİN, Ö. M.(2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayın Dağıtım. İstanbul. Dağıtım, İstanbul, 338 s.*
- DEMİREL, 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), 129-145.
- DOĞAN, M.A.(2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- DURMUŞ, Beril, Serra Yurtkoru ve Murat Çinko. *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım. 2011.*
- DÜREN ,A. Z. ,2000. *2000’li Yıllarda Yönetim. 8. baskı, Alfa Basım Yayım*
- ERCAN, Hayriye (2000), “Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri Üzerine Bir Araştırma Örneği: Ford Otosan A.S. İnönü Fabrikası”, *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.*
- ERDOĞAN, İlhan. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın. 1996.*
- EREN, E. , 2000. , *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Kitapevi, İstanbul 632 s.*
- EROĞLU, F. , 2000. , *Davranış Bilimleri, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 366 s.*
- ERTÜRK, A. vd. 2004. “Promoting Organizational Citizenship Behaviors: Relative Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceived Managerial Fairness”, *METU Studies in Development*, 31, 189-210.
- FEATHER, N.T., Rauter, K. A. 2004. “Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- GRAHAM, Jill W. (2000). “Promoting Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior: Contemporary Questions Rooted In Classical Quandaries From Political Philosophy”, *Human Resource Management Review*, Vol.10, No:1, pp. 61-77.
- GÜL, Hasan, Ercan Oktay ve Hakan Gökçe. «İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama», *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Sayı:15. (2008): s:1-11.*
- GÜNLÜK, Mehmet. *Muhasebecilerin Mesleki Ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.*

- GÜRBÜZ, S. 2008. “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, Amme İdaresi Dergisi, 41 (4), 49-77.
- GÜRBÜZ, S. 2008. “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, Amme İdaresi Dergisi, 41 (4), 49-77.
- GÜRBÜZ, S.(2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 3(2), 48-75.
- GÜRBÜZ, Sait. «İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi» Amme İdaresi Dergisi Cilt:41 Sayı:4. (2008): s:49-77.
- GÜRKAN, Güney Çetin ve Tülay Demiralay. «İlişki Ve Görev Çatışması İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Araştırılması: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma» Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:14 Sayı:2. (2013): s:59-79.
- ILGIN, Burcu. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka Ve Lider Etkileşiminin Rolü. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.
- ILISU, İlkay. Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2012.
- İplik, Fatma Nur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Adana: Nobel Kitabevi. 2010.
- İŞÇİ, Emre. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.
- KANBUR, Engin (2005), “Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde İşgören Motivasyonunu Etkileyen Faktörler ve Ampirik Bir Araştırma”, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- KARABEY, C.N.(2005). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- KARAMAN, Abdullah, Aylan Serkan. «Örgütsel Vatandaşlık Davranışı» Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1. (2012). s:35-48.
- KARAMAN, K., Yücel, C. ve Dönder,H.(2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 53, 49-74.
- KAYA, Ali (2000), “Japon Yönetim ve Yöneticilik Tarzı”, Standard, Yıl:39, Sayı:461, 90-96.
- KAYNAK, Turgay. Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım. 1990
- KEÇECİOĞLU, T., (2008), “Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:10/2, http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/dergi_v1/10/2/9.pdf, Erişim Tarihi:22.03.2010.
- KESER, A., (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:7, 2005/4, www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf, Erişim Tarihi:20.03.2010.
- KESİCİ, Serdar. Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. 2006.
- KİM, S. H. , 2005. , Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 yolu, Çeviren;
- Koys, D. 2001. “The Effect of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: Unit-Level, Longitudinal Study”, Personnel Psychology, 54: 101-114.
- KUSLUVAN, Zeynep (1999), “Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları”, Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, Yıl:3, Sayı:3, 55-64.

LAPIERRE, L.M. ve Hackett R. D. 2007. "Trait Conscientiousness, Leader- Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Test of an Integrative Model", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 539-554.

LAPIERRE, L.M. ve Hackett R. D. 2007. "Trait Conscientiousness, Leader- Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Test of an Integrative Model", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 539-554.

Literature and Suggestions for Future Research" Journal of Management, Vol. 26. No.3, pp.513-563.

MACKENZIE, S.B., Podsakoff, P.M., Fetter, R. 1993. "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance", Journal of Marketing, 57 (1), 70-80.

MİMAROĞLU, Hande. Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2008.

MUÇAOĞLU, D. (2006). Çalışanların Arkadaşlık, Başarı ve Statü Çabaları ve Bu Çabaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

NICHOLSON, Nigel (2003), "How To Motivate Your Problem People", Harvard Business Review, January, 57-67.

OKTAY, M.(1996). İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Der Yayınları, İstanbul Organ, D.W. ve Lingl, A. 1995. "Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior", Journal of Social Psychology, 135 (3), 339-351

ORGAN, D.W. ve Ryan, K. 1995. "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", Personnel Psychology, 48, 775-802.

ÖZDEMİR, Y. (2005). Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

ÖZDEMİR, Y. (2005). Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut. «Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri» Amme İdaresi Dergisi C:37 S:4. (2004): S:103.

ÖZYER, Kubilay. Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.

PEKEL, H. N. , 2001. , İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı çalışanlara arasında bir örnek olay araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 212 s.

PEKEL, H. N., (2001), "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS00219.pdf>, Erişim Tarihi: 22.05.2010.

PODSAKOFF, P.M. ve Mackenzie, S.B. 1994. "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", Journal of Marketing Research, 31, 351-36

PODSAKOFF, P.M., Mackenzie, S.B. ve Bommer, W.H.(1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Behavior Citizenship Behaviors. Journal Of Management, 22(2),259 – 298.

PODSAKOFF, Philip M., MacKENZIE, Scott B., PAINE, Julie B., ve BACHRACH, Daniel G. (2000) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical

- Rego, A., Ribeiro, N., ve Cunha, M. P. (2010), Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215- 235.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek (2003), *Örgütsel Psikoloji*, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve Tüz, M.(2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi,Bursa.
- SAMANCI, S. (2006). *Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- SAMANCI, S. (2006). *Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- SEZGİN, F.(2005). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, (1) 317-339.
- SEZGİN, Ferudun. «Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar» *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* C:25 S:1. (2005).
- SMİTH, C.A., Organ, D.W. ve NEAR, J. P. 1983. “Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature and Antecedents”, *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653 – 663.
- SOMECH, A. ve Drach-Zahavy, A. 2004. “Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 281–298.
- SOMECH, A. ve Drach-Zahavy, A. 2004. “Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 281–298.
- ŞEHİTOĞLU, Yasin. *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. Doktora Tezi. İstanbul: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010
- ŞENER, Tolga. *Hastanelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.
- ŞİMŞEK, Şerif, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi. 2011.
- TANRIVERDİ, Haluk ve OKTAY, Kutay (2001), “Otel İşletmelerinde İşgören Motivasyonuna Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Vakfi, Turizm Akademik*, Sayı:2, 33-41.
- TASTAN, S. , 2005. , Motivasyon ve Motivasyonun İş Yaşamına etkileri, <http://www.kisiselbasari.com>, erişim tarihi 13.07.2005 (http://www.koniks.com/topic.asp?TOPIC_ID=563) Erişim Tarihi 23-09-07
- Titrek, Osman, Mustafa Bayrakçı ve Demet Zafer. «Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Görüşleri» *Akademik Bakış* Sayı:17. (2009).
- TÜMGAN, C., (2007), “Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00749/cengiz_tumgan_tez.pdf, Erişim Tarihi: 22.08.2009.
- TÜRK, Sezai M. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi. 2007.
- TÜTÜNCÜ, Özkan. «Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi» *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Cilt:2, Sayı:4 (2000). S:106-121.
- ÜNLER , Ela, Bülent Kılıç ve Jale Canan Çıray. «İletişim İkliminin, İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi» *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt:11, Sayı:41 (2014). S:237-250.
- ÜNÜVAR, T. G. (2006). *An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Andorganizational Citizenship Behavior*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- VAN DYNE, L., Graham, J.W. ve Dienesch, R. M. 1994. “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, 37, 765–802.

YAVUZ, Cavit ve Cemile Karadeniz. «Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi» Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Volume 2/9. (2009): S508-: 519

YILMAZ, A. ve Giderler, C. 2007. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Kuramsal Bir İnceleme”, Ekev Akademi Dergisi, 11 (30), 263-278.