

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ocak/January 2016 Cilt/Vol: 18/Num. :1 Sayfa/Page: 1-22

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uygül (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

# İÇİNDEKİLER

YIL: Ocak 2016 / CİLT: 18 SAYI:1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof.Dr.Enver ÖZKALP, Doç.Dr.Aytül Ayşe ÖZDEMİR, Yard.Doç.Dr.Emin Cihan DUYAN; Değer Tipleri Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0306.X	5
2	Doç. Dr. Tülay Turgut, Arş. Gör. Yaprak KALAFATOĞLU; İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0307.X	27
3	Dr.Haluk ERDEM, Doç. Dr. Mehmet DENİZ; Psikolojik (Algılanan) Güçlendirmenin İçsel Ve Dışsal İşdoyumunu Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0308.X	51
4	Öğr.Gör. Dr. Ali TÜRKER, Duygusal Zeka ve Duygusal Emeğin Satış Performansına Etkisi: Acenta Temsilcileri Üzerine Bir Uygulama DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0309.X	76
5	Assoc. Prof. Çağatan TAŞKIN, Assist. Prof. Gül EMEL, Res. Assist. Onur ÖZTÜRK, Res. Assist. Gülcan PETRİÇLİ, Antecedents Of Brand Extension Success: A Research In Beauty Care Industry DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0310.X	101
6	Doç. Dr. Mustafa SOBA, Öğr. Grv. Ali ŞİMŞEK; Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Bir Alan Araştırması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0311.X	120
7	Yrd. Doç. Dr.Özgür SELVİ, Yrd. Doç.Dr Zülfiye Acar ŞENTÜRK; Sosyal Sorumluluk Projelerinin Uygulanmasında Toplumsal Duyarlılık Projesi Dersinin Önemi: Gaziantep Üniversitesi Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0312.X	143
8	Dr. Selin ÖNEN, Gender And Work In Tourism: The Role Of Family <i>Pansiyons</i> In Turkey's Bozcaada Island DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0313.X	165

# DEĞER TIPLERİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ<sup>1</sup>

*Prof.Dr.Enver Özkalp  
Yard.Doç.Dr.Aytül Ayşe Özdemir  
Yard.Doç.Dr.Emin Cihan Duyan*

## ÖZET

**B**u çalışmanın amacı değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü incelemektir. Eskişehir ve Bursa’da havacılık, teknoloji ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde yapılan çalışmada anket yöntemi ile 145 çalışandan veri toplanmıştır. Yapılan analizde başarı, hazcılık, uyum, güvenlik, uyarılım, öz yönelim, iyilikseverlik, evrenselcilik değerlerinin hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de öznel iyi oluş ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca başarı, güvenlik, öz-yönelim ve evrenselcilik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının istatistiksel olarak anlamlı bir kısmı aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında evrenselcilik, iyilikseverlik ve uyum değerleri ile öznel iyi oluş (ÖİO) arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) tam aracı etkisi bulunmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** Değerler, olumlu/olumsuz duygulanım, örgütsel vatandaşlık davranışı, öznel iyi oluş.

1 Çalışmanın genişletilmiş özeti 14-16 Mayıs 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilen 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuştur.

## ABSTRACT

**T**he aim of this study is to investigate the mediation effect of organizational citizenship behavior on the relationship between values and subjective well-being. Data have been collected from 145 employees working in aviation and automotive industry in Eskisehir and Bursa. Analyses showed that achievement, benevolence, conformity, hedonism, security, self-direction, stimulation and universalism values are significantly and positively correlated to organizational citizenship behavior and subjective well-being. Also organizational citizenship behavior serves as a partial mediator in the relationship between achievement, security, self-direction, universalism values and subjective well-being. Furthermore, standardized regression weights and bootstrap significance suggest that organizational citizenship behavior is as a full mediator in the relationship between universalism, benevolence, conformity values and subjective well-being.

**Keywords:** Values, Positive/Negative Affect, organizational citizenship behavior, subjective well-being.

## GİRİŞ

Pozitif psikoloji yazınında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkan iyi oluş, gerek kavramsal gerekse de yapısal özellikleriyle üzerindeki ilgiyi korumaktadır (Busseri ve Sadava, 2013). Pozitif örgütsel davranış kapsamında bireylerin potansiyel gelişimlerine ve psikolojik sermayelerine odaklanan çalışmaların artmasıyla birlikte (Luthans vd., 2004; Avey vd., 2010), "iyi oluş" ya da "mutluluk" olarak ifade edilen duygu durumları örgütsel sonuçları bağlamında ilgileri toplamaya başlamıştır. Fakat burada belirtilmesi gereken nokta, Batı yazınındaki mutluluğun kaynakları ile farklı kültürlerde mutlulukla ilişkilendirilen kaynakların birbirinden farklı olabileceğidir. Kitayama ve Markus'un (2000) da ifade ettiği gibi bireyin mutluluğu, Batılı yazında baskın olarak ifade edildiği gibi örneğin hareketli, enerjik bir yaşam ile tanımlanmayabilir. Başka bir kültürde bireysel istekler yerine grubun istekleri için çabalamak daha fazla mutluluk getirebilir. Farklı kültürlerde olumsuz duygulara gösterilen toleransın derecesi değişebilir. Bu nedenle güç mesafesinin fazla olduğu, hem bireyci hem de toplulukçu olarak nitelendirilen Türk toplumunda (Aycan vd., 2000; Fikret-Paşa vd., 2001) mutluluğa ya da öznel iyi oluş haline dayanak oluşturacak çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu ihtiyaçtan yola çıkan bu çalışmada çalışanların değer tiplerinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Bu etki araştırılırken bireylerin işyerlerine taşıdığı değerlerin, işle ilgili süreçler ve çıktılar üzerinde önemli rolü olduğu (Lam vd., 2002) bilgisinden hareketle örgütsel vatandaşlık davranışının değerler ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkideki aracılık rolü araştırılacaktır. Araştırmada vatandaşlık davranışı gibi örgüt düzeyinde davranışlara dönük bir değişkenin seçilmesindeki en büyük neden şu şekilde açıklanabilir: Yazında doğrudan değerler ile iyi oluş arasında düşük ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır; bunun sebebi ise değerlerin ancak birey davranışlarıyla tutarlı olması durumunda iki kavram arasındaki ilişkinin güçlü olabileceği ifade edilmektedir (Bkz. Haslam vd., 2009; Sagiv ve Schwartz, 2000). Değerlerin doğrudan iyi oluş üzerindeki etkisi ölçüldüğünde bu ilişki hem zayıf kalmakta, hem de iyi oluşun sadece duygusal boyutuyla ilişkilenebilmektedir. Bu nedenle doğrudan etkiyi ölçmek yerine değerlerin diğer değişkenler aracılığıyla iyi oluş hali üzerindeki etkisini ölçmenin daha güçlü sonuçlar vereceği belirtilmektedir (Bkz. Sagiv ve Schwartz, 2000). İyi oluşu etkileyen değerlerin hangileri olduğundan ziyade, bireyi arzuladığı amaca yaklaştıran ya da davranışlarıyla uyum içinde olan değerlerin daha fazla mutluluk yarattığı belirtilmektedir (Haslam vd., 2009; Oishi vd., 1999). Bu nedenle bu çalışmada çalışanların

iyi oluş düzeyi üzerinde değerlerin etkisi ölçülürken örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü incelenecektir.

Çalışmaya dayanak oluşturan Özgür İrade Kuramı (Self-determination theory), yeterlik, özerklik ve ilişkilik üzere üç temel ihtiyacın doyurulmasıyla bireylerin iyi oluş halinin oluştuğunu vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Sosyal katkı, öz kabul, içtenlik gibi değerlere sahip olmak, yüksek derecede iyi oluş hali yaratmaktadır (Sheldon ve Kasser, 1998). Çünkü bireylerin değerler hiyerarşisi, bu ihtiyaçları gidermek için uyguladığı veya uygulamayı tercih ettiği stratejilere yansımaktadır (Rohan, 2000). Biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan dikkate alınmaksızın veya bir ödül beklentisi olmadan, bütünsel olarak örgütteki işlevlerin etkili ve verimli yürümesini sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ, 1988), Özgür İrade Kuramı'nın varsaydığı evrensel ihtiyaçları gidermek üzere bireylerin değerler sistemi tarafından güdülenen bilinçli ve gönüllü davranışlar olarak sergilenebilir.

Bu beklentilerden yola çıkan bu çalışmada ilk olarak Schwartz'ın değerler kuramı ile öznel iyi oluş hali arasındaki ilişki açıklanacaktır. Ardından değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenecek ve bu davranışın bireylerin öznel iyi oluş düzeyi üzerindeki etkisi üzerinde durulacaktır. Sonraki bölümde ise çalışmanın temel beklentileri doğrultusunda tasarlanan araştırma kısmına ve bulgulara yer verilecektir.

Bu çalışmanın ilgili alan yazınına yapacağı katkıları şu şekilde sıralamak mümkündür: Birinci olarak, ulusal yazında değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerinde yeterli bilgi birikimi sağlanamamıştır. Ulusal yazında yapılan incelemelerde anılan ilişkileri içeren iki çalışmayla karşılaşmıştır. Aktay ve Ekşi (2009), okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde değerler ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir; ayrıca Yener ve Aykol (2009) beyaz yakalı çalışanların girişimcilik değerleri ile ÖVD arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Fischer ve Smith'in (2006) ifade ettiği gibi sosyo-kültürel farklılıklardan dolayı bireylerin örgüte taşıdığı değerler sistemi ve davranışlar değişmektedir. Yazında örgütsel tutum ve davranışların bireysel değişkenler tarafından açıklanmaya çalışılması nispeten yeni bir durumdur ve bu alandaki çalışmaların artmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel değişkenlere daha fazla ağırlık verilmişken (Bkz. Sığırı, 2006; Bolat ve Bolat, 2009; Arslantaş ve Pekdemir, 2007), bireysel değişkenlere ilişkin alan yazınındaki çalışmaların sayısının sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. İkinci olarak, Batı kültüründen farklı bir bağlamda çalışmanın yapılması, değerler ile vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik değerlendirmelere katkı verebilir. Son olarak, vatandaşlık davranışının iyi oluş hali üzerindeki etkisinin incelenmesinin ulusal ve uluslararası yazına yeni bir bulgu sağlayacağı düşünülmektedir. Alan yazınında diğergamcılık ya da yardım etme davranışının mutluluk üzerindeki etkisi incelenmişken, örgütsel vatandaşlık davranışının iyi oluş hali üzerindeki etkisini gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### Schwartz'ın Değerler Kuramı ve Öznel İyi Oluş İlişkisi

Schwartz (1992)'a göre yaşama yönelik eğilimleri ya da amaçları ifade eden değerler, yaşamda rehber görevi yapan ilkeler ya da standartlardır. Değerler, "insanların olayları, kendisini, insanları değerlendirmek, eylemlerini seçmek ve haklı göstermek için kullandığı ölçütlerdir" (Schwartz, 1992:1'den alıntı Bolak-Boratav, 2013:311).



Schwartz'ın (1992) değer kuramı, birbirine benzer ya da farklı güdüsel altyapıda, on farklı değer tipi kurgulamıştır. Uyum ve zıtlıklarına göre konumlanan değer tipleri, iki temel güdüsel çatışma ekseninde dairesel bir dizilim oluşturmaktadır. Birinci eksenin bir kutbunda uyarılma ve öz-yönelim değer tiplerinden oluşan Yeniliğe Açıklık; karşı kutbunda ise uyum, geleneksellik ve güvenlik değerlerinden oluşan Muhafaza (conservation) boyutu yer almaktadır. İkinci eksen ise evrenselcilik ve iyimserlik değer tiplerinden oluşan Özaşkınlık (self-transcendence); karşı kutbunda ise güç ve başarı değerlerinden oluşan Özgüçlenme (self-enhancement) boyutu yer almaktadır. Hazcılık hem yeniliğe açıklık hem de özaşkınlık boyutlarına yer almaktadır. Özgüçlenme, bireylerin kendi ilgi ve çıkarlarına odaklanmasırken, özaşkınlık, diğerlerinin ilgi ve çıkarlarına öncelik vermesidir. Birbirleriyle karşılıklı etkileşim içinde olan değerler çift kutuplu dört boyut etrafında bir üst değeri yaratmaktadır. Ulusal ve uluslararası alanda yapılan araştırmalar, değerlerin içeriğinin ve çembersel yapısının farklı kültürlerde benzer örüntülere sahip olduğunu göstermektedir (Schwartz ve Bardi, 2001; Demirutku ve Sümer, 2010).

**Tablo 1. Değerler Tipolojisi**

Güç	Diğer kişiler veya kaynaklar üzerinde kontrol, sosyal statü veya prestij.
Başarı	Sosyal standartlar çerçevesinde yetenek sergileyerek kişisel başarı elde etme.
Hazcılık	Kişisel keyif ve duymusal zevk arayışı.
Uyum	Sosyal beklentilere, normlara uygun olmayan ya da başkalarına zarar verecek davranışlardan, dürtülerden kaçınma
Güvenlik	Benlik, ilişkiler ve toplum için istikrar arayışı
Uyarılım	Yaşamda heyecan ve yenilik arayışı
Öz-yönelim	Bağımsız düşünme ve eylem tercihi, yaratıcılık ve keşfetme yönelimi
İyilikseverlik	Bireyin yakın olduğu çevrenin refahının korunması ve güçlendirilmesi
Geleneksellik	Geleneksel kültür ya da dinin önce çıkardığı fikir ve alışkanlıkları kabul etme, onaylama ve bunları koruma eğilimi
Evrenselcilik	Tüm insanları ve doğayı koruma, insanları anlama, tolerans gösterme ve takdir etme

**Kaynak: Schwartz ve Huismans'dan (1995) uyarlanmıştır.**

Değer tipleri ile ilişkisi incelenecek olan öznel iyi oluş ise, pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olarak son zamanlarda oldukça ilgi toplamaktadır. İş tatmini, stres yönetimi, çevreyle olumlu ilişkiler gibi kritik olumlu sonuçlar yaratması kavramı daha da çekici hale getirmektedir (Diener vd., 2009; Diener vd., 1985). Bireylerin yaşamları hakkındaki öz yargıları ve hisleri olarak ifade edilen öznel iyi oluş, yüksek olumlu duygulanım, düşük olumsuz duygulanım ve yüksek yaşam tatmini olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Olumlu duygulanım, bireyin hevesli, uyanık, hareketli hissetme eğilimidir. Buna karşın olumsuz duygulanım, öznel sıkıntı ve yaşamdan zevk alamama halidir (Watson vd., 1988). Birbiriyle zıt, negatif ilişkili gibi gözükken olumlu ve olumsuz duygulanım, teorik ve ampirik olarak bağımsız (orthogonal) yapılardır (Chan, 2001; Diener ve Emmons, 1984); bu nedenle de bireylerde aynı anda veya bir arada görülebilirler. Öznel iyi oluşun bilişsel kısmını oluşturan son bileşen yaşam tatmini ise bireylerin yaşamlarını kendi belirledikleri bir standarda göre değerlendirmeleri ile oluşmaktadır (Diener vd., 1985).

Özgür İrade Kuramı'ndan (Self-determination Theory) yola çıkan araştırmalar, "sağlıklı" olarak tanımlanan başarı, uyarılma, öz-yönelim değerlerinin öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini,

buna karşın "sağlıksız" olarak tanımlanan güç, güvenlik, uyma, geleneksellik gibi değerlerin öznel iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Roccas vd., 2002; Kasser ve Ryan, 1993; Sagiv ve Schwartz, 2000). Sagiv ve Schwartz (2000), uyarılım, öz-yönelim, başarı ile olumlu duygulanım arasında pozitif, güvenlik, uyma, geleneksellik değerleri ile olumsuz duygulanım arasında negatif yönde ilişki bulmuşlardır. Roccas ve arkadaşları (2002) da öz-yönelim, evrenselcilik ve uyarılım ile olumlu duygulanım arasında pozitif bir ilişki bulmuşken, güç ve geleneksellik değerleri ile olumsuz duygulanım arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer bulgulara ulaşan Hassam ve arkadaşları (2009) da evrenselcilik, iyilikseverlik, öz-yönelim değerlerinin öznel iyi oluşu artırdığını belirtmişlerdir. Özdemir'in (2013) Eskişehir'de özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise başarı, hazcılık ve uyarılım ile olumlu duygulanım arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmişken, iyilikseverlik ve geleneksellik ile olumlu duygulanım arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Evrenselcilik ise yaşam tatmini üzerinde negatif bir etki yapmıştır. Bu bilgilerden yola çıkılarak bu araştırma için aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır:

*Hipotez 1: Değer tipleri ile öznel iyi oluş arasında bir ilişki vardır.*

### Değerler, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öznel İyi Oluş İlişkisi

Değerler, davranışlara yön vermekte, işe ilişkin süreçlerde ve çıktılarda işlevsel bir rol oynamaktadır (Cohen ve Keren, 2008; Rohan, 2000; Lam vd., 2002). Karşılığında alınan bir ödül olsun veya olmasın, örgütü gönüllü faaliyetlerle yüceltmeye ve kalitesini yükseltmeye odaklanan örgütsel vatandaşlık davranışı (Borman ve Motowidlo, 1993), temellerini Sosyal Mübadele kuramı (Blau, 1964) ve Karşılıklılık Normu yaklaşımından (Gouldner, 1960) alır. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları Diğergamlık, Bilinçlilik, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil erdem olmak üzere beşe ayrılmıştır. Diğergamlık, iş yüklerinin ağır olduğu durumlarda iş arkadaşlarına el verme, işe yeni başlayanlara tutunabilecekleri bir ip uzatma, kişisel sorunlarda destek gibi davranışları içerir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Bilinçlilik ise asgari rol gerekliliklerinin ve iş tanımlarının üzerinde davranmadır. Çay molalarını uzatmama, kötü ve eksik koşullarda bile işe düzenli gelmeye devam etme, toplantılara düzenli katılma gibi davranışlar bilinçlilik boyutu için örnek gösterilebilir (Podsakoff, Mackenzie ve Hui, 1993). Nezaket davranışında ise olacıklardan iş arkadaşlarını bilgili kılma, örgütte alınan kararlar ve davranışlar konusunda bunlardan etkilenebilecek insanlara gerekli bilgileri ulaştırma, danışma gibi kalıplar yer alır. Centilmenlik olarak tanımlanabilecek davranışlarda ise örgütün kötü duruma düştüğü zor zamanlarda veya çalışanların uygun olmayan rahatsız edici davranışlar sergiledikleri durumlarda bile çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olma, hoşgörülü ve yapıcı davranma yer almaktadır (Colquitt vd., 2011). Sivil erdem ise örgütün gelişimine ve politik süreçlerine aktif katılım ve destek verme olarak ifade edilmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Örneğin gönüllü olarak toplantılara katılma, örgütü ilgilendiren konular hakkında yeni bilgiler edinme, duyuru ve bültenleri okuma türü davranışları sivil erdem boyutu içerisinde düşünülmektedir (Organ, 1988).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, yazında sıklıkla örgüte ya da işe dönük bireysel algılarla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkilendirilmiştir. Aslında bu tip pro-sosyal bir davranış, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için bilinçli olarak da sergilenebilir (Penner vd., 1997). Yardım etmek, paylaşmak, gönüllülük gibi pro-sosyal bir davranış olan (Brief ve Motowidlo, 1986) vatandaşlık davranışını biçimlendiren değişkenler arasında kişilik, duygu durumu gibi bireysel eğilimlerin rolü yapılan araştırmalarda

ortaya çıkmıştır (Bkz: Chiaburu vd., 2011; Ilies vd., 2009; Erol-Korkmaz, 2010). Bu çalışmada ise bireysel bir öncül olarak değer tiplerinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi incelenecektir.

Liu ve Cohen'nin (2010) Çin'de kamu çalışanlarıyla yaptığı araştırmasında muhafazacılık boyutundaki değerler ile ÖVD arasında olumlu ilişki bulunmuşken, hazcılık değeri ile vatandaşlık davranışı arasında olumsuz ilişki bulgulanmıştır. Bu çalışmalarında güç ve geleneksellik değerleri güçlendikçe vatandaşlık davranışlarının artacağı öne sürülmüştür (Liu ve Cohen, 2010). İsrail'de öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise toplulukçu değerler ile sivil erdem boyutu ilişkili çıkmıştır (Cohen ve Keren, 2008). Vatandaşlık davranışının sergilenmesinde belli ihtiyaçların karşılanması güdüsü olabileceği varsayımından hareketle Rioux ve Penner'in (2001) Amerika'da belediye çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutunu etkileyen en güçlü öncüllerden birinin çalışanların sahip olduğu pro-sosyal değerler olduğu bulgulanmıştır. Bu bulguya paralel olarak Cohen ve Liu'nun (2011) araştırmasında iyilikseverlik değeri ve vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutu arasında ilişki çıkmıştır. Gürbüz (2006) ise sosyal onay almak isteyen bireylerin vatandaşlık davranışları sergileyebileceğini ifade etmiştir (2006:54). Torlak ve Koç'un (2007) satış personeli üzerinde yaptıkları araştırmada materyalistik eğilimler ile vatandaşlık davranışının boyutları arasında olumsuz ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada da evrenselcilik, iyilikseverlik, uyum, başarı gibi değerlere sahip olan bireylerin, uyarılım, hazcılık, öz-yönelim gibi değerlere sahip bireylere kıyasla daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenmektedir. Türk toplumunda güçlü şekilde benimsenen değerlerin, örgütlerin kültürlerini de şekillendirdiği varsayımından hareketle, anılan değerlere sahip bireyler ve örgütler arasındaki uyumun vatandaşlık davranışını artıracığı zaten yazında yerini almıştır. Schwartz'ın (2012) tanımladığı gibi evenselcilik, bireylerin ve grupların ihtiyaçlarını karşılamak, sosyal adaleti korumak gibi güdülerle biçimlenmekte ve bireylerin okul, işyeri gibi birbirleriyle ilişkili olma durumunda daha da önemli hale gelmektedir (Schwartz, 2012:15). Güven, iyilikseverlik ve uyum ise Türk toplumunda öne çıkan değerlerden biri olarak (Dirilen-Gümüş ve Büyükşahin-Sunal, 2012), toplulukçu kültürlerle bağlantılı bir şekilde ilişkileri korumak ve uyum davranışı göstermek açısından oldukça önemli olabilmektedir (Çukur vd, 2009; Dirilen-Gümüş, 2009). Başarı değeri, bireyleri grup temelli görevlere zaman ayırmaya teşvik etmekte ve özışkınlık davranışlarını meşrulaştırabilmektedir (Schwartz, 2012:15). Bu bilgiler ışığında çalışmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

*Hipotez 2: Güven, iyilikseverlik, uyum, başarı ve evrenselcilik değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilemektedir.*

Değerler, sosyal bağlamda onay almış ve eylemleri harekete geçiren bilişsel güdülerdir. Bireylerin belli bir durumu nasıl algıladıklarını, yorumladıklarını ve duruma atfettikleri önemi etkiler (Schwartz, Sagiv ve Boehnke, 2000). Hedefe ulaşma perspektifi, değerlerin bireyleri hedeflere ulaşmalarına yardımcı olduğu sürece iyi oluşu artırdığını vurgulamaktadır (Chirkov vd., 2003). Organ (1988), ÖVD'nin kişileri içsel olarak güdüleyerek, başarıya, yetkinlik ve ait olma duygularına katkı sağladığını açıklamıştır. Yapılan araştırmalarda vatandaşlık davranış ile çalışanların performans değerlendirmeleri arasındaki olumlu ilişki sıklıkla belirtilmektedir (Bkz. Bireyler vatandaşlık davranışı sergiledikçe sosyal ilişkileri, yetkinlikleri güçlenebilir ve böylelikle işle ilgili hedeflerine yaklaşan bireylerin öznel iyi oluş hali artabilir. Ayrıca, çalışanların değerler hiyerarşisine uygun olan pro-sosyal davranışlar sergilemeleri, bir diğer ifadeyle başkalarının refahı için sergilenen davranışlar (Schwartz ve Bilsky, 1990), vicdani açıdan kendilerini daha rahat hissetmelerine ve ifade etmelerine neden ola-

bilir. Özellikle kendiliğinden ortaya çıkan yardım etme davranışı, bireylerin iyi oluş halini olumlu etkilemektedir (Weinstein ve Ryan, 2010). Bu da onların daha pozitif duygulanıma sahip ve huzurlu olmalarında etkili olabilir. Bu varsayımdan hareket ederek bu çalışmanın üçüncü ve dördüncü hipotezi şu şekilde kurgulanmıştır:

*Hipotez 3: Örgütsel vatandaşlık davranışı, öznel iyi oluş düzeyini olumlu etkilemektedir.*

*Hipotez 4: Örgütsel vatandaşlık davranışı, güven, iyilikseverlik, uyum, başarı ve evrenselcilik değerleri ile öznel iyi oluş arasında aracılık rolüne sahiptir.*

## Yöntem

### Katılımcılar

Araştırma kapsamında, Bursa ve Eskişehir’de, havacılık, otomotiv ve teknoloji sektörlerinde faaliyet gösteren üç farklı örgütte görev alan 147 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla uygulanan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılanların 63.3%’ü erkek, 34.7%’si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. 21-25 yaş arası 9.5%, 26-29 yaş arası 29.9%, 30-34 yaş arası 23.8%, 35-39 yaş arası 18.4%, 40-44 yaş arası 10.2%, 45-49 yaş arası 2% ve 50 yaş üstündekiler katılımcıların 3,4%’ünü oluşturmaktadır. Ankete katılanların 57.1% gibi önemli bir kısmı lisans mezunu olup, 20.4%’ü lise, 13.6%’si ön-lisans, 5.5%’i ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Yine çalışma süreleri incelendiğinde 87%’lik bir kısmın 10 yıl ve altında şu an buldukları kurumda çalıştıkları tespit edilmiştir.

### Kullanılan Ölçekler

*Portre Değerler Ölçeği:* Schwartz’ın temel değerlerini ölçmek için geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Demirutku ve Sümer (2010) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Güç, Başarı, Hazcılık, Uyum, Güvenlik, Uyarılım, Öz yönelim, İyilikseverlik, Geleneksellik, Evrensellik değerlerini içermektedir. 6’lı Likert ile (1=Bana hiç benzemiyor, 6=Bana çok benziyor) ölçülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri bu çalışmada sırasıyla; 0.20, 0.74, 0.77, 0.62, 0.69, 0.66, 0.56, 0.62, 0.61 ve 0.80 olarak tespit edilmiştir.

*Olumlu-Olumsuz Duygulanım:* Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Gençöz (2000) tarafından yapılan duygulanım ölçeği 5’li Likert ölçeği ile ölçülmektedir (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum). Olumlu ve olumsuz boyutların her ikisinin de Cronbach Alpha değerleri 0.79 olarak bulunmuştur.

*Yaşam Doyumu Ölçeği:* Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Köker (1991) ve Yetim (1993) tarafından gerçekleştirilen 5 maddelik yaşam doyum ölçeğinin Cronbach Alpha değeri bu çalışma için 0.85’tir. Yanıtlayıcılar ifadelerine katılma derecelerini 5’li Likert ile cevaplamışlardır (1=Hiç Uygun Değil, 5=Tamamen Uygun).

Öznel iyi oluşun hesaplanmasında “Öznel İyi Oluş = (Olumlu Duygulanım +Yaşam Doyumu) – Olumsuz Duygulanım” formülü kullanılmıştır (Bkz:Sheldon ve Hoon, 2007; Sheldon ve Lyubomirsky, 2006; Malka ve Chatman, 2003).

*Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği:* Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Bayazıt, Aycan, Aksoy, Göncü ve Öztekin (2006) tarafından uyarlaması yapılmış bir ölçektir. Ya-

nıtlayıcılar ifadelerine katılma derecelerini 5'li Likert ile cevaplamışlardır (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.68 olarak tespit edilmiştir.

## Bulgular

Tüm değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1.00 ve +1.00 arasında kalmakta ve normal dağılım sergilediğini bize göstermektedir. Ölçekler daha önce ülkemizde yaygın olarak kullanıldıkları için tekrardan geçerlilik çalışması yapılmasına gerek duyulmamış sadece güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri**

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Güç	6,00	18,00	12,73	2,29
Başarı	4,00	24,00	18,13	3,54
Hazcılık	4,00	18,00	13,67	2,80
Uyarılım	3,00	18,00	13,16	2,72
Özyönelim	12,00	24,00	19,19	2,54
Evrenselcilik	17,00	36,00	29,23	4,31
Yardımseverlik	11,00	24,00	18,94	2,76
Geleneksellik	4,00	24,00	16,21	3,65
Uyum	11,00	24,00	18,89	3,06
Güvenlik	11,00	30,00	23,94	3,78
ÖVD	58,00	142,00	91,93	10,41
ÖİÖ	5,00	56,00	28,86	9,70

Not: ÖVD= Örgütsel vatandaşlık davranışı; ÖİÖ=Öznel iyi oluş

Aracı etkileri (mediation) analiz etmeden önce değişkenler arasında doğrusal ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizleri yapılmıştır. Schwartz'ın (1992) önerdiği gibi analizlere geçilmeden tüm sonuçlar standardize edilip z-skoru kullanılmıştır;  $z \text{ skoru} = (X - \mu) / \sigma$ .

Tablo 3.te değişkenler arası korelasyon katsayıları verilmiş olup, başarı, uyum, güvenlik, uyarılım, öz yönelim, iyilikseverlik, evrenselcilik değerlerinin hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de öznel iyi oluş ile aralarında pozitif korelasyon bulunmuştur ( $p < 0.01$ ). Hazcılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide  $p < 0.05$ , öznel iyi oluş ile ilişkisinde ise  $p < 0.01$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın 1, 2 ve 3üncü Hipotezlerini destekler niteliktedir. Değerler arasında sadece güç ve geleneksellik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öznel iyi oluş ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 3. Değişkenler arası Korelasyon Katsayıları**

	OVD	ÖİO
Güç	,07	0,142
Başarı	,279**	,382**
Hazcılık	,166*	,391**
Uyarılım	,277**	,336**
Özyönelim	,541**	,523**
Evrenselcilik	,610**	,349**
Yardımseverlik	,547**	,302**
Geleneksellik	,096	,045
Uyum	,475**	,281**
Güvenlik	,498**	,403**
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)	1	,543**
Öznel İyi Oluş (ÖİO)	,543**	1

\*\* . Korelasyon 0.01 derecesinde anlamlıdır.

\* . Korelasyon 0.05 derecesinde anlamlıdır.

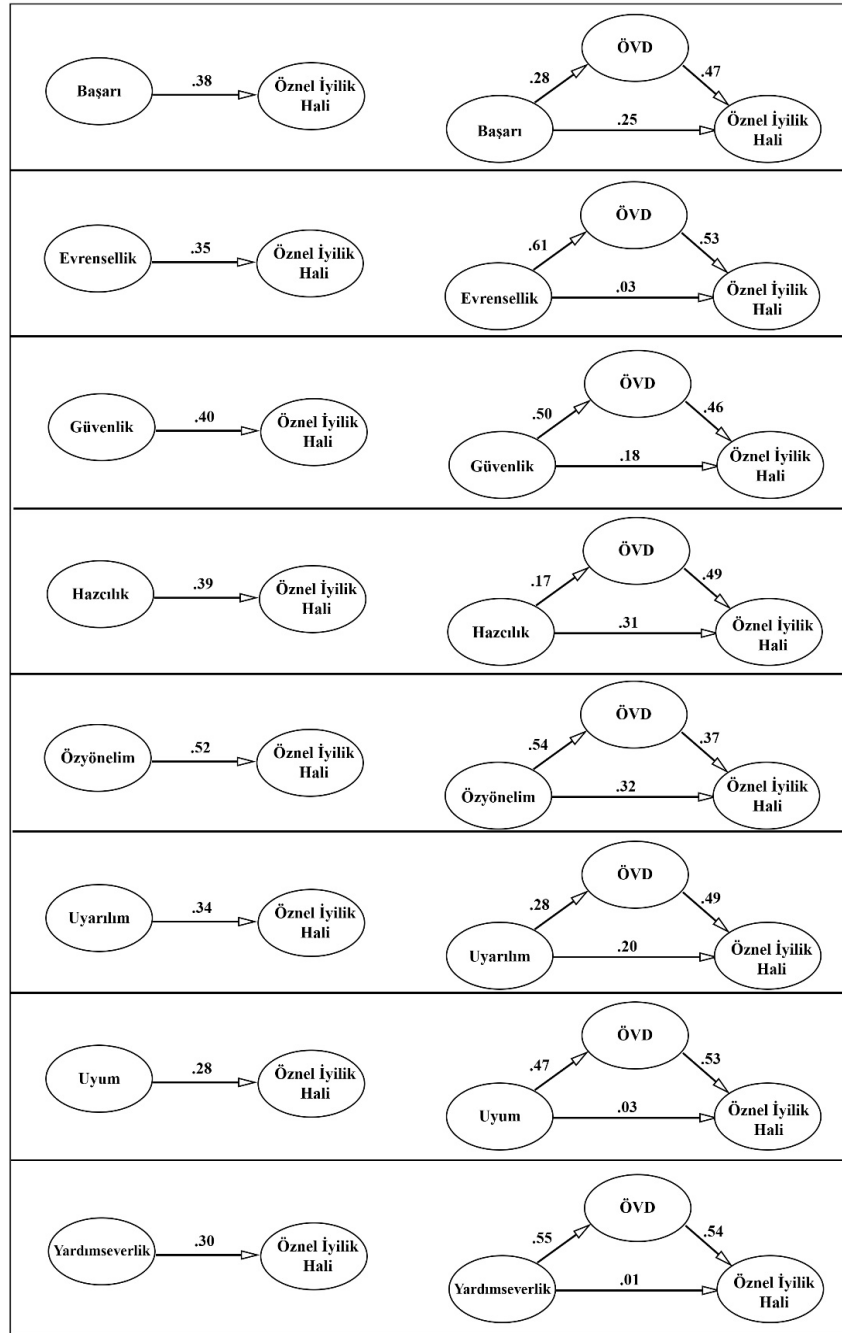
Korelasyon analizi ve güvenilirlik değerleri dikkate alındığında Güç ve geleneksellik faktörleri aracı etki analizlerine dahil edilmemiştir. Baron ve Kenny'nin (1986) aracı etki analizlerini ele aldıkları öncü eserlerindeki en basit anlatımı bu çalışmadaki modele uyarlanırsa, aşağıdaki 3 koşulun oluşması ile aracı etkinin varlığından söz edebiliriz:

1. Değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3. Değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki, modele örgütsel vatandaşlık davranışının girmesi ile azalır veya anlamını yitirir.

Dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmenin en geçerli yollarından biri öz yükleme (bootstrap) yöntemidir (Bollen ve Stine, 1990; Shrout ve Bolger, 2002). Bu yöntem ile var olan veri setinden daha büyük veri setleri üretmek yeniden rassal örnekleme yapılmaktadır. Çift kuyruklu anlamlılık doğrudan etkide anlamlı ( $p < 0.05$ ), dolaylı etkide de anlamlı ise kısmi aracılık; doğrudan etkide anlamsız ( $p > 0.05$ ) ama dolaylı etkide anlamlı ise tam aracılık etkisi olduğu söylenebilir (Cheung ve Lau, 2008; Mallinckrodt vd., 2006).

**Tablo 4. Doğrudan ve Aracı Etki Modelleri Öz Yükleme Anlamlılık Düzeyleri**

Modeller	Öz Yükleme Anlamlılık Doğrudan Etki	Öz Yükleme Anlamlılık Dolaylı Etki	Aracılık Etkisi
1- Başarı - ÖİÖ 2- Başarı - ÖVD - ÖİÖ	0.004 - 0.001 (0.003)	0.004	Kısmı Aracı Etkisi
1- Uyarılım - ÖİÖ 2- Uyarılım - ÖVD - ÖİÖ	0.002 - 0.001 (0.016)	0.003	Kısmı Aracı Etkisi
1- Güvenlik - ÖİÖ 2- Güvenlik - ÖVD - ÖİÖ	0.001 - 0.001 (0.044)	0.001	Kısmı Aracı Etkisi
1-Öz-yönelim - ÖİÖ 2- Öz-yönelim - ÖVD - ÖİÖ	0.001 - 0.001 (0.001)	0.001	Kısmı Aracı Etkisi
1- Evrensellik - ÖİÖ 2- Evrensellik - ÖVD - ÖİÖ	0.001 - 0.002 (0.662)	0.001	Tam Aracı Etkisi
1- Uyum - ÖİÖ 2- Uyum - ÖVD - ÖİÖ	0.001 - 0.001 (0.690)	0.001	Tam Aracı Etkisi
1- İyilikseverlik - ÖİÖ 2- İyilikseverlik - ÖVD - ÖİÖ	0.001 - 0.001 (0.892)	0.001	Tam Aracı Etkisi
1- Hazcılık - ÖİÖ 2- Hazcılık - ÖVD - ÖİÖ	0.095 - 0.001 (0.001)	0.091	Etki Yok



**Şekil 1. Aracı Değişken Modelleri Direkt ve Dolaylı Etki Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları**

Modelleri oluşturmak, aracı etkileri analiz etmek ve öz yükleme metodu ile anlamlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Amos 18 programı kullanılmıştır. Öz yükleme yönteminde 2000 örneklem atanmış ve 95 güven aralığında işlem yapılmıştır. Şekil 1.'deki direk ve dolaylı modellerin standardize edilmiş regresyon katsayıları ve Tablo 4.'teki öz yükleme anlamlılık değerleri dikkate alındığında; başarı, güvenlik, öz-yönelim ve evrensellik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının istatistiksel olarak anlamlı bir kısmı aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yine evrensellik, iyilikseverlik ve uyum değerleri ile öznel iyi oluş (ÖİO) arasındaki ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) tam aracı etkisi bulunmaktadır. Hazcılık ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye ise örgütsel vatandaşlık davranışının aracı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda bu araştırmadaki Hipotez 4'ün desteklendiğini söyleyebiliriz.



## SONUÇ

**B**u çalışmanın birinci amacı öznel iyi oluş halini etkileyebilecek değişkenler arasında bireysel öncüllerden biri olan değer tipleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemektir. İkinci amacı ise örgütsel vatandaşlık davranışının öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek ve vatandaşlık davranışının değerler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Yapılan analizlerde başarı, hazcılık, uyum, güvenlik, uyarılım, öz-yönelim, iyilikseverlik, evrenselcilik değerleriyle öznel iyi oluş ile arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, yazındaki araştırma sonuçlarıyla paraleldir (Bkz. Hassam vd, 2009; Özdemir, 2013). Değer tipleri arasında güç ve geleneksellik dışındaki tüm değerler ile öznel iyi oluş arasında olumlu ilişki bulgulanmıştır. Böylelikle birinci hipotez kabul edilmiştir. Güç, içsel tutarlılık açısından kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından analize dâhil edilmemiştir. Geleneksellik ise ülkemiz için eğitim seviyesi yükseldikçe benimsenmesi azalan bir değişkendir (Bolak-Boratav, 2013:318). O nedenle öznel iyi oluş ile arasında bir ilişki bulunmamış olabilir. Aynı değer tipleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da olumlu yönde bir ilişki saptanmıştır. Böylelikle araştırmanın ikinci hipotezi de desteklenmiştir. Her ne kadar bu çalışmada hazcılık, uyarılım ve öz-yönelim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olması beklenmemişken, elde edilen bulgular yeniliğe açıklık ve öz-güçlenme boyutlarının vatandaşlık davranışıyla ilişkilendirilebileceğini ortaya koymuştur. Araştırmanın örneklemini özel sektörde beyaz yakalı çalışanların oluşturması daha bireyci toplumlarda benimsenen hazcılık, öz-yönelim gibi değerlerin bireyleri kendilerine fayda sağlayacak vatandaşlık davranışlarını sergilemeye yönlendirebileceği görüşü oluşmuştur. Araştırmanın üçüncü hipotezi olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile öznel iyi oluş arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edildiği için bu hipotez de desteklenmiştir. Böylelikle bu çalışma ile ilk kez vatandaşlık davranışı ve öznel iyi oluş arasındaki olumlu ilişki tespit edilmiştir. Başarı, güvenlik, öz-yönelim ve evrenselcilik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının istatistiksel olarak anlamlı bir kısmı aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yine evrenselcilik, iyilikseverlik ve uyum değerleri ile öznel iyi oluş (ÖİÖ) arasındaki ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) tam aracı etkisi bulunmuştur. Bu değerler kapsamında araştırmanın son hipotezi doğrulanmıştır. Evrenselcilik ve iyilikseverlik değerlerinden oluşan özaşkınlık boyutu daha önce yapılan çalışmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu çalışmada evrenselcilik, iyilikseverlik değerleriyle birlikte uyum değerinin ilişkili bulunması beklenen bir

durumdur. Çünkü Türk toplumunda ve iş kültüründe uyum değeri yoğun olarak bireyler tarafından benimsenen değerler arasındadır (İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2004; Özdemir, 2013). Sosyal düzenin ve grup/ailedeki bağların korunması uyum değerinin öncelikli olmasına neden olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde var olan olumlu duygulanım, hem birey hem de örgüt düzeyinde olumlu çabalarla örgütün gelişimine destek verilmesini sağlamaktadır. Gönüllü davranışlar sergileyen bireyler, işleriyle ve örgütleriyle özdeşleşmekte ve duygusal bir çaba içerisine girmektedirler. Özdevecioğlu (2003)'nun da ifade ettiği gibi vatandaşlık davranışları, sorumluluk duygusunu artırmakta ve olumlu tutumlar sergilenmesine neden olmaktadır. Sorumluluklarını yerine getiren bireyler, vicdani açıdan kendilerini rahat hissetmekte ve öznel iyi oluş düzeyleri artmaktadır. Yaşam tatmini yüksek ve olumlu duygulanıma sahip bireyler de herhangi bir ödül beklemezsizin olumlu çabalarıyla vatandaşlık davranışları sergileyebilmektedir.

Bundan sonraki çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek faydalı olabilir. Özellikle hangi değer tiplerinin hangi vatandaşlık boyutlarını desteklediğini ortaya çıkarmak iyi oluş ya da mutluluk gibi pozitif örgütsel davranış yaklaşımına yeni bir bakış açısı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2008). "Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3): 19-65.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), pp.17-25.
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. ve Kurshid, A. (2000). "Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A 10-country Comparison", *Applied Psychology*, 49 (1), 192-221.
- Aygün, Z. K. ve Imamoğlu, E. O. (2002). "Value Domains of Turkish Adults and University Students", *The Journal of Social Psychology*, 142(3), pp.333-351.
- Bayazit, M., Aycan, Z., Aksoy, E., Göncü, A. ve Öztekin, T. (2006). "Leadership and Organizational Climate as Predictors of Contextual Performance", 26th International Conference of Applied Psychology, Athena, Yunanistan.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Blau, P. (1964) *Exchange and Power in Social Life*, New York:Jossey-Bass.
- Bollen, K. A. ve Stine, R. (1990). "Direct and Indirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability", *Sociological Methodology*, 20, pp.115-40.
- Bolak-Boratav, H. (2013). "Türkiye'de Kentlerde Yaşayan Ergenlerin Değer ve Tutumları: Schwartz'ın Değer Kuramının ve Kağıtçıbaşı'nın Aile Değişim Modelinin Sınanması", *İnsan Gelişimi, Aile ve Kültür*, (Ed.S.Bekman ve A. Aksu-Koç), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, s.311-331.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.H. (1993). "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", *Personnel Selection in Organizations*, (Ed. N. Schmitt ve W.C Borman), pp.71-98, San Francisco: Jossey Bass.
- Busseri, M. A. ve Sadava, S. W. (2013). "Subjective Well-Being as a Dynamic and Agentic System: Evidence from a Longitudinal Study", *Journal of Happiness Studies*, 14(4), pp.1085-1112.
- Chan, D. (2001). "Method Effects of Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Impression Management in Self-Reports of Work Attitudes", *Human Performance*, 14(1), pp.77-96.
- Cheung, G. W., ve Lau, R. S. (2008). "Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables: Bootstrapping with Structural Equation Models", *Organizational Research Methods*, 11(2), pp.296-325.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N. ve Gardner, R. G. (2011). "The Five-factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1159.

- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y. ve Kaplan, U. (2003). "Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-Being", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110.
- Cohen, A. ve Keren, D. (2008). "Individual Values And Social Exchange Variables Examining Their Relationship To And Mutual Effect on In-Role Performance And Organizational Citizenship Behavior", *Group & Organization Management*, 33(4), pp.425-452.
- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011). "Relationships between In-role Performance and Individual Values, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior among Israeli teachers". *International Journal of Psychology*, 46(4), 271-287.
- Coleman, V. I., ve Borman, W. C. (2000). "Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain", *Human Resource Management Review*, 10(1), pp.25-44.
- Cropanzano, R. James, K. ve Konovsky, M.A. (1993), "Dispositional Affectivity as a Predictor of Work Attitudes and Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, 14, pp.595-606.
- Çukur, C. S., De Guzman, M. R. T. ve Carlo, G. (2004). "Religiosity, Values, and Horizontal and Vertical Individualism-Collectivism: A Study of Turkey, the United States, and the Philippines", *The Journal of Social Psychology*, 144 (6), pp.613-634.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-determination of Behavior", *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Demirutku, K. ve Sümer, N. (2010), "Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 25, pp.17-25.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985), "The Satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1), pp.71-75.
- Diener, E. ve Emmons, R.A. (1984), "The Independence of Positive and Negative Affect", *Journal of Applied Psychology*, 47, pp.1105-1117.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. (2004), "Beyond Money toward an Economy of Well-being", *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), pp.1-31.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2009), "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction", *Oxford Handbook of Positive Psychology*, pp.163-173.
- Dirilen-Gümüş, O. (2009). "The Relationships between Culture, Values, Personality and Political Ideology: A Cross-Cultural Comparison (Turkey-USA)", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara : Ankara Üniversitesi.
- Erol-Korkmaz, H. T. (2010). "The Relationship of Categories of Work Events To Affective States and Attitudes in The Workplace: A Test of The Affective Events Theory", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Fikret Paşa, S., Kabasakal, H. ve Bodur, M. (2001). "Society, Organisations, and Leadership in Turkey", *Applied Psychology*, 50(4), pp.559-589.
- Fischer, R. ve Smith, P. B. (2006). "Who Cares about Justice? The Moderating Effect of Values on the link between Organisational Justice and Work Behaviour", *Applied Psychology*, 55 (4), pp.541-562.
- Gençöz, T. (2000), "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), pp.19-26.
- Gouldner, A.W.: (1960) "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25, pp.161-178.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2014). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye'de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi", *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 48-75.
- Haslam, N., Whelan, J. ve Bastian, B. (2009). "Big Five Traits Mediate Associations Between Values and Subjective Well-Being", *Personality and Individual Differences*, 46(1), pp.40-42.
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). "Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 94(4), pp.945-959.
- Kasser, T. ve Ryan, R. M. (1993), "A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), pp.410-422.

- Kitayama, S.ve Markus, H. R. (2000). "The Pursuit of Happiness and The Realization of Sympathy: Cultural Patterns of Self, Social Relations, and Well-being", *Culture and Subjective Well-Being*, (Ed: E. Diener, E. Suh), pp.113-161, USA:MIT Press.
- Köker, S. (1991), "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Lam, S. S., Schaubroeck, J. ve Aryee, S. (2002). "Relationship between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: A Cross-National Study", *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), pp.1-18.
- Liu, Y. ve Cohen, A. (2010). "Values, Commitment, and OCB among Chinese Employees", *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), pp.493-506.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47, pp.45-50.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W.T., Wei, M., ve Russell, D.W. (2006). "Advances in Testing the Statistical Significance of Mediation Effects *Journal of Counseling Psychology*" 53(3), pp. 372-378.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and Extrinsic Orientations as Moderators of the Effect of Annual Income on Subjective Well-being: A Longitudinal Study", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, pp.737-746.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E. ve Lucas, R. E. (1999). "Value as a Moderator in Subjective Well-being", *Journal of Personality*, 67 (1), pp.157-184.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, USA: Lexington Books.
- Özdemir, A. A. (2013). "Değer Tipleri ve Öznel İyi Oluş Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Örgütsel Davranış Kongresi*, 7-8 Kasım 2014, Melikşah Üniversitesi, Kayseri.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20, pp.117-35.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Penner, L. A., Midili, A. R., ve Kegelmeyer, J. (1997). "Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior", *Human Performance*, 10(2), pp.111-131.
- Podsakoff P.M. ve MacKenzie, S.B. (1994). "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, August, 351, pp.351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Hui, C. (1993). "Organizational Citizenship Behaviors as Determinants of Managerial Evaluations of Employee Performance: A Review and Suggestions for Future Research". İçinde G.R. Ferris ve K.M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, pp. 1-40, Greenwich, CT.: JAI Pres.
- Rioux, S. M. ve Penner, L. A. (2001). "The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A motivational Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 86(6), pp.1306-1314.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H. ve Knafo, A. (2002), "The Big Five Personality Factors and Personal Values", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), pp.789-801.
- Rohan, M. J. (2000). "A Rose by Any Name? The Values Construct", *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), pp.255-277.
- Russell, J. E. (2008). "Promoting subjective well-being at work", *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000), "Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being", *American Psychologist*, 55(1), pp.68-78.
- Sagiv, L. ve Schwartz, S. H. (2000), "Value Priorities and Subjective Well-being: Direct Relations and Congruity Effects", *European Journal of Social Psychology*, 30(2), pp.177-198.
- Sheldon, K. M. ve Hoon, T. H. (2007). "The Multiple Determination of Well-being: Independent Effects of Positive Traits, Needs, Goals, Selves, Social Supports, and Cultural Contexts", *Journal of Happiness Studies*, 8, pp.565-592.
- Sheldon, K. M. ve Lyubomirsky, S. (2006). "Achieving Sustainable Gains in Happiness: Change

- Your Actions, Not Your Circumstances, *Journal of Happiness Studies*, 7, pp.55–86.
- Sheldon, K. M. Ve Kasser, T. (1998). "Pursuing Personal Goals: Skills Enable Progress, but not All Progress is Beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), pp.1319-1331.
- Schwartz, S. H. (1992), "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries", *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), pp.1-65.
- Schwartz, S. H. ve Bardi, A. (2001). "Value Hierarchies across Cultures Taking a Similarities Perspective", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), pp.268-290.
- Schwartz, S. H. (2012). "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values", *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.
- Schwartz, S. H. ve Huisman, S. (1995). "Value Priorities and Religiosity in Four Western Religions", *Social Psychology Quarterly*, pp.88-107.
- Shrout, P. E. ve Bolger, N. (2002). "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations", *Psychological Methods*, 7, pp.422-445.
- Torlak, O. ve Koç, U. (2007). "Materialistic Attitude as an Antecedent of Organizational Citizenship Behavior", *Management Research News*, 30(8), pp.581-596.
- Van Dyne, L. ve Lepine, J.A. (1998). "Helping and Voice Extra-Rol Behavior: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41, pp.108-119.
- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988), "Development and Validation of Brief Measure of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), pp.1063-1070.
- Weinstein, N. Ve Ryan, R. M. (2010). "When Helping Helps: Autonomous Motivation for Prosocial Behavior and Its Influence on Well-Being for the Helper and Recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222-244.
- Yener, M. ve Aykol, S. E. (2009). "Girişimcilik Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), pp.255-271.
- Yetim, U. (1993), "Life Satisfaction: A Study Based on the Organization of Personal Projects", *Social Indicators Research*, 29, pp.277-289.