T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ (KONYA İLİ ÖRNEĞİ)

Ali Osman ÖZTÜRK

Yüksek Lisans Tezi

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Doç. Dr. Havva DEMİREL

KONYA-2022

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ (KONYA İLİ ÖRNEĞİ)

Ali Osman ÖZTÜRK

Yüksek Lisans Tezi

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Havva DEMİREL

KONYA-2022

ÖNSÖZ

Dünya tarihinde geçmişten günümüze kadar yaşam şartları, imkanlar ve zorluklar sürekli değişmektedir. İnsanların değişime uğrayan bu şartlara uyum sağlamaları ve hayatlarını belirli bir standart içinde sürdürmeleri gerekmektedir. Bu standartları sürdürmeleri için gerekli olan ekonomik girdi çalışmaları gerekmektedir. İnsanların ekonomik girdi elde etmek için çalıştıkları işlerinde, psikolojik anlamda da doyum sağlamaları devamlılıkları açısından önemlidir. Bununla birlikte bireyin çalıştığı işten hem ekonomik hem de psikolojik olarak kendine katkı sağlaması, yaptığı işte başarısını, çalışma isteğini arttıracaktır. Bireysel olarak sağlanan bu artışlar ile kurum ve örgütlerin başarısı da artacaktır. Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşları, ekonomik girdiden ziyade hizmet verme anlayışı ile çalışmaktadır. Bu sebeple kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan bireylerin iş doyumlarının yüksekliği doğrudan ve dolaylı olarak verilen hizmet kalitesini etkileyebilir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yaptığım bu süreçte, devlette çalışanlar için kullanılan “sırtımı devlete dayadım” tabusunu yıkma olasılığı gösteren, görev ve sorumluluğu ne olursa olsun kişinin kendini geliştirmesi gerektiğini öğreten ve eğitimin bitmeyen bir süreç olduğunu anlamımı sağlayan kıymetli danışmanım sayın Doç. Dr. Havva DEMİREL hocama bana duyduğu güven ve verdiği bütün destek için çok teşekkür ederim. Bu süreçte desteklerini esirgemeyen sayın Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN hocama, sayın Prof. Dr. Hayri DEMİR hocama, sayın Dr. Öğr. Üyesi Gaye HADİ hocama, sayın Araştırma Görevlisi Bekir Çiftçi hocama çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca bana iyi insan olmayı, doğru yolda yürümeyi, haksızlığa karşı gelip kazandığı herşeyi hak etmen gerektiğini öğreten annem Kadriye ERİKÇİ’ye, daima yanımda olan ablalarım Havva ÖZTÜRK DEMİR ve Şeyma ÖZTÜRK’e, kardeşim Mustafa ÖZTÜRK’e ve nişanlım Beyza YAVUZ’a vermis oldukları tüm desteklerden dolayı teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

SİMGELER VE KISALTMALAR……...iv

ÖZET……..…….....v

SUMMURY…….……...vi

1.GİRİŞ……1

1.1. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü……..2

1.1.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Doyumunun Önemi ……..2

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı…….2

1.2.1. Örgüt……..3

1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Altyapısı……3

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihçesi……3

1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları……4

1.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Türleri……..…6

1.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İlişkili Olduğu Teori ve Kavramlar….9

1.2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Benzer Davranışlar……10

1.2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler……11

1.2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kurum ve İşletmelere Etkisi……13

1.3. İş Doyumu……...……16

1.3.1. İş Doyumu Kuramları……...…17

1.3.2. İş Doyumunun Önemi……..18

1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler……19

1.3.4. İş Doyumsuzluğunun Etkileri……..……22

2. GEREÇ VE YÖNTEM…….……24

2.1. Araştırmanın Modeli……24

2.2. Evren ve Örneklem……..……24

2.3. Veri Toplama Araçları…….…24

2.3.1. Demografik Bilgi Formu……..……24

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği……25

2.3.3. İş Doyumu Ölçeği……25

2.4. Verilerin Toplanması……..….26

2.5. Araştırmanın Varsayımları……..26

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları……...…….26

2.7. Verilerin Analizi……..26

3. BULGULAR……..28
3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kişisel Özelliklerine Ait Bulgular…..……..28
3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular…..…….35
4. TARTIŞMA……...64
5. SONUÇ VE ÖNERİLER……..77
6. KAYNAKLAR…….……..81
7. EKLER…….……..88
EK - A: Kişisel Bilgi Formu…….……..85
EK - B: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği…….……86
EK - C: İş Doyumu Ölçeği……..87
8. TURNİTİN RAPORU……...**91**

SİMGELER VE KISALTMALAR

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

İDÖ: İş Doyumu Ölçeği

X: Aritmetik Ortalama

Ss: Standart Sapma

F: Varyans Analizi

p: Anlamlılık Düzeyi

t: t testi

An-Fark: Anlamlı Farklılık Düzeyi

ÖZET

T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi (Konya İli Örneği)

Ali Osman ÖZTÜRK

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / 2022

Bu araştırmada Konya ilinde görev yapan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumuna olan etkisini ölçmek amaçlanmıştır.

Araştırmada Podsakoff ve ark (1990) tarafından geliştirilen, Bitmiş ve ark (2014) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği 145 kurum çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri ile yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arası farklılığı göstermek amacıyla t-testi ve ANOVA uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların iş doyumu yaş, cinsiyet, aylık gelir, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, mesleki tecrübe, yöneticilik deneyimi ve kurum dışı mesai arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat medeni hal, istihdam durumu, çalışma yılı, çalıştığı birim ve statü gibi değişkenlerde anlamlı düzeyde farklılaşmıştır.

Çalışanların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı puan düzeyleri incelendiğinde yaş, medeni hal, aylık gelir, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, istihdam durumu, çalışma yılı, mesleki tecrübe, yöneticilik deneyimi, çalıştığı birim, statü ve kurum dışı mesai arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat cinsiyet değişkeninde kadınların puan ortalamasının erkeklerin puan ortalamasından yüksek olduğu ve anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

Sonuç olarak kişilerin görev yaptıkları kurumlarda daha başarılı olmaları, öncelikle kişinin işine olan bağlılığından geçmektedir. Kişiler çalıştıkları işyeri ve verilen göreve olan bağlılıkları ile hem kişisel başarılarını hem de kurum başarısını arttırabilirler. Bununla birlikte kişilerin işten aldıkları doyum seviyesi de artacaktır.

Bu yüzden kişiler işe yalnızca ekonomik kazanç olarak değil, psikolojik ihtiyaçlarını da düşünerek bakmalıdır. Bu sayede hem kişisel başarısını hem de örgüt başarısını sağlayabilirler.

Anahtar Kelimeler: Gençlik; İş Doyumu; Örgüt; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Spor

SUMMURY

T.C.

SELÇUK UNIVERSITY

HEALTH SCİENCES INSTITUTE

The Effect of Organizational Citizenship Behavior of Employees of Provincial Directorate of Youth and Sport on Job Satisfaction (Konya Province Example)

Ali Osman ÖZTÜRK

Department Of Sports Management

MASTER THESIS / 2022

These people are aimed at what is being processed on humanity exhibited by the Provincial Directorate of Youth and Sports in Konya.

In the study, the Organizational Citizenship Scale developed by Podsakoff et al. (1990), validity and reliability study by Bitmiş et al. (2014) and the job satisfaction scale developed by Çetinkanat (1995) were applied to 145 corporate employees. This research was conducted with quantitative research methods. In the study, t-test and ANOVA were applied to show the difference between the variables.

As a result of the analysis, no significant difference was observed in the variables of age, gender, monthly income, education level, graduation area, professional experience, managerial experience and spending time with colleagues outside the institution. However, it differed significantly in variables such as marital status, employment status, working year, unit and status.

When the organizational citizenship behavior score levels exhibited by the employees were examined, no significant difference was observed in the variables of age, marital status, monthly income, education level, graduation area, employment status, working year, professional experience, managerial experience, unit, status and spending time with non-corporate colleagues. However, in the gender variable, it was observed that the mean score of women was higher than the mean score of men and differed significantly.

As a result, the fact that people are more successful in the institutions they work in depends primarily on the individual's commitment to his job. Individuals can increase both their personal and corporate success with their commitment to the workplace and the assigned task. In addition, the level of satisfaction that people get from their job will also increase.

Therefore, people should look at work not only as an economic gain, but also by considering their psychological needs. In this way, they can ensure both personal success and organizational success.

Keywords: Youth; Job satisfaction; Organization; Organization citizenship behavior; Sports

1.GİRİŞ

Günümüzde kurum ve işletmelerin çalışma hayatında rekabeti sağlamak adına ihtiyaç duydukları en önemli kriterlerden birisi insan kaynağıdır. Dolayısıyla çalışanların işten aldıkları memnuniyet, haz ve çalışma isteği performanslarına doğrudan etki ettiği düşünülebilir. Aksi bir durumda ise performansta düşüş ve çalışma ortamında isteksizlikler meydana gelebilir.

Genel anlamda çalışanların görevlerine vermis olduğu tepki olarakta adlandırılan iş doyumu kavramı, ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya atılmış ve takip eden yirmi yıl içinde önemi anlaşılmıştır. Önemli olmasının büyük bir etkisi yaşam doyumu ile ilişkili olup bireyin fizik ve ruh sağlığına etki edebilmesidir. Diğer bir sebebi ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumu ve üretkenliğin doğrudan bir ilişkisi olmasa da doyumsuzluk ile birlikte ortaya çıkan stress, grup uyumsuzluğu gibi sebepler ile önemli bir yer almaktadır (Sevimli ve İşcan 2005).

Bireylerin belirli bir dönemden sonra günlük rutinlerinin önemli bölümünü iş oluşturmaktadır. Bu sebeple sadece ekonomik ihtiyaçlarını değil, psikolojik ihtiyaçlarını da işten elde eden bireyler daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş doyumu bireylerin yaşantısında hem ekonomik anlamda hem de psikolojik anlamda önemli bir etkiye sahiptir (Özgen ve ark 2002).

İş doyumu kavramı genel anlamda isle ilgili olan olumlu ya da olumsuz hislerinidir. Başka bir deyişle bireyin iş çevresinden elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve tatmin edici duygudur (Şahin 2012).

Örgütlerin amaç ve hedefleri doğrultusunda gereksinim duyduğu insan kaynağının önemi örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramlarını değerli kılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin örgüt adına gereğinden fazla çaba gösterme ve örgütün belirlediği rol davranışı üstünde rol davranışlarını gönüllü olarak sergilemesi durumudur.

Örgüte bağlı olan işgörenin örgüt adına daha fazla çaba göstermesi ve dolayısıyla hem bireysel hem de örgüt başarısını arttıracağı, bununla beraber örgütte elde edilen ürün ya da hizmetin daha kaliteli olacağı düşünülmektedir (İlsev 1997).

İş doyumu içsel ve dışsal nedenlere bağlı olarak olumlu ya da olumsuz etkilenebilmektedir. Bununla birlikle örgütlere olan bağlılık seviyesi, iş doyumunun üzerine doğrudan ya da dolaylı yoldan etkiler gösterebilmektedir.

1.1. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü

Geçmişten günümüze kadar çeşitli isim ve teşkilat yapıları ile görev yapan, günümüz ismiyle Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü spordan ve gençlik faaliyetlerinden sorumlu olan Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın ildeki temsilcisidir.

1.1.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Doyumunun Önemi

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın illerdeki temsilcisi, aynı zamanda yerel olarak spora yön vermekle görevli olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları, sergilemeleri gereken davranış ve görevleri de etkileyen unsurlardan birisidir. Bu sebeple il Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları, örgütün başarısı, eksiklikleri ve çalışma prensiplerini belirlemek amacıyla önemli bir değişkendir (Şahin 2012).

Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen, iş doyum düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütlerine vermis oldukları pozitif katkılar düşünüldüğünde, spora ve gençlik hizmetlerine yön veren Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin çalışma politikalarında bu kavramlara fazlaca önem vermeleri gerektiği düşünülmektedir.

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş yaşamında geçmişten bu yana örgüt bağlılığı ve örgüt kültürü kavramları literatürde sıkça görülmüştür. 1980'li yılların başında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı literatüre girmiş ve zamanla oldukça önem kazanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını 1988 yılında Organ "örgütsel vatandaşlık davranışı, takdir yetisi kullanılarak yapılan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ve açık bir şekilde tanınmayan, örgütün etkili ve verimli bir şekilde işlemesini teşvik eden bireysel davranışları temsil eder" olarak tanımlamıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışında tamamen gönüllülük esastır, yapılan hiçbir davranış ve eylemde yaptırım, ceza, zorunluluk durumları yoktur. Örgütsel vatandaşlık

davranışının hangi boyutta ve sıklıkta yapıldığı, örgüt başarısıyla doğrudan ilişkilendirilebilir.

Örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılık seviyeleri ile örgütteki çalışma süreleri doğru orantılıdır. Çalışanlar örgüt kültürüne katkıda bulunan, örgüt çalışmalarına destek veren gönüllülük esaslı işlerde bulunurlar (Samancı 2006).

1.2.1. Örgüt

Örgüt kavramını oluşturan unsurları tanımlamak oldukça zordur. Genel olarak örgüt kavramı birden fazla kişinin ortak hedefler için bir araya geldiği ve davranışlarını bu çerçevede sistematik olarak düzenlediği yapılar olarak tanımlanabilir (İşcan ve ark 2007).

Örgüt ve vatandaşlık kavramlarını ayrı başlıklarla tanımlamak istersek, örgüt kavramı belirli sayıda insanın eşgüdümlü belirli kurallar içinde sistematik şekilde önceden belirlenmiş hedefe ulaşmak için çalışması iken, örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerin tamamen gönüllü olarak yürüttükleri, belirli kural ve yaptırımların olmadığı bir kavramdır (Oktay 1996).

Bu sebeple örgütsel vatandaşlık kavramı kişilerin istekleri doğrultusunda ortaya çıkan bir kavramdır. Bununla beraber örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün ödül sisteminde yer almaz ancak davranışın boyutu örgüt başarısını doğrudan etkilemektedir (Samancı 2006).

1.2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Yapısı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak literatürde açık bir tanımla Organ tarafından yapışmıştır. Alanında farklı bir araştırma konusu olarak birçok akademisyen tarafından incelenmiştir. Son yıllarda özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının performans üzerindeki etkileri ile ilgili çalışmaların artışı gözlemlenebilmektedir (Çelik 2007).

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihçesi

Örgütsel vatandaşlık kavramı ilk olarak 1980'li yıllarda, farklı yapıdaki örgütlerin sosyal işleyişlerinde çalışanların davranışlarını tanımlamak amacıyla ortaya atılmıştır. Ortaya çıkışından günümüze kadar, kuralcı, geleneksel hiyerarşi yerini

özerk ve takım çalışmasının artan önemi ile önemli bir çalışma alanı olmuştur (LePine ve ark. 2002).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamak sergilemek ve sürdürmek, örgüt işleyişlerini ve çalışanların rollerini sürdürmesi için oldukça önemli bir kavram haline gelmektedir (Pickford ve Joy 2016).

1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yapılan çalışmalara bakıldığında kavramın boyutlara ayrılması ile ilgili bir fikir birliği olmadığı görülmektedir. İlk olarak 1983 yılında Smith ve ark. tarafından diğergamlık ve genel uyum adı altında iki boyutta incelendiği görülmektedir. Daha sonraki senelerde Organ (1977), yaptığı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışını, diğergamlık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik ve vicdanlılık olarak beş boyutta incelemenin daha uygun olabileceğini belirtmiştir. Bu alanda çalışmalarını sürdüren araştırmacıların artık en fazla beşli boyutlandırmayı kullandığı görülmektedir (Ürek 2015).

Diğergamlık: Bir örgüt çalışanının örgütte görev yapan başka bir arkadaşına gönüllülük esaslı yardım etmesi olarak tanımlanan diğergamlık kavramı, her ne kadar bireysel bir davranış olarak görünsede örgüte katkı sağlamaktadır. Bu yardımlaşma durumu iş ve işleyişle ilgili olduğu için davranış diğergamlık boyutu ile ele alınmalıdır (Güler 2009).

Diğergamlık boyutuna, sağlık sorunu olan iş arkadaşının mesaisini tamamlamak, işe yeni başlayan bir kişinin oryantasyonuna destek vermek, iş yükünü azaltmak adına fazla iş yükü olan arkadaşına yardımcı olmak gibi durumlar örnek gösterilebilir. Bu davranışlar performans ve grup verimliliğini arttırır (Çetin 2004).

Bununla birlikte diğergamlık davranışı yanlızca iş arkadaşlarına değil, müşterilere, satıcılara ve örgüt sağlık sektöründe ise hastalara karşıda olabilmektedir (Şengün 2016).

Bu sebeple diğergamlık davranışı duyarlılığa vurgu yapmaktadır. Bu davranışın en sık görülen şekli iş arkadaşlarıyla olandır. Genel olarak yapılan yardımseverlik ve duyarlılık davranışı iş ve işleyişle ilgili ise diğergamlıktan bahsedilebilir (Kamer 2001).

Nezaket: Bireylerin yaşanan olay ya da davranışlarla ilgili vermis oldukları tepkideki incelik ve zerafettir (Organ 1988).

Nezaket boyutu muhtemel sorunları önlemek amacıyla yararlı bilgilerin hatırlatılması, sürenin ve imkanın en verimli ve etkin biçimde kullanılması demektir (Avcı 2015).

Çalışanların iş arkadaşlarına problem oluşturabilecek olan durumları tespit etmesi, problem durumu yaşanmadan önce önlem alması veya oluşan problemlere çözüm bulması gibi davanışlar nezaket boyutunda incelenir (İşçi 2010).

Örgüt çalışanları sürekli iletişim halinde bulunmalıdır. Çalışanlar iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinde, birbirlerinin işlerini engellemeyecek şekilde davranmalı, bununla birlikte kendisine çay, kahve alacağında arkadaşınada teklif etmesi nezaket davranışı içinde değerlendirilir. Diğergamlık ve nezaket kavramları birbirlerine benzer davranışlar olmasına ragmen problemle karşılaşılma zamanı ile farklılaşmaktadır. Diğergamlık problem sonrası davranış, nezaket ise problem oluşmadan önce oluşabilecek problem engellemek için yapılan davranış biçimidir. Nezaket davranışı tüm örgüt çalışanlarının birbirlerine uyarılar hatırlatmalar yapması, sürekli iletişim halinde olması ile mümkündür. (Akgümüş 2019).

Sivil Erdem: Çalışanların örgüt çıkarları ve gelişimine destek vermeleri olarak tanımlanabilir. Çalışanların örgütte belirlenmiş çalışma alanları ve görevleri dışında mesleki veya sosyal anlamda yaptıkları fazla çalışmalarla örgütü desteklemeleridir (Sezgin 2005, Arıkan ve ark 2017).

Sivil Erdem davranışına örgüt çıkarları doğrultusunda kurum dışında yapılan etkinliklere, yeniliklere ve kurumsal toplantılara katılmak ve bu yenilik ve fikirleri diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaşmak örnek verilebilir (BATUR TAŞKIN 2021).

Sivil Erdem boyutu, yetki ve sorumluluklarını devreden, çalışanların düşünce ve fikirlerine değer verilen örgütlerde görülmekte bu da çalışan performansını arttırmaktadır (Kayalar 2013).

Centilmenlik: Hoşgörülülük olarak da bilinen Centilmenlik boyutu, örgüt çalışanlarının olumsuz ve sorun oluşturabilecek davranışlardan kaçınmalarını kapsamaktadır. Çalışma alanında oluşabilecek problemlere karşı daima pozitif

davranmak, şikayetçi olmaktan kaçınmak ve çözüm odaklı davranmak gerekmektedir (BATUR TAŞKIN 2021).

Centilmenlik boyutuna, iş arkadaşlarına saygılı davranmak, hatalara karşı hoşgörülü olmak, örgütü ve faaliyetlerini yanlızca örgüt içinde değil örgüt dışı ortamlarda da savunmak, iş ile ilgili olan problemleri dert edinmemek ve çalışma ortamını huzurlu hale getirmek için çalışmak örnek gösterilebilir (Altay 2011, Geçkil 2013, Karaca ve Özmen 2018).

Genel olarak Centilmenlik boyutunun özü sorunlara karşı olumlu tavır ve davranış sergilemeye dayanmaktadır (Şengün 2016).

Vicdanlılık: Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından sonuncusu olan vicdanlılık yüksek görev bilinci şeklinde de adlandırılabilir (Organ1998). Vicdanlılık çalışma zamanını verimli kullanmak, örgüt kurallarına uymak gibi davranışları kapsamaktadır. Örgütün çalışanlarından beklediği rol davranışının daha fazlasını gönüllü olarak aldığı davranışlardır. Centilmenlik boyutuna, gönüllülük esaslı fazla çalışmalar, örgüt kurallarına denetime bakılmaksızın uymak, verilen işi tam anlamıyla yerine getirmek ve örgüt kaynaklarını verimli kullanmak örnek gösterilebilir (Çetin ve Fıkırkoca 2010).

Sonuç olarak vicdanlılık boyutu örgütün kendisinden beklediği görev ve davranışlardan daha fazlasını kişinin denetim olmaksızın gönüllü olarak yapmasıdır.

1.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatüre bakıldığında çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Sergilenen davranışın amacı, hedefi, şekli ve yönü bu sınıflandırmalarda doğrudan etkilidir.

Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı literatürde kullanım sıklığına bakıldığında, davranış temelli olarak iki başlıkta incelenmiştir. Bu başlıklar örgüt hedefli davranış ve çalışan hedefli davranıştır (Spector ve Fox 2002).

Örgüt Hedefli Davranışlar: Örgüt çalışanları, görev yaptıkları örgütlere duygusal bir bağlılık hissetmekte ve örgütün devamlılığını sürekli kılmak için gerekli

tüm fedakarlıkları yapmaktadır. Bu sebeple gönüllü olarak örgüt yararına olan faaliyetlere katılmakta, oluşması muhtemel ve oluşan tüm sorunları huzurlu bir şekilde çözüme ulaştırmaya çalışmakta ve örgüt geleceği için sorumluluk almaktan kaçınmamalıdır (Çelik 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt kapsamında gerçekleşen prososyal davranışlarla ilişkilidir. Başka bir deyişle, Prososyal davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışında görülmekte olan ekstra rol davranışlarını kapsar (Spector ve Fox 2002). Organ tarafından beş boyutta incelenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının üçü (Vicdanlılık, Sivil Erdem ve Gönüllülük) örgüt hedefli davranışları kapsamaktadır.

Çalışan Hedefli Davranışlar: Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer kısmı da çalışan odaklı davranış biçimidir. Çalışanların birbirlerine, çalışma hayatı ile ilgili konularda karşılıksız destek vermeleri, görev yerine gelemeyen çalışma arkadaşlarının görev ve sorumluluklarını gönüllü bir biçimde almaları ve birden fazla kişiyi etkileyen konularda faaliyet öncesi iletişimde olmaları bu durumları kapsamaktadır. Organ tarafından beş boyutta incelenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının ikisi (Özgecilik ve Nezaket) çalışan hedefli davranışları kapsamaktadır (Çelik 2007).

Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşık Davranışı Türleri

Örgüt çalışanlarının gönüllüğü esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı, davranış tarzına göre, olumlu aktif davranışlar ve olumlu sakınma davranışları olarak iki başlıkta incelenmiştir (Markoczy ve Katherine 2002).

Olumlu Aktif Davranışlar: Örgüt çalışanlarının örgüt lehine olan işlerde gönüllülük esaslı davranışlar sergilemeleri ve kendi görevlerinden fazlasını yine gönüllük esaslı olarak yapmaları olumlu aktif davranışlardır. Bu davranış türünde, örgüt çalışanları baskı ve zorlama olmaksızın, örgüt lehine olacağını düşündükleri davranışları sergilemektedirler. Çalışanların örgüt çıkarları doğrultusunda toplantılara katılarak, daha verimli çalışma şekli arayarak ve diğer iş arkadaşlarıyla uyumlu biçimde çalışmaya gayret göstererek örgüt yararına davranışlar sergilemesidir. Bu davranış biçimleri, örgüt yönetimi ve diğer çalışanlar tarafından benimsenen davranışlardır (Bingöl ve ark 2003).

Olumlu Sakınma Davranışları: Örgüt içerisinde çıkan sorunları büyütmeden ya da görmezden gelerek olumlu ve uyumlu iş ortamı sağlamak, teslim aldığı tüm malzemeleri verimli ve etkili şekilde kullanarak verimliliğe katkı vermek sakınma davranışlarıdır. Bu davranışların sergilenmesi, bir diğer deyişle sakınılması örgüt yönetimi ve diğer çalışanlar tarafından beklenen bir durumdur (Özdevecioğlu 2003). Sonuç olarak olumlu sakınma davranışları, örgüt çalışanlarının, örgüt aleyhine olan tüm davranışlardan kaçınmaları ve bu davranışları sergilemekten sakınmalarıdır. (Çelik 2007).

Diğer Örgütsel Vatandaşık Davranışı Türleri

Açıklanan davranış türleri dışında örgüt çalışanlarının ortaya koydukları farklı vatandaşlık davranışları da vardır. Sahte vatandaşlık davranışları, olumsuz yardımlaşma davranışları ve karşı vatandaşlık davranışları olmak üzere üç başlıkta farklı örgütsel vatandaşlık davranış türlerine de değinmekte fayda bulunmaktadır.

Sahte Vatandaşlık Davranışları: Örgüt çalışanlarının belirli amaçlarla işverenlere yakın davranmaları, yalnızca işveren göreceği zaman ekstra işler yapması, işverenlerin kişisel işleri ile ilgilenmeleri gibi durumlar sıklıkla rastlanan durumlardır. Bu tür davranışlar yağcılık olarak nitelendirilen davranışlardır (Lee 2000).

Tecrübesiz ve çalışanlara yakın olmayan yöneticiler, bu tür sahte davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak algılayıp değerlendirme yapabilmektedir. Bununla beraber tecrübeli ve çalışanlara yakın olan yöneticiler ise bu tür davranışların sahte olup olmadığını ayırt edebilmektedir. Bu tür davranışlar, örgüt yöneticilerinin farkındalığı ve adaletli davranışlarıyla örgüt faydasına olan davranışlardır. Sebebi her ne olursa olsun ekstra davranışlar örgüte katkıda bulunmaktadır. Fakat örgüt yönetimi tarafından sahte davranışlar fark edilmez ve adaletsiz ödüllendirme yapılırsa, örgüt zararına olumsuz sonuçlar doğurabilir. (Çelik 2007).

Olumsuz Yardımlaşma Davranışları: Örgütsel vatandaşlık davranışları içerisinde örgüt faydasına olan yardımlaşma davranışları doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir. Ancak örgüt çalışanları örgüt ile anlaşmazlık yaşadıkları konularda, örgüte karşı diğer çalışanlarla dayanışma halinde olabilmektedirler. Bu dayanışma ve yardımlaşmalar örgüt faydasına olmamaktadır. Maaş zammı için örgüt çalışanlarının bir araya gelerek üretimi aksatmaları, bir çalışan

dayanışması sonucudur. Ancak bu durum örgüt açısından önemli zararlara yol açabilmektedir (Çelik 2007).

Karşı Vatandaşlık Davranışları: Örgüt çalışanları, bazı durumlarda örgüt adına olumlu sonuçları olmayacak davranışlara da gönüllü davranabilmektedirler. Bu davranışlar, örgüt etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt etkinliğini olumsuz etkileyen davranışlara meydan okuma, otoriteye kasıtlı karşı çıkmak, alt üst ilişkilerine dikkat etmemek, çeşitli intikam ve misilleme davranışları sergilemek, örgütteki iş yükünden kaçma ve en az iş yapmaya çalışma gibi davranışlar örnek gösterilebilir (Podsakoff ve Mackenzie 1997, Podsakoff ve ark 2000).

1.2.6.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İlişkili Olduğu Teori ve Kavramlar

Örgütsel vatandaşlık davranışı birçok kavram ve teori ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde kullanılma sıklığına bakıldığında Sosyal Değişim Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Vekalet Teorisi olarak üç ana başlıkta incelendiği görülmektedir.

Sosyal Değişim Teorisi: Sosyal değişim teorisinin temeli üst konumdakilerin astlarına karşı sergiledikleri davranışlarının adaletli olması sonucunda, astların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri durumudur. Bu sebeple amirlerin sergilemiş olduğu adaletli davranışlara karşılık astları da olumlu değişim göstereceklerdir. Çalışanların göstereceği olumlu değişim davranışları da örgütsel vatandaşlık davranışları olacaktır (Güven 2006).

Örgüt çalışanlarının örgütte uygulanan adalete olan algıları ve örgüt içerisindeki hak dağıtımını kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı yapısının sosyal anlamda değişimi içinde bulundurduğu ortaya konulmuştur (Blau 1964).

Eşitlik teorisi: Eşitlik teorisi temel olarak örgüt sisteminde yer alan kişilerin birbirleri ile kıyaslama yapmasına dayanmaktadır. Bu sebeple kişiler örgütün kendisine ve başkalarına sağladığı imkan ve olanakları karşılaştırır ve örgüt işleyişinin adil olup olmadığını anlamaya çalışır.

Teorinin temeli Adams tarafından ortaya atılmıştır. Adams, yapmış olduğu çalışmalara dayanarak, örgüt çalışanlarının kendileri ile başkaları arasında kıyaslama yaparak verilen ödülleri karşılaştırma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Adams

çalışanların eşitlik olgusu adı altında bir karşılaştırma temeli oluşturduğunu söylemektedir. Bu temellerden ilki, kişinin örgüte verdiği katkı ile aldığı ödül arasındaki orana bakmasıdır. İkincisi ise, kişinin karşılaştırma olarak seçtiği diğer bir çalışanın vermiş olduğu katkı ve ödül arasındaki oranı kendi oranı ile kıyaslamasıdır. Çalışanlar bu oranlar arasında bir farklılık gördüğünde örgütte eşitsizlik olduğunu algılayacaktır. Teoriye göre kişinin işteki başarı oranı ve iş tatmini düzeyi, örgütten algıladığı eşitlik kavramına bağlıdır (Eroğlu 1998).

Vekalet Teorisi: Ortak amaç ve çıkar doğrultusunda olmayan tarafların birbirleri ile yardımlaşması durumunda ortaya çıkabilecek sorunları inceleyen yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarafların motivasyon, kontrol ve bilgi akışı gibi konuların incelenmesi ile gelişmeye başlamıştır. Vekalet teorisi bir tarafın diğerini yetkilendirmesi ile birlikte ortaya çıkan vekalet ilişkisini açıklamaktadır. Vekalet teorisinde vekalet eden kişi ücret, ödül, politika, bilgi akışı gibi temel konularda vekilin davranışlarını yönlendirmeye çalışacaktır. Buna göre alt kademede görev yapan örgüt çalışanlarının işle ilgili performansları üzerinde etkili olma şansları zayıftır (Çınar 2000, Güven 2006).

1.2.7.Örgütsel Vatandaşlık ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen ve literatüre girmiş benzer davranışlar vardır. Bu tür davranışların ortaya atılmasındaki en önemli sebepler, çalışanların iş performanslarını değerlendirme ve kontrol etme denilebilir. Örgüt etkinliğini ve verimliliğini etkileyen benzer davranış biçimleri örgütsel spontanlık, psikolojik kontratlar, rol davranışları ve sosyal temelli davranışlardır (Kamer 2001).

Örgütsel Spontanlık: Bireyin özgür iradesine ve gönüllüğüne dayanan, iş tanımında yer almayan fakat örgüt hedefleri doğrultusunda pozitif destek olan davranışlardır. Spontanlık davranışı örgüt çalışanlarına yardımcı olma, iyi niyetli ve yapıcı olma, kurum çıkarlarını koruma gibi davranışlarla örneklenebilir. Spontanlık davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki temel farklılık; örgütsel vatandaşlık davranışında örgüt sisteminde ki dikkate alınmayan davranışlar içerirken, örgütsel spontanlık davranışında ise örgütün ödül sisteminde yer alabilen, yalnızca aktif davranışları içerir (Alp 2007).

Psikolojik Kontratlar: Örgüte yeni katılan bireyler örgütle yalnızca görev, yetki, maddi gelir ve sorumlulukların yazdığı yazılı bir anlaşma değil aynı zamanda yazılı olmayan psikolojik bir sadakat anlaşması da yapmış sayılır. Bu psikolojik anlaşmada çalışanlar da sistemden belirli karşılıklar beklemektedir. Bu karşılıklar ekonomik beklenti ve ödüllere ek olarak güvenlik, sağlıklı sosyal ilişkiler, statü kazanma, hak edilen hakların verilmesi gibi davranışlardır (Alp 2007).

Örgütler yalnızca ekonomik anlaşmaları hesap eder, psikolojik anlaşmalara gerekli önemi vermezse, örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılık ve ilgilerini kaybetmeye başlarlar (Oktay 1996).

Rol Davranışları: Örgüt çalışanlarının görevlerini yerine getirirken göstermiş oldukları davranışlara rol davranışları adı verilmektedir. Ancak aynı görev ve sorumluluktaki iki örgüt çalışanının algıladıkları görev kapsamı farklılık gösterebilmektedir. Bununla beraber çalışanların rol davranışları da değişecektir (Alp 2007).

Örgüt çalışanlarının algıladıkları rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içerisinde yapmış oldukları faaliyetleri de aynı derece de rol davranışı olarak benimseyebilirler. Örneğin; iş arkadaşlarına yardım etme, verilen görevi beklenenin üzerinde bir dikkatle tamamlama gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını birey, rol davranışı olarak düşünebilmektedir (İşbaşı 2000).

Sosyal Temelli Örgütsel davranış (Prososyal Örgütsel Davranış): Prososyal örgütsel davranışlar bireysel ve örgütsel anlamda geniş bir kapsama sahip rol davranışlarıdır. Başka kişilerle iş birliği yapma, sürdürülen organizasyonu geliştirici fikirlerde bulunma, beklenmedir problemlere karşı organizasyonu koruma gibi örgüt etkinliğini arttıran davranışlardır (Kamer 2001).

1.2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Günümüzde kurum ve işletmelerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri, çalıştıkları kurum ve işletmeler açısından oldukça önemlidir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyip sergilememeleri birden fazla sebeple değişebilir. Bu sebepler genel anlamda aşağıdaki gibi incelenmiştir.

Örgüte Bağlılık: Örgütsel bağlılık Cote ve Randall'a(1991) göre; çalışanların örgütte kalma ve örgüt çıkarları doğrultusunda çaba gösterme istekleri ile örgütün hedef ve ilkelerini benimsemesidir. Örgüt çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlılık arasındaki ilişkiyi davranış, niyet veya güdüsel bir etkileşim olarak görüyorsa örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı daha yüksektir (Samancı 2006).

Moral: Sosyal psikoloji alanında gerçekleştirilen araştırmalarda, olumlu ruhsal özelliklere sahip örgüt çalışanlarının daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve örgüt çalışanların ruh halinin pozitif olduğu durumlarda diğer örgüt çalışanlarının da diğerkam davranışlarında artma olduğu gözlenmiştir (Kamer 2001).

Kişilik Özellikleri: Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte kişinin özellikleri, beklentileri ve geriye dönütleri de farklı olmaktadır. Literatüre bakıldığında dışa dönük özellikleri olan örgüt çalışanları dış çevre ve sosyal uyaranlara daha duyarlı davrandıkları için örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha elverişlidir. Bu yüzden içe dönük özelliklere sahip olan örgüt çalışanlarının kendi sorun ve endişeleriyle meşgul olmaları, örgüt gerekliliklerileriyle ilgilenmek için yeterli duygusal düzeye sahip olmamaları örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyememelerine sebep olarak gösterilebilmektedir (Demir 2007).

İşe Karşı Tutumlar: Örgüt çalışanlarının işe karşı sergilediği davranış ve tutumdur. Bireylerin işe karşı sergileyecekleri tutumlar olumlu ve olumsuz olabileceği için iş doyumu; kişinin iş deneyimi sonucunda sergilediği olumlu ruh hali, iş doyumsuzluğu ise sergilediği olumsuz ruh halidir (Erdoğan 1996).

Belirli bir örgütte çalışma olanak ve koşullarının bozulduğuna işaret eden en kuvvetli kanıt iş doyumunun düşmesidir. İş doyumsuzluğu sonucunda iş yavaşlatma, iş bırakma, disiplin gibi sorunlar gözlenmektedir (Demir 2007).

Örgütsel Adalet: Örgüt kültürü, örgüt bağlılığı ve iş doyumu konularında örgüt çalışanlarının en büyük beklentilerinden birisi adalet kavramıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye güdüleyen adalet kavramı literatürde de en çok vurgulanan faktörlerden biridir. Kişilerin adaletli bir iş ortamı içerisinde bulunmak istemeleri, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerken ödül sisteminin adil olacağını bilmeleri, eşit ve adil şekilde görev dağılımına olan inançları çalışanların iş doyumunu da doğrudan etkilemektedir (Demir 2007)**.**

İhtiyaçlar: Örgüt çalışanlarının hareketlerini güdüleyen ve yöneten birtakım ihtiyaçları vardır. Bireylerin davranışlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bu ihtiyaçlardan olan, sosyal kabul görme ve başarı ihtiyaçları, bireylerde rol gereğini aşma, fazla rol üstlenme davranışlarına yol açabilmektedir (Kamer 2001).

Başarıya odaklanmış bireyler sergiledikleri performanstan yüksek düzeyde tatmin olmakta ve üstünlük ihtiyacını gidermek için örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılıkları da artmaktadır (Samancı 2006).

İş Özellikleri: Örgütte belirlenen iş dağılımında, bireylere verilen işin ne düzeyde yeterli olduğu, iş tanımı ile iş görenin uyumu, verilen işte başarı durumu gibi konular örgüt yönetimi tarafından belirlenmelidir. Bir işin geri bildirim ve otonomi sağlayacak sistemle şekillendirilmesi, örgüt çalışanlarının kendi davranış ve kişisel kontrollerini sağlamaları açısından önemlidir (Demir 2007).

Liderin Özellikleri: Örgüt kültürü içerisinde liderin pozitif davranışlarının astların belirlenen rol davranışı üzerinde davranış sergilemesinde önemli ölçüde etkili olduğu düşünülmektedir. Smith, Organ ve Near (1983) liderin vermiş olduğu desteğin örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutlarına doğrudan, bazılarına ise dolaylı yoldan etkili olduğunu belirtmişlerdir (Demir 2007).

Yaş, Kıdem ve Hiyerarşi: Yaş faktörünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi tam olarak belirlenmiş olmasa da yapılan çalışmalarda yüksek oranda, yaş, çalışma süresi ve örgütsel vatandaşlığın pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu saptanmaktadır. Bir başka deyişle, bireylerin yaş ve kıdemleri arttıkça örgüte karşı olan bağlılıkları artmakta ve örgüt faydasına olan davranışlar göstermektedirler (Atalay 2005).

Örgütsel Vizyon: Örgütsel vizyon, örgüt hedef ve doğrultularının bir ifadesidir. Çalışanlara bir vizyon sunarak çalışmalarını arttırmaya yönlendirmektedir. Örgüte ve örgüt çalışmalarına biz vizyon vasıtasıyla bağlandığını hisseden örgüt çalışanı, bu doğrultuda daha çok çalışmaya eğilim gösterecektir (Atalay 2005).

1.2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kurum ve İşletmelere Etkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilerin iş doyumları, motivasyonları, performansları, moralleri, örgüte olan bağlılıkları gibi konularla yakından ilişkilidir.

Örgüt çalışanlarının sergiledikleri vatandaşlık davranışları arttıkça örgütün iş başarım seviyesi de yükselecektir (Özdevecioğlu 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı üç noktada örgüt yaşamını etkilemektedir (Alp 2007).

İlk olarak örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarından yardımseverlik boyutu örgüt içerisindeki yardımlaşma seviyesini yükseltir. Karşılıksız ve ön yargısız yapılan bu yardımlaşma ile bireylerin örgüt içi iletişimleri güçlenecektir. İletişimi güçlü olan işletmelerde tarafsız ve ön yargısız bilgi paylaşımı da daha fazla gerçekleşecektir. Bu örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte örgütte eski ve yeni çalışanlar arasında bilgi akımı ve bilgi edinimi doğru seviyede olacaktır.

İkinci etkisi, çalışanların gerekli sorumluluk duygularını bilmeleri ve geliştirmeleridir. Örgüt içinde yardımseverlik davranışını benimseyen ve uygulayan bireyler, birbirlerine karşı bazı fedakarlıkları göstermekten kaçınmayacaklardır. Fazla efor sarf ederek gerçekleştirilen bu fedakarlıklar sonucunda çalışanlar arasında olumlu bir tutum ortaya çıkacak ve buda işe karşı olan sorumluluğu arttıracaktır. İş üzerinde artan bu sorumluluk yönetici ve denetçileri memnun edecek ve sorumluluklar arttığı için iş üzerinde bir öz denetim gerçekleşmiş olacaktır (Alp 2007).

Üçüncü etkisi ise, örgüt çalışanlarının olumlu tutumları ile ilgilidir. Bu olumlu tutum örgüt içinde çalışanların iş başarı düzeylerini etkileyecektir (Fisher 1990). Olumlu düşünce yalnızca iş başarımı değil, diğer örgüt çalışanları ile iyi geçinme ve olaylara olumlu şekilde bakmayı da sağlamaktadır (Özdevecioğlu 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yaşam üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütte yalnızca kuralları uygulayan, örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirmeyen örgüt çalışanları, örgüte yıkıcı şekilde etki etmektedir (Alp 2007).

Örgütsel Sosyalizasyon: Örgüt içerisine yeni bireyler kazandırmak anlamına gelen bu kavram aynı zamanda örgütü sosyal çevrede daha iyi tanıtmak ve tanımlamak için kullanılan prosedürlerden oluşur. Örgüte yeni katılan kişiler örgütsel sosyalizasyon çerçevesinde yöneticiler tarafından verilen, mevzuat, görev ve sorumluluklar ve örgüt işleyişi hakkındaki temel bilgileri alırlar. Bununla birlikte birey örgüt içerisinde nasıl davranması gerektiğini anlarlar (Hellriegel ve ark 1995).

Örgütler kendilerini güncelleştirmek ve örgüt kültürü oluşturabilmek için çaba gösterirler. Bu çaba sonucundan oluşan kültürünü benimseyecek örgüt çalışanlarına

ihtiyaç duyarlar. Örgütler çalışanlara örgüt kültürü aşılarken veya örgütsel sosyalizasyona tabii tutarken örgüt çalışanlarının geçmesi gereken aşamalar vardır.

1. Örgüt prosedürlere uygun çalışanı seçer.

2. Yeni çalışanlara işle ilgili planlanmış deneyimler yaşatılarak verecekleri tepkiyi ve ne ölçüde adapte olacaklarını ölçmeye çalışır.

3. Örgüt, eğitim programı ve saha deneyimi ile çalışanın tecrübe kazanmasını amaçlar.

4. Çalışmalar değerlendirilir ve bireysel performanslar ödüllendirilir.

5. Örgüt, belirlediği ilke ve değerler temelinde çalışanların güven ve özveri göstermesini sağlar.

6. Örgüt, çalışanlarına, örgüt hedef ve doğrultularını gerçekleştirmek için gereken özellikleri kazandırır.

7. Son aşamada örgüt görev ve sorumluluklarını yerine getiren çalışanları ödüllendirir (Luthans 1992).

Örgütsel Davranış: Örgütün belirlediği kural ve ilkelere göre davranmayı hedefleyen davranışlara örgütsel davranış kavramı, örgütsel sosyalizasyondan türeyen bir kavramdır. Kural ve ilkelere dayandığı için bu davranış biçimi tahmin edilebilir bir davranıştır. Örgüt kuralları içerisinde gerçekleşeceğinden tutarlı ve kuralcı bir davranış biçimidir. Örgütsel davranış biçimi, örgütün belirlediği kural ve ilkeler ile birey tarafından zamanla geliştirilir. Örgüte katılan birey, örgütün belirlediği kurallara ne kadar hızlı alışır ve pozitif yönlü davranışlar sergilerse bireyle örgütün bağlılık ve bütünleşme süreside o kadar azalacak ve kolaylaşacaktır (Alp 2007).

Örgütün yapı ve işlev özellikleri bireylerin örgüte ve örgüt çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarına yön verecektir. Bununla beraber bireyin örgüt dışı yaşamına da etkisi olacaktır (Luthans 1992).

Örgütsel davranışın temelini örgüt çalışanlarının kendini güvenceye alma isteği oluşturur. Örgüt çalışanı örgütten dışlanma yaşamamak için olumsuz davranış ve tutumlardan kaçınır. Örgüt bu yaptırımlar ile kendi düzenini korumaya alır. Bazı yönetim anlayışlarında bu durum bir istikrar unsurudur (Başaran 1991).

1.3. İş Doyumu

İş doyumu kavramı literatürde genel bir biçimde evrensel bir tanıma sahip değildir. Araştırmacılar birbirinden farklı birçok tanımlamada bulunmuştur. Hoppock (1935) iş doyumu kavramını kişinin samimiyetle ben işimden memnunum söylemine sebep olacak tüm koşullardır diye tanımlamıştır. Locke' a (1976) göre iş doyumu "bir kimsenin işi veya işteki deneyimleriyle ilgili değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ve hoşa giden duygusal durumlardır". Vroom (1982) ise iş doyumunu, kişilerin halen sürdürdükleri işlerindeki görevleriyle ilgili duygusal yönelimleridir şeklinde tanımlamıştır (Karakuş 2008).

İş doyumu kavramının temelini çeşitli motivasyon kuramları oluşturmaktadır. Bu kuramlardan birisi olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına bakıldığında kişilerin hiyerarşik düzeydeki ihtiyaçları karşılık bulduğu oranda işten doyum sağlamaktadır. Hezberg'in motivasyon ve hijyen kuramına göre iş doyumu faktörlerini içsel ve dışsal olarak iki boyutta incelemektedir. Motive edici durumlar iş doyumuna olumlu etki eder ancak motive edici durumların olmaması doyumsuzluğa sebep olmaz. Hijyen faktörlerde ise hijyen durumu oluşu olumlu bir etki sağlamazken, olmayışı iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Vroom'un beklenti kuramı iş doyumu üreten kişilik ve durum değişkenleri olduğunu öne sürmektedir. Bu sebeple kişilerin belirli bir iş hakkında yeterliliklerine olan özgüvenleri, verdikleri emek ile sonuca ulaşacaklarına olan inançları ve işi başardıkları zaman alacakları ödüle verdikleri önem onları motive edecek ve aynı ölçüde iş doyumu sağlayacaktır. Adams'ın eşitlik kuramı kişilerin üstlendikleri rol ve aldıkları dönütleri diğer çalışma arkadaşlarının rol ve dönütleriyle kıyaslaması sonucunda eşitsizlik algılamasıyla iş doyumu olumsuz yönde etkilenir demektedir (Green 2000).

Bu sebeple konuyla ilgili araştırmalara bakıldığında, iş doyumunu pozitif anlamda etkileyen değişkenler; kişilerin olumlu ruh hali, yaptıkları işin bekledikleri sonuçları doğuracağına olan inançları, yetenekleri ile başarıya ulaşacakları inancı, yüklendikleri sorumluluk miktarı, iş çeşitliliği, rol tanımlamasının iyi yapılması, örgütsel anlamda kendi kararlarını verebilme, çalışanlara verilen ücret, gerekli kaynak temini, yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışı, olumlu iş ortamı olarak sıralanabilir. Bununla beraber iş doyumunu negatif anlamda etkileyen değişkenler; ayrımcılık yapıldığını düşünmeleri, iş yükünün fazla olması, psikolojik anlamda

sağlıklı olmaması, statü yetersizliği ve yükselme olanakları olmaması, sosyal problemler, ücret düşüklüğü gibi sebeplerdir (Karakuş 2008).

İş doyumu temel olarak dört odak noktasına göre de değişim gösterebilmektedir. Bunlar; yönetici, meslektaş, görev ve işin koşullarıdır. Bu odak noktalarından sağlanan iş doyumu çeşitli sebeplerden etkilenebilmektedir. Örnek olarak, yönetici ile çalışan arasındaki pozitif ilişki, çalışanların hem yöneticiden hem de işten aldığı doyum düzeyini arttırmaktadır (Schyns ve Croon 2006).

1.3.1. İş Doyumu Kuramları

İş hayatı için oldukça önemli olan iş doyumu konusu birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu çalışmaların temeli Maslow tarafından atılmıştır. İş doyumu kavramının teorileri genel olarak iki başlıkta incelenmektedir. Bunlar; kapsam ve süreç kuramlarıdır. Kapsam kuramı, işgören motivasyon kaynağını, süreç kuramı ise iş yerlerinde motivasyon süreçlerini inceler (Gratto 2001, Peek 2003).

Kapsam Kuramları: Kapsam kuramı temel anlamda kişinin sergilediği davranışa "neden" ve "nasıl" sorularını sorar. Bu davranışı sergilenmesinde hangi güdüleme davranışının etkisi olduğu ve kişilerin doyuma ulaşmayı amaçladığı ihtiyaçlarını söylemeye çalışarak, kişileri çalışmaya yönlendiren değişkenleri yaratmaya çalışırlar. Kişilerin sergiledikleri davranışların belirli bir amaç için olduğu hipotezine dayanan bu kuram literatürde insan ihtiyaçlarını giderme kuramı ismiyle de bilinmektedir (Baysal ve Tekarslan 1996).

Kurama göre iş doyumuna pozitif etki eden etmenler; başarılı olma, tanınma hissi, işin özellikleri, sorumluluk ve işte ilerleme gibi içsel özelliklerdir. Negatif etki eden etmenler ise; yönetim, gözetim, iş koşulları, alınan ücret, çalışma arkadaşları gibi dışsal özelliklerdir (Türk 2007).

Güdüleyicilerin kişilerin işlerini zenginleştiren sebepler olduğunu ve uzun vadede iş performansına pozitif katkıda bulunacağını, hijyen değişkeninin ise performansı yalnızca kısa vadede etkilediği, uzun vadede eski haline geri geldiği ifade edilmiştir. Yapılan çalışmalarda, kişinin başarma duygusunu etkileyecek durumlar olduğu zaman iş tutumlarının pozitif olacağı, olumlu iş faktörlerinin değişmesinde ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkaracağı söylenmiştir (Dönmez 2013).

Süreç Kuramları: Süreç kuramı motive edici durumu oluşturan değişkenlerin ilişkisini belirlemeye yöneliktir. Davranışın nasıl başladığını ve nasıl sürdürülmesi gerektiği ile ilgilidir. Süreç kuramı davranışı başladığı andan bitiş anına kadar olan süreci tüm değişkenlerle inceleyerek, bireysel farklılıklar üzerinde dikkat çeker (Gülnar 2007).

Bu sebeple süreç kuramı başlığı altında dört farklı kuramdan bahsedilebilir. Bunlar; Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler-Porter'ın Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Edwin Locke'un Amaç Saptama Kuramıdır.

Vroom'un beklenti kuramında ödül beklentisi temel dayanaktır. Kişiler davranışlarının beğenilmesi ve ödüllendirilmesini istemektedir. Kurama göre davranışlar, bulunan seçeneklerden birinin bilinçli olarak seçilmesi ile meydana gelmektedir. Bu seçimlerin temel amacı tatmini arttırıp ağrıyı düşürmektir (Arı 2021).

Lawler-Porter 'ın beklenti kuramında Vroom'un kuramı güncelleştirilmiştir. Bu değişiklerden birincisi ödüllendirme adaleti, ikincisi ise örgütte rol çatışmaları hakkkındadır (Eğriboyun 2015).

Adams'ın eşitlik kuramının temeli, çalışanların örgüt içerisinde adaletli bir muamele beklentisidir. Eşitlik kuramında ana faktörler girdi, çıktı ve süreçtir. Çalışanlar önce kendi girdilerini ve beklenen çıktıları karşılaştırır, daha sonra ise bu girdi çıktı oranını diğer iş arkadaşlarının girdi çıktı oranları ile karşılaştırır (Dönmez 2013).

Edwin Locke'un amaç saptama kuramı kişinin sergilediği davranışların ve performansının, amaç ve hedefleri doğrultusunda olduğunu savunmaktadır. Bireylerin amaçları, motivasyon seviyelerini de belirleyecektir. Bu sebeple kolay amaçları olan bireylere karşı daha yüksek performans göstererek, yüksek seviye motivasyon sağlayacaktır. Kuramın temeli, bireyin belirlediği amaca ne kadar ulaşabildiğidir (Türk 2007, Dönmez 2013).

1.3.2. İş Doyumunun Önemi

İş ya da uğraş bireylerin önemli odak noktalarından biridir. Çalışmayan bireyler mutsuz olmaktadır çünkü insan temelinde beceri ve yeteneklerini ortaya koyma isteği vardır. Günümüz toplumunda hayatın merkezinde bulunan ve günün

büyük bölümünü geçirilen iş yaşamındaki mutluluk tüm yaşam üzerinde etkili olmaktadır. Toplumu oluşturan insanların çoğu işgören statüsündedir. İşgörenlerin mutlu olması ve iş doyumu sağlaması toplumsal mutluluğu da pozitif anlamda değiştirebilmektedir. Kişilerin işlerini önemli görmeleri ve işlerinde kendilerini geliştirdiklerini düşünmeleri iş tatminlerini arttırmaktadır (Acar 2006).

Bununla beraber iş doyumu sağlayamamış çalışanların psikolojik anlamda erişkinliğe ulaşamadığı söylenebilir. Bu durum sağlıksız bir kişi ve toplum doğurabilir. Dolayısıyla iş doyumu yalnızca kişileri değil içinde bulundukları örgütleri atta toplumu bile etkilemektedir.

Sonuç olarak iş doyumunun önemi birey, örgüt ve yönetici olmak üzere üç başlıkta anlatılabilir. Birey açısından baktığımızda, iş doyumunun fazla olması çalışanların mutluluğunu arttırırken iş doyumunun az olması ya da olmaması durumu çalışanların mutsuzluğuna sebep olmaktadır. Örgütler açışından baktığımızda, örgüt başarısı ve ilerlemesi için çalışanların iş mutluluğu çok önemlidir. Çalışanların artan iş doyumu ile birlikte verimlilik ve hedefe yönelik ilerlemede hızla artacaktır. Son olarak yöneticiler açışından baktığımızda ise, iyi yönetilen bir örgütün, çalışanlarının da amaç ve hedeflere yönelik yönetici ile paralel şekilde verimliliği artmaktadır (Mavuş 2014).

1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş, bireylerin ve toplumların yaşamlarını sürdürebilmesi için gerekli olan ekonomik girdinin sağlanmasında bir işleve sahiptir. Kişilerin temel ihtiyaçları için elde etmeleri gereken ekonomik girdiyi sağlamanın yanı sıra psikolojik ve sosyolojik anlamda olumlu katkılar getirmesi işi kişilerin yaşamında olmazsa olmaz bir unsur haline getirmiştir. Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışı alanında uzun süredir işin anlamı, işin bireyler açısından önemi ve işin bireyleri olan getirileri hakkında araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların büyük çoğunluğu ise çalışanların işinden aldığı memnuniyet seviyesini ölçen iş doyumu kavramı ile ilgilidir. İş doyumu veya doyumsuzluğu çok fazla değişkenden etkilenmekte, bu sebeple bireylerin iş doyumunu belirlemek oldukça güçleşmektedir (Aşık 2010).

Bireyler günlük yaşamlarının kayda değer bir kısmını iş yerlerinde geçirmekte ve bu durum minimum anlamda 20-25 sene devam etmektedir. Bu nedenle insanların

iş yerlerinde geçirdikleri zamanı olumlu, mutlu ve tatmin olmuş biçimde geçirmeleri fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını sağlamaları için şarttır. Bireylerin yaşamları boyunca kendi özelliklerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bunu iş ortamında yapan bireyler sosyal, fiziksel ve psikolojik anlamda doyuma ulaşabilmektedir (Keser 2005).

İş doyumu ile iş hayatındaki birçok kavram ilişkilidir. Bunlardan biri olan verimlilik, iş doyumu ile yalnızca bireysel anlamda değil örgütsel anlamda da başarıya ve doyuma götürmektedir (Kök 2006).

İş doyumu genel anlamda işgörenlerin örgütteki görev ve rollerine karşı verdikleri tepkiye bağlı ortaya çıkmaktadır. İş doyumu durağan bir kavram değildir. Farklı olay ve durumlara göre değişkenlik gösterebilir (Yurcu 2014).

Bu araştırmada iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkla incelenmiştir.

Bireysel Faktörler: İş doyumu oluşumunda oldukça büyük bir öneme sahip olan bireysel faktörler, bireylerde doğuştan gelen özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği birikimleri içerir. Bu sebeple kişinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hali gibi değişkenler, bireylerin içinde bulundukları durumu algılamasını etkilemektedir (Ataklı ve ark 2004).

Bireysel faktörler, kişiden kişiye farklılık gösteren demografik özelliklerdir. Çalışanların demografik özellikleri farklı olduğu için gereksinimleri de farklı olabilmektedir. Bu sebeple iş doyum düzeyleri de farklılaşabilir (Dur 2019).

Örgüt yapısında bireylerin sahip oldukları kişisel özellikler, iş doyumu ile ilişkilendirilebilir. Örneğin kariyer yönünden ilerleyebilecek bir çalışanın iş doyum düzeyi, yükselme şansı olmayan çalışma arkadaşından daha yüksektir (Demirel ve Özçınar 2009).

Bireysel özelliklere göre iş doyumuna bakacak olursak; yaş değişkenine göre genel olarak, yaş ile birlikte doyumunda arttığı söylenmektir. Bunun sebebi olarak insanların çalıştıkları rolde ve sosyal anlamda olgunlaşıp, deneyim kazandıkça iş doyumlarının da arttığı söylenmektedir (Eğinli 2009).

İş doyumunu etkileyen bir diğer önemli değişken de cinsiyettir. Yapılan çalışmalarda kadın ve erkeklerin içsel motivasyon güdüleyicileri farklı çıkabilmektedir (Çarıkçı 2000). Clark (1993) tarafından yapılan bir çalışmada kadınların iş doyum düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır.

Eğitim düzeyi faktörüne göre ise iş doyumu olumlu ve olumsuz anlamda değişkenlik gösterebilmektedir. Eğitim seviyesinin karşılığını örgütten alamayan bir çalışanın iş doyumu düşmektedir. Fakat eğitim düzeyi arttıkça çalışanların aldıkları ekonomik ve psikolojik dönütler yeterli olursa kişiler olumlu anlamda iş doyumu değişikliği yaşayabilirler (Sığrı ve Basım 2006).

Örgütsel Faktörler: Günümüz koşullarında çalışanlar günlerinin belirli kısmını evlerinden çok iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple çalışanlar üzerinde kişisel özellikler kadar örgütsel özellikler de etkili olmaktadır (Bülbül 2016).

Belirlenmiş örgütsel ortamlarda ve belirlenmiş zamanlarda gerçekleştirilen rol olarak da algılanan iş tanımı, bununla birlikte çalışanlarının örgüte kattıkları değer ve katkılar olarak da nitelendirilebilir. Bireylerin iş doyumları anlatılırken, iş yerindeki değişkenlerin de çalışanların davranışları üzerine etkili olduğu söylenebilir (Aşık 2010).

İş doyumu sağlamak için en önemli değişkenlerden biri ücrettir. Ücret, işgören tarafından yalnızca ekonomik girdi olarak görünmemekte, işgörenin örgüt için yaptığı katkıların ve sarf ettiği emeğin karşılığı olarak görmektedir. Çalışanların aldıkları ücreti verdikleri katkıyla kıyaslamasıyla elde ettiği oran iş doyumunu belirli şekilde etkilemektedir. Fakat iş doyumunda asıl etki kendisi için bulduğu oranla diğer çalışma arkadaşlarını kıyaslamasıdır. Bu kıyaslamada adalet olmadığını düşünen bir çalışanın iş doyumu olumsuz etkilenecek, adaletli olduğunu düşünen çalışanın ise iş doyumu olumlu yönde etkilenecektir (Aşan ve Erenler 2008).

Çalışanların aynı işi yaptıkça iş doyumları da yükselmektedir. Sıklıkla iş değişikliği yapan bireylerin iş doyum düzeyi, aynı işi uzun süreli yapan insanlara göre daha düşüktür. Bu yüzden aynı işte çalışma süresi arttıkça, kişinin örgüte ve işe olan bağlılığı artmakta, işten daha fazla keyif almaktadır (Demirel ve Özçınar 2009).

Kıdem konusunda yapılan araştırmalar da iş tecrübesi artan çalışanların iş doyum duyguları pozitif yönde değişmektedir (Çetin 2011).

Bireylerin örgüt içerisinde yerine getirmesi gereken rol davranışları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Rol davranışı arttıkça işten beklentilerde artmaktadır. İş beklentileri karşılandığı sürece bireylerin iş doyum düzeyleri de aynı oranda artış gösterecektir (Yurcu 2014).

1.3.4. İş Doyumsuzluğunun Etkileri

İş hayatındaki doyumsuzluk kişilere fiziksel ve psikolojik olumsuzluklarla beraber iş verimini düşürme, iş devamsızlığı, işten ayrılma gibi farklı sorunlarda yaratmaktadır (Durmuş ve Günay 2007).

İş doyumsuzluğu yalnızca kişiye işle ilgili problemler değil, sosyal çevre ve ailesiyle de çeşitli problemlere yol açmaktadır. Bununla beraber kişide tükenmişlik hissiyatı ve sağlık sorunları da yaratabilmektedir (Erdoğan 1991).

Bu durum işe karşı soğuma ve işten uzaklaşma gibi durumları doğurabilir. Diğer taraftan stres bireyi negatif yönde etkileyen bir faktördür. Stres faktörü bir örgüt ortamında fazlaysa, örgüt çalışanlarının davranışlarında negatif yönde bir değişim ve rol davranışları sergilerken tatminsizlik ortaya çıkmaktadır (Gündoğan 2010).

Genel anlamda iş doyumsuzluğu bireylere iş ve sosyal hayatta tatminsizlik getirmekte, bununla birlikte kişinin başarılı olma ihtimalini düşürmektedir. İş doyumsuzluğu yalnızca bireyler için değil örgütler içinde oldukça önemlidir.

Birey Üzerinde Etkileri: Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi elinde olan çalışanlardan yüksek verim almasına bağlıdır. Bu nedenle çalışmalar, çalışanlara uygun ortamlarda olmalı, işin gerektirdiği rolü üstlenecek çalışanların seçilmesi, adaletli ücretlendirme yapılmalı, başarı ödüllendirme ve terfi sistemi yapılmalıdır. Bu şartların örgütte var olduğunu bilen çalışanlar daha sistematik ve hedefler doğrultusunda çalışacaktır. Buda çalışanların iş doyumlarını pozitif yönlü değiştirecektir (Dicle ve Dicle 1989).

İş doyum düzeyinin fazla olması, çalışanın iyi muamele gördüğü ve mutlu olduğunun göstergesidir. Örgütte çalışanların iş doyum düzeyleri yüksekse huzurlu ve verimli biçimde çalışırlar. Fakat iş doyum düzeyleri düşükse depresif bir duruma girebilirler (Saari ve Yargıç 2004).

Örgüt Üzerinde Etkileri: Örgüt açısından bakıldığında, işgörenlerin beklentilerini karşılayan örgütlerin çalışanı kolayca bulmaları, çalışanların devamsızlık yapmadığı görülmektedir. Bununla birlikte iş doyumu sağlayamayan örgütlerin çalışan bulmakta zorlandığı, mevcut işgörenlerin işe gelmemeleri buna bağlı olarak verimlilikte problem çıkması iş doyumu kavramının örgüt için ne kadar önemli bir kavram olduğunu göstermektedir (Eker 2006).

Örgütlerin ve yöneticilerin işgörenleri etkin ve verimli biçimde yönetebilmesi için iş doyumu çok önemli bir kavramdır. Yapılan çalışmalara bakıldığında iş doyumu çalışanların motivasyonunu arttırmakta, örgütteki olumlu havayı oluşturup verimliliği de arttırmaktadır (Demiray 2018).

İş doyumsuzluğu, iş zamanlamasına uymama, şikâyet etme, ilaç bağımlılığı ve istifa etme gibi davranışlara neden olmaktadır (Kohler ve Mathieu 1993). Bu gibi durumlarla karşı karşıya gelen bir örgüt amaçladığı hedeflere ulaşamamakla birlikte örgüt içi etkinlik ve verimlilikte düşmektedir. Bu durum örgütün amaç ve hedeflerinden uzaklaşmasına hatta varlığını sürdüremeyip dağılmasına neden olabilmektedir. (Demiray 2018)

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma 2021 yılında Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan bireylere uygulanan örgütsel vatandaşlık ölçeği ve iş doyumu ölçeğiyle bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, istihdam durumu, kurumda kaç yıldır çalıştığı, kaç yıldır antrenörlük yaptığı, yöneticilik deneyimi, çalıştığı birim, statüleri, kademeleri, kurum dışında mesai arkadaşlarıyla vakit geçirip geçirmediği durumlarının ölçülmesi amaçlanan bu çalışmada karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır.

Araştırmanın amacına uygun olarak bireylere örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve iş doyumu ölçeği online (çevrimiçi) ortamda uygulanmıştır. Sonuç olarak araştırmanın bağımlı değişkeni bireylerin örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeyleridir. Bağımsız değişkenler ise cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, istihdam durumu, kurumda kaç yıldır çalıştığı, kaç yıldır bu mesleği yaptığı, yöneticilik deneyimi, çalıştığı birim, statüleri, kademeleri, kurum dışında mesai arkadaşlarıyla vakit geçirip geçirmediği durumlarıdır.

2.2. Evren ve Örneklem

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan bireylerin örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırıldığı bu çalışmanın evrenini Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan tüm personeller oluştururken; örneklem grubunu ise basit rastgele örnekleme yöntemiyle ulaşılan 145 kişi oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek ve katılımcıların hakkında bilgi elde edebilmek için demografik bilgi formu geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda, katılımcıların; cinsiyet,

yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, istihdam durumu, kurumda kaç yıldır çalıştığı, kaç yıldır antrenörlük yaptığı, yöneticilik deneyimi, çalıştığı birim, statüleri, kademeleri, kurum dışında mesai arkadaşlarıyla vakit geçirip geçirmediği ile ilgili bilgileri elde edebilmek için net ifadelere yer verilmiştir.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD), bireylerin gönüllülük esasına dayanarak yaptıkları uygulamalar olarak belirtilmektedir. Bunun için tüm katılımcılara Podsakoff ve ark (1990) tarafından geliştirilen, Bitmiş ve ark (2014) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği uygulanmıştır.

Bu araç, bireylerin iş yaşamlarında gönüllü olarak yaptıkları eylemleri içeren 24 ana maddeyi içermektedir. Hiçbir zaman (1), nadiren (2), ara sıra (3), sık sık (4) ve her zaman (5) yanıtları ile beş puanlık bir ölçektir. Ölçeğin niteliğine uygun olarak, bireylerden ilgili stratejilere başvurma sıklığını belirlemeleri istenmiştir. Bireylerin yanıtları, örgüt içerisinde zorunlu olmasa bile gönüllü olarak yaptıkları eylemleri göstermeyi amaçlayan ölçek diğergamlık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik, vicdanlılık stillerine odaklanmıştır. 1,2,3,4,5 maddeler “diğergamlık”; 6,7,8,9,13 maddeler “nezaket”; 10,11,12,14. maddeler “sivil erdem”; 20,21,22,23,24 maddeler “centilmenlik”, 15,16,17,18,19 Maddeler ise “vicdanlılık” alt boyutuna aittir. 20, 21,22,23,24 “olumsuz ifade” olarak algılandığı için, bu maddelerin puanı tersine çevrilerek diğer maddelerle toplanacaktır.

2.3.3. İş Doyumu Ölçeği

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen 32 maddelik iş doyumu ölçeği kullanılmıştır.

Bu ölçeğin maddeleri; “Kesinlikle katılıyorum (4), Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), ve Kesinlikle Katılmıyorum (1)” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puanlar arttıkça bireylerin iş doyum düzeyleri artmaktadır. 6,11,13,14,18,19,22,23,27,29 maddeler “yönetim biçimi”, 24,25,26,30,31,32 “çalışma olanakları”, 1,4,5,8,28 maddeler “gelişme ve yükselme” olanakları, 9,12,15,16,17,20,21 maddeler “iş arkadaşları”, 7,10 maddeler ise “ücret personel” alt boyutuna aittir. 2,3 maddeler “fiziksel ortam” alt boyutuna ait ve

“olumsuz ifade” olarak algılandığı için, bu maddelerin puanı tersine çevrilerek diğer maddelerle toplanacaktır.

2.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması işlemi katılımcı olmayı gönüllü olarak kabul eden Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına online ortamda gönderilmiştir. Veri toplama işlemi tek aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir.

2.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada kabul edilen varsayımlar aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmada kullanılan örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu ölçeklerinin bireylerin becerilerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu kabul edilmektedir.
2. Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.
3. Analiz sonuçlarının objektif bir şekilde yansıtıldığı kabul edilmektedir.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Pandemi nedeniyle ölçek yüz yüze değil, online ortamda uzaktan uygulanmıştır.

2. Araştırma Konya ilinde görev yapan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarını kapsamaktadır.

3. Araştırmanın yapıldığı kurum resmi bir kurum olduğu için yazışma süreleri ve izinlerin onaylanması oldukça zaman almıştır.

4. Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’nde 2021 yılında aktif olarak çalışan personeller ile sınırlıdır.

2.7. Verilerin Analizi

Bu çalışmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği (sayıltıların test edilmesi), varyanslarının homojenliği test edildikten sonra betimleyici istatistik analizler ve sonrasında araştırma sorusuna cevap bulmak için değişkenler arası farkı göstermek amacıyla t-testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analizlerin tümü IBM SPSS Statistic 24 programı kullanılarak yapılmıştır.

“Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi (Konya İli Örneği)” başlıklı bu araştırma Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi 20/05/2021 tarih ve 75 sayılı Etik kurul kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının çeşitli değişkenlerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları çizelge ve şekiller halinde aşağıda sırası ile verilmiştir.

Çizelge 3.1. Çalışanların çeşitli değişkenlere göre frekans ve yüzde dağılımları.

Demografik Özellikler		n	%
Yaş	20-29	40	27.6
	30-39	87	60
	40 ve üstü	18	12.4
Toplam		145	100
Cinsiyet	Kadın	40	27.6
	Erkek	105	72.4
Toplam		145	100
Medeni Hal	Evli	71	49
	Bekar	74	51
Toplam		145	100
Aylık Gelir	0-3000	23	15.9
	3001-4000	48	33.1
	4001-5000	49	33.8
	5001 ve üstü	25	17.2
Toplam		145	100
Eğitim Düzeyi	İlk ve Ortaöğretim	17	11.7
	Ön Lisans	17	11.7
	Lisans	87	60
	Lisansüstü	24	16.6
Toplam		145	100
Mezuniyet Alanı	Beden Eğitimi İle İlgili	108	74.5
	Beden Eğitimi Dışında	37	25.5
Toplam		145	100
İstihdam Durumu	Kadrolu Personel	78	53.8
	Sözleşmeli Personel	67	46.2
Toplam		145	100
Kurumdaki Çalışma Yılı	1-4 Yıl	62	42.8
	5-8 Yıl	43	29.6
	9-12 Yıl	28	19.3
	13 ve Üzeri Yıl	12	8.3
Toplam		145	100
Mesleki Tecrübe	1-5 Yıl	46	31.7
	6-10 Yıl	49	33.8
	11-15 Yıl	32	22.1
	16 ve Üzeri Yıl	18	12.4
Toplam		145	100
Yöneticilik Deneyimi	Var	50	34.5
	Yok	95	65.5
Toplam		145	100

Çalıştığı Birim	Sportif Hizmetler	103	71
	Gençlik Hizmetleri	16	11
	İdari Birim	26	18
Toplam		145	100
Statü	Yönetici	9	6.2
	Memur	27	18.6
	Antrenör	77	53.1
	İşçi	32	22.1
Toplam		145	100
Kurum Dışı Vakit Geçirme	Evet	115	79.3
	Hayır	30	20.7
Toplam		145	100

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

Çizelge 3.2. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	20-29	40	28,87	7,2	0,74	0,47	-
	B	30-39	87	27,42	6,09			
	C	40 ve üzeri	18	28,27	5,43			
	D	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	20-29	40	16,97	4,75	1,47	0,23	-
	B	30-39	87	15,70	3,58			
	C	40 ve üzeri	18	15,72	3,92			
	D	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	20-29	40	15,90	3,04	1,10	0,33	-
	B	30-39	87	15,13	2,83			
	C	40 ve üzeri	18	15,77	2,81			
	D	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	20-29	40	22,47	3,72	2,55	0,08	-
	B	30-39	87	21,18	3,08			
	C	40 ve üzeri	18	22,38	3,34			
	D	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	20-29	40	4,95	1,93	0,33	0,71	-
	B	30-39	87	5,03	1,48			
	C	40 ve üzeri	18	5,33	1,78			
	D	Total	145	5,04	1,65			
Ücret Personel	A	20-29	40	5,55	1,83	0,30	0,74	-
	B	30-39	87	5,32	1,46			
	C	40 ve üzeri	18	5,33	1,41			
	D	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	20-29	40	94,72	17,69	1,40	0,24	-
	B	30-39	87	89,80	14,80			
	C	40 ve üzeri	18	92,83	15,77			
	D	Total	145	91,53	15,81			

Çizelge 3.2'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (F=0,74; P>0,05), Çalışma Olanakları alt boyutu (F=1,47; P>0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (F=1,10;

P>0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (F=2,55; P>0,05), Fiziksel Ortam alt boyutu (F=0,33; P>0,05), Ücret Personel alt boyutu (F=0,30; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=1,40; P>0,05) puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.3. Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Kadın	40	28,42	5,75	0,57	143	0,56
	B	Erkek	105	27,74	6,56			
Çalışma Olanakları	A	Kadın	40	16,37	4,25	0,59	143	0,55
	B	Erkek	105	15,93	3,90			
Gelişme ve Yükselme	A	Kadın	40	15,80	2,58	0,95	143	0,34
	B	Erkek	105	15,28	3,00			
İş Arkadaşları	A	Kadın	40	21,65	3,00	-0,08	143	0,93
	B	Erkek	105	21,70	3,46			
Fiziksel Ortam	A	Kadın	40	5,37	1,68	1,47	143	0,14
	B	Erkek	105	4,92	1,62			
Ücret Personel	A	Kadın	40	5,50	1,41	0,53	143	0,59
	B	Erkek	105	5,34	1,62			
Toplam Puan	A	Kadın	40	93,12	14,88	0,74	143	0,45
	B	Erkek	105	90,93	16,17			

Çizelge 3.3'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre, cinsiyet değişkeni kadın ve erkek çalışanların İş Doyumu Ölçeği alt boyut ortalama puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir (p>0,05).

Çizelge 3.4. Çalışanların Medeni Hal Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Evli	74	29,81	6,31	3,81	143	**0,000***
	B	Bekar	71	25,97	5,78			
Çalışma Olanakları	A	Evli	74	17,24	3,83	3,82	143	**0,000***
	B	Bekar	71	14,81	3,79			
Gelişme ve Yükselme	A	Evli	74	16,01	2,95	2,53	143	**0,012***
	B	Bekar	71	14,81	2,72			
İş Arkadaşları	A	Evli	74	22,36	3,42	2,53	143	**0,012***
	B	Bekar	71	20,98	3,11			
Fiziksel Ortam	A	Evli	74	5,00	1,76	-0,35	143	0,721
	B	Bekar	71	5,09	1,53			
Ücret Personel	A	Evli	74	5,71	1,51	2,64	143	**0,009***
	B	Bekar	71	5,04	1,55			
Toplam Puan	A	Evli	74	96,14	15,97	3,74	143	**0,000***
	B	Bekar	71	86,73	14,22			

Çizelge 3.4'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının medeni hal değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, medeni hal değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu ($t=3,81$; $p<0,05$); Çalışma Olanakları alt boyutu ($t=3,82$; $p<0,05$), Gelişme ve Yükselme alt boyutu ($t=2,53$; $p<0,05$), İş Arkadaşları alt boyutu ($t=2,53$; $p<0,05$), Ücret Personel alt boyutu ($t=2,64$; $p<0,05$) ve alt boyut toplam puanda ($t=3,74$; $p<0,05$) ortalama puanları ile evli olanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, Fiziksel Ortam alt boyutunda ise ($t=-0,35$; $p>0,05$), puan ortalaması ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.5. Çalışanların Aylık Gelir Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	0-3000	14	29,50	6,35	1,58	0,19	-
	B	3001-4000	53	28,64	5,42			
	C	4001-5000	52	26,44	6,95			
	D	5000 ve üzeri	26	28,61	6,54			
	E	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	0-3000	14	17,28	3,66	1,15	0,32	-
	B	3001-4000	53	16,50	3,78			
	C	4001-5000	52	15,44	4,06			
	D	5000 ve üzeri	26	15,69	4,37			
	E	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	0-3000	14	15,50	2,40	0,51	0,67	-
	B	3001-4000	53	15,77	2,90			
	C	4001-5000	52	15,28	2,87			
	D	5000 ve üzeri	26	14,96	3,21			
	E	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	0-3000	14	21,42	3,25	0,15	0,92	-
	B	3001-4000	53	21,92	3,20			
	C	4001-5000	52	21,51	3,30			
	D	5000 ve üzeri	26	21,6	3,83			
	E	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	0-3000	14	5,14	1,29	3,59	**0,01***	**B>C**
	B	3001-4000	53	5,54	1,46			
	C	4001-5000	52	4,51	1,76			
	D	5000 ve üzeri	26	5,03	1,70			
	E	Total	145	5,04	1,65			
Ücret Personel	A	0-3000	14	5,42	1,15	0,34	0,80	-
	B	3001-4000	53	5,54	1,53			
	C	4001-5000	52	5,28	1,66			
	D	5000 ve üzeri	26	5,23	1,65			
	E	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	0-3000	14	94,28	15,53	1,19	0,31	-
	B	3001-4000	53	93,94	15,07			
	C	4001-5000	52	88,50	15,52			
	D	5000 ve üzeri	26	91,23	17,72			
	E	Total	145	91,53	15,81			

Çizelge 3.5'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, aylık gelir değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (F=1,58; P>0,05), Çalışma Olanakları alt boyutu (F=1,15; P>0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (F=0,51; P>0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (F=0,34; P>0,05), Ücret Personel alt boyutu (F=0,30; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=1,19; P>0,05) puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Fiziksel Ortam alt boyutu (F=3,59; P<0,05) 3001-4000 gelir ortalaması olan kişilerin, 4001-5000 gelir ortalaması olan kişilerden daha yüksek puan aldığı ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.6. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	İlk ve Ortaöğretim	17	30,64	6,85	1,60	0,19	-
	B	Önlisans	17	26,00	5,27			
	C	Lisans	87	27,79	5,95			
	D	Lisansüstü	24	27,87	7,65			
	E	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	İlk ve Ortaöğretim	17	18,29	3,13	2,32	0,07	-
	B	Önlisans	17	15,17	3,00			
	C	Lisans	87	15,73	3,93			
	D	Lisansüstü	24	16,25	4,90			
	E	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	İlk ve Ortaöğretim	17	16,47	3,31	1,05	0,37	-
	B	Önlisans	17	14,76	2,77			
	C	Lisans	87	15,37	2,80			
	D	Lisansüstü	24	15,33	2,97			
	E	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	İlk ve Ortaöğretim	17	22,00	3,93	0,96	0,41	-
	B	Önlisans	17	20,58	3,72			
	C	Lisans	87	21,66	3,10			
	D	Lisansüstü	24	22,33	3,43			
	E	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	İlk ve Ortaöğretim	17	5,52	1,37	1,96	0,12	-
	B	Önlisans	17	5,41	0,87			
	C	Lisans	87	4,83	1,45			
	D	Lisansüstü	24	4,62	1,92			
	E	Total	145	4,95	1,49			
Ücret Personel	A	İlk ve Ortaöğretim	17	6,17	1,46	1,84	0,14	-
	B	Önlisans	17	5,52	1,37			
	C	Lisans	87	5,22	1,47			
	D	Lisansüstü	24	5,29	1,94			
	E	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	İlk ve Ortaöğretim	17	99,11	16,07	1,82	0,14	-
	B	Önlisans	17	87,47	14,95			
	C	Lisans	87	90,64	14,18			
	D	Lisansüstü	24	91,70	19,95			
	E	Total	145	91,44	15,69			

Çizelge 3.6'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu ($F=1,60$; $P>0,05$), Çalışma Olanakları alt boyutu ($F=2,32$; $P>0,05$), Gelişme ve Yükselme alt boyutu ($F=1,05$; $P>0,05$), İş Arkadaşları alt boyutu ($F=0,96$; $P>0,05$), Fiziksel Ortam alt boyutu ($F=1,96$; $P>0,05$), Ücret Personel alt boyutu ($F=1,84$; $P>0,05$) ve alt boyutların toplam puanında ($F=1,82$; $P>0,05$) puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.7. Çalışanların Mezuniyet Alanı Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	27,84	6,46	-0,28	143	0,775
	B	Beden Eğitimi dışında	38	28,18	6,03			
Çalışma Olanakları	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	16,01	4,11	-0,18	143	0,854
	B	Beden Eğitimi dışında	38	16,15	3,66			
Gelişme ve Yükselme	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	15,43	2,91	0,08	143	0,935
	B	Beden Eğitimi dışında	38	15,39	2,89			
İş Arkadaşları	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	21,83	3,22	0,86	143	0,391
	B	Beden Eğitimi dışında	38	21,28	3,65			
Fiziksel Ortam	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	4,85	1,73	-2,73	**143**	**0,007***
	B	Beden Eğitimi dışında	38	5,57	1,24			
Ücret Personel	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	5,39	1,60	0,08	143	0,935
	B	Beden Eğitimi dışında	38	5,36	1,45			
Toplam Puan	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	91,38	16,06	-0,19	143	0,844
	B	Beden Eğitimi dışında	38	91,97	15,26			

Çizelge 3.7'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının mezuniyet alanı değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, mezuniyet alanı değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (t=-0,28; p<0,05); Çalışma Olanakları alt boyutu (t=-0,18; p>0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (t=0,08; p>0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (t=0,86; p>0,05), Ücret Personel alt boyutu (t=0,08; p>0,05) ve alt boyut toplam puanda (t=-0,19; p>0,05) ortalama puanları ile

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, Fiziksel Ortam alt boyutunda ise (t=-2,73; p<0,05), puan ile Beden Eğitimi alanından mezun olanların, Beden Eğitimi alanı dışından bir bölümden mezun olanlara göre daha az puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.8. Çalışanların İstihdam Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Kadrolu Personel	78	26,74	6,21	-2,47	143	**0,014***
	B	Sözleşmeli Personel	67	29,31	6,23			
Çalışma Olanakları	A	Kadrolu Personel	78	15,42	3,82	-2,08	143	**0,039***
	B	Sözleşmeli Personel	67	16,79	4,08			
Gelişme ve Yükselme	A	Kadrolu Personel	78	15,03	2,90	-1,75	143	0,081
	B	Sözleşmeli Personel	67	15,88	2,83			
İş Arkadaşları	A	Kadrolu Personel	78	21,06	3,33	-2,47	143	**0,014***
	B	Sözleşmeli Personel	67	22,41	3,20			
Fiziksel Ortam	A	Kadrolu Personel	78	5,07	1,58	0,22	143	0,823
	B	Sözleşmeli Personel	67	5,01	1,73			
Ücret Personel	A	Kadrolu Personel	78	5,21	1,60880	-1,40	143	0,163
	B	Sözleşmeli Personel	67	5,58	1,49898			
Toplam Puan	A	Kadrolu Personel	78	88,56	14,74	-2,48	143	**0,014***
	B	Sözleşmeli Personel	67	95,00	16,40			

Çizelge 3.8'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının istihdam durumu değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız

gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, istihdam durumu değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu ($t=-2,47$; $p<0,05$); Çalışma Olanakları alt boyutu ($t=-2,08$; $p<0,05$), İş Arkadaşları alt boyutu ($t=-2,47$; $p<0,05$), ve alt boyut toplam puanda ($t=-0,19$; $p<0,05$) puan ortalamaları ile kadrolu personellerin, sözleşmeli personellere göre puan ortalamalarının daha düşük olduğu, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu, Gelişme ve Yükselme alt boyutu ($t=-1,75$; $p>0,05$), Fiziksel Ortam alt boyutu ($t=0,22$; $p<0,05$), Ücret Personel alt boyutu ($t=-1,40$; $p>0,05$) ortalama puanları ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.9. Çalışanların Kurumda Çalışma Yılı Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	1-4	62	29,48	6,07	3,93	**,010***	**A>C**
	B	5-8	43	26,56	6,75			
	C	9-12	28	25,60	4,79			
	D	13 ve üzeri	12	30,25	7,07			
	E	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	1-4	62	17,11	3,62	3,65	**,014***	**A>C**
	B	5-8	43	15,11	4,15			
	C	9-12	28	14,75	3,37			
	D	13 ve üzeri	12	17,00	5,18			
	E	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	1-4	62	16,24	2,92	5,50	**0,001***	**A>C**
	B	5-8	43	14,90	2,46			
	C	9-12	28	13,96	2,57			
	D	13 ve üzeri	12	16,50	3,34			
	E	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	1-4	62	22,37	3,31	3,82	**0,011***	**A>C**
	B	5-8	43	21,39	2,81			
	C	9-12	28	20,10	3,33			
	D	13 ve üzeri	12	22,91	4,05			
	E	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	1-4	62	5,16	1,52	0,85	0,466	-
	B	5-8	43	4,88	1,43			
	C	9-12	28	4,64	1,36			
	D	13 ve üzeri	12	4,83	1,85			
	E	Total	145	4,95	1,49			
Ücret Personel	A	1-4	62	5,70	1,5	2,53	0,059	-
	B	5-8	43	5,04	1,479			
	C	9-12	28	5,00	1,61			
	D	13 ve üzeri	12	5,83	1,46			
	E	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	1-4	62	96,08	15,13	5,65	**0,001***	**A>B** **A>C**
	B	5-8	43	87,90	15,47			
	C	9-12	28	84,07	11,44			
	D	13 ve üzeri	12	97,33	19,37			
	E	Total	145	91,44	15,69			

Çizelge 3.9'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının kurumda çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, kurumda çalışma yılı değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu ($F=3,93$; $P<0,05$), Çalışma Olanakları alt boyutu ($F=3,65$; $P<0,05$), Gelişme ve Yükselme alt boyutu ($F=5,50$; $P<0,05$), İş Arkadaşları alt boyutu ($F=3,82$; $P<0,05$) ve alt boyutların toplam puanında ($F=5,65$; $P<0,05$) puan ortalamaları ile kurumda 1-4 yıl aralığında çalışan kişilerin, 5-8 ve 9-12 yıl aralığında çalışanlardan daha yüksek, 5-8 yıl aralığında çalışanların, 9-12 yıl aralığında çalışanlardan daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma olduğu, Fiziksel Ortam alt boyutu ($F=0,85$; $P>0,05$), Ücret Personel alt boyutu ($F=2,53$; $P>0,05$) puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.10. Çalışanların Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	1-5	46	29,17	5,47	2,53	0,059	-
	B	6-10	49	28,10	6,92			
	C	11-15	32	25,37	5,62			
	D	16 ve üzeri	18	28,83	7,08			
	E	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	1-5	46	16,69	4,01	1,03	0,380	-
	B	6-10	49	16,14	3,96			
	C	11-15	32	15,09	3,30			
	D	16 ve üzeri	18	15,88	5,01			
	E	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	1-5	46	15,65	2,42	1,53	0,209	-
	B	6-10	49	15,83	3,11			
	C	11-15	32	14,50	2,98			
	D	16 ve üzeri	18	15,38	3,08			
	E	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	1-5	46	21,80	3,31	1,36	0,255	-
	B	6-10	49	21,69	3,42			
	C	11-15	32	20,87	3,09			
	D	16 ve üzeri	18	22,83	3,46			
	E	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	1-5	46	5,15	1,36	0,59	0,622	-
	B	6-10	49	4,75	1,66			
	C	11-15	32	4,90	1,37			
	D	16 ve üzeri	18	5,05	1,58			
	E	Total	145	4,95	1,49			
Ücret Personel	A	1-5	46	5,54	1,36	0,85	0,465	-
	B	6-10	49	5,46	1,78			
	C	11-15	32	5,00	1,50			
	D	16 ve üzeri	18	5,44	1,54			
	E	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	1-5	46	94,02	14,77	1,97	0,121	-
	B	6-10	49	92,00	15,74			
	C	11-15	32	85,75	14,67			
	D	16 ve üzeri	18	93,44	18,26			
	E	Total	145	91,44	15,69			

Çizelge 3.10'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki tecrübe değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki tecrübe değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (F=2,53; P>0,05), Çalışma Olanakları alt boyutu (F=1,03; P>0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (F=1,53; P>0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (F=1,36; P>0,05), Fiziksel Ortam alt boyutu (F=0,59; P>0,05), Ücret Personel alt boyutu (F=0,85; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=1,97; P>0,05), puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.11. Çalışanların Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Var	50	28,80	7,56	1,20	143	0,232
	B	Yok	95	27,47	5,57			
Çalışma Olanakları	A	Var	50	16,74	4,62	1,50	143	0,135
	B	Yok	95	15,69	3,58			
Gelişme ve Yükselme	A	Var	50	16,10	2,83	2,05	143	**0,042***
	B	Yok	95	15,07	2,88			
İş Arkadaşları	A	Var	50	22,46	3,75	1,91	143	0,060
	B	Yok	95	21,28	3,03			
Fiziksel Ortam	A	Var	50	4,92	1,66	-0,67	143	0,499
	B	Yok	95	5,11	1,64			
Ücret Personel	A	Var	50	5,68	1,76	1,65	143	0,101
	B	Yok	95	5,23	1,43			
Toplam Puan	A	Var	50	94,70	18,19	1,76	143	0,081
	B	Yok	95	89,87	14,22			

Çizelge 3.11'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yöneticilik deneyimi değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, yöneticilik deneyimi değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (t=1,20; p<0,05); Çalışma Olanakları alt boyutu (t=1,50; p<0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (t=-1,91; p<0,05), Fiziksel Ortam alt boyutu (t=-0,67; p<0,05), Ücret Personel alt boyutu (t=1,65; p>0,05) ve alt boyut toplam puanda (t=1,76; p<0,05), ortalama puanları ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı, Gelişme ve Yükselme alt boyutu (t=2,05; p>0,05), puan ortalaması ile yöneticilik deneyimi olanların, olmayanlara göre

daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.12. Çalışanların Çalıştığı Birim Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	Sportif Hizmetler	103	26,92	6,12	5,66	**0,004***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	28,81	5,57			
	C	İdari Birim	26	31,38	6,51			
	D	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	Sportif Hizmetler	103	15,45	3,81	5,51	**0,005***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	16,3	3,07			
	C	İdari Birim	26	18,269	4,47			
	D	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	Sportif Hizmetler	103	14,99	3,03	4,26	**0,016***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	16,37	1,70			
	C	İdari Birim	26	16,57	2,48			
	D	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	Sportif Hizmetler	103	21,19	3,24	4,19	**0,017***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	22,62	1,54			
	C	İdari Birim	26	23,07	4,01			
	D	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	Sportif Hizmetler	103	5,02	1,59	1,36	0,260	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	5,62	1,74			
	C	İdari Birim	26	4,76	1,773			
	D	Total	145	5,04	1,65			
Ücret Personel	A	Sportif Hizmetler	103	5,17	1,52	5,41	**0,005***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	5,31	1,49			
	C	İdari Birim	26	6,26	1,51			
	D	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	Sportif Hizmetler	103	88,76	15,52	6,47	**0,002***	**C>A**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	95,06	9,78			
	C	İdari Birim	26	100,34	16,70			
	D	Total	145	91,53	15,81			

Çizelge 3.12'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının çalıştığı birim değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, çalıştığı birim değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt

boyutu (F=5,66; P<0,05), Çalışma Olanakları alt boyutu (F=5,51; P<0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (F=4,26; P<0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (F=4,19; P>0,05), Ücret Personel alt boyutu (F=5,41; P<0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=6,47; P<0,05), puan ortalamaları ile İdari birimde çalışanların puan ortalamaları, sportif hizmetler biriminde çalışanlardan daha yüksek olmuş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu, Fiziksel Ortam alt boyutu (F=1,36; P>0,05), puan ortalamasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.13. Çalışanların Statü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Yönetim Biçimi	A	Yönetici	9	31,77	5,49	4,03	**0,009***	**B>C**
	B	Memur	27	30,59	6,76			
	C	Antrenör	77	26,62	6,12			
	D	İşçi	32	27,75	5,79			
	E	Total	145	27,93	6,33			
Çalışma Olanakları	A	Yönetici	9	18,88	4,53	5,28	**0,002***	**A>C** **B>C**
	B	Memur	27	17,92	3,74			
	C	Antrenör	77	15,14	4,02			
	D	İşçi	32	15,87	3,13			
	E	Total	145	16,05	3,99			
Gelişme ve Yükselme	A	Yönetici	9	16,88	1,76	4,58	**0,004***	**B>C**
	B	Memur	27	16,88	2,08			
	C	Antrenör	77	14,80	3,04			
	D	İşçi	32	15,28	2,88			
	E	Total	145	15,42	2,89			
İş Arkadaşları	A	Yönetici	9	23,33	4,00	3,83	**0,011***	**B>C**
	B	Memur	27	23,25	3,04			
	C	Antrenör	77	21,18	3,10			
	D	İşçi	32	21,12	3,49			
	E	Total	145	21,68	3,33			
Fiziksel Ortam	A	Yönetici	9	6,00	2,17	2,70	**0,048***	**B>C**
	B	Memur	27	5,03	1,76			
	C	Antrenör	77	4,75	1,64			
	D	İşçi	32	5,50	1,21			
	E	Total	145	5,04	1,65			
Ücret Personel	A	Yönetici	9	5,88	1,61	4,83	**0,003***	**B>C**
	B	Memur	27	6,22	1,60			
	C	Antrenör	77	5,00	1,51			
	D	İşçi	32	5,46	1,36			
	E	Total	145	5,38	1,56			
Toplam Puan	A	Yönetici	9	102,77	15,65	6,37	**0,000***	**A>C** **B>C**
	B	Memur	27	99,92	14,45			
	C	Antrenör	77	87,50	15,16			
	D	İşçi	32	91,00	14,83			
	E	Total	145	91,53	15,81			

Çizelge 3.13'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının statü değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, statü değişkenine göre çalışanların, İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (F=4,03; P<0,05), Çalışma Olanakları alt boyutu (F=5,28; P<0,05), Gelişme ve Yükselme alt boyutu (F=4,58; P<0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (F=3,83; P>0,05), Fiziksel Ortam alt boyutu (F=2,70; P<0,05), Ücret Personel alt boyutu (F=4,83; P<0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=6,37; P<0,05), puan ortalamaları ile yönetici statüsünde çalışanların memur ve antrenörlerden, bununla beraber memurların antrenörlerden daha fazla ortalama puana sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.14. Çalışanların Kurum Dışı İş Arkadaşlarıyla Vakit Geçirme Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Yönetim Biçimi	A	Evet	115	28,00	6,41	0,28	143	0,774
	B	Hayır	30	27,63	6,11			
Çalışma Olanakları	A	Evet	115	16,13	3,90	0,49	143	0,622
	B	Hayır	30	15,73	4,35			
Gelişme ve Yükselme	A	Evet	115	15,77	2,82	2,89	143	**0,004***
	B	Hayır	30	14,10	2,83			
İş Arkadaşları	A	Evet	115	21,97	3,26	2,03	143	**0,044***
	B	Hayır	30	20,60	3,44			
Fiziksel Ortam	A	Evet	115	5,12	1,60	1,05	143	0,296
	B	Hayır	30	4,76	1,83			
Ücret Personel	A	Evet	115	5,46	1,54	1,26	143	0,210
	B	Hayır	30	5,06	1,63			
Toplam Puan	A	Evet	115	92,48	15,50	1,42	143	0,158
	B	Hayır	30	87,90	16,71			

Çizelge 3.14'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit Geçirme değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği, Yönetim Biçimi alt boyutu (t=0,28; p>0,05); Çalışma Olanakları alt boyutu (t=0,49; p>0,05), Fiziksel Ortam alt boyutu (t=1,05; p>0,05), Ücret Personel alt boyutu (t=1,26;

p>0,05) ve alt boyut toplam puanda (t=1,42; p>0,05), ortalama puanları ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı, Gelişme ve Yükselme alt boyutu (t=2,89; p<0,05), İş Arkadaşları alt boyutu (t=-2,03; p<0,05), puan ortalaması ile kurum dışı mesai arkadaşlarıyla vakit geçirenlerin, geçirmeyenlere göre daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.15. Çalışanların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	20-29	40	18,22	5,04	0,19	0,826	-
	B	30-39	87	18,55	4,23			
	C	40 ve üzeri	18	19,00	4,35			
	D	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	20-29	40	18,50	5,06	2,86	0,060	-
	B	30-39	87	19,95	4,63			
	C	40 ve üzeri	18	21,55	3,72			
	D	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	20-29	40	14,75	4,09	0,75	0,473	-
	B	30-39	87	14,88	3,64			
	C	40 ve üzeri	18	16,00	3,75			
	D	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	20-29	40	18,45	6,14	2,15	0,120	-
	B	30-39	87	19,14	4,30			
	C	40 ve üzeri	18	21,27	3,81			
	D	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	20-29	40	18,45	4,84	1,42	0,245	-
	B	30-39	87	18,22	3,89			
	C	40 ve üzeri	18	20,00	2,72			
	D	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	20-29	40	88,37	16,93	2,21	0,113	-
	B	30-39	87	90,77	15,88			
	C	40 ve üzeri	18	97,83	13,28			
	D	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.15'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar,

yaş değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=0,19; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=2,86; P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=0,75; P>0,05), Centilmenlik alt boyutu (F=2,15; P>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=1,42; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=2,21; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.16. Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Kadın	40	19,80	3,52	2,16	143	**0,032***
	B	Erkek	105	18,02	4,69			
Nezaket	A	Kadın	40	21,15	4,00	2,23	143	**0,027***
	B	Erkek	105	19,21	4,88			
Sivil Erdem	A	Kadın	40	16,20	2,74	2,86	143	**0,005***
	B	Erkek	105	14,52	4,02			
Centilmenlik	A	Kadın	40	20,70	4,26	2,29	143	**0,023***
	B	Erkek	105	18,65	4,98			
Vicdanlılık	A	Kadın	40	19,32	2,89	1,79	143	0,076
	B	Erkek	105	18,20	4,41			
Toplam Puan	A	Erkek	105	88,62	16,92	3,48	143	**0,001***
	B	Kadın	40	19,80	3,52			

Çizelge 3.16'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (t=2,16; p<0,05), Nezaket alt boyutu (t=2,23; p<0,05), Sivil Erdem alt boyutu (t=2,86; p<0,05), Centilmenlik alt boyutu (t=2,29; p<0,05) ve alt boyut toplam puanda (t=3,48; p<0,05), puan ortalaması ile kadınların erkeklere göre daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu, Vicdanlılık alt boyutu (t=1,79; p>0,05), puan ortalaması ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.17. Çalışanların Medeni Hal Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Bekar	74	18,14	4,72	-1,01	143	0,311
	B	Evli	71	18,90	4,16			
Nezaket	A	Bekar	74	19,55	5,13	-0,51	143	0,609
	B	Evli	71	19,95	4,28			
Sivil Erdem	A	Bekar	74	14,90	4,08	-0,26	143	0,794
	B	Evli	71	15,07	3,47			
Centilmenlik	A	Bekar	74	18,44	5,36	-1,98	143	**0,049***
	B	Evli	71	20,02	4,18			
Vicdanlılık	A	Bekar	74	18,55	4,53	0,13	143	0,896
	B	Evli	71	18,46	3,56			
Toplam Puan	A	Bekar	74	89,60	17,46	-1,05	143	0,292
	B	Evli	71	92,42	14,37			

Çizelge 3.17'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının medeni hal değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, medeni hal değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu ($t=-1,01$; $p>0,05$), Nezaket alt boyutu ($t=-0,51$; $p>0,05$), Sivil Erdem alt boyutu ($t=-0,26$; $p>0,05$), Vicdanlılık alt boyutu ($t=0,13$; $p>0,05$), ve alt boyut toplam puanda ($t=-1,05$; $p>0,05$), puan ortalaması ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı, Centilmenlik alt boyutu ($t=-1,98$; $p<0,05$) puan ortalaması ile evlilerin bekarlara göre daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.18. Çalışanların Aylık Gelir Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	0-3000	14	19,00	3,39	0,74	0,527	-
	B	3001-4000	53	18,90	4,29			
	C	4001-5000	52	18,55	4,69			
	D	5000 ve üzeri	26	17,38	4,85			
	E	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	0-3000	14	20,00	4,80	0,31	0,818	-
	B	3001-4000	53	19,73	4,61			
	C	4001-5000	52	20,07	4,93			
	D	5000 ve üzeri	26	19,00	4,66			
	E	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	0-3000	14	15,07	3,47	0,24	0,865	-
	B	3001-4000	53	15,18	4,01			
	C	4001-5000	52	15,03	3,54			
	D	5000 ve üzeri	26	14,42	4,07			
	E	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	0-3000	14	17,28	5,41	3,07	**0,030***	**C>A**
	B	3001-4000	53	20,49	4,44			
	C	4001-5000	52	18,13	5,02			
	D	5000 ve üzeri	26	19,84	4,52			
	E	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	0-3000	14	18,35	4,10	0,35	0,787	-
	B	3001-4000	53	18,81	4,34			
	C	4001-5000	52	18,07	3,92			
	D	5000 ve üzeri	26	18,84	3,92			
	E	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	0-3000	14	89,71	12,19	0,49	0,685	-
	B	3001-4000	53	93,13	16,06			
	C	4001-5000	52	89,88	16,87			
	D	5000 ve üzeri	26	89,50	16,42			
	E	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.18'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, aylık gelir değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=0,74; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=0,31;

P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=0,24; P>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=0,35; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=0,49; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı, Centilmenlik alt boyutu (F=3,07; P<0,05) 4001-5000 lira aralığında geliri olan kişilerin puan ortalamasının, 0-3000 lira arası geliri olan kişilerden daha fazla olduğu ve anlamlı farkılaşmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.19. Çalışanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	İlk ve Ortaöğretim	17	20,47	4,19	1,72	0,164	-
	B	Önlisans	17	19,11	3,78			
	C	Lisans	87	18,31	4,27			
	D	Lisansüstü	24	17,45	5,43			
	E	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	İlk ve Ortaöğretim	17	19,58	4,86	2,54	0,059	-
	B	Önlisans	17	22,64	3,16			
	C	Lisans	87	19,41	4,60			
	D	Lisansüstü	24	19,04	5,45			
	E	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	İlk ve Ortaöğretim	17	15,76	4,36	0,80	0,491	-
	B	Önlisans	17	15,17	3,12			
	C	Lisans	87	15,06	3,51			
	D	Lisansüstü	24	14,00	4,67			
	E	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	İlk ve Ortaöğretim	17	21,35	5,27	4,11	**0,008***	**D>C**
	B	Önlisans	17	17,82	3,32			
	C	Lisans	87	18,47	4,91			
	D	Lisansüstü	24	21,41	4,39			
	E	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	İlk ve Ortaöğretim	17	18,58	5,77	0,27	0,844	-
	B	Önlisans	17	18,82	3,43			
	C	Lisans	87	18,62	3,61			
	D	Lisansüstü	24	17,83	4,78			
	E	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	İlk ve Ortaöğretim	17	95,76	16,56	0,83	0,477	-
	B	Önlisans	17	93,58	10,78			
	C	Lisans	87	89,88	15,99			
	D	Lisansüstü	24	89,75	18,80			
	E	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.19'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=1,72; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=2,54; P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=0,80; P>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=0,27; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=0,83; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı, Centilmenlik alt boyutu (F=4,11; P<0,05) lisansüstü eğitimi olan kişilerin puan ortalamasının, lisans eğitimi olan kişilerden daha fazla olduğu. Bununla beraber istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.20. Çalışanların Mezuniyet Alanı Değişkenine Göre ÖVD Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	18,29	4,57	-0,98	143	0,325
	B	Beden Eğitimi dışında	38	19,13	4,12			
Nezaket	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	19,50	4,75	-1,05	143	0,292
	B	Beden Eğitimi dışında	38	20,44	4,61			
Sivil Erdem	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	14,79	3,77	-1,02	143	0,307
	B	Beden Eğitimi dışında	38	15,52	3,79			
Centilmenlik	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	19,04	4,85	-0,72	143	0,472
	B	Beden Eğitimi dışında	38	19,71	4,94			
Vicdanlılık	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	18,24	4,25	-1,32	143	0,186
	B	Beden Eğitimi dışında	38	19,26	3,46			
Toplam Puan	A	Beden Eğitimi ile ilgili	107	89,88	16,54	-1,38	143	0,167
	B	Beden Eğitimi dışında	38	94,07	14,23			

Çizelge 3.20'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının mezuniyet alanı değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, mezuniyet alanı değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (t=-0,98; p>0,05), Nezaket alt boyutu (t=-1,05; p>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (t=-1,02; p>0,05), Centilmenlik alt boyutu (t=-0,72; p>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (t=1,32; p>0,05), ve alt boyut toplam puanda (t=-1,38; p>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.21. Çalışanların İstihdam Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Kadrolu Personel	78	18,46	4,28	-0,16	143	0,872
	B	Sözleşmeli Personel	67	18,58	4,68			
Nezaket	A	Kadrolu Personel	78	19,98	4,58	0,64	143	0,519
	B	Sözleşmeli Personel	67	19,47	4,90			
Sivil Erdem	A	Kadrolu Personel	78	15,10	3,79	0,39	143	0,691
	B	Sözleşmeli Personel	67	14,85	3,79			
Centilmenlik	A	Kadrolu Personel	78	19,76	4,56	1,46	143	0,144
	B	Sözleşmeli Personel	67	18,58	5,16			
Vicdanlılık	A	Kadrolu Personel	78	18,33	4,17	-0,56	143	0,574
	B	Sözleşmeli Personel	67	18,71	3,98			
Toplam Puan	A	Kadrolu Personel	78	91,65	15,90	0,54	143	0,590
	B	Sözleşmeli Personel	67	90,20	16,27			

Çizelge 3.21'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının mezuniyet alanı değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, mezuniyet alanı değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (t=-0,16; p>0,05), Nezaket alt boyutu (t=0,64; p>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (t=0,39; p>0,05), Centilmenlik alt boyutu (t=1,46; p>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (t=-0,56; p>0,05), ve alt boyut toplam puanda (t=0,54; p>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.22. Çalışanların Kurumda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	1-4	62	18,53	4,29	0,97	0,408	-
	B	5-8	43	19,06	4,21			
	C	9-12	28	18,46	4,26			
	D	13 ve üzeri	12	16,58	6,37			
	E	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	1-4	62	19,48	4,69	0,60	0,612	-
	B	5-8	43	20,18	4,46			
	C	9-12	28	20,25	4,19			
	D	13 ve üzeri	12	18,41	6,81			
	E	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	1-4	62	15,43	3,72	1,41	0,242	-
	B	5-8	43	14,95	3,72			
	C	9-12	28	14,89	3,26			
	D	13 ve üzeri	12	13,00	5,06			
	E	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	1-4	62	18,58	5,20	0,86	0,460	-
	B	5-8	43	19,95	4,98			
	C	9-12	28	19,07	3,82			
	D	13 ve üzeri	12	20,25	4,88			
	E	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	1-4	62	19,40	3,61	2,67	0,050	-
	B	5-8	43	18,51	3,65			
	C	9-12	28	17,28	4,31			
	D	13 ve üzeri	12	16,75	6,01			
	E	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	1-4	62	91,43	16,06	0,76	0,514	-
	B	5-8	43	92,67	15,13			
	C	9-12	28	89,96	15,20			
	D	13 ve üzeri	12	85,00	20,95			
	E	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.22'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının kurumda çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, kurumda çalışma yılı değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=0,97; P>0,05), Nezaket alt

boyutu (F=0,60; P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=1,41; P>0,05), Centilmenlik alt boyutu (F=4,11; P>0,86), Vicdanlılık alt boyutu (F=2,67; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=0,76; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.23. Çalışanların Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	1-5	46	18,30	4,18	1,07	0,360	-
	B	6-10	49	18,71	4,33			
	C	11-15	32	19,34	4,24			
	D	16 ve üzeri	18	17,05	5,70			
	E	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	1-5	46	19,39	4,58	0,95	0,415	-
	B	6-10	49	19,67	4,70			
	C	11-15	32	20,90	3,89			
	D	16 ve üzeri	18	18,83	6,27			
	E	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	1-5	46	14,93	3,41	0,49	0,687	-
	B	6-10	49	15,12	3,99			
	C	11-15	32	15,37	2,58			
	D	16 ve üzeri	18	14,05	5,64			
	E	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	1-5	46	18,36	5,09	1,88	0,135	-
	B	6-10	49	19,18	5,21			
	C	11-15	32	19,18	3,98			
	D	16 ve üzeri	18	21,55	4,32			
	E	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	1-5	46	19,19	3,37	1,29	0,279	-
	B	6-10	49	18,69	4,29			
	C	11-15	32	18,00	3,22			
	D	16 ve üzeri	18	17,16	5,98			
	E	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	1-5	46	90,19	14,86	0,30	0,820	-
	B	6-10	49	91,38	17,02			
	C	11-15	32	92,81	12,30			
	D	16 ve üzeri	18	88,66	22,00			
	E	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.23'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki tecrübe değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki tecrübe değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=1,07; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=0,95; P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=0,49; P>0,05), Centilmenlik alt boyutu (F=1,88; P>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=1,29; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=0,30; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.24. Çalışanların Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Var	50	18,80	4,86	0,55	143	0,582
	B	Yok	95	18,36	4,25			
Nezaket	A	Var	50	19,96	4,88	0,38	143	0,702
	B	Yok	95	19,64	4,65			
Sivil Erdem	A	Var	50	15,48	4,31	1,14	143	0,256
	B	Yok	95	14,72	3,46			
Centilmenlik	A	Var	50	19,00	6,05	-0,35	143	0,725
	B	Yok	95	19,33	4,14			
Vicdanlılık	A	Var	50	18,86	4,69	0,74	143	0,455
	B	Yok	95	18,32	3,71			
Toplam Puan	A	Var	50	92,10	17,65	0,60	143	0,546
	B	Yok	95	90,40	15,18			

Çizelge 3.24'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yöneticilik deneyimi değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, yöneticilik deneyimi değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (t=0,55; p>0,05), Nezaket alt boyutu (t=0,38; p>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (t=1,14; p>0,05), Centilmenlik alt boyutu (t=0,35; p>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (t=0,74; p>0,05), ve alt boyut toplam puanda (t=0,60; p>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.25. Çalışanların Çalıştığı Birim Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	Sportif Hizmetler	103	18,51	4,09	0,01	0,993	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	18,62	4,39			
	C	İdari Birim	26	18,46	5,88			
	D	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	Sportif Hizmetler	103	19,88	4,45	1,46	0,234	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	20,93	4,59			
	C	İdari Birim	26	18,50	5,66			
	D	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	Sportif Hizmetler	103	14,62	3,42	2,72	0,069	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	16,93	3,35			
	C	İdari Birim	26	15,23	4,99			
	D	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	Sportif Hizmetler	103	19,68	4,11	6,15	**0,003***	**B>C**
	B	Gençlik Hizmetleri	16	20,81	4,23			
	C	İdari Birim	26	16,38	6,77			
	D	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	Sportif Hizmetler	103	18,25	3,86	0,84	0,430	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	19,56	2,52			
	C	İdari Birim	26	18,88	5,45			
	D	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	Sportif Hizmetler	103	90,96	15,23	1,72	0,182	-
	B	Gençlik Hizmetleri	16	96,87	14,27			
	C	İdari Birim	26	87,46	19,41			
	D	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.25'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının çalıştığı birim değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, çalıştığı birim değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=0,01; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=1,46; P>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (F=2,72; P>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=0,84; P>0,05) ve alt boyutların toplam puanında (F=1,72; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı, Centilmenlik alt boyutu (F=6,15; P<0,05), Gençlik Hizmetleri alanında görev yapan kişilerin, İdari

birimde görev yapan kişilerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.26. Çalışanların Statü Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren ANOVA Test Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	F	p	An-Fark
Diğergamlık	A	Yönetici	9	15,77	6,81	1,59	0,193	-
	B	Memur	27	18,29	4,89			
	C	Antrenör	77	18,54	4,27			
	D	İşçi	32	19,40	3,53			
	E	Total	145	18,51	4,46			
Nezaket	A	Yönetici	9	17,00	7,63	1,98	,119	-
	B	Memur	27	19,40	4,27			
	C	Antrenör	77	19,63	4,56			
	D	İşçi	32	21,09	4,25			
	E	Total	145	19,75	4,72			
Sivil Erdem	A	Yönetici	9	13,00	6,04	3,22	**0,025***	**B>C**
	B	Memur	27	16,55	3,33			
	C	Antrenör	77	14,45	3,60			
	D	İşçi	32	15,50	3,40			
	E	Total	145	14,98	3,78			
Centilmenlik	A	Yönetici	9	19,44	6,42	1,57	0,198	-
	B	Memur	27	17,44	6,61			
	C	Antrenör	77	19,49	4,13			
	D	İşçi	32	20,00	4,17			
	E	Total	145	19,22	4,86			
Vicdanlılık	A	Yönetici	9	17,00	7,15	3,70	**0,013***	**B>C**
	B	Memur	27	20,29	2,82			
	C	Antrenör	77	17,72	3,91			
	D	İşçi	32	19,31	3,74			
	E	Total	145	18,51	4,07			
Toplam Puan	A	Yönetici	9	82,22	24,17	1,86	0,138	-
	B	Memur	27	92,00	15,07			
	C	Antrenör	77	89,85	15,97			
	D	İşçi	32	95,31	13,47			
	E	Total	145	90,98	16,03			

Çizelge 3.26'da Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının statü

değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA test sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, statü değişkenine göre çalışanların, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (F=1,59; P>0,05), Nezaket alt boyutu (F=1,98; P>0,05), Centilmenlik alt boyutu (F=1,57; P>0,05), ve alt boyutların toplam puanında (F=1,86; P>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı, Sivil Erdem alt boyutu (F=3,22; P<0,05), Vicdanlılık alt boyutu (F=3,70; P<0,05), memurların puan ortalamasının antrenörlerden daha yüksek olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.27. Çalışanların Kurum Dışı İş Arkadaşlarıyla Vakit Geçirme Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Bağımsız Gruplarda T-Testi Sonuçları.

			n	$\overline{X}$	ss	t	df	p
Diğergamlık	A	Evet	115	18,7739	4,55196	1,36	143	0,176
	B	Hayır	30	17,5333	4,01491			
Nezaket	A	Evet	115	19,6957	4,64942	-0,27	143	0,781
	B	Hayır	30	19,9667	5,07518			
Sivil Erdem	A	Evet	115	15,1391	3,71079	0,95	143	0,342
	B	Hayır	30	14,4000	4,06499			
Centilmenlik	A	Evet	115	19,4087	4,67148	0,91	143	0,365
	B	Hayır	30	18,5000	5,59402			
Vicdanlılık	A	Evet	115	18,6609	4,03686	0,87	143	0,386
	B	Hayır	30	17,9333	4,23396			
Toplam Puan	A	Evet	115	91,6783	15,95418	1,01	143	0,311
	B	Hayır	30	88,3333	16,33556			

Çizelge 3.27'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasını gösteren bağımsız gruplarda t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre, kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkenine değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Diğergamlık alt boyutu (t=1,36; p>0,05), Nezaket alt boyutu (t=-0,27; p>0,05), Sivil Erdem alt boyutu (t=0,95; p>0,05), Centilmenlik alt boyutu (t=0,91; p>0,05), Vicdanlılık alt boyutu (t=0,87; p>0,05), ve alt boyut toplam puanda (t=1,01; p>0,05), puan ortalamaları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.28. İş Doyumu Ölçeği Boyutları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Boyutlarını Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Korelasyon Katsayısı Sonuçları

			Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği					
			Diğergamlık	Nezaket	Sivil Erdem	Centilmenlik	Vicdanlılık	Toplam Puan
İş Doyumu Ölçeği	Yönetim Biçimi	r	0,063	-0,149	0,089	-0,101	0,127	-0,039
		p	0,449	0,073	0,286	0,228	0,128	0,642
	Çalışma Olanakları	r	-0,231	-0,238	0,022	-0,132	0,046	-0,158
		p	**0,005***	**0,004***	0,792	0,112	0,579	0,058
	Gelişme ve Yükselme	r	0,011	0,013	0,224	0,071	0,222	0,138
		p	0,898	0,878	**0,007***	0,399	**0,007***	0,099
	İş Arkadaşları	r	0,058	0,072	0,280	0,053	0,281	0,191
		p	0,485	0,388	**0,001***	0,527	**0,001***	**0,021***
	Fiziksel Ortam	r	0,059	0,048	0,125	0,252	0,129	0,170
		p	0,482	0,563	0,134	**0,002***	0,121	**0,042***
	Ücret Personel	r	-0,219	-0,148	-0,039	-0,111	0,036	-0,138
		p	**0,008***	0,076	0,642	0,185	0,664	0,098
	Toplam Puan	r	-0,086	-0,113	0,151	-0,037	0,180	0,013
		p	0,303	0,175	0,071	0,658	**0,031***	0,880

İş Doyumu Ölçeği, çalışma olanakları alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, diğergamlık ($r=-0,231$; $p<0,05$) ve nezaket ($r=-0,238$; $p<0,05$) alt boyutları arasında negatif yönlü;

İş Doyumu Ölçeği gelişme ve yükselme alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, sivil erdem ($r=0,224$; $p<0,05$) ve vicdanlılık ($r=0,222$; $p<0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönlü;

İş Doyumu Ölçeği iş arkadaşları alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, sivil erdem ($r=0,280$; $p<0,05$), vicdanlılık ($r=0,281$; $p<0,05$) alt boyutları ve toplam puan ($r=0,191$; $p<0,05$), arasında pozitif yönlü;

İş Doyumu Ölçeği fiziksel ortam alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, centilmenlik ($r=0,252$; $p<0,05$) alt boyutu ve toplam puan ($r=0,170$; $p<0,05$), arasında pozitif yönlü;

İş Doyumu Ölçeği ücret personel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, diğergamlık ($r=-0,219$; $p<0,05$) alt boyutu arasında negatif yönlü;

İş Doyumu Ölçeği alt boyut toplam puan ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, vicdanlılık ($r=0,180$; $p<0,05$) alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

4. TARTIŞMA

"Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumuna etkisi (Konya ili örneği)" adlı çalışmada kurum çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumları ve demografik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı elde edilen bulgular ile tartışılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu kavramları vurgulanmıştır.

Konya ilinde görev yapan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve iş doyumlarının yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, istihdam durumu, kurumda çalışma yılı, mesleki tecrübe, yöneticilik deneyimi, çalıştığı birim, statü ve kurum dışı mesai arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunup bulunmamasını belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Bu bulgularla, yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır (Çizelge 3.2.).

Yapılan literatür çalışması sonucunda yaş faktörü açısından çalışmamız ile benzerlik gösteren çalışmalar olduğu görülmektedir. Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeninin, iş doyumu düzeyinde bir farklılaşma göstermediği belirtilmiştir. Aksoy (2019) öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada yaş değişkeni açısından iş doyum düzeyinde farklılaşma olup olmadığını incelemiş ve anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir. Ekici ve ark (2009) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile yapılan çalışmada iş doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Koç (2019)'un Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada elde ettiği bulgular çalışmamız ile çelişmektedir. Koç (2019) yapılan araştırma sonucunda yaş değişkeni için, iş doyum düzeyinde farklılaşma olduğunu, kişilerin yaşı arttıkça iş doyum düzeyininde arttığını belirtmiştir. Bununla birlikte yaş ile birlikte kişilerin kıdem ve çalışma şartlarıda artacağı için iş doyum düzeylerinin pozitif yönde etkileneceğini belirtmiştir. Türesin (2012) de yapmış olduğu çalışmada yaşla iş doyum düzeyinin aynı yönde arttığını belirtmiştir.

Çalışmamız da yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamasının sebebi çalışanların yaş dağılımlarının birbirine yakın olması ve çalışanların örgütte işe başlama yaşlarının aynı olmaması olarak yorumlanmaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.3.).

Yapılan literatür çalışması sonucunda cinsiyet faktörü açısından çalışmamız ile benzerlik gösteren çalışmalar olduğu görülmektedir. Kılınç (2012) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeninin, iş doyumu düzeyinde bir farklılaşma göstermediği belirtilmiştir. Bozkurt ve Bozkurt (2008) eğitim alanında yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Gençay (2007) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumu ile cinsiyet arasında bir farklılığa rastlamamıştır. Ekici ve ark (2009) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personeller üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyumu arasında herhangi bir farklılık gözlenmemiştir. Belli (2010) iş doyum düzeyinin kadın ve erkek bireyler arasında anlamlı şekilde farklılaşmadığını belirtmiştir.

Literatürde çalışmamızın bulgularıyla örtüşmeyen araştırmalarda bulunmaktadır. Özdevecioğlu (2003) yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş doyumu arasında kadınların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ve anlamlı bir farklılık olduğu saptamıştır. Keser (2006) tarafından yapılan başka bir çalışmada da iş doyumu ile cinsiyet arasında yine kadınların daha yüksek puan ortalaması ile anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Çalışmamız da cinsiyet faktörünün iş doyumuna olan etkisinin anlamlı farklılaşmama sebebi, kurum içi cinsiyet eşitliği ve adaletli çalışma ortamı sağlanması olarak yorumlanmıştır.

Medeni hal değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında evli bireylerin bekar bireylere göre daha yüksek puan ortalamsına sahip olduğu ve anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. (Çizelge 3.4.). Yapılan araştırmalar incelendiğinde evli bireylerin bekarlara göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir (Keller 1983). Evlilerin daha yüksek iş doyumunda olmasını Telman ve Ünsal (2014) aile hayatındaki olumlu durumun işe yansıtılması ve evli bireylerin işten beklentilerinin değişmesi olarak yorumlamıştır. Bu sonuçlar çalışmamızla örtüşmektedir.

Çalışmamızla örtüşmeyen araştırmalar ise; Belli (2010) çalışmasında medeni hal ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir. Yıldırım

(2018) çalışmasında evli ve bekar insanlar arasında iş doyum düzeyi olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ramazanoğlu (2018) medeni durumun iş doyumu ile pozitif İlişkili olmadığı ve anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda günümüz ekonomik şartları göz önünde bulundurulduğunda, evli bireylerin artan sorumluluk algısı ile işe karşı beklentilerinin ekonomik gelire doğru yönelmesi ve azalan beklenti ile iş doyumlarının daha yüksek olması şeklinde yorumlanmıştır. Çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlarda ise çalışmaların yapıldığı yılların ve içinde bulunduğumuz ekonomik düzenin farklılaşması olarak açıklanabilir.

Aylık gelir değişkeni açısından iş doyum düzeyine genel puanda bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.5.). Yalnızca Fiziksel Ortam alt boyutunda daha düşük geliri olanların daha fazla iş doyumuna sahip olduğu ve anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bunun sebebi ise gelir düzeyi azalan işlerde birey, çalıştığı alanın fiziksel kalitesi (sıcaklık, gürültü, temizlik)'ni daha az önemsemekte, dolayısıyla iş doyumu olumsuz anlamda daha az etkilenmektedir şeklinde yorumlanmıştır.

Bu alanda çalışmamızla örtüşen araştırmalar bulunmaktadır. Ulu (2021) çalışmasında aylık gelir düzeyindeki farklılaşmanın iş doyumuna etkilemediğini ve anlamlı farklılaşma bulunmadığını belirtmiştir. Bağrıyanık (2019) gelir düzeyi ile iş doyumunun anlamlı farklılaşma göstermediğini savunmuştur.

Çalışmamızla örtüşmeyen araştırmalar ise; Ramazanoğlu (2018) aylık gelirin iş doyumu ile doğrudan ilişkili olduğu ve anlamlı düzeyde farklılaştığını söylemektedir. Yıldız (2020) aylık gelir ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılaşma olduğunu söylemektedir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında çalışmamızda aylık gelir düzeyinin iş doyumuna etki etmemesinin sebebi çalışanların yakın gelir düzeyine sahip olmaları şeklinde yorumlanmıştır.

Eğitim düzeyi değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.6.). Belli (2010) tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında farklılık bulamamıştır. Başboğa (2016) tarafından İstanbul ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde uygulanan çalışmada birbirinden

farklı eğitim düzeyi olan bireyler arasında iş doyum seviyesi bakımından anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Bu çalışma sonuçlar bulgularımızı desteklemektedir.

Fakat literature bakıldığında çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlar daha fazladır. Toker (2007) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar gözlemlemiştir. Koç (2019) eğitim durumu ile iş doyumu arasında farklılık olduğu belirtmiştir. Geyik (2016) tarafından Bursa ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde uygulanan bir araştırma sonucunda eğitim düzeyi ile iş doyumu anlamlı farklılaşmaktadır. Akpınar (2010) tarafından yapılan çalışmada kişinin içsel doyumu ile eğitim durumunun anlamlı şekilde farklılaştığını savunmuştur. Genel anlamda farklılaşma sebebi çalışanların eğitim düzeyi ile beklentilerinin aynı oranda artması olarak görülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında bireysel eğitim düzeyi yerine, temel ve önceden belirlenmiş çalışma planı uygulandığı için kişilerin eğitim düzeyleri anlamlı bir iş doyumu farkı oluşturmamaktadır.

Mezuniyet alanı değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.7.).

Mezuniyet alanı değişkeni iş doyumu alt boyutlarından Fiziksel Ortam alt boyutu açısından anlamlı farklılaşmaktadır. Bunu sebebi ise Beden Eğitimi ve Spor alanından mezun olan bireylerin çalışma ortamı ve alan malzeme bilgileri sebebiyle Fiziksel Ortam beklentisinin yüksek olması şeklinde yorumlanmıştır. Beklentisi artan bireylerin, işten beklenen karşılığı alamaması durumu iş doyumunu negatif anlamda etkilemektedir. Bu yorumlama ile çalışmamızın elde ettiği sonuçlar örtüşmektedir. Beden Eğitimi ve Spor alanından mezun olan bireylerin iş doyum düzeyleri, Fiziksel Ortam alt boyutunda diğer bireylere göre daha düşük çıkmıştır. Okuyucu (2019) Federasyon yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada mezuniyet alanının iş doyumu ile farklılaşmadığını belirtmiştir. Oğuz (2011) ve Önal (2019) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar vermektedir. Bu sonuçlar çalışmamızla örtüşmektedir.

İstihdam durumu değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Çizelge 3.8.). Sözleşmeli personellerin iş doyum düzeyleri, kadrolu personellerden daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebinin ise sözleşmeli personellerin iş beklentilerinden olan ekonomik girdiyi ön planda tutarak

diğer beklentileri ötelemesi şeklinde düşünülmektedir. Beklenti arttıkça kişilerin tatmin olma düzeyleride yükselmektedir.

Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma sonucunda iş doyum düzeyi ile kadro durumunun ilişkili olmadığı ve farklılaşmadığı belirtilmiştir. Bunun sebebi olarak çalışmamızın kamu sektörü bünyesinde olması olarak yorumlanmıştır.

Çalışma yılı değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Çizelge 3.9.). Kurumda 1-4 yıl arası çalışanların 5-8 ve 9-12 yıl arası çalışanları göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları gözlenmiştir. Bu sonuçlar işe yeni başlayan bireylerin çalışma isteklerinin yüksek olması ve beklentilerin az olması sebebiyle yüksek iş doyumuna sahip olmaları şeklinde yorumlanmıştır. Literatüre bakıldığında genel anlamda çalışma yılı ile iş doyum düzeyinin aynı yönde artış gösterdiği yorumları daha fazladır. Kılınç (2012) İç Anadolu bölgesinde yer alan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyumu ile hizmet yılının aynı yönde artacağını belirtmiştir. Özgen (2002) ise iş doyumu artışının çalışma yılı ile doğrudan ilişkili olduğunu savunmuştur. Kamu sektöründe ki rahatlık ve ekonomik güç günümüz şartlarında azaldığı için çalışma yılı daha güncel olan çalışmamızda farklı sonuçlar elde edilmiş olabilir.

Literatüre bakıldığında çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlar olduğu da görülmektedir. Başboğa (2016) İstanbul ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumu ile çalışma süresi arasında farklılığa rastlamamıştır. Karataş (2009) çalışmasında çalışma yılı ile iş doyumu arasında anlamlı farklılık bulamamıştır.

Mesleki tecrübe değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.10.). Okuyucu (2019) Federasyon yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumu mesleki tecrübe ile farklılık göstermemiştir. Yıldız (2020) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına uygulanan bir araştırmada iş doyumu ile mesleki kıdemin ilişkili olmadığı belirtilmiştir. Bulut (2019) yapmış olduğu çalışmada iş doyum seviyesini anlamlı düzeyde etkileyen değişkenler arasında mesleki kıdemin olmadığını belirtmiştir. Aksoy (2019)'un yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdem ile iş doyumu arasında

farklılık bulunmamaktadır. Yine Kara (2011) ve Koç (2019) tarafından yapılan araştırmalarda anlamlı farklılık olmadığını söylemekte ve çalışmamızla örtüşmektedir.

Karakuzu (2019) ise çalışmasında iş doyumu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlemlemiştir. Çalışmamızın kamu sektöründe olması ve mesleki kıdemin fark yaratmadığı göz önünde bulundurulsa anlamlı bir farklılık çıkmaması ve bazı çalışmalarla örtüşmemesi olası karşılanabilir.

Yöneticilik deneyimi değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.11.). Ancak iş doyumu alt boyutlarından olan Gelişme ve Yükselme alt boyutunda yöneticilik deneyimi olan kişilerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bunun sebebi daha önce yöneticilik yapmış insanların Gelişme ve Yükselme olanakları çerçevesinde motive olması ve buna bağlı iş doyumu yükselişi olarak yorumlanmıştır.

Çalıştığı birim değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Çizelge 3.12.). İdari birimde çalışanların, sportif hizmetler biriminde çalışanlara göre iş doyumu daha yüksektir. Kurumda yönetim ve karar verme mekanizmasında çalışanların iş doyumları, işgören olarak görev yapanlara oranla daha yüksektir şeklinde yorumlanabilir. Kaya (2007) otel işletmeleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş doyum düzeyinin departmanlara göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Bu sonuçta çalışmamızı destekler niteliktedir.

Statü değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Çizelge 3.13.). İş doyum düzeyi sırasıyla yöneticiler, memurlar ve antrenörler olmuştur. İdari bölümden saha elemanı olarak görev yapan antrenörlere doğru azalan bir iş doyumu çizgiyi olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak fiziksel yorgunluğun iş doyumunu doğrudan etkilediği yönünde ve kurumdaki hiyerarşik sistemin sonucu olarak yorumlanmıştır. Başboğa (2016) çalışmasında işteki statünün iş doyum düzeyinde anlamlı farklılıklar meydana getirdiğini belirtmiştir. Yıldız (2020) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına uygulanan araştırmada kurum hiyerarşisinin iş doyumuna etkilediğini ve bu sebeple statü değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı farklılık bulunduğunu söylemektedir. Bu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

Literatüre ve çalışmamızın sonuçlarına bakıldığında genel anlamda birbirini destekler nitelikte olduğunu görmekteyiz. Bireyler hiyerarşik düzende statü ve çalıştıkları birimi önemsemekte. Gelişme ve Yükselme durumu bireylerde iş doyumunu doğrudan etkilemektedir.

Kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkeni açısından iş doyum düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.14.). İş doyumunun Gelişme ve Yükselme, İş Arkadaşları alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırma sonucuna bakıldığında iş arkadaşlarıyla kurum dışı vakit geçiren çalışanların iş doyumu daha yüksektir çıkmaktadır. Bu durum iş arkadaşlarıyla uyumlu ve çok vakit geçiren bireylerin iş yerinde de aynı uyumla çalışacağı, istemediği kişilerle karşılaşmayacağı bir ortama geldiği için iş doyum düzeyi yüksektir şeklinde yorumlanmıştır.

Yaş değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.15.). Çakıroğlu ve Tabancalı (2017) tarafından öğretmenlere uygulanan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Erol (2019) tarafından Spor Genel Müdürlüğü personellerine uygulanan araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel açıdan bir farklılık bulunmamıştır. Ulu (2021) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının farklı yaşlardaki bireylerde anlamlı farklılık göstermediğini söylemektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı tamamen gönüllü bir rol davranışı olduğundan dolayı her yaştan insan tarafından sergilenebilen bir davranıştır.

Fakat literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni bazı çalışmalarda anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Aydın (2019) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni aynı yönde artış göstermektedir sonucuna ulaşılmıştır. Keleş ve Pelit (2009) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının yaş ile anlamlı farklılaştığını savunmaktadır.

Bu farklılığın ve çelişkinin nedeni ise çalışmaların gerçekleştiği evren ve örneklem gruplarının farklı iş kolları üzerinde yapılması şeklinde yorumlanabilir.

Cinsiyet değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Çizelge 3.16.). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme konusunda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek puan aldığı ve anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Erkeklerin kadınlara oranla karar alma ve uygulatma isteklerinin daha fazla olacağı, bu sebeple erkeklerin daha fazla örgütsel vatandaşlık sergileyecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Altunbaş (2009) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet değişkeninin farklılık gösterdiğini savunmaktadır. Bu araştırma çalışmamızla örtüşmüştür.

Fakat literature bakıldığında genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemenin kişinin kadın erkek olmasıyla değil, örgüte olan bağlılık ve kişilik özellikleri ile ilgili olduğu savunulmaktadır. Yıldırım (2018)'ın çalışmasında ÖVD alt boyutları (Nezaket, Sivil Erdem, Centilmenlik,Vicdanlılık) ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yerlikaya (2019) Spor Genel Müdürlüğü personelleri ile gerçekleştirdiği çalışmada ÖVD ve cinsiyet arasında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır.

Ataerkil bir toplumda bulunmamız, toplumda ve sektörlerde yerleşmiş olan cam tavan sendromu nedeniyle kadınların örgüte olan bağlılıkları ve inançları olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu nedende erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasıklıkları farklılaşmış olabilir.

Medeni hal değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.17.). Fakat ÖVD alt boyutlarından Centilmenlik (olumsuzlukları hoşgörme) davranışı evli kişilerin lehine anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Bu durum evli bireylerin hata ve olumsuzlukları tolere etmekte daha sabırlı davrandığı, her olumsuzlukta söylenmek yerine hoşgörmeye çalıştığı bu nedenle örgütsel vatandaşlığı sergilemede olumsuzlukların etkisinin azaldığı şeklinde yorumlanmıştır. Oğuz (2011) çalışmasında evli-bekar olma durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmadığını belirtmiştir. Önal (2019) çalışmasında ÖVD ile kişinin medeni durumunun ilişkili olmadığını ve farklılaşmadığını belirtmektedir. Literatürde büyük çoğunlukla çalışmamızı destekler nitelikte araştırmalar olduğu gibi örtüşmeyen araştırmalarda bulunmaktadır. Öztürk ve Özata (2013) hemşireler üzerinde yaptığı bir çalışmada bekar hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışını evlilere göre daha

yüksek bulmuş ve anlamlı düzeyde farklılaştığını belirtmiştir. Bu durum çalışmaların yapıldığı sektörlerin farklı olması ile açıklanabilir.

Aylık gelir değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.18.). Fakat ÖVD'nın Centilmenlik alt boyutunda 4000-5000 lira kazanan kişilerin 3000 lira ve altı kazanan kişilere göre olumlu düzeyde anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Gelir düzeyi daha fazla olan bireylerin Centilmenlik (olumsuzukları hoşgörme) davranışlarıda daha yüksek şeklinde yorumlanmıştır. Literatürde genel anlamda çalışmamızı destekler nitelikte çalışmaların daha fazla olduğu görülmektedir. Korkmaz (2015) çalışmasında gelir düzeyi ne olursa olsun örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenebildiği, Yüksel (2019) ise gelir düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşmaktadırlar. Ulu (2021) gelir düzeyine bakmaksızın herkes örgüte gönüllü davranışlarda bulunarak katkı sağlayabilir, gelir düzeyi değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılık yoktur şeklinde bulgulara ulaşmıştır.

Genel anlamda literatürde çalışmamızı destekler nitelikle sonuçlar ağır bassada, desteklemeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Bunun sebebi olarak gelir düzeyi etkisinin bireylerde dönemin ekonomik şartlarına göre önem kazandığı şeklindedir.

Eğitim düzeyi değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.19.). Fakat ÖVD'nın Centilmenlik (olumsuzlukları hoşhörme) alt boyutunda yüksek lisans mezunu olan çalışanların lisans mezunu olan çalışanlara göre olumlu yönde farklılaştığı bulunmuştur. Erol (2019) yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışının arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Ulu (2021) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına uygulanan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde kişinin eğitim durumunun etkili olmadığı, dolayısıyla anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Nakış (2018) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim durumu arasında pozitif ilişki ve anlamlı farklılık yoktur sonucuna varmıştır. Literatüre bakıldığında çalışmamızla örtüşen sonuçların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Kişilerin eğitim düzeyleri arttıkça olumsuzluklara karşı daha ılımlı tepkiler ile sonuca ulaşmak istemeleri, çözüm odaklı ve bilinçli çalışmaları şeklinde yorumlanmıştır.

Mezuniyet alanı değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.20.). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumu kavramında olduğu gibi insanların tatmin olma seviyeleri ile ilgili olmadığı, tamamen gönüllülük esaslı bir rol davranışı olduğu için, çalışmamızda ve literatürde genel anlamda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının her birey mezuniyet alanına bakmaksızın sergileyebilmektedir. Erol (2019) Spor Genel Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında mezun olunan alanın örgütsel vatandaşlıkla anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır.

İstihdam durumu değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.21.). Literatürde Benzer çalışmalara bakıldığında kadrolu personellerin görev yaptıkları kurumu daha fazla sahiplendiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında artış olduğu gözlenmektedir. Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile kadrolu personel arasında olumlu ilişki vardır. Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışı ile istihdam durumu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yeşilyurt (2013) tarafından yapılan araştırmada ÖVD'nin Vicdanlılık ve Sivil Erdem alt boyutları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermezken, Centilmenlik ve Yardımlaşma alt boyutları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışmamızın literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmemesi, günümüzde kamu sektöründeki kadro durumunun sözleşmeli personel kavramına evrilmesi ve kamu çalışanı kadro durumunun değişmesi olabilir.

Çalışma yılı değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.22.). Ulu (2021) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışma(hizmet) yılı arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmiş ve çalışmamızın bulgularıyla örtüşen sonuçlara ulaşılmıştır. Yine Kılınç (2014) de çalışmasında çalışma yılının örgütsel vatandaşlık davranışıyla anlamlı düzeyde farklılaşmadığını bulgularına ulaşmıştır. Fakat literatüre bakıldığında çalışmamızın bulgularıyla örtüşmeyen sonuçlar olduğu görünmektedir. Arı (2014) yapmış olduğu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışma yılı arasında anlamlı farkılılaşma bulgularına ulaşmıştır. Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının hizmet yılı ile birlikte artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilerin yıllar geçtikçe örgütü sahiplenme ve bağlılık

gösterme davranışları sergilemesi olasıdır. Ancak çalışmamızın evren ve örneklemini oluşturan Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanların çalışma yılları birbirine yakındır. Bu sebeple anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmamış olabilir.

Mesleki tecrübe değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.23.). Baş ve Şentürk (2011) tarafından yapılan araştırmada, çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile mesleki tecrübe arasında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır. Kılınç (2014) araştırmasında örgütsel bağlılık davranışını kurumda çalışan herkes sergileyebilir. mesleki tecrübe ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Fakar literatürde çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlarda bulunmaktadır. Yıldırım (2012) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki tecrübenin anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgulanmıştır. Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan araştırmada kişilerin mesleki tecrübeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da olumlu yönde artar sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların çelişmesinin sebebi farklı mesleki grupları ve iş tanımları olması şeklinde yorumlanmıştır.

Yöneticilik deneyimi değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.24.). Yöneticilik deneyimi olan yada olmayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık olmaması, kişilerin geçmiş deneyimlerinden ziyade örgüte şuan ki bağlılıkları neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri şeklinde yorumlanmıştır.

Çalıştığı birim değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.25.). Fakat Centilmenlik (olumsuzlukları hoşgörme) alt boyutuna göre çalıştığı birim değişkeni anlamlı farklılaşmaktadır. Genel anlamda literatüre bakıldığında çalışmamızı destekler nitelikte araştırmalar bulunmaktadır. Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan araştırmada kişilerin çalıştıkları birim değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışının etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yerlikaya (2019) tarafından Spor Genel Müdürlüğü personellerine yapılan çalışmada ise Sivil Erdem ve Centilmenlik alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı ancak Diğergamlık alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu belirtilmektedir.

Bu sonuçların her mesleki grubunda farklı birimler olması, hiyerarşik düzenin farklı ilerlemesi ve çalışma ortamının değişmesi şeklinde yorumlanabilir.

Statü değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.26.). Fakat ÖVD'nin Sivil Erdem ve Vicdanlılık alt boyutlarında memur olarak görev yapan çalışanların antrenörlerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı ve anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Bu alt boyutlarda kurallara uyma örgüte olan bağlılık gibi kavramlar olduğu düşünüldüğünde, memurların sürekli örgüt iklimi içerisinde, antrenörlerin ise daha çok saha çalışanı olarak görev yapmalarının etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Erol (2019) çalışmasında statü değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışıyla anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmiştir. Yurcu (2014) ise çalışmasında iyi asker davranışı olarakta adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışının kişilerin statüsü ile ilişkili olmadığı ve anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlarda çalışmamızı destekler niteliktedir.

Kurum dışı iş arkadaşlarıyla vakit geçirme değişkeni açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çizelge 3.27.). Bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerin iş arkadaşlarına değil örgüte olan bağlılıkları ile bu davranışı sergiledikleri yorumunu oluşturmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın İş doyumuna olan etkisi açısından yapılan korelasyon analizine bakıldığında doğrudan anlamlı sonuçlara ulaşılmasada, alt boyutlarda anlamlı farklılaşma göstermektedir (Çizelge 3.28.). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu arasında doğrudan ilişki olduğu söylenebilir. Çalışmamızın bulgularına göre ÖVD Diğergamlık alt boyutunun İDÖ Çalışma Olanakları ve ÜcretPersonel alt boyutlarında ters yönlü anlamlı farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgulardan, örgütteki diğergamlık davranışlarının artması, kişilerin araç, gereç, çalışma ortamı sorunları, adaletsiz ücret, yetersiz personel sorunları dile getirmesi ve iş doyum düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır sonucu elde edilmiştir. ÖVD'nın Nezaket alt boyutu ile İDÖ'nin negatif yönlü anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yine ÖVD'nın Sivil Erdem alt boyutu, İDÖ'nin Gelişme ve Yükselme alt boyutu ile İş Arkadaşları alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı farklılaşmaktadır. Bu bulgulara göre bireyin örgüte karşı sergilediği yurttaşlık

davranışı iş gurubunun doğasını ve çalışanların kişisel gelişimini olumlu yönde etkilemektedir şeklinde yorumlanmıştır. ÖVD'nın Centilmenlik alt boyutu ile İDÖ'nin Fiziksel Ortam alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bulgulara göre olumsuzlukları hoşgörü ile karşılayan bireyler aslında fiziksel ortamda oluşabilecek sorunları (sıcaklık, gürültü, temizlik) görmezden gelebilir. Bu durumda iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı olumlu yönde ilişkilendirilebilir. ÖVD'nın Vicdanlılık alt boyutu ile İDÖ genel puan arasında anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Bu durum kişinin denetim mekanizması olmaksızın kendine verilen rol davranışını eksiksiz yerine getirmesinin aslında kendi iş doyumunu arttırdığına işaret etmektedir. Çalışma alanında Fiziksel Ortamın (sıcaklık, gürültü, temizlik) yeterliliği ve iş arkadaşlarıyla oluşan olumlu çalışma ortamı, kişinin örgüte olan bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini arttıracaktır.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı fazlaca ilişkilendirilen kavramlardır. Çetin (2011) çalışmasında iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Ulu (2021) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu arasında olumlu düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Genel anlamda iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı paralellik gösteren kavramlardır. Çalışmamızda da genel yargı olarak iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışının birbirini doğrudan etkileyen kavramlar ve işleyen örgüt sisteminde çok önemli bir yapı taşı olduğu söylenebilir. Kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için ihtiyaç duyduğu tüm şartlar aynı zamanda iş doyumlarınıda pozitif şekilde arttırmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma alanı ile ilgili geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumu kavramı fazlaca ilişkilendirilsede, spor alanında çok sayıda çalışmada kullanılmamıştır. Elde edilen veriler ile literatürdeki kaynaklar tartışılmış ve sonuçlandırılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerde demografik özellikler de göz önünde bulundurularak iş doyum düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada; kurum çalışanlarının iş doyum düzeyleri medeni hal, istihdam durumu, çalışma yılı, çalıştığı birim ve statü değişkenlerine, örgütsel vatandaşlık davranışı ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

İş doyum düzeyi açısından bakıldığında; evli bireylerin bekar bireylere karşı daha yüksek iş doyumuna sahip olmaları, bireylerin medeni durumlarına göre çalıştıkları işe karşı olan beklentilerinin değişmesidir. İstihdam durumuna göre, sözleşmeli personellerin kadrolu personellere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olması, kadrolu personellerin görev yaptıkları kurumdan beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşülmektedir. Kişiler çalışma hayatına başladığında işe karşı olan ideal, hedef ve istekleri zaman geçtikçe değişmektedir. İşe karşı kaybedilen arzu ve istek kişilerin iş doyum düzeylerinide etkilemektedir. Çalışmamızın bulgularında da desteklendiği üzere, kurumda işe yeni başlayan kişilerin iş doyum düzeyi belirli bir kıdem yılına kadar azalmaktadır. Bununla birlikte bireyler bağlı oldukları birime ve statülerine göre de iş doyum düzeyinde farklılaşma göstermektedir. İdari birimde görev alan ve yönetici statüsünde olan kurum çalışanlarının saha personellerine göre daha yüksek iş doyum düzeyinde oldukları çalışma bulgularımızla desteklenmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından bakıldığında; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği görülmektedir. Bu durum, erkeklerin sosyal ve iş hayatında daha fazla sorumluluk alma isteğinde kaynaklanmaktadır. Erkeklerin denetim mekanizması olmadığında da örgüte karşı sergiledikleri rol davranışları azalmakta, bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma durumları azalmaktadır. Çalışmamızda ÖVD'nın Vicdanlılık alt boyutunda cinsiyet açısından farklılaşma olmayışı tanımlamayı destekler nitelikterir (Çizelge

3.16.). Örgütlerde görev yapmakta olan personellerin örgüte karşı sergiledikleri yurttaşlık davranışları da, görev tanımı ve statü gibi değişkenler ile farklılaşabilir. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü özelinde bakıldığında; memur olarak görev yapan bir personelin algıladığı örgüt iklimi ile saha personeli olarak görev yapan antrenörlerin algıladığı örgüt iklimi farklıdır. Memurun sergilediği yurttaşlık davranışı, antrenörlere göre daha fazla olabilir. Bu durum çalışmamızda ÖVD'nın Sivil Erdem alt boyutu ile statü değişkeninin anlamlı düzeyde farklılaşması ile açıklanabilir (Çizelge 3.26.).

Öneriler

Bu araştırma; Konya İli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışının, çeşitli değişkenlerle iş doyumu üzerinde nasıl bir etki gösterdiğini gözlemlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlarla birlikte geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

Günümüzde insanların işe karşı olan beklentileri yalnızca ekonomik anlamda değildir. İnsanların işe karşı ekonomik olduğu kadar sosyal ve psikolojik anlamda da beklentileri vardır. Bu beklentilerin karşılanmaması halinde kişinin işten aldığı tatmin düzeyi azalacak ve başarısıda aynı oranda düşecektir. Her bireyin kendi işine en iyi şekilde yaptığı bir toplumun ilerleyişi hayal bile edilemez. Bu yüzden işverenlerin iş ile ilgili rol tanımlarını belirlerken, kişilerin ekonomik olduğu kadar psikolojik iyi oluşlarınıda düşünülmesi gerekmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerin gönüllü olarak, yaptırıma maruz kalmadan sergilediği ekstra rol davranışlarıdır. Kişilerin bu rol davranışını sergilemesi hem bireysel hem de örgütsel anlamda örgüte katkı verecektir. Kişilerin bu rol davranışlarının sergilemesinin başlıca anahtarı tatmin ve bağlılık duygusudur. Örgüte olan bağlılık ya da işten alınan yüksek doyum ile kişiler ekstra rol davranışları sergileyebilir. Örgütlerin işgörenlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması kişilerin minnet duygusu ile ekstra rol davranışı sergilemesine sebep olabilir. İşverenlerin örgüt iklimi ve örgüt kültürünü çalışanlara aşılaması ile toplam verim en üst seviyeye çıkabilir.

Bu sebeplerle; Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan çalışanlarla ilgili belirli aralıklarla iş doyum düzeyi anketleri yapılabilir. Sonuçlara göre yöneticiler ve personeller çalışma programlarını güncelleyebilir.

Kurum çalışanları üzerinde belirli aralıklarla örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilgili seminerler yapılmalıdır.

Kurum içi iş doyumuna etkileyen faktörler belirlenmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Kurum başarısını ileriye götürecek olan insan faktörü en verimli şekilde kullanılmalıdır. Liyakat sistemi eksiksiz uygulanmalı ve personelin görevle ilgili rol davranışları buna göre tanımlanmalıdır.

Kişinin kendini geliştirmesi ve yenilemesi bireysel doyumu arttırmaktadır. Bu sebeple personellere hizmet içi eğitimle birlikte, alanı ile ilgili yeni eğitimler verilmelidir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde personellere araç-gereç alanında fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Kadro ve statü durumuna bakılmaksızın personellere eşit imkanlar sağlanmalıdır.

Gelişen teknoloji ile birlikte antrenman metot ve teknikleri sürekli güncellenmektedir. Bu sebeple personele gerekli eğitimler devlet eliyle verilmelidir. uluslararası düzeyde alan-malzeme yeterliliği sağlanmalıdır.

Çalışmamız Konya ili özelinde yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu kavramları, spor sektörü özelinde farklı illerde, farklı evren ve örneklem gruplarına da uygulanmalıdır.

Elde edilen bulgular sonucunda bireylerin ve kurumların örgüt işleyişine verdiği önemi, personellerin iş doyumuna vermediği gözlenmiştir. Bu sebepler iş doyumunu daha üst seviyelere çıkaracak çalışma şartları belirlenmelidir. İş doyum düzeyi yüksek olan bireylerin örgütlere daha fazla katkı sağlayacağı aşikardır.

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda, iş doyumu yüksek bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi artacaktır. Mutlu birey mutlu çalışma ortamı yaratır. İyi

işleyen bir sistemle bu çalışma ortamı başarılı bir kurum, başarılı kurumlarsa daha güzel bir toplum oluşturacaktır.

Sonuç olarak sektörde başarılı olmak için gerekli olan en önemli kaynak insan kaynağıdır. İnsan kaynağını verimli ve etkili biçimde kullanan örgütler başarıya daha yakındır. Örgüt başarısı bireysel başarılarını toplamında sağlanmaktadır. Bu sebeple kişilerin iyi oluşları çok önemlidir. İş doyum düzeyi yüksek olan bir bireyin başarıda yükselecektir. Örgüte bağlı olan bir birey ekstra rol davranışları ile bireysel ve örgütsel anlamda başarıyı arttıracaktır. İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık kavramları çalışma hayatında çok önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple farklı değişken ve gruplarla bu kavram üzerinde daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

Acar Z A, 2006. Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri, Doğuş Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1), 1-14.

Adams S J, 1963. Towards an understanding of inequity. journal of abnormal and social psychology, 67(5), 422–436.

Akgümüş E, 2019. Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Akpınar S, 2010. Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ankara.

Aksoy M, 2019. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Akşit Aşık N, 2010. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467(6), 31-51.

Alp M, 2007. Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Altay M, 2011. Hastane çalışanlarının işyerindeki duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: özel sağlık kurumlarına yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altunbaş A, 2009. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ ilçesi örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arı G, 2014. Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: 4 ve 5 yıldızlı otel uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Arı G, 2021. Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arıkan E, Kılıç G, Becerikli G, 2017. Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 1(4), 1-19.

Aşan Ö, Erenler E, 2008. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.

Ataklı A, Dikmentaş E, Altinişik S, 2004. Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 6(2).

Atalay İ, 2005. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Avcı A, 2015. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 42, 191-206.

Aydın G, 2019. Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: fitness antrenörleri örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Bağrıyanık E Ü. 2019. Sanal Zorbalığa Maruz Kalmanın İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Başaran İ E, 1991. Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü. Kadıoğlu Matbaası, 2. Baskı. Ankara.

Başbuğa B, 2016. İstanbul Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Batur Taşkın G, 2021. Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Darülaceze Başkanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Baysal A C, Tekarslan E, 1996. Davranış Bilimleri Avcıol Basım Yayın, 2. Baskı, İstanbul.

Belli E, 2010. Ege Bölgesindeki Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Dursun B, Naktiyok A, İşcan Ö F, 2003. "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi", 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon.

Bitmiş M G, Sökmen A, Turgut H, 2014. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), 1-14.

Blau P, 1964. Exchange And Power İn Social Life. New York: John Wiley and Sons.

Bozkurt İ, Bozkurt Ö, 2008. "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1).18.

Bulut M G, 2019. Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin Örgütsel Güven ve İş Doyumunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Hatay.

Bülbül S, 2016. Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Campbell P, H. ve Joy, G, 2016. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Tanımlar Ve Boyutlar. Said İşletme Okulu Wp , 31 .

Clark, N R, 1993. Estuquina Tekstil Geleneği: Geç Tarih Öncesi Kumaşlarda Kültürel Desenleme, Moquegua, Uzak Güney Peru.(Ciltler I-Iıı) (Doktora Tezi, Washington Üniversitesi, St. Louis).

Çakıroğlu K, ve Tabancalı E, 2017. Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(1), 392-417.

Çarıkçı İ H, 2000. Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 155-168.

Çelik M, 2007. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Çetın F, Fıkırkoca A, 2010. Can The Extra Role Positive Behaviors Be Predicted By Personal And Attitudinal Factors. Ankara University Journal Of Faculty Of Political Science, 65(4): 41-66.

Çetin F, 2011. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetin MÖ, 2004. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Çetinkanat C, 1995. A.İ.B.Ü. Ve O.D.T.Ü.'Nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Bolu

Çınar F, 2000. Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı Ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa.

Demir N, 2007. Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini Plastik Sektöründe Bir Araştırma. Türkmen Kitabevi. İstanbul.

Demiray S, 2018. Psikolojik Güçlendirme İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Demirel Y, ve Özçınar M F, 2009. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi, İibf Dergisi, 23(1) 129- 145.

Dicle Ü, Dicle A, 1989. "Motivasyon", Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi 7.

Dönmez F Y, 2013. Çalışanlarda İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dur Ş, 2019. Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Durmuş, S, Günay O, 2007. Hemşirelerde İş Doyumu Ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 29(2), 139-146.

Eğinli A T, 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23, 3-35.

Eğriboyun D, 2015. Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları Ve İş Doyumu. Etki, İzmir.

Eker G, 2006. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. DoktoraTezi, Deü Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ekici S, Belli E, Çalışkan S, 2009. Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 3(1):85-95.

Erdoğan İ, 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.

Erdoğan İ, 1991. İşletmelerde Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135.

Eroğlu F, 1998. Davranış Bilimleri. Beta, İstanbul:.

Erol T, 2019. Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Özdeşleşme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

Geçkil T, 2013. Örgütsel Demokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Trb1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Gençay AÖ, 2007. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2) 765-780.

Geyik Y, 2016. Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Gökhan B A Ş, Şentürk C, Müdürlüğü M E, 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 29-62.

Gratto F J, 2001. The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction for Directors of Physical Plants. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Florida, Florida.

Green J, 2000. Job Satisfaction of Community College Chairpersons. Virginia Polytechnic Institute and State University.

Güler B, 2009. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgüt İçi Çatışma Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gülnar, B, 2007. Örgütlerde İletişim Ve İş Doyumu. İstanbul: Literatürk.

Gündoğan T, 2010. "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama". Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, , Ankara.

Güven M, 2006. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaǧlık Davranıǧı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Hellriegel, Don & Richard W. Woodman, John Sloum 1995. Organizational Behaviour, West Publishing, New York.

Hoppock R, 1935. Job Satisfaction.

İlsev A, 1997. Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İşbaşı JÖ, 2000. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

İşcan Ö F, Timuroğlu M K, 2007. Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 119-135.

İşçi E, 2010. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Kamer M, 2001. Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kara R, 2011. Kocaeli Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Ve İlçe Müdürlüklerinde Görev Yapan Personelin Çatışma Yönetimi Algıları Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Karaca E, Özmen A, 2018. Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (1), 7-30.

Karakuş 2008. İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etki Si. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.

Karakuzu M, 2019. Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri Ve Okul İdaresi Desteğinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Karataş Ö, 2009. Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Elazığ.

Kaya N, ve Selçuk S, 2007. Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkileri Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (2), 175-190.

Kayalar M. 2013. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Sağlık Sektörü. Yüksek Lisans Tezi . İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Keles Y, Pelit E, 2009. Otel İsletmesi İsgorenlerinin Örgütsel Vatandaslık Davranışları Istanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İsletmelerinde Bir Arastırma. Ekonomik Ve Sosyal Arastırmalar Dergisi, 5(2), 24-45.

Keller R T, 1983. Predicting Absenteeism From Prior To Absenteeism, Attitudinal Factors and Nonattitudinal Factors, Journal of Applied Psychology. 68, 536-540.

Keser A, 2005. The Relationship Between Job and Life Satisfaction İn Automobile Sector Employees İn Bursa-Turkey. Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources. 7(2):52-63.

Kılınç 2012. Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı, Karaman.

Kılınç S, 2014. Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (Malatya İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama). Yüksel Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya

Koç E, 2019. Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu İle Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kohler S ve Mathieu J 1993. Bireysel Özellikler, İş Algıları Ve Duygusal Tepkiler, Farklılaştırılmış Devamsızlık Kriterlerini Etkiler. Örgütsel Davranış Dergisi, 14(6), 515-530.

Korkmaz O, 2015. Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(2), 140-165.

Kök SB, 2006. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağliliğin İncelenmesine Yönelik Bir Araştirma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.

Lee K, 2000. Job Affect as A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior And Workplace Deviance, Doktora Tezi, Faculty Of Graduate Studies The University Of Western Ontario, London.

Lepine, Jeffrey A., Erez, Amir ve Johnson Diane E, 2002. The Nature and Dimensionality Of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review And Meta- Analysis. Journal Of Applied Psychology, 87 (1), 52-65.

Locke, E. A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation And İncentives. Organizational Behavior and Human Performance, 3(2), 157-189.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook Of İndustrial And Organizational Psychology. Chicago: Randmc Narlly.

Markoczy L, Katherine X, 2002. "The Virtues of Omission İn Organizational Citizenship Behaviour", 1.14.

Maslow AH, 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-396.

Mavuş N 2014. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Hakkındaki Görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Nakış O, 2018. Doğu Anadolu Bölgesinde Çalışan Akademisyenlerin Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Munzur

Oğuz E, 2011. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3(3), 377-403.

Oktay M, 1996. İletişimciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. İstanbul: Der Yayınları, 27.

Okuyucu 2019. Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Federasyonları Yöneticilerinin (Başkan, Genel Sekreter) Yönetim Tarzlarının Federasyon Çalışanlarının İş Doyumlarına Etkisi Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Bartın.

Organ DW, 1988. Issues İn Organization and Management Series. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books.

Organ, DW, 1988. O.C.B.: The Good Soldier Syndrome. Lexington Ma: Lexington Book.

Organ, Dennis W, 1977. A Reappraisal and Reinterpretation Of The Satisfaction- Causes-Performance Hypothesis. Academy Of Management Review, 2, 46-53.

Önal G, 2019. Öğretmenlerin Duygusal Emek Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdevecioğlu M, 2003. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İliskilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Arastırma. Erciyes Universitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 20, 117-135.

Özgen H, 2002. İşlem Maliyetleri Teorisi: Sağlık Hizmetleri Sunumunda Sözleşme Mi? Örgüt İçi Yapılanma Mı? Hacettepe Üniversitesi, Sağlık İdaresi Yüksek Okulu, Ankara, Türkiye) Amme İdaresi Dergisi 35(2) 49-59.

Özgen H, Öztürk A,ve Yalçın, A, 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Kitapevi Öztürk Ye, Özata M. Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Süleyman Demirel İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3):365-381

Peek R, 2003. Örgüt İklimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. Florida Topluluk Kolejlerinde Kurumsal Araştırma Personeli. Florida Üniversitesi.

Podsakoff, PM, Ahearne M, Mackenzie SB, 1997. Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. Journal of Applied Psychology, 82(2), 262-270

Podsakoff PM, Mackenzie SB, Moorman RH, ve Fetter R, 1990. Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust İn Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142

Podsakoff PM, Mackenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal Of Management, 26(3), 513-563.

Porter LW, Lawler EE, 1968. Managerial Attitudes and Performance. Homewood, Il: Rd Irwin.

Ramazanoğlu 2018. Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya.

Randall DM, ve Cote JA 1991. İş Bağlılığı Yapılarının Karşılıklı İlişkileri. İş Ve Meslekler, 18 (2), 194-211.

Saari, Lm Ve Yargıç, Ta 2004. Çalışan Tutumları Ve İş Tatmini. İnsan Kaynakları Yönetimi: Michigan Üniversitesi İşletme Fakültesi İle İşbirliği İçinde Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği İle İşbirliği İçinde Yayınlanmıştır, 43 (4), 395-407.

Samancı S, 2006. Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Schyns B, Croon MA, 2006. A Model of Task Demands, Social Structure, And Leader–Member Exchange and Their Relationship To Job Satisfaction. The International Journal of Human Resource Management, 17(4), 602-615.

Sevimli F, ve İşcan ÖF, 2005. "Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu," Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1) 55-64.

Sezgin F, 2005. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 317-339.

Sığrı Ü, Basım N. 2006. İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 6(12):131-154.

Spector, Paul E Ve Fox, Suzy 2002. An Emotion-Centered Model Voluntary Work Behavior-Some Parallels Beetween Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior, Human Resource Management Review, 12 (2), 269-292.

Şahin S, 2013. Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sport Sciences, 8(1):12-25.

Şengün H, 2016. Sağlıkta Pozitif Yönetim. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Telman N, Ünsal P, 2004. Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.

Toker B, 2007. Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107.

Türesin H. 2012. Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Türk MS, 2007. Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini., Gazi Kitabevi, Ankara.

Ulu 2021. Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: (Manisa Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Ürek D, 2015. Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vroom VH 1964. Work and Motivation.

Vroom VH, 1982. Work and Motivation.

Williams S, Luthans F, 1992. The İmpact Of Choice of Rewards and Feedback on Task Performance. Journal Of Organizational Behavior, 13(7), 653-666.

Yerlikaya H, 2019. Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Kariyer Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

Yeşilyurt H, 2013. Otel İşletmelerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Analizi: İzmir İl Merkezinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Deü Sosyal Bilimleri Enstitüsü İzmir.

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

Yıldırım, 2018. Marmara Bölgesinde Yer Alan Ghsim'de Çalışan Kamu Personelinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yıldırım İ, 2012. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilikleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Yıldız F, 2020. Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumlarının İncelenmesi (Güney Marmara İlleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Yurcu G, 2014. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu Ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.

Yüksel AH, 2019. Rasyonalite Ve Akışkanlık: Modernist Örgüt Kuramlarının Kompleksite Düşüncesi Ekseninde Tahlili. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 20(2), 135-154.

7. EKLER

Ek – A: Kişisel Bilgi Formu

1. **Yaş ( )**
2. **Cinsiyet**: Kadın ( ) Erkek ( )
3. **Medeni Durum**: Evli ( ) Bekar ( )
4. **Aylık Gelir**:
5. **Eğitim Düzeyi**: İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )
6. **Mezuniyet Alanı:** Beden Eğitimi ile ilgili ( ) Beden Eğitimi dışında ( )
7. **İstihdam Durumunuz:** Kadrolu Personel ( ) Sözleşmeli Personel ( )
8. **Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**
   1-4 ( ) 5-8 ( ) 9-12 ( ) 13 ve üzeri ( )
9. **Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?**
   1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri ( )
10. **Yöneticilik Deneyimi**: (Var) (Yok)
11. **Çalıştığınız birim**:
12. **Statünüz**

    Genel Müdür ( ) Daire Başkanı ( ) Şube Müdürü ( )
    Uzman-Spor Uzmanı ( ) Şef ( ) Antrenör ( )
    Gençlik Lideri ( ) Memur ( ) İşçi ( )
    Diğer ( )

13. **Kurum dışında mesai arkadaşlarınızla vakit geçirir misiniz?**

    Evet ( ) Hayır ( )

Ek – B: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ						
Madde No	**İfade**	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımın yerini alarak onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
2.	İş yükü ağır olan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
3.	Kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4.	İşi ile alakalı sorun yaşayan çalışanlara gönülden yardım ederim.	1	2	3	4	5
5.	Etrafımdakilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım.	1	2	3	4	5
6.	İş arkadaşlarımın haklarını çiğnemem.	1	2	3	4	5
7.	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
8.	Çalışma arkadaşlarım için sorun yaratmaktan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9.	Diğer çalışanlarla ilgili problemleri önlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
10.	Kurumumda katılımı isteğe bağlı olan fakat önemli olarak kabul edilen toplantılara katılırım.	1	2	3	4	5
11.	Kurumumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	1	2	3	4	5
12.	Kurumumdaki değişimleri yakından izlerim.	1	2	3	4	5
13.	Davranışlarımın diğer çalışanların işini nasıl etkileyeceği konusuna önem veririm.	1	2	3	4	5
14.	Kurum içi iç yazışmaları ve ilanları yakından takip eder, okurum.	1	2	3	4	5
15.	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	1	2	3	4	5
16.	Kurumun kural ve yönetmeliklerine kimse uymasa bile, ben uyarım.	1	2	3	4	5
17.	En işine bağlı ve en bilinçli çalışanlardan bir tanesiyimdir.	1	2	3	4	5
18.	Gayretli bir şekilde çalışırsam, uygun bir şekilde ödüllendirileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
19	İşime devamım ve katılımım standartların üzerindedir.	1	2	3	4	5
20	Zamanımın çoğunu işimle alakalı önemsiz konulardan yakınarak geçiririm.	1	2	3	4	5
21	İşteki durumumun olumlu yönlerinden ziyade her zaman olumsuz yönlerinin üzerine odaklanırım.	1	2	3	4	5
22	Pireyi deve yaparım.	1	2	3	4	5
23	Kurumumun eylemlerine ilişkin sürekli hatalar bulurum.	1	2	3	4	5
24	Kendimi sürekli yağ isteyen gıcırdayan bir dolap gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

Ek – C: İş Doyumu Ölçeği

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ					
Madde No	İfade	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kurumumuzda işimi gerçekten severek yapıyorum.				
2	Kurumumuzda çalışma odamın koşulları yetersizdir.				
3	Kurumumuzda çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yetersizdir.				
4	Kurumumuzda görevlerimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.				
5	Kurumumuzda görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.				
6	Kurumumuzda görevimle karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.				
7	Kurumumuzda aldığım ücretten memnunum.				
8	Kurumumuzda geleceğimin olacağına inanıyorum.				
9	Kurumumuzda iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim var.				
10	Kurumumuzda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.				
11	Yöneticilerin görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.				
12	Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum				
13	Mesleğime kurumumuzda tarafından değer verildiğine inanıyorum.				
14	Kurumumuzda yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
15	Kurumumuzda iş arkadaşlarımın bana değer verdiğine inanıyorum.				
16	Kurumumuzda memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
17	Kurumumuzda iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.				
18	Kurumumuzda günlük işlerimin düzenlenmesinde yöneticiler benim fikrimi alır.				
19	Kurumumuzda beni ilgilendiren karara katılma olanağım var.				
20	Kurumumuzda üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.				
21	Kurumumuzda güvenlik önlemleri yeterlidir.				
22	Kurumumuzda bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.				
23	Kurumumuzda yöneticiler, yenilik ve değişkenlikle ilgili önlemlerimi dikkate alırlar.				
24	Kurumumuzda gidiş-geliş olanakları yeterlidir.				
25	Kurumumuzda spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.				
26	Kurumumuzda kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.				
27	Kurumumuzdaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapacağıma güvenirler.				
28	Kurumumuzda gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.				
29	Kurumumuzda görevimle ilgili bilgilendirme, açık ve zamanında yapılır.				
30	Kurumumuzun kütüphanesi yeterlidir.				
31	Kurumumuzda araç-gereçler yeterlidir.				
32	Kurumumuzda bilgisayar olanakları yeterlidir.				

8. TURNİTİN RAPORU



GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ (KONYA İLİ ÖRNEĞİ)

ORİJİNALLİK RAPORU

%14	%12	%4	%7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%2
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
3	www.acarindex.com İnternet Kaynağı	%1
4	Submitted to Isik University Öğrenci Ödevi	%1
5	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%1