

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**ELİF KOÇ
14713002**

**TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr.SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2019**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**ELİF KOÇ
14713002**

**TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr.SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2019**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ELİF KOÇ
14713002

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih:

Tez Oy Birliği / ~~Oy Çekliği~~ ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad

İmza

Tez Danışmanı

: Doç. Dr. Serdar Bozkurt

Jüri Üyeleri

: Doç. Dr. Emel Esen

Doç. Dr. Altan Doğan

İSTANBUL
HAZİRAN 2019

ÖZ

İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Elif Koç

Haziran, 2019

Bu çalışmada bireylerin işlerine olan bağımlılığı olarak nitelendirilen işkoliklik ile örgüte faydalı gönüllü davranışları ifade etmek için kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Kavramların birbiriyle ilişkisi incelenirken işkoliklik alt boyutları “zevk alma” ve “güdülenme” olarak ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı da “birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “örgüt odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı” olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak düşünülmüştür. Çalışmanın ilk bölümünde işkoliklik, ikinci bölümünde ise örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında teorik bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde konuyla ilgili bir uygulama ve analiz sonuçları yer almaktadır. Çalışma kapsamında bir devlet üniversitesinin yüksek lisans programlarında eğitim gören ve aynı zamanda çalışan bireylere yönelik bir anket hazırlanmıştır. 152 kişinin katılımıyla elde edilen anketlerin 147’si çalışmaya dahil edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda işkoliklik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutlardan “zevk alma” örgüt odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkilidir. “Güdülenme” ise birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif etki etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Birey Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgüt Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

A STUDY TO RESEARCH THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Elif Koç

June, 2019

The study was designed to envisage the relationship among the concept of workaholism which indicates the addiction to work of individuals and organizational citizenship behaviors (OCB), which is used to express useful volunteer behaviors to the organization. While examining the relationship between concepts, the dimensions of workaholism were considered as “drivenness” and “work enjoyment”. Organizational citizenship behavior is also considered as a two dimensional structure as “individual oriented organizational citizenship behavior (OCBI)” and “organization oriented organizational citizenship behavior (OCBO)”. In the first and the second parts of the study, theoretical information about workaholism and organizational citizenship behavior is given. In the third chapter research and analysis results are presented. Within the scope of the study, a questionnaire was prepared for the individuals in the master programs of a state university and also working. The total number of participants is 152 but only 147 questionnaires are included to the research. As a result of the analysis of the data, there was a positive correlation between workaholism and organizational citizenship behavior. Positive correlation was found between “drivenness” and “individual oriented organizational citizenship behavior”. Also “work enjoyment” and “organization oriented organizational citizenship behavior” are positive correlated.

Key Words: Workaholism, Individual Oriented Organizational Citizenship Behavior, Organization Oriented Organizational Citizenship Behavior

ÖN SÖZ

İşletmelerin günümüzde varlıklarını devam ettirebilmek için ellerindeki en büyük sermayeleri çalışanlarıdır. Çalışanların görevlerini yerine getirmeleri hatta bu görevlerin üzerinde davranışlar göstermeleri gerekmektedir. İşletmeler açısından çalışan davranışlarını anlamak, istenen davranışların pekiştirilmesine, istenmeyenlerin ise engellenmesine ya da olumlu sonuçlara yol açacak şekilde yönetilebilmesine imkan tanır. Bu bağlamda çalışmada işkoliklik davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.

İlk olarak tez yazımı süresince yardımını hiçbir zaman esirgemeyen, desteğini hep hissettiğim değerli hocam Doç.Dr. Serdar Bozkurt'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca bu süre zarfında bana her konuda yardımcı olan ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İstanbul; Haziran, 2019

Elif Koç

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. İŞKOLİKLİK	3
2.1. İşkolikliğin Tanımı.....	3
2.2. İşkolikliğin Belirtileri ve İşkolik Bireylerin Özellikleri.....	4
2.3. İşkolikliğin Nedenleri.....	7
2.3.1. İçsel Nedenler.....	8
2.3.2. Dışsal Nedenler	10
2.4. İşkoliklik Türleri	11
2.4.1. Oates'in Sınıflandırması.....	11
2.4.2. Naughton'un Sınıflandırması	12
2.4.3. Robinson'un Sınıflandırması	12
2.4.4. Fassel'in Sınıflandırması.....	14
2.4.5. Spence ve Robbins'in Sınıflandırması	14
2.4.6. Buelens ve Poelmans'ın Sınıflandırması	16
2.4.7. Scott ve Arkadaşlarının Sınıflandırması	17
2.5. İşkolikliğin Etkileri	18
2.5.1. Bireysel Sonuçlar	18
2.5.2. Sosyal Sonuçlar	19

2.5.3. Örgütsel Sonuçlar	21
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	23
3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı	23
3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler	24
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Benzeri Davranışlar	25
3.3.1. Prososyal Örgütsel Davranış	25
3.3.2. Bağlamsal Performans	26
3.3.3. Örgütsel Spontanlık	27
3.3.4. Biçimsel ve Ekstra Rol Davranışı	28
3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	29
3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Unsurlar	32
3.5.1. Bireysel Özellikler	32
3.5.2. Çevresel/Durumsal Faktörler	33
3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	34
3.7. İşkoliklik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Yapılmış Araştırmalar	36
4. İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA	37
4.1. Araştırmanın Amacı, Konusu ve Önemi	37
4.2. Araştırmanın Kapsam ve Varsayımları	37
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	38
4.4. Veri Toplama Yöntem ve Aracı	38
4.5. Araştırma Hipotezleri	38
4.6. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri	39
4.7. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	39
4.7.1. Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	39
4.7.2. Demografik Bulgular	40

4.7.3. İşkoliklik ve ÖVD Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	41
4.7.4. İşkoliklik ve ÖVD'nin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	45
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	49
KAYNAKÇA	52
EKLER.....	62
Ek.1. Anket Formu.....	62
ÖZGEÇMİŞ.....	64

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	40
Tablo 2. İşkoliklik, ÖVD ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	42
Tablo 3. İşkoliklik ve Alt Boyutlarının, ÖVD ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi...	44
Tablo 4. İşkolikliğin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	45
Tablo 5. İşkolikliğin Yaşa Göre İncelenmesi.....	45
Tablo 6. İşkolikliğin Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	45
Tablo 7. İşkolikliğin Pozisyona Göre İncelenmesi.....	46
Tablo 8. İşkolikliğin Kıdeme Göre İncelenmesi	46
Tablo 9. ÖVD'nin Cinsiyete Göre İncelenmesi	46
Tablo 10. ÖVD'nin Yaşa Göre İncelenmesi	47
Tablo 11. ÖVD'nin Medeni Duruma Göre İncelenmesi	47
Tablo 12. ÖVD'nin Pozisyona Göre İncelenmesi.....	47
Tablo 13. ÖVD'nin Kıdeme Göre İncelenmesi.....	47

KISALTMALAR

ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVD-B	: Birey Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVD-Ö	: Örgüt Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1. GİRİŞ

Günümüzde değişimlerin çok hızlı gerçekleşmesi nedeniyle organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmesi de gittikçe zorlaşır hale gelmiştir. Değişimlere ayak uydurabilme ve yeni durumlara hızlı adapte olma kabiliyeti önem kazanmıştır. Bu bağlamda işletmelerin elindeki en önemli sermaye olarak insan faktörü göze çarpmaktadır.

Ekonomik baskılar, rekabetin artması ve işsizlik korkusu gibi durumlar insanları fazla çalışmaya meyilli hale getirmiştir. Şirketlerin performanslarını yüksek tutmak adına aşırı çalışan kişileri ödüllendirmesi ve teknolojik gelişmelerle çalışma ortamının belirli bir yer ve zamandan bağımsız hale gelmesi nedeniyle işkolik çalışanlara günümüzde sıklıkla rastlanılmaktadır (Van Wijhe ve diğ., 2011, 254). İşkoliklik kelimesini ilk kullanan kişi olan Oates (1971)'in tanımına göre işkoliklik bireyin kendi sağlığı, mutluluğu ve sosyal ilişkilerine zarar vermek pahasına aşırı çalışmaya olan ihtiyacıdır (Harpaz, Snir, 2003, 292). Bir bağımlılık olarak da nitelendirilen işkoliklik hem birey hem de bulunduğu örgüt açısından zararlı olabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ise Organ (1988) tarafından organizasyonun etkin çalışmasına katkıda bulunmakla birlikte çalışanların direk olarak görev tanımlarında bulunmaya gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır (Podsakoff, Ahearne, Mackenzie, 1997, 262). Anderson ve Williams (1991)'in çalışmasında ÖVD'nin iki boyutundan bahsedilmiştir. Bu boyutlar; doğrudan bir başka bireye yararlı olan davranışları içeren “birey odaklı ÖVD” ve direk olarak örgüte fayda sağlama amaçlı yapılan davranışlardan oluşan “örgüt odaklı ÖVD”dir (Anderson ve Williams, 1991, 601-602). ÖVD son yıllarda rekabetin artmasıyla işletmeler için çok önemli hale gelmiştir. Gerek birey gerekse örgüt performansının yükseltilmesinde bu gönüllü davranışlar önemli bir rol oynamaktadır.

Bu çalışmada son yıllarda giderek artan bir bağımlılık olan işkoliklik ile örgütlerin performans ve verimliliklerinde önemli rol oynayan ÖVD ilişkisinin ortaya konması

amaçlanmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde işkoliklik kavramı, ikinci bölümünde ise ÖVD kavramı hakkında teorik bilgiler aktarılacaktır. Çalışmanın üçüncü kısmında ise işkoliklik ve ÖVD ilişkisine yönelik yapılan çalışmanın metodolojisi açıklandıktan sonra, anket çalışması ile elde edilen verilerin analiz sonuçlarına değinilecektir.

2. İŞKOLİKLİK

2.1. İşkolikliğin Tanımı

Günlük hayatta da sıklıkla kullanılan bir kelime haline gelmiş olan işkoliklik, çok uzun süreler çalışmayı veya sürekli işiyle ilgilenme durumunu ifade eder. Çok çalışan kişiler genelde toplumda işkolik olarak nitelendirilir. Ancak işkoliklik çok daha geniş kapsamlı bir konudur.

“İşkolik” kelimesini ilk defa 1968’de Wayne E. Oates bir makalesinde kullanmıştır. “Alkolik” kelimesinden türettiği bu sözcüğü aslında kendini tanımlayabilmek için kullanmıştır. Oates (1968) kendisinden işine bağımlı olarak bahsetmiş ve bu bağımlılığın alkol veya ilaç bağımlılığından farksız olduğunu savunmuştur (Oates, 1968, 16) Daha sonra yazdığı kitapta işkolikliğı, bireyin sağlık, mutluluk ve ilişkilerini olumsuz etkileyen ölçüsüz ve kontrol edilemeyen sürekli çalışma isteğı olarak tanımlamıştır (McMillan ve diğ., 2001, 69-70).

Günümüzde işkolikliğı üzerinde anlaşılmaya varılmış kesin bir tanımı yoktur. İşkolik tanımları; işkolikliğı olumlu olarak değerlendirenler, olumsuz etkileri olan bir bağımlılık olarak görenler ve işkolikliğı boyutları vasıtasıyla tanımlayanlar olarak üç farklı grupta incelenebilir (Harpaz, Snir, 2003,294).

Machlowitz (1980)’e göre işkoliklik, kişinin içten gelen bir istekle uzun saatler ve fazla çalışması ve bu çalışmanın genellikle işin gerektirdiğıinden ya da çalışandan beklenenden fazla olmasıdır. Yani işkolikler fazla çalışırlar ve bundan dolayı mutlu olurlar. Yaptığı araştırma sonucu Machlowitz (1980) işkoliklerin enerjik ve sağlıklı oldukları sonucuna varmıştır ve işkolikliğı pozitif bir davranış biçimi olarak değerlendirmektedir (Maslach, 1986, 64). Aynı şekilde Cantarow (1979) işkolikliğı temel unsurunun yaratıcılıktan zevk alınması olduğunu vurgulamıştır. İşkolikler kendilerini işe bağılı hisseder ve bundan zevk alırlar (Harpaz, Snir, 2003, 292).

Ancak birçok araştırmacı işkolikliğı olumsuz olarak ele almıştır. Porter (1996) işkolikliğı işin gerektirdiklerinden ziyade içten gelen bir dürtü ile işe, hayatın diğer alanlarını ihmal edecek kadar ilgi göstermek olduğunu söylemiştir (Porter, 1996, 71).

Robinson (1989) ise ailelerin parçalanmasına, iş ve yaşam dengesinin kaybolmasına yol açan, gittikçe daha da kötüleşen bir bozukluk olarak tanımlamıştır (Snir, Zohar, 2008, 110). Fassel (1990) ise işkolikliğin, kişinin çalışma sürecine bağımlı olmasından ötürü ortaya çıkan ölümcül bir hastalık olduğunu savunmuştur (Clark ve diğ., 2014, 4). Cherrington (1980) işkolikliğin temelinde aşırı çalışmaya duyulan irrasyonel bağımlılığın olduğunu ve bu durumun bireylerin kendilerine zaman ayıramamalarına neden olduğunu söylemiştir (Naughton, 1987, 180).

Spence ve Robbins (1992)'in tanımı ise işkolikliğin boyutlarına odaklanır ve literatürde en çok atıf alan çalışmadır (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 112). İşkoliklik tanımını yaparken işe bağlılık, güdülenme ve işten zevk alma boyutlarından bahsetmişlerdir. İşe bağımlılığı yüksek, içten gelen bir dürtüyle çalışan ve çalışmaktan zevk alma düzeyi düşük kişiler işkolik olarak tanımlanır (Spence, Robbins, 1992, 161-162).

Scott, Moore ve Micelli (1997) ise işkolik kişilerin gösterdikleri üç davranıştan söz eder. Bu bireyler aile ve sosyal yaşamlarından vazgeçmek anlamına bile gelse iş için çok zaman harcarlar, çalışmasalar bile akılları sürekli işlerindedir ve işin gerektirdiğinden fazla çalışırlar (Scott, Moore, Micelli, 1997, 292).

2.2. İşkolikliğin Belirtileri ve İşkolik Bireylerin Özellikleri

İşkoliklik hem bireyler hem de çevreleri için genellikle negatif sonuçlar doğuran bir bağımlılık olduğundan dolayı belirtilerinin bilinmesi gerekli önlemlerin alınabilmesi için oldukça önemlidir. Belirtiler ve işkolik bireylerin özellikleri farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Belirtiler ve özellikler kişiden kişiye değişmekle birlikte her işkolik aynı etkileri aynı şekilde hissetmeyeceği için gösterdikleri tepkiler ve belirtiler de birbirinden farklı olmaktadır.

Robinson yıllar içerisinde işkoliklerle yaptığı klinik çalışmalardan yola çıkarak bu bağımlılıktan muzdarip kişilerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Robinson, 2007, 63-68):

- *Her zaman aceleci ve aşırı meşgullerdir:* Belirlenen bir zamanda sadece bir işi başarmak işkolikler için düşük performans sergilemek anlamına geldiği için aynı anda birden çok görevi tamamlamaya çalışırlar. Bu yüzden işlerini zamanında bitirmeleri çok olası değildir.

- *Her zaman kontrolün ellerinde olmasını isterler: İşkolik çalışanlar sürekli olarak kontrolün kendilerinde olmasını istediklerinden ve başkalarının işleri onlar kadar iyi yapamayacağını düşündüklerinden görevlerini başkalarıyla paylaşmaktan veya yardım istemekten korkarlar. Kontrolü kayb ettikleri düşüncesini yenebilmek için planlama ve organize etme konularında aşırı titizlerdir.*
- *Hiçbir şey onlar için yeterince mükemmel değildir: İşkolikler çoğunlukla mükemmeliyetçidir ve bu durum hem onlar hem de çevreleri için hayatı zorlaştırır. Koydukları yüksek standartlara ulaşamayan herkesi, kendileri de dahil, acımasızca yargırlar. Mükemmel olması için işlerini kendileri yapmak isterler.*
- *İş yüzünden ilişkileri bozulur: Sürekli olarak iş yerinde, iş yerinde olmasa dahi akıllarında sürekli işin bulunması bireylerin sosyal yaşamında yıkımlara neden olur. Aile ve özel yaşam aktivitelerine vakit ayıramazlar. Vakit ayırdıkları zamanlar da bulundukları ortama konsantre olamazlar.*
- *Sürekli işleriyle meşgullerdir: İşin gerektirdiği zamanlamaya uyabilmek adına herkesin bazen fazla çalışması gerekebilir. Ancak işkolikler sürekli olarak kendilerine gerçekçi olmayan bir zaman limiti koyarak gerek uyumadan gerekse yemek yemeden çalışırlar. Çalışmamaya söz verdikleri durumlarda bile yanlarında işleriyle ilgili evrak, dosya v.b. bulunur.*
- *Rahatlayamazlar ve eğlenemezler: İş dışı, herhangi bir çıktısı olmayan aktiviteler işkolikler için gereksizdir. Spor, temizlik gibi aktivitelerde bir çıktı gördükleri için rahatsız olmazlar ancak arkadaşlarıyla buluşup rahatlayıp eğlenmek onlar için zaman kaybıdır. Kendilerini işe yaramaz ve suçlu hissederler.*
- *İş konusunda trans haline girerler ve bilinç kayıpları yaşarlar: Sürekli olarak işle ilgili düşünme işkoliklerin zamanın nasıl geçtiğini anlayamamalarına neden olur. Sosyal ortamlarda bile akıllarında iş olmasından ötürü konuşulanları unuturlar. Hatta araba kullanırken bile iş düşüncelerine dalıp trafik ışıkları ve levhalarını görmezden gelebilirler.*
- *Sabırsız ve huzursuzlardır: Zaman konusu işkolikler için çok önemli olduğundan beklemekten ve zaman kaybetmekten nefret ederler. Sıra beklerken bile zaman kayb ettiklerini düşünüp huzursuz olurlar. Bu sabırsızlık*

durumu yeterince araştırma yapmadan karar vermelerine neden olur ve aslında rahatça kaçınılabilecek olan hataları yapma eğilimi içerisinde olurlar.

- *Kendilerini başarıları çerçevesinde değerlendirirler: İşkoliklerin genellikle özgüveni düşüktür ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlayan tek şey bir işi başarmaktır. Bir görevi tamamladıklarında kendilerini iyi ve özgüvenli hissederler. Ancak bir sonraki göreve başladıklarında bitirene kadar tekrar kendilerini boş ve değersiz hissederler.*
- *Kendilerine ayıracak vakitleri yoktur: Sadece işle ilgilenen bireyler spor, beslenme ve uyku gibi fiziksel ihtiyaçlarına yetersiz zaman ayırır. Bu durum sigara, kafein veya yemek bağımlılıklarıyla birleştğinde ise sağlık problemleri kaçınılmaz olmaktadır.*

Bu 10 belirtinin hepsi bir kişide bulunmayabilir ya da farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bunun dışında baş ağrıları, alerjiler, hazımsızlık, ülser, mide ağrısı, göğüs ağrısı, nefesi kontrol edememe gibi fiziksel belirtiler ve sinirlilik hali, uykusuzluk, rahatlamada güçlük, hiperaktivite, unutkanlık, odaklanamama, hızlı ruh hali değişimleri gibi psikolojik belirtiler de görülebilir (Robinson, 2007, 68).

Bir başka çalışmaya göre işkolikler haftada 60 saat ve üzeri çalışırlar. Aynı zamanda aşağıdaki özelliklerin en az beş tanesine sahiplerdir (Hewlett, Luce, 2006):

- Günlük olarak minimum 10 saat iş yerinde bulunmak,
- Fazla kişiye direk olarak rapor vermek,
- Çok fazla iş seyahati yapmak,
- Koçluk ve işe alımla ilgili sorumluluk,
- Şirketin kazanç ve kayıplarıyla ilgili sorumluluk,
- Her zaman ulaşılabilir olmak,
- Her zaman işi düşünmek,
- Aşırı sorumluluk yüklenmek,
- Teslim tarihleri baskısı ve bu baskıyla aşırı çalışma,
- İş düzeninin tahmin edilememesi.

Porter (1996) bazı karakter özelliklerinin hem alkoliklerde hem de işkoliklerde olduğunu savunmuştur. Bağımlılık yapan davranışın sürekli olması ve diğer aktivitelere zaman ayrılmaması, kimlikle ilgili sorunlar, sabit düşünme ve esnek olamama, değişimle başa çıkmada problem yaşama, sorunu kabul etmeme ve

bağımlılığı durdurunca yaşanan yoksunluk krizleri hem alkolik hem de işkoliklerde bulunmaktadır. Bu bağlamda işkolik kişilerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Porter, 1996, 72):

- Aile ve sosyal yaşamın gerektirdiği sorumlulukları üstlenememek,
- Çalıştıkça iyi hissetmek, hatta istenmeyen duygulardan kaçmak için çalışmak,
- Detaylar konusunda mükemmeliyetçilik ve kontrol konusunda aşırılık, başkalarıyla beraber çalışmama,
- Çalışmama durumunda fiziksel belirtiler ve anksiyete gösterme,
- Bilerek giderek artan bir şekilde çalışma ve çalışma isteği, bu sayede özgüven artışı,
- Çok çalıştığına dair itirazları başka kişilerin onaylamasıyla reddetme.

Günlük dilde işkolik genellikle çok çalışan bireyler için kullanılsa da işkolikler ile çalışan bireyler arasında farklar bulunmaktadır. İşini seven ve çok çalışan kişilerin hepsi işkolik değildir. İşkolikler her zaman her yerde çalışan veya işini düşünen kimselerdir. İş dışında aile veya sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanmazlar ve rahatlayamazlar. Tatillerde bile iş konusunda düşünürler. Çalışkan bireyler ise belirli bir zaman süresince çok çalışıp daha sonra kendilerine zaman ayırırlar. Sosyal yaşamları ve ailelerine zaman ayırma konusunda sıkıntı yaşamazlar. İşkolizmden muzdarip bireyler her zaman yoğun ve telaşlıdır, işe ilk gelip son çıkarlar. Çalışkan kişilerin işle ilgili ekstra bir telaşları yoktur, iş yerine zamanında gelip çıkar. İşkoliklerde mükemmel olma baskısı vardır. İşlerinin mükemmel olması için sürekli yaptıkları işi kontrol ederler ve kimseye güvenip iş veremezler. Çalışkan kişilerde böyle sıkıntılar görülmez, iyi bir takım oyuncusudur, kimseye mükemmellik için baskı yapmazlar (Yüksekbilgili, Akduman, 2016, 514-515).

2.3. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik kavramını inceleyen araştırmacılar işkolikliğe sebep olan birçok etkeni araştırmışlardır. Ancak işkolikliğin üzerinde uzlaşıya varılmış bir tanımı olmadığı gibi, nedenleri konusunda da üzerinde fikir birliğine varılmış bir çalışma bulunmamaktadır.

Teknolojik gelişmelerle iş-özel yaşam dengesini korumanın zorlaşması, örgüt kültürünün etkisi, rekabet ve işsizliğin artması gibi etkenlerin yanında A tipi kişilik,

obsesif kompulsif kişilik bozuklukları ve özgüven eksikliği gibi nedenlerden dolayı da işkoliklik ortaya çıkabilmektedir.

Bu çalışmada işkolikliğin nedenleri içsel ve dışsal etkenler olarak iki grupta incelenmiştir.

2.3.1. İçsel Nedenler

İşkolikliğin ortaya çıkmasındaki içsel nedenler olarak belirli kişilik özellikleri, kişinin psikolojik durumu ve aile ve sosyal yaşantısının birey üzerindeki etkileri sayılabilir.

Ng, Sorensen ve Feldman (2007) yaptıkları çalışmada belirli kişilik özelliklerinin (özgüven, başarı odaklı kişilik tipleri ve bireyin değerleri algılayış şekli) işkoliklik üzerindeki etkisini vurgulamışlardır. Özgüven kişinin kendisiyle alakalı pozitif düşüncelere sahip olması ve kendinden memnun olması şeklinde tanımlanabilir. Özgüveni düşük olan bireylerde kendisiyle ilgili negatif düşünceler ön plana çıkar ve işkoliklik gibi bağımlılıklara daha yatkındırlar. Özgüven eksikliği yaşayan kişiler işlerini hayatlarının merkezine koyarlar ve çok çalışıp hayatları üzerindeki kontrolü sağlayarak mutlu olmaya çalışırlar. Ayrıca çok çalışma, özgüven eksikliği olan bireylerin girmekten kaçındıkları sosyal yaşantıdan kaçabilmek için de onlara bir çıkış yolu oluşturur (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007, 123).

Başarı odaklı kişilik tipleri yani A tipi kişilik, obsesif-kompulsif kişilik bozuklukları olan ya da başarı ihtiyacı içerisinde bulunan bireylerin işkolikliğe daha yatkın olduğu çeşitli çalışmalarda gözlenmiştir. A tipi kişilikteki bireyler hırslı, rekabetçi, agresif, başarıya aç ve sabırsızlardır. Zaman baskısı hissederler ve işlerine bağlılardır. Bu durum kontrolü ellerinde tutabilme ve başarıya ulaşabilme için işlerine bağımlı olmalarına neden olur. A tipi kişiliğin oluşmasında belirli inanış ve korkular yatmaktadır. Başarısızlık durumlarında yargılanma korkusu, ahlaki değerlerin her zaman işlemeyeceğine inanmak ve kaynakların sınırlı olduğu inancı bu duruma sebebiyet veren etkenlerdir (Temel, 2006, 113; Price, 1982, 113-118). Bu inanış ve korkular aynı zamanda işkolikliğin de öncül unsurlarıdır. Ancak ilişkinin ters yönlü yani, işkoliklik durumuyla bu inanışların ortaya çıkabileceği de düşünülebilir (Burke, 2000, 63).

Obsesif-kompulsif kişilik bozuklukları olan bireyler mükemmellik, düzen ve kontrol sahibi olma konularına saplantı derecesinde ilgi gösterirler. Bu mükemmeliyetçilik

ve kontrolü elinde tutma isteği kişilerin iş hakkında yüksek standartlar koymasına ve ellerindeki işleri başkalarına devredebilmelerini neredeyse imkansız bir hale getirmektedir (Scott, Moore, Micelli, 1997, 298; Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi, 2014, 231).

Başarı odaklı olmak veya başarı ihtiyacının yüksek olması işkolikliğe neden olan durumlardan bir tanesidir. Başarı odaklı kişiler işyerinde yükselme ve önemli görevleri yerine getirebilme ihtiyacı çok yüksektir ve bu şekilde motive olurlar. Bu durum onların bir çalışan olarak kendilerinden beklenenden daha uzun süre ve daha fazla çalışmalarına sebep olur. İşte değilken bile sürekli iş hakkında düşünmeye devam ederler (Liang, Chu, 2009, 651).

Bireylerin değerlerle ilgili düşünceleri kişiseldir ve birbirinden çok farklı olabilir. Başarıya ve kendine yetme durumuna çok değer veren kişilerin işkolikliğe yatkın olması muhtemeldir. Çünkü bu kişiler hedeflerine ulaşmak ve bağımsız olabilmek için işlerini hayatlarının en önemli parçası haline getirirler (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 124).

İşe güdülenme ve sürekli çalışma durumuna neden olabilecek kişilik özelliklerinden bir tanesi de sorumluluk duygusunun yüksek olmasıdır. Bu şekilde hareket eden bireyler sabırlı, çalışkan ve görev bilinci yüksek kişilerdir. Görevlerini yerine getirmek için sorumluluklarını üstlenir, plan ve organizasyon konusunda sıkıntı yaşamazlar. Sorumluluk duygusu yüksek bireyler çevreleri tarafından güvenilir, düzenli ve sorumluluklarına bağlı olarak nitelendirilirler. Gerekli planlamaları yaparak yüksek hedeflerine başarı ile ulaşırlar (Liang, Chu, 2009, 652). Yapılan araştırmalarda sorumluluk duygusu ile Spence ve Robbins (1992)'in işkoliklik boyutlarından olan güdülenme arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır (Andreassen, Hetland, Pallasen, 2010, 13; Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006, 1230).

İş bağımlısı olmanın bir başka nedeni ise işkolik bir aileye sahip olmaktır. Sürekli işiyle ilgili olan ebeveynler çocuklarına gerekli zamanı ayıramaz ve onların ihtiyaçlarıyla gerekli bir şekilde ilgilenemez. Bu ilgisizlik durumu çocukların ebeveynlerinin sorumluluklarını genç yaşta üstlenmesine neden olur. Ebeveynler ilgili oldukları zaman ise çocuklarının onların koydukları mükemmel standartlara uymasını beklerler. Bu şekilde işe olan bağımlılık nesilden nesile aktarılmış olur (Robinson, 2000, 39).

2.3.2. Dışsal Nedenler

Günümüzde bireylerin bir bağımlılık olarak çalışmasında dışsal etmenlerin etkisi yadsınamaz. Kültür, gelişen teknoloji, ekonomik krizler ve işsizliğin yanı sıra örgüt kültürü ve iş ortamı da bireyleri bu bağlamda etkilemektedir.

Japonya’da kullanılan “Karoshi” terimi kültürün işkoliklik üzerinde etkisini anlatmak için uygun bir örnektir. Bu terim çok çalışmaktan ölen binlerce kişiyi anlatmak için kullanılır. Japon kültürü çok çalışmayı bir erdem olarak gördüğü için bireyler işlerine bağımlı olmaya meyillidir (Robinson, 2007, 36).

Hızla gelişen teknoloji bireylerin çalışma hayatlarını ciddi bir şekilde etkilemiştir. Özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmeler kişilerin istedikleri anda istedikleri yerde çalışabilmelerine olanak sağlamıştır. Aslında insanların aile ve sosyal yaşantısını iyileştirme amacı güdülerek ortaya çıkan evden çalışma imkanı ya da esnek çalışma saatleri durumu daha da kötüleştirmiştir. İş saati veya iş yeri kavramının kalmaması aradaki sınırın kaybolmasına ve insanların sürekli olarak çalışabilmesine olanak sağlamıştır (Robinson, 2007, 38).

Kendi işinde çalışmak da işkolikliğe neden olabilen etkenler arasındadır. Bu şekilde çalışanların esnek çalışma saatlerinin olması iş-özel yaşam dengesini bozmaktadır. Ayrıca kendi işi olan bireylerde sorumluluk duygusu daha yüksek olmakta ve bu durumlar daha uzun süreler çalışmaya neden olmaktadır (Snir, Harpaz, 2004, 525).

Organizasyonlardaki örgüt kültürü çalışanların işkolik eğilimler göstermesi ile yakından ilişkilidir. Sadece birincilere ya da kazananlara yönelik ödül sistemleri bireylerde bu ödüllere ulaşabilmek için daha çok çalışma güdüsünü uyandırır. Aynı zamanda mesaiye kalma, haftasonu çalışma gibi davranışların kurum tarafından desteklenmesi de aynı etkiyi yaratmaktadır. Çalışma ortamının çalışanlar için iyileştirilmesi, spor salonu, restoranlar gibi olanakların sağlanması olumlu olarak nitelendirilmekle beraber, bireylerin iş ortamında geçirdikleri süre artmakta ve işe bağımlılık için ortam yaratılmaktadır (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 125-126).

Çalışanlarını rekabet ve daha çok çalışma konusunda destekleyen, başarısızlığı kabul etmeyen organizasyonlarda bireyler şartlara uyum sağlamak için daha da çok çalışır. Ayrıca örgüt içerisinde bulunan işkolikler de işkolik olmayan bireyleri etkilemektedir. İşkolik bireylerin davranışlarını örnek alanlar da onlar gibi işe bağımlı hale gelmektedir (Liang, Chu, 2009, 654).

Kaynakların korunması teorisine göre bireyler ellerinde olanları ya da potansiyel kazanımlarını korumak için güdülenmişlerdir. Bu kaynakların tehdit altında olduğu veya kaybedildiği durumlarda stres ortaya çıkar. Bu stresle başa çıkma mekanizmalarından bir tanesi de kaynağı koruyabilmek ya da geri kazanabilmek için daha fazla zaman ve enerji harcamaktır. Kişiler kariyerleri konusunda güvencesiz hissettiklerinde, para, sosyal saygınlık ya da prestijlerinde bir kayıp yaşanacağını düşündüklerinde stres baş gösterir. Aynı şekilde hedeflerine ulaşmalarını engelleyen ailesel sorumluluklar, başka bireyler dolayısıyla oluşan engeller ve iş piyasasındaki değişimler gibi kariyer bariyerleri de bireylerde stres artışına neden olur. Kayıpla tehdit edilmiş hisseden bireyler kaynaklarını koruma hissiyle motive olur ve sonucunda aşırı çalışma ve güdülenme durumları ortaya çıkar. Kariyer bariyerleri ve güvencesizliği bireylerde işkolik davranışların ortaya çıkmasına neden olur (Spurk, Hirschi, Kauffeld, 2016, 750-751).

Algılanan organizasyonel desteğin yüksek olması bireylerin çalıştıkları kurumun onlara değer verdiğini ve iyi olup olmamalarına önem verdiğini hissettirir. Bu şekilde kişiler kariyerleriyle ilgili kaynakları tehdit edilmiş hissetmezler. Güven duygusunu hisseden çalışanlarda ise işe gerekenden fazla önem verme ve aşırı çalışma durumları ortaya çıkmaz. Tam tersi durumlarda ise bireyler güvencesiz bir ortamda bulunduklarını düşünüp işkolik davranışlar sergilerler (Spurk, Hirschi, Kauffeld, 2016, 751).

2.4. İşkoliklik Türleri

2.4.1. Oates'in Sınıflandırması

İşkoliklik kavramını ilk kez ortaya atan kişi olan Oates, işkoliklerin birbirinden farklı özellikleri olduğunu ve farklı davranışlarda bulunduklarını söyleyerek işkolikleri 5'e ayırmıştır. Bu işkolik tipleri aşağıdaki gibidir (Robinson,2000,32):

- *Gerçek İşkolikler:* İşlerini ciddiye alan mükemmelliyetçi kişiler olan gerçek işkolikler kısa zamanda aşırı yükümlülük olarak yüksek standartta işler ortaya koymaya çalışır ve başkalarının yetersizliğine katlanamaz.
- *Dönüştürülmüş İşkolikler:* Bu kişiler fazla mesai ve ek işlerden kaçınarak boş zamanlarını korumaya gayret gösterirler. Bunun için de kendilerine zaman

sınırı koyarlar. Örneğin bu kişi ofis çalışanıysa çalışma saatlerini 9-5 olarak sınırlayacaktır.

- *Durumsal İşkolikler:* Aslında bu gruptaki kişiler işkolik bireylerin özelliklerine sahip değillerdir. Çalışmak onlar için içsel bir dürtü ya da prestij sağlayacak bir durum değildir. Sadece iş güvencesi için çalışırlar.
- *Sözde İşkolikler:* Dışarıdan bakıldığında gerçek işkolikler gibi gözükse sözde işkolikler aslında örgütteki güç yapısına uyum sağlayabilmek için rol yaparlar. Asıl amaçları verimlilik değil güç sahibi olmaktır.
- *Hayalperest İşkolikler:* Bu kişiler iş yerinde evde olduklarından daha mutlulardır. Bu yüzden eve gitmektense iş yerinde çalışmayı tercih ederler.

2.4.2. Naughton'un Sınıflandırması

Naughton işkolik bireyleri sınıflandırırken işe bağlılık ve obsesif-kompulsif (saplantılı-zorunlu) adlı iki boyut üzerinde durmuştur. Bu boyutlardan yola çıkarak işkoliklik tiplerini 4'e ayırmıştır (Naughton, 1987, 183-187):

- *İşe Bağımlı İşkolikler:* Bu işkoliklerde işe bağlılık boyutu yüksek, obsesif-kompulsif boyutu ise düşüktür. İş dışı aktiviteler yerine uzun çalışma saatlerini ve kendilerini işlerine adanmayı tercih ederler. Yüksek işe bağlılık boyutu ve düşük obsesif-kompulsif boyutu olduğu için bu kişiler görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirirler ve bununla tatmin olurlar.
- *Saplantılı İşkolikler:* Bu tür işkoliklerin hem işe bağlılık hem de obsesif-kompulsif boyutu yüksektir. Genellikle iş performanslarının düşük olur. Çünkü bu kişiler sabırsızdır ve işle ilgili katı düşünce ve alışkanlıklara sahiptirler.
- *İşkolik Olmayan İşkolikler:* Bu kişilerde iki boyut da düşük düzeydedir. Zamanlarının çoğunu iş dışı aktivitelere harcarlar. Çalışmayı iş dışı yaşamlarındaki hedeflerine ulaşmada bir araç olarak görürler.
- *Zorunlu İşkolik Olmayan İşkolikler:* Bu gruptaki bireylerin işe bağlılığı düşük, saplantı boyutu ise yüksektir. Bu yüzden bu bireyler zorunlu olarak zamanlarını iş dışı aktivitelere geçirirler.

2.4.3. Robinson'un Sınıflandırması

Robinson işkoliklik tiplerini işe başlama ve işi bitirme boyutlarına dayanarak 4'e ayırmıştır. Bunlar sürekli işkolikler, blumik işkolikler, dikkat eksikliği olan işkolikler

ve zevk alan işkoliklerdir. Ancak Robinson'a göre bazı bireyler ait sadece ait oldukları tipolojinin özelliklerini taşıırken bazıları ise bu tipolojilerden birkaçının özelliğini aynı anda taşıyabilir. Ya da farklı zamanlarda farklı tipolojik özellikler gösterebilirler (Robinson, 2007, 68-77).

- *Sürekli İşkolikler:* Bu tip işkolikler tatil, haftasonu veya dinlenme zamanı olmadan sürekli çalışırlar. Onlar için iş, insanlarla olan ilişkilerinden çok daha önemlidir. Ellerindeki işleri bitirme zamanından çok daha önce bitirirler ve bundan zevk alırlar. Bitirmek için daha fazla zamanları olsa da her işlerine yarın son günleriymiş gibi davranırlar. Bir işi bitirdikleri anda diğer işe odaklanırlar ve aynı anda birçok işi yapabilme kapasitesine sahiptirler. Mükemmeliyetçilerdir ve standartlarına ulaşmak imkansızdır. Çoğunlukla aşırı üretkenlerdir ve diğer çalışanlar tarafından saygı duyulurlar.
- *Blumik İşkolikler:* Bu gruptaki bireyler mükemmeliyetçidir ve işleri mükemmel yapamama korkusu yüzünden sürekli işi erteler ve başlayamazlar. Hatta bu gibi durgunluk dönemlerinde onlarla beraber olan kişiler bir sorunları olduğunu fark etmez. Ancak işin bitirilme süresine çok kısıtlı bir zaman kaldığında ölesiye çalışarak işi bitirirler.
- *Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler:* Dikkat eksikliği olan işkolikler sürekli adrenalin peşindedirler. Yeni işler ve aşırı iş yükü onları çok heyecanlandırır ancak başladıkları bir proje ya da görevi bitirme olasılıkları çok düşüktür. Çünkü çok sabırsız olmalarının yanı sıra aynı zamanda çok da çabuk sıkılırlar. Adrenalin seviyelerini arttırdığı için bu kişileri çok riskli işlerde görmek mümkündür. Bu kişiler yeni işlere başlamak için o kadar heyecanlıdır ki çoğu zaman işle ilgili gereken araştırmaları yapmazlar ve bu durum hem kendileri hem de çalıştıkları kurumlar için çok zararlı olur. Bu gruptaki bireylerin bazılarında psikolojik bir rahatsızlık olarak dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) da bulunmaktadır.
- *Zevk Alan İşkolikler:* Bu gruptaki bireyler çok titiz, düzenli, yavaş ve mükemmeliyetçilerdir. Bu yüzden bir projeyi bitirme olasılıkları çok azdır. Her işlerinde işin bitmesine yakın yaptıklarının yeterince iyi ve doğru olmadığını düşünüp kendilerine yeni işler çıkarırlar. Çalışma arkadaşları onların bu yavaş ve aşırı titiz tavrından dolayı rahatsız olurlar ancak yine de zevk alan işkolik grubundaki bireyler başkalarının yaptığı işleri aşırı ve

gereksiz yere inceleyerek, bambaşka fikirler ortaya atarak yavaşlatır. Yaptıkları proje bitse bile bu tip işkolikler işin bitmediğine inanır ve ne geçmiş işi arkasında bırakabilir ne de yeni bir projeye başlayabilir.

2.4.4. Fassel'in Sınıflandırması

Fassel işkoliklik tiplerini zorunlu çalışan, eğlence arayan çalışan, gizli çalışan ve iştahsız çalışan olmak üzere 4'e ayırmıştır (Robinson, 2000, 33):

- *Zorunlu Çalışan:* Bu tipteki bireyler işkoliklikle özdeşleştirilen bütün özellikleri taşırlar. Tamamen çalışmaya güdülenmişlerdir ve her zaman çalışırlar.
- *Gizli Çalışan:* Gizli çalışanların işkolik olduğunun anlaşılması zordur. Çünkü bu gruptaki bireyler alkoliklerin içki şişelerini sakladıkları gibi işlerini saklarlar ve gizli gizli çalışırlar.
- *Eğlence Arayan Çalışan:* Bu tipteki işkolikler zorunlu çalışan tipiyle benzeşir. Ancak sadece bir proje ya da görev bitimine kadar zorunlu çalışan özelliklerini gösterirler.
- *İştahsız Çalışan:* Sürekli olarak iş yapmaktan kaçınan bireyler bu grupta bulunurlar.

Aslında Fassel'in sınıflandırmasındaki iştahsız çalışanların işkolik olmadığı da söylenebilir.

2.4.5. Spence ve Robbins'in Sınıflandırması

Spence ve Robbins 1992'de WorkBAT (Working Battery) ölçeğini geliştirmiş ve işkolikliği tanımlarken üç boyuttan bahsetmişlerdir. Bunlar *çalışmaya bağımlılık, güdülenme hissi ve çalışmaktan hoşlanma boyutlarıdır*. Çalışmaya bağımlılık boyutu kişilerin işe ilgi ve bağlılıklarını ifade ederken, güdülenme hissi içten gelen bir şekilde kendilerini çalışmaya mecbur hissetmelerini, çalışılmayan zamanda suçluluk hissetmelerini ifade eder. Çalışmaktan hoşlanma boyutu ise kişilerin yaptıkları işten zevk almalarını ifade eder. Bu boyutların aldıkları değerlere(yüksek/düşük) göre üç işkolik ve üç işkolik olmayan tip vardır. Hevesli bağımlılar, çalışma bağımlıları ve çalışma heveslileri işkolik, rahatlamış çalışanlar, inancını yitirmiş çalışanlar ve meşgul olmayan çalışanlar ise işkolik olmayan tiplerdir. Spence ve Robbins bu tipleri

incelerken aynı zamanda cinsiyetler arası farkları da incelemişlerdir (Spence ve Robbins, 1992, 160-178).

- *Hevesli Bağımlılar (Enthusiastic Addicts)*: Bu gruptaki çalışanların çoğunluğunu yüksek kıdemli erkekler oluşturmaktadır. Başarı odaklı bu kişiler işlerine çok bağımlıdır. Ancak bu bağımlılık onların aynı zamanda zevk aldığı bir durum olduğu için işkolikliğe bağlı sağlık problemleri yaşamazlar. Hem iş hem de özel yaşamları kendileri için tatmin edicidir. Sadece aile ile olan ilişkileri tatmin edici boyutta değildir. İşten isteyerek ayrılma ihtimalleri çok düşüktür. Aynı zamanda motivasyonu yüksek olan bu gruptaki bireyler, maaş artışı, kendilerine sorumluluk verilmesi ve kendini geliştirme imkanları gibi her türlü motivasyon aracına da çok duyarlıdır (Buelens ve Poelmans, 2004, 454).
- *Çalışma Bağımlıları (Work Addicts)*: Genellikle kadınlardan oluşan bu gruptaki kişiler düşük pozisyonlardaki işlerde çalışmaktadırlar. Hem iş yaşamlarında hem de bu yaşantıları yüzünden aile yaşamlarında çatışma yaşarlar. İş ve özel yaşamlarında, aile ile olan ilişkilerinde tatminsizlik yaşar ve motive olamazlar. Aldıkları maaştan da, işyerinde üstleri veya astları ile olan ilişkilerinden de memnun değildirler. Bu grupta çok fazla sağlık sorunu ve stres şikayeti vardır. Sigara, kahve ve sakinleştiriciler gibi çeşitli bağımlılıkları mevcuttur.
- *Çalışma Heveslileri (Work Enthusiasts)*: Bu grubu oluşturanların neredeyse hepsi erkektir ve kariyer odaklı, başarılı müdürlerdir. Çok çalışırlar ancak bundan da mutludurlar. Coşkulu, farklı insanlarla tanışmaktan hoşlanan ve işini seven insanlar olmalarının yanı sıra iş ve aile yaşamlarında çatışmalardan kaçınırlar. Bunu sağlayabilmelerinde gelişmiş sosyal zekaları ve pozitif tutumları önemli rol oynar. Aynı zamanda kişisel sorunlarını nasıl çözebileceklerini bilirler ve gerekirse bu çözümler için yeterli maddi durumları da vardır. Çalışmak aslında bu bireylerin hobisidir.
- *Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed Workers)*: Hem iş hem de aile yaşantısından memnun olan bu gruptaki kişiler, iş-özel yaşam dengesini kurabilmiş kişilerdir. Aile yaşantısındaki tatmin bu grupta diğer gruplara göre daha fazladır. İş yerinde baskı hissetmezler, verilen görevleri yerine getirmekten hoşlanırlar ancak bunu bağımlılık haline getirmezler. İş yerinden çıktıktan

sonra kendi özel yaşamlarına vakit ayırırlar. Özel yaşama ayrılan vakit en çok bu gruptadır.

- *İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Dischanted Workers)*: İnancını yitirmiş çalışanlar işlerine yabancılaşmış ve iş tatmini düşük olan bireylerdir. Organizasyona sadakatleri çok düşüktür ve ayrılma niyetleri vardır. 9-5 işlerde düşük pozisyonlarda az maaşa çalışan ve işiyle ilgili her şeyden şikayetçi olan kişiler bu gruba iyi birer örnektir. İşten kaçabilecekleri her durumu bir fırsat olarak görürler.
- *Unengaged Workers (Meşgul Olmayan Çalışanlar)*: Bu gruptaki bireyler para ile motive edilemeyen, işe bağlılığı ve sadakati olmayan, işteki rekabetten hoşlanmayan kişilerdir. Baskı hissetmezler ve işle ilgili sorumluluklar ilgilerini çekmez. Ancak bütün bunlara rağmen tamamen tatminsiz sayılmazlar ve işten ayrılma niyetleri yüksek değildir. Aileleriyle zaman geçirmekten hoşlanırlar ve herhangi bir iş-aile çatışması yaşamazlar. İşle ilgili sağlık sorunları yoktur. Bu tip çalışanlar genellikle 9-5 işlerde çalışan, saat 5'te işini bitirip ailesiyle ilgili alışveriş, yemek, çocukları okuldan almak gibi sorumluluklarını mutlulukla yerine getiren kişilerdir.

2.4.6. Buelens ve Poelmans'ın Sınıflandırması

Buelens ve Poelmans 2004 yılında yaptıkları araştırmayla Spence ve Robbins'in sınıflandırmasına iki yeni işkoliklik tipi eklemişlerdir (Buelens, Poelmans, 2004, 443-455):

- *İsteksiz Sıkı Çalışanlar (Reluctant Hard Worker)*: Bu tipteki çalışanlar işi bir görev olarak görürler ve sıkı çalışmalarının nedeni içten gelen çalışma dürtüsü değil dışsal baskılardır. Maaş onlar için bir motivasyon unsuru değildir.
- *Yabancılaşmış Profesyonel (Alienated Professionals)*: Yabancılaşmış profesyoneller içten güdülenmiş ve mutludurlar. Ancak formal organizasyonlarda çalışmak onlara göre değildir ve bu sebeple işe bağlılık göstermezler. Daha çok kendi işlerinde veya serbest çalışan profesyoneller bu grubu oluşturur.

2.4.7. Scott ve Arkadaşlarının Sınıflandırması

Scott ve arkadaşları 1997 yılındaki çalışmalarında işkolikliklerin davranış biçimlerine ve olası sonuçlarına odaklanmışlardır. Bu çalışmanın sonucu olarak üç tip işkolik davranışı belirlemişlerdir. Bunlar; kompulsif-bağımlı işkolik, mükemmeliyetçi işkolik ve başarı odaklı işkoliktir (Scott, Moore ve Miceli, 1997, 297):

- *Kompulsif-Bağımlı İşkolik:* Bu tipteki işkolikler aslında istediklerinden daha fazla çalışırlar. Çalışmalarının çok fazla olduğunu bilincindedirler ancak bu durumu kontrol edemezler. Sosyal hayatlarında ya da sağlıklarında oluşan problemlere rağmen çalışmaya devam ederler. Çalışmadıkları zaman ise anksiyete gibi istenmeyen yan etkilerden muzdariplerdir. Bu durumdan dolayı obsesif-kompulsif bozuklukları olan kişilerle benzeşirler. Çalışma durumlarının aşırı fazla veya nedensiz olduğunu farkındalardır ama bu durumdan ya da uzaklaşmak istedikleri başka düşüncelerden kaçmak için yine çalışmayı seçerler.
- *Mükemmeliyetçi İşkolik:* Amerikan Psikoloji Birliği (APA)'ne göre mükemmeliyetçi işkoliklerde obsesif-kompulsif kişilik bozuklukları gözlenir. Bu durum obsesif-kompulsif bozukluklardan farklıdır. Obsesif-kompulsif kişilik bozukları gösteren kişiler esneklik, açıklık ve verimlilik pahasına bile olsa düzenlilik, mükemmellik ve sürekli kontrol konusunda kaygılı ve takıntılılardır. Mükemmeliyetçiler genel olarak işkolik bireylerde olduğu gibi sosyal yaşamdan kaçınarak çalışmaya yönelirler. Olayların ve kişilerin kendi kontrollerinde olması için sert, agresif ve esneklik göstermemeye meyillidirler. Bulundukları ortamlarda kontrolü ele alabilmek için güç kazanmak isterler. Ayrıca detaylar, kurallar ve listeler gibi konularda da ekstra özenlilerdir.
- *Başarı Odaklı İşkolik:* Kariyerinde yükselme hedefi, yüksek başarı motivasyonu ve A tipi kişilik özelliklerinin birleşmesi başarı odaklı işkoliklerin karakteristiğini oluşturur. Kariyerinde yükselme hedefi olan bireyler iş dışındaki boş saatlerinden feragat ederek çok uzun saatler çalışırlar. Başarı motivasyonunun yüksek olması kişilerde yine belirlenen hedefler için aşırı çalışma sonucunu doğurur. Bu kişiler rekabete olumlu tepki verirler ve sorumluluk almak isterler. A tipi kişilik özellikleri rekabetçilik,

sabırsızlık, agresiflik, işe bağlılık ve başarı odaklılıktır. Bu üç özelliğin birleşmesi başarı odaklı işkolikliği oluşturur. Yani özetle başarı odaklı işkolikler kendileri koydukları ya da onlara verilen görevleri başarma ihtiyacı çok yüksek ve rekabetle daha da motive olarak özel hayatlarından ve boş zamanlarından vazgeçip uzun vadeli hedeflere odaklanabilen ve çalışabilen kişilerdir. Özel hayatlarından vazgeçmeleri başarı odaklı işkolik olmayan kişilerle aralarındaki farkı oluşturur.

2.5. İşkolikliğin Etkileri

İşkoliklik hem kişisel hem de çevresel etkileri bulunan ciddi bir bağımlılıktır. Bazı araştırmacılar işkolikliğin pozitif sonuçları olabileceğini savunsa da genel olarak çoğu çalışmanın sonucunda bu durumun olumsuz sonuçlar doğurduğu kanıtlanmıştır. Bu çalışmada sonuçlar bireysel, sosyal ve örgütsel olmak üzere 3 ana başlık altında incelenmiştir.

2.5.1. Bireysel Sonuçlar

İşkolikliğin sonuçlarına bakıldığında en çok göze çarpan sağlıkla ilgili problemlerdir. İşkolik çalışanların sağlıkla ilgili problemleri daha fazla olmaktadır. Sadece işle ilgilenen, dinlenmek, spor yapmak ve sağlıklı beslenmek için vakit ayırmayan kişilerin sağlık problemlerinin ortaya çıkması şaşırtıcı değildir. Tansiyon, baş ağrıları, kolesterol artışı gibi direk ve içilen sigara sayısında artış, kilo alma, bağışıklığın düşmesiyle hastalıklara daha kolay yakalanma gibi dolaylı sonuçlar işkoliklerde sıklıkla görülür. Ayrıca bu bağımlılar sosyal aktivitelerde rahatlayamama sonucunda aşırı stres ve ruhsal olarak tükenme durumundan muzdariptir (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 127-128).

Clark ve diğ. (2014)'nin çalışmasına göre işkolikler çalışmadıkları zaman huzursuz ve suçlu hissettikleri için iş dışındaki yaşamlarında tatminsizlik yaşarlar. Hem fiziksel hem de mental olarak sürekli işle ilgili olmaları ve dinlenecek zamanlarının olmaması sonucu olarak tükenmişlik sendromu yaşarlar. Fiziksel ve mental sağlık sorunları yaşamaları kaçınılmazdır (Clark ve diğ., 2014, 14-15).

Oates (1971) işkolik bireylerin bağımlılıkları dolayısıyla hasta olabileceklerini söylemiştir. Bu onların başkalarının yardımını kabul edebilecekleri tek durumdur.

Kiechel (1989)'e göre ise bu bağımlılık sigara, alkol veya aşırı yeme gibi başka bağımlılıklara yol açabilir (Seybold, Salomone, 1994, 6).

Scott ve diğ. (1997) işkolikliğin sonuçlarını işkoliklik tiplerine göre değiştiğini öne sürüp konuyu bu şekilde ele almışlardır. Kompulsif-Bağımlı işkoliklerde potansiyel sonuçlar anksiyete, stres düzeyi ve sağlık problemlerinde artış ve özgüvende düşüklüktür. Mükemmelliyetçi işkolikliğin bireysel sonucu da aynı şekilde stres ve sağlık problemleridir. Başarı odaklı işkolikler ise diğer tiplerin aksine dürtü veya bağımlılık yüzünden değil kişisel başarılarına ulaşmak için çalıştıklarından stres ve sağlık problemleri birçok çalışandan daha azdır (Scott ve diğ., 1997, 302-306).

İşkolikliğin güdülenme boyutunun yüksek olması kişilerde daha çok sağlık problemlerine neden olmakla birlikte, işkolikler işlerine odaklanabilmek için küçük sağlık sorunlarını dikkate almayıp ileride daha büyük rahatsızlıklarla karşılaşılıyor olabilirler (McMillan ve diğ., 2001, 75).

2.5.2. Sosyal Sonuçlar

Tanımından da anlaşılacağı üzere işkolikler uzun zamanlarını işleriyle harcarlar. Bu durum onların sosyal hayatlarına zaman ayıramamaları anlamına gelir. Ayrıca işkolikliğe bağlı olarak artan stres ve aşırı yorgunluk da buna eklendiğinde işkolik çalışanlar sosyal hayatlarında birçok sıkıntıyla karşılaşır (Wijhe ve diğ., 2013, 477).

İş-aile çatışması bu sıkıntılardan bir tanesidir. Greenhouse ve Beutel (1985) iş-aile çatışmalarının zaman, gerilim veya davranış temelli olarak ortaya çıkabileceklerini söylemişlerdir. Zaman temelli çatışmaların temeli kişinin bir rolünde daha fazla zaman harcaması ve diğer rolünün sorumluluklarını yerine getirecek zamanının kalmamasıdır. Gerilim temelli çatışmalarda bir taraftaki baskının ve gerilimin diğer tarafı etkilemesi durumu söz konusudur. Bir taraftaki rolün diğer tarafa uymaması ise davranış temelli çatışmayı oluşturur (Bruck, Allen, 2003, 458-459). İşlerinde çok vakit geçiren, iş nedeniyle telaşlı, stresli ve gergin olan, iletişim becerileri zayıf, çalışmadığı zaman öfkelenen işkoliklerin ailesel sorumluluklarını yerine getiremedikleri için bu durumla karşılaşmaları çok normaldir (Sussman, 2013, 4).

İş dışı aktiviteler için kısıtlı zaman ve enerjisi kalan işkoliklerin iş dışındaki sosyal ilişkileri zayıftır. Çünkü bu ilişkilerin gerekliliklerini yerine getiremezler (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 127-128). Bu durumdan en çok etkilenen genellikle

kişinin ailesi olur. Diğer aile bireyleri bu durumdan ötürü psikolojik problemlerle yüzleşebilirler. İşkolinin saatlerine, çalışma düzenine ve ruh haline ayak uydurmaya çalışan aile fertleri kendi programları ve isteklerinden feragat ederler. İşkolik birey, daha az çalışmasını ve onlarla vakit geçirmesini söyleyen aile fertlerini sürekli söylenmekle suçlar. Bu durum sebebiyle ailede kutuplaşma görülür ve işkolik birey dışlanır. Eşler ebeveynliğin bütün sorumluluğunu üstlendikleri için şikayet edebilirler ancak sosyal çevrede çok çalışmak iyi olarak görüldüğü için bir süre sonra sorunun kendilerinde olduğunu düşünmeye başlarlar. Bu durum suçluluk duygusu ve stres yaşamalarına neden olur. Aileyle ilgili bütün sorumluluğu üstlenen işkolik olmayan eşler genellikle en büyük çocuklarıyla bu görevi paylaşır. Bu görevi paylaşan çocuk işkolik ebeveyninden daha da uzaklaşır (Robinson,2007,85-99).

Robinson (2000) işkolik eşlerin yaşadığı sorunları aşağıdaki gibi sıralamıştır (Robinson, 2000, 38):

- Eşinin fiziksel ve duygusal uzaklığından ötürü ihmal edilmiş ve istenmeyen bir kişiymiş gibi hissederler,
- Evliliğin ve ailenin bütün duygusal yükünü üstlendikleri için yalnızlık çekerler,
- Her zaman ikinci planda olduğunu düşünürler,
- Kendilerini hep ilgi odağı olmak isteyen işkolik eşin bir uzantısı gibi görürler,
- Sürekli eşleri tarafından kontrol ve manipüle edilmiş gibi hissederler,
- Partnerlerinin ilgisini çekebilmek ve iletişim kurabilmek için onun ilgisini çekebilecek genellikle işle alakalı sohbet veya aktiviteler bulmaya çalışırlar,
- İlişkilerini eğlenceye zaman olmayan ciddi bir durum olarak değerlendirirler,
- İşkolik eşleri başarıları için başkaları tarafından tebrik edilirken ilişkileri için birşeyler talep etmekten suçluluk duyarlar,
- Karşılarındaki kişi kadar iyi olamayacaklarını düşünürler ve özgüvenleri düşüktür,
- Partnerlerinin aldıkları övgüler karşısında kendilerinin düşüncelerini sorgularlar.

İşkolik ebeveynlere sahip çocuklarda hayatlarını etkileyecek problemler oluşur. Çocuklar onlara vakit ayıramayan ebeveynleri yüzünden duygusal boşluk yaşarlar. Kaygı, telaş ve asabiyet görülür. Anne veya babasının mükemmellik kaygısı yüzünden kendisinden beklenenler üst düzeydedir. Sadece istenilenleri

başarabildiğinde sevileceğini düşünür. Bu durum çocuklarda okul ve ilişkilerinde stres ve kaygıya neden olur. Başarısızlık durumlarında genellikle bunu içselleştirirler ve beklentileri karşılayamadıkları için özgüven kaybı yaşarlar. Tam tersi durumlarda ise çabalamayı bırakırlar ve sinirleri okul ve benzeri başka sosyal ortamlarda ortaya çıkar. İşkolik bireylerin çocukları, ebeveynlerinin koyduğu yüksek standartlara ulaşabilmek için kendileri olmaktan vazgeçerler ve kendilerini başardıkları üzerinden tanımlamaya çalışırlar (Robinson, 2007, 183-201).

İşkolik bireylerin çocukları sadece küçükken değil, yetişkinlik hayatlarında da sıkıntılar çekmektedir. Kendilerini başkalarının beklentilerini karşılayamadıkları için yetersiz hissederler. Yakın ilişkiler kurmakta sorunlar yaşarlar. Kendi güvensizliklerini yenebilmek için sürekli başkalarının onayına ihtiyaç duyarlar. Performanslarıyla ilgili sürekli kaygı içerisinde oldukları ve depresyona yatkınlardır. Benlik duyguları iyi gelişmemiştir ve kendilerini başarılarıyla ölçerler (Robinson, 2007, 193).

2.5.3. Örgütsel Sonuçlar

Çok çalışan bireyler genellikle örgütlerde iyi karşılanır ve takdir edilir. Ancak işkolik bireyler genellikle örgüte faydalı olmaktan çok zarar verirler. İşkolik bir kişiyle çalışmak diğer çalışanlar için oldukça stresli bir durumdur. İşkolik çalışan mükemmeliyetçi ve kontrolcü olduğu için bir takım oyuncusu değildir. İşlerini delege edemez, etse bile kendi standartlarına uyabilmesi için kişileri çok zorlar ve eleştirir. Ayrıca her ne kadar standartları yüksek gözükse de işkoliklerin performansları yüksek olmayabilir. Çünkü zaman kontrolü yapmak ve gerektiğinde esnek olup problemlere çözüm bulmak onlar için imkansızdır (Maslach, 1986, 65).

Yapılan araştırmalarda işkoliklerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin çoğunlukla negatif olduğu görülmüştür. İşkoliklerin yüksek beklentileri ve standartları iş arkadaşları tarafından güvenilmez olarak görülmelerine neden olur. Ayrıca çalışma ortamında bir işkolinin bulunması çalışanlar arasında rekabeti artırır. Bu durum kişilerin rakip olarak görmeye başladıkları çalışma arkadaşlarıyla negatif ilişkiler geliştirmesine, bilgi paylaşımı ve üretkenliğin düşmesine neden olur (Clark, 2014, 13).

Daha fazla süre çalıştıkları için kısa dönemde işkolik olmayan çalışanlardan yüksek performans gösterebilseler de uzun dönemde işkolikler örgütler açısından olumsuz

sonuçlar doğurur. Yaşadıkları fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, mükemmeliyetçilik ve çalışma arkadaşlarına güvenmeme problemlerinden ötürü verimlilikleri düşer, örgütte iletişimsizlik ve takım halinde çalışmama sorunları ortaya çıkar (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 128).

Organizasyona en çok zarar verebilecek durumlardan bir tanesi de işkolik kişinin yönetici pozisyonunda olmasıdır. Kluft ve Kleiner (1988) işkolik yöneticilerin ulaşılması imkansız standartlarının çalışanlarda öfke, çatışma ve moral bozukluğuna yol açabileceğini savunmuştur (Seybold, Salomone, 1994, 6).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı

Günümüzde hızlı teknolojik ve ekonomik gelişmeler nedeniyle organizasyonların çalışanlarından beklentileri artmıştır. Örgütlerin değişimlere ayak uydurabilmeleri ve performanslarını üst düzeyde tutabilmeleri için çalışanlarının iş tanımlarında olan görevlerinin üzerinde davranışlar göstermesi gereklidir. Çalışanların formal görevlerinin ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirdikleri davranışlar ÖVD olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006, 49). Bu davranışlar yazılı veya sözlü bir kural olarak bulunmamaktadır ve çalışanlar bu ekstra davranışları için bir ödül beklentisi içerisinde değildirler (Dipaola, Tschannen-Moran, 2001, 424).

ÖVD kavramı Dennis Organ ve meslektaşları tarafından 1983 yılında ortaya atılmıştır. Barnard (1938)'in "iş birliğine destek isteği" ve Katz (1964)'in "bağımlı rol performansı" ile "yenilikçi ve spontan davranışlar" kavramları ÖVD'nin temelleri olarak görülebilir (Podsakoff ve diğ., 2000, 513). Barnard daha sonra iş birliğine desteği, örgütün iyiliği için kişinin kendini kısıtlayarak, hatta kendi çıkarlarından ödün vererek, herhangi bir ödül gözetmeksizin gerçekleştirdiği gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Katz ise, bağımlı rol performansını kişinin görev tanımında yer alan davranışları gerçekleştirmesi olarak tanımlarken, yenilikçi ve spontan davranışları ise her ne kadar örgüt tarafından desteklense de belirli bir görev tanımı içerisinde olmayan ekstra davranışlar olarak tanımlamıştır (Harper, 2015, 2).

Katz (1964)'a göre organizasyonların etkin bir şekilde işlemesi için çalışanların bazı davranışlar göstermeleri gerekmektedir. Bireyler örgüte girmeyi ve orada bulunmaya devam etmeyi istemeli, görevleri dolayısıyla onlara yüklenen sorumlulukları yerine getirmeli ve son olarak da bu görev tanımlarının dışına çıkarak yenilikçi ve spontan davranışlar sergileyebilmelilerdir. Görev tanımlarının dışındaki bu davranışlar yardımsever olma, iş birliği içinde çalışabilme ve nezaket gibi ÖVD olarak da nitelendirilebilecek davranışlardan oluşmaktadır (Smith, Organ, Near, 1983, 653).

Organ (1988) ÖVD'yi bireylerin tanımlanmış görevlerinin ötesinde, direk olarak bir ödüle bağlı olmayan, birey ve örgüte faydalı gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır (Scott ve diğ., 2018, 1). Ancak çalışanların rol algıları birbirinden farklı olabileceği için ÖVD her zaman tanımlanan görevlerin ötesinde ekstra rol davranışı olarak değil, formal görevlerin bir parçası olarak da sergilenebilmektedir. Çalışanlar ÖVD'yi formal görev tanımlarının bir parçası olarak algılayıp bu davranışları gösterebilirler (Morrison, 1994, 1561-1562). Bunun üzerine Organ (1997) tanımı, sosyal ve psikolojik şekilde görev performansını destekleyici davranışlar olarak değiştirmiştir. Bu şekilde ÖVD'nin kesinlikle bir ekstra rol davranışı olması zorunluluğu ve organizasyonun ödül sisteminden bağımsız olması tanım dışında yer almıştır (Podsakoff ve diğ., 2014, 89). Bu bağlamda davranışların ÖVD kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine karar verebilmek için çalışanların görev tanımlarının, örgütün bu tip davranışlar konusunda çalışanlarını eğitip eğitmediğinin ve bu davranışların gösterilmesi durumunda bireylerin ödül, gösterilmemesi durumunda ise ceza alıp almadığının bilinmesi gereklidir (Kaya, 2013, 270).

ÖVD, organizasyona katkı sağlayan faydalı davranışlar ve organizasyonun zarar görmesini engelleyici davranışlar olmak üzere iki genel davranış şekline oluşur. İçinde bulunulan kurumda bireylere destek olma, kararlarda aktif olma ve fedakarlık yaparak katkıda bulunma gibi davranışlar organizasyona direk fayda sağlar. Organizasyonu korumaya yönelik davranışlar ise tehditleri fark ederek sorun çıkmadan önlem alma ve zararlı davranışlardan kaçınmadır (Avcı, 2015, 14).

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

ÖVD ile alakalı teorilere bakıldığında sosyal değişim teorisi, karşılıklılık normu ve lider-üye etkileşim modeli göze çarpmaktadır.

Blau (1964) sosyal değişimin ekonomik değişimden farklı olduğunu savunarak, sosyal değişimi belirli olmayan bir gelecekteki yükümlülükleri kapsayan davranışlar olarak açıklar. Bu davranışın temelinde, bireylerin kendi davranışlarının karşılığında, ilişki içerisinde olduğu kişi veya grupların yükümlülüklerini yerine getireceği inancı yer almaktadır (Konovsky, Pugh, 1994, 657). Sosyal değişim ilişkinin tarafları arasındaki iyi niyete dayalıdır ve değişim sonucu elde edilen fayda kişisel olacağı için kişilerarası iletişimi güçlendirici bir özelliği bulunmaktadır (Settoon, Bennett, Liden, 1996, 220). Bu bağlamda çalışanlar bulundukları organizasyonun desteğini

hissettiklerinde ya da iş ortamındaki bireylerin sayesinde tatminlerinde artış yaşandığında bu davranışlara karşılık verebilmek için ÖVD sergiler (Vigoda-Gadot, 2006, 80).

Karşılıklılık normunda bireylerin kendilerine iyilik yapan kişilere iyi davranacağını düşünülmesi söz konusudur (Cihangiroğlu, Şahin, 2010, 4). Kavramı ortaya atan kişi olan Gouldner (1960) bireylerin geçmişte davranışlarından fayda gördükleri kişilere faydalı davranışlar, zarar gördükleri kişilere ise zararlı davranışlar göstereceğini belirtmiş ve bu davranış şeklinin tarih boyunca birçok toplulukta varolduğuna dikkat çekmiştir (Perugini ve diğ., 2003, 252).

Organ (1988) yöneticilerin adil davranışlarını sosyal değişim ve karşılıklılık normu çerçevesinde değerlendirerek bu davranışın çalışanlarda karşılık verme isteği yaratacağını ve bu karşılığın da ÖVD olarak ortaya çıkacağını savunmuştur (Konovsky, Pugh, 1994, 657).

Lider-Üye etkileşimi modelinde ise geleneksel liderlik modellerindeki gibi her çalışana aynı şekilde davranmak yerine liderlerin her astıyla farklı ilişkiler geliştirdiği varsayılmakta ve bu ilişkilerin sadece görev tanımında belirlenen şartlarla sınırlandırılabilir ya da şartların ötesine geçen davranışlarla oluşabileceğinin altı çizilmektedir (Baş, Keskin, Mert, 2010, 1014). Liderleriyle görev tanımlarının ötesinde bir ilişkileri olan çalışanlar grubun performansını yükseltici ekstra davranışlarda bulunurlar. Liderler de bu davranışlara karşılık olarak bu astlara daha çok destek olur ve ödüllendirir (Özutku, Ağca, Cevrioğlu, 2008, 195). Bu durum ise ÖVD sergilenmesi için ortam yaratmış olur.

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Benzeri Davranışlar

Bu bölümde ÖVD ile benzer hatta bazı durumlarda birbiri yerine kullanılan kavramlardan bahsedilecektir.

3.3.1. Prososyal Örgütsel Davranış

Çevredekilere yardımcı olma, iş birliği yapma, gönüllülük gibi başkalarına yararlı olan davranışlar, prososyal örgütsel davranış olarak sınıflandırılmaktadır. Brief ve Motowidlo (1986) prososyal örgütsel davranış, örgüt üyelerinin iletişim halinde bulundukları

kişi, grup ya da örgüt için faydalı olacağını düşündükleri davranışlarda bulunmaları şeklinde tanımlamıştır (George, Bettenhausen, 1990, 698).

Prososyal örgütsel davranışlar işlevselliği açısından iki grupta incelenebilir. Örgütsel işlevselliği olan ilk gruptaki davranışlar örgüte fayda sağlayan, sorumluluk alma, iş birliğine yatkınlık ve gelişime açık olma gibi davranışlardır. Ancak çalışma arkadaşına yardım edebilmek için önceden belirlenmiş kuralları görmezden gelme ya da çıkarları örgütün çıkarlarıyla uyuşmasa bile arkadaşını destekleme gibi davranışlar ise örgüte fayda sağlamaz, örgütsel olarak işlevsizdir (Karaman, Aylan, 2012, 37).

Bir başka ayırım ise yapılan davranışın bireyin görev tanımında olup olmamasıyla alakalıdır. Çalışanlar kendilerine biçilmiş görevlerini yerine getirirken prososyal örgütsel davranışlar sergileyebilecekleri gibi, bu tanımların ötesine geçerek yani ekstra rol performansı ile de bu davranışları gösterebilirler (Lee, 1995, 197).

Brief ve Motowidlo (1986) çalışmalarında 13 çeşit prososyal örgütsel davranıştan söz etmişlerdir. Bu davranışların bazıları örgüt için işlevsel bazıları ise işlevsizdir. Bazı davranışlar görev tanımı gereği bazı davranışlar ise ekstra rol davranışı olarak gösterilmektedir (Brief, Motowidlo, 1986, 712-716). Çalışma arkadaşlarına görevleriyle veya kişisel sorunlarıyla alakalı yardımda bulunma, zorluklara rağmen örgüte bağlılığını koruma, dış çevrede organizasyonla alakalı olumlu bir etki bırakma ve örgütün gelişimine yönelik fikir belirtme gibi davranışlar ÖVD olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda ÖVD ile prososyal örgütsel davranış arasındaki fark prososyal davranışların kimi durumlarda örgüt açısından işlevsiz olmasıdır (Moorman, Blakely, 1995, 127).

3.3.2. Bağlamsal Performans

Borman ve Motowidlo 1993 yılındaki çalışmalarında bağlamsal performans kavramını ortaya atmışlardır. Bağlamsal performans, organizasyondaki teknik işlere bir katkısı olmayan ancak bu işlerin gerçekleştiği ortamdaki sosyal ve psikolojik düzeni koruyan davranışlardır. Bu davranışlar aynı zamanda örgütteki sosyal ilişkiler ve psikolojik iklimi güçlendiren başkalarına yardım etme ve iş birliği içinde olma, kişisel çıkarlarla uygun düşmese bile kurallara uyma, görevlerini istek ve coşkuyla yerine getirme ve daha fazlası için gönüllü olma gibi davranışları da içerir (Motowidlo, Borman, Schmit, 1997, 75-76).

Görev performansı ise genellikle iş tanımında belirtilmiş olan davranışları kapsar. Örgütler açısından bu davranışlar da önemlidir, çünkü görev performansı organizasyon teknik temeline yönelik faaliyetlerde bulunma veya hizmet ve madde sağlama davranışlarını içerir (Motowidlo, 2000, 116). Görev performansı iki çeşit davranış biçiminden oluşmaktadır. İlk gruptaki davranışlar teknik veya idari işlerle ilgili davranışları içermektedir. Mağazada çalışan bir görevlinin satış yapması, hastanedeki bir doktorun ameliyatları gerçekleştirmesi ya da bir öğretmenin eğitim vermesi gibi davranışlar buna örnektir. İkinci gruptaki davranışlar ise daha çok liderlerin gerçekleştirdiği organizasyonun işleyişine katkıda bulunan davranışlardan oluşmaktadır. Planlama, organize etme, denetim ve personelle ilgili yapılan çalışmalar bu grupta bulunmaktadır (Motowidlo, 1994, 476).

Bağlamsal performans da iki farklı boyutta incelenebilir. Çalışma arkadaşlarıyla iş birliğine yatkınlık, onları destekleme ve yardımcı olma gibi davranışlar bireylerarası kolaylaştırıcılık, sorumluluk alma, fazla çalışma ve kurallara uyma gibi davranışlar da işe adanmışlık boyutunu oluşturur (Ünlü, Yürür, 2011, 185).

Bağlamsal performansın beş özelliği olduğu Borman ve Motowidlo (1997) tarafından vurgulanmıştır. Bu özellikler aşağıdaki gibidir (Borman, Motowidlo, 1997, 102):

- İş arkadaşlarına yardımcı olma ve iş birliği içerisinde hareket etme,
- Örgütte kurallara uygun biçimde hareket etme,
- Görev tanımlarındaki işleri yaparken isteklilik gösterme,
- Görev tanımında bulunmayan işlerde gönüllü olarak yer almak,
- Organizasyonun amaç ve hedeflerini destekleyici yönde davranma.

Bağlamsal performans ile Organ'ın 1997'deki ÖVD tanımı birbirine oldukça benzemektedir. Ancak araştırmacılar ÖVD'nin farklı davranışsal boyutlardan oluştuğunu vurgulamışlardır (LePine, Erez, Johnson, 2002, 53). Bu durumda bağlamsal performans ÖVD'nin bir alt başlığı ya da bir örneği gibi düşünülebilir.

3.3.3. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel spontanlık kavramının ortaya çıkışında Katz (1964)'in çalışmasından esinlenilmiştir. Katz (1964) organizasyonlardaki çalışanların davranışlarının bir kısmının rol gerekliliklerini kapsadığını, bir kısmının ise bu rolün ötesinde davranışlar olduğunu savunmuş ve ekstra rol davranışlarının örgüt için

gerekliliğinden bahsetmiştir (Fahr, Zhong, Organ, 2004, 241). George ve Brief (1992) bu çalışmadan yola çıkarak Katz (1964)'ın yeniliçi ve spontane davranış olarak nitelendirdiği davranışları örgütsel spontanlık olarak tanımlamışlardır (George, Jones, 1997, 154).

Gönüllü olarak gerçekleştirilen ve örgütün etkinliğine fayda sağlayan ekstra rol davranışları örgütsel spontanlık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel spontanlık kavramı içerisinde beş davranış şekli bulunmaktadır (George, Brief, 1992, 311):

- Organizasyonu koruma amaçlı davranışlarda bulunmak
- Çalışma arkadaşlarına yardımsever tavırlar göstermek
- Örgüt için yapıcı öneriler sunmak
- Kendini geliştirmek
- Organizasyonu olumlu bir şekilde tanıtmak

ÖVD ile oldukça benzeşen bu kavramın farkı ödül sistemine bağlı olabileceği konusundadır. Örgütsel spontanlık davranışları ÖVD'nin aksine resmi ödül sisteminde yer alabilirler (Moorman, Blakely, 1995, 127).

3.3.4. Biçimsel ve Ekstra Rol Davranışı

Katz ve Kahn (1978) biçimsel davranışlarını, bireyin iş tanımında açıkça belirtilmiş ve örgütün ödül sistemine bağlı olan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Williams ve Anderson (1991) da çalışma saatleri içerisinde etkin bir şekilde çalışma veya günlük görevleri tamamlama gibi davranışların biçimsel rol olarak ele alınabileceğini belirtmişlerdir (Barksdale, Werner, 2001, 146). Çalışanların bulundukları pozisyondaki görevleri gerçekleştirmesi olarak da tanımlanabilecek biçimsel rol davranışları yerine getirilmediğinde istenmeyen sonuçlar ortaya çıkar. Organizasyon açısından istenmeyen finansal sonuçlar doğurabilecek bu durum çalışanların işten çıkarılmasına da neden olabilir (Van Dyne, LePine, 1998, 108).

Ekstra rol davranışları ise organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan, belirlenmiş rol tanımlarının ötesinde kişi, grup veya örgüte yönelik sergilenen davranışlardır (Somech, Drach-Zahavy, 2000, 650). Davranışların ekstra rol olarak tanımlanabilmesi için görev tanımında belirtilmemiş olması, ödül sisteminde tanımlı bir karşılığının olmaması ve gerçekleştirilmediği durumlarda kişinin cezalandırılma gibi bir durumla karşılaşmaması gereklidir (Van Dyne, LePine, 1998, 108).

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Yaklaşık olarak 40 yıldır incelenen bir kavram olan ÖVD konusunda birçok sınıflandırma mevcuttur. İlk olarak Smith, Organ ve Near 1983 yılındaki çalışmalarında ÖVD'yi iki boyutta ele almışlardır (Smith, Organ ve Near, 1983, 661-662):

- *Fedakârlık:* Bir problemle karşılaşan, desteğe ihtiyacı olan ya da yardım isteyen bir çalışana yardımcı olma davranışları bu boyuttaki davranışlardır. Bu yardım davranışları direk olarak kişiyedir.
- *Genel İtaat:* Bu boyutu ise genel olarak sistemin iyiliği için vicdanlı davranarak doğru olanı uygun bir şekilde yapma davranışları oluşturur. Bu boyuttaki davranışları gösteren bireyler diğer çalışanlara dolaylı yoldan yardımcı olmuş olurlar.

Organ bu çalışmadan beş yıl sonra ÖVD boyutları hakkındaki yeni çalışmasında beş boyuttan söz etmiştir. Bunlar fedakârlık, vicdanlılık, sivil erdem, sportmenlik ve nezakettir (Lepine, Erez, Johnson, 2002, 53). Aşağıda bu boyutlar ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır:

- *Fedakârlık:* Çalışma arkadaşlarına işle ilgili problemlerde gönüllü olarak yardım etme davranışdır (Podsakoff, Mackenzie, 1994, 351). İşe yeni girmiş bir çalışana yardım etme ve iş arkadaşlarına zaman ayırma bu tip davranışlara örnektir (Dipaola, Tschannen-Moran, 2001, 432).
- *Vicdanlılık:* Çalışanın kendisinden beklenen minimum rolün üzerine çıkacak davranışlarda bulunmasıdır. Ekstra ücret alınmadığı halde mesaiye kalma, molaları kısa tutma ve örgütün kaynaklarını kullanırken bilinçli olma bu davranışlar arasında sayılabilir (Gürbüz, 2006, 55).
- *Sivil Erdem:* Çalışanların örgütteki kararlara katılması, örgütün geleceği ile ilgili olması davranışları sivil erdem boyutunu oluşturur. Örnek olarak direk olarak istenmediği halde örgüt yararına toplantılara katılma ve sorumluluk alıp örgütteki süreçleri iyileştirecek fikirler sunmak gibi davranışlar gösterilebilir (Podsakoff, Mackenzie, 1994, 351).
- *Sportmenlik:* Bireylerin çalıştıkları örgütte karşılaştıkları zorluklar hakkında şikayetçi olmamaları ve çalışma motivasyonlarının düşmemesidir. Çalışanlar sıkıntılar karşısında hoşgörülüdür (Sezgin, 2005, 324).

- *Nezaket: Örgüt* ile ilgili bir sıkıntı oluşmadan önce önlem alma ve uyarma davranışları nezaket boyutunu oluşturur (Podsakoff, Mackenzie, 1994,351-352).

Anderson ve Williams (1991) ise ÖVD’yi bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir (Williams, Anderson, 1991, 601-602):

- *Bireye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bu* davranışlar birey odaklıdır. Diğer çalışma arkadaşlarının problemleriyle ilgilenme gibi direk olarak bir başka bireye yapılan yardımlar bu davranışları oluşturur. Bu hareketler dolaylı yoldan örgüte de faydalı olmaktadır. Smith, Organ ve Near (1983)’ın fedakarlık boyutuyla benzerlik gösterir.
- *Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bu* davranışlar ise genel olarak örgütün iyiliğine odaklanır. Tek bir kişiye yardımdan ziyade örgüte odaklılık söz konusudur. Örgütteki kurallara itina gösterme, kaynakları koruma gibi davranışlar buna örnektir. Smith, Organ ve Near (1983)’ın genel itaat boyutuyla benzerlik gösterir.

Yani bir boyuttaki davranışlar belirli kişilere yardımcı olmayı hedeflerken, diğer boyutta örgütün gelişimine ve iyiliğine katkıda bulunan davranışlar yer almaktadır. Her iki boyuttaki davranışlar da organizasyonun gelişimi ve başarısı için önemli olduğundan örgütler için çok önemlidir (Karaaslan, Ergun Özler, Kulaklıoğlu, 2009, 139).

Podsakoff, Mackenzie, Pain ve Bachrach ise 2000 yılında ÖVD’nin boyutları ile ilgili yapılan önemli çalışmaları incelemişlerdir. Bu çalışmaları sonucunda neredeyse 30 farklı ÖVD boyutu olduğunu görmüş ve bunları yedi boyuta indirgeyerek yeni bir sınıflandırma yapmışlardır (Podsakoff ve diğ., 2000, 516). Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

- *Yardım Etme Davranışı: Gönüllü* olarak bir iş arkadaşına yardımcı olma ya da işyerinde ortaya çıkabilecek bir sorunun oluşmasını engellemeye çalışma davranışları bu boyutu oluşturur. Organ (1988)’ın nezaket ve fedakarlık olarak bahsettiği boyutlar bu başlığın altında toplanmıştır. İşe yeni başlamış çalışanların örgüte alışma sürecinde yardımcı olma, söz ve hareketlerle çalışma arkadaşlarına destek olma ve bir problemle karşılaşılabileceği

anlaşıldığı an bu durumun oluşmasına engel olacak davranışlarda bulunma gibi hareketler yardım etme davranışına örnektir (Acquaah, 2004, 124-147).

- *Sportmenlik: Organ* (1988)'ın sportmenlik tanımı kişinin işle ilgili olumsuzluklara karşı tolerasyonunun yüksek olmasıdır. Ancak Podsakoff ve meslektaşları bu tanımı genişleterek, bireyin içinde bulunduğu grubun çıkarlarını gözeterek kendi çıkarlarından vazgeçebilmesi, olumlu tutumunu her koşulda koruyabilmesi ve düşünceleri kabul görmese de bu durumla ilgili bir rahatsızlık duymaması gibi davranışların da bu boyutun içerisinde yer aldığını belirtmişlerdir (Podsakoff ve diğ., 2000, 517).
- *Örgütsel Sadakat: İçinde* bulunulan örgüte bağlılık, dış tehditlere karşı örgütü koruma ve örgüt çıkarlarını gözetme bu boyuttaki davranışları oluşturur. Çalışan, kendi faydasından çok örgütün faydasını maksimize etmek için uğraşır (Acquaah, 2004, 124-147).
- *Örgütsel İtaat: Örgütsel* uyum olarak da adlandırılan bu boyut, bulunulan kurumdaki kurallar çerçevesinde hareket etme, işle ilgili vazifelerde dakiklik ve kaynakların kullanımında bilinçli bir şekilde hareket etmeyi içerir (Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994, 767).
- *Bireysel İnsiyatif: Çalışanın* gönüllü bir şekilde kendisine verilmiş görev ve sorumluluklarını aşan bir performans göstermesidir. Birey ücretsiz olduğu halde mesai yaparak, işe normal saatinden daha erken gelerek ya da diğer çalışanların motivasyonunu yükselterek kendi rolünün üzerinde bir performans sergiler ve örgüte fayda sağlar (Acar, 2006,8-9).
- *Sivil Erdem: Bu* boyut bireylerin örgütün politik yaşantısına sorumluluk bilinciyle katılmasını ifade eder. Örgütle ilgili olma, örgütün faydası için davranışlarda bulunma ve yönetim konusunda fikirlerini belirtmede isteklilik sivil erdem boyutunu oluşturur (Karaaslan, Ergun Özler, Kulaklıoğlu,2009, 141; Kaya, 2013, 283).
- *Kişisel Gelişim: Bireyin* kendini geliştirmesi bu boyutun temelidir. Çalışanlar kendi alanlarıyla ilgili konularda bilgilerini güncel tutarak, çeşitli eğitimlerle yeteneklerini ilerleterek kendilerini geliştirirler ve örgüte daha yararlı davranışlarda bulunabilirler (Acquaah, 2004, 124-147).

Bu çalışmalar literatürde ÖVD boyutları ile ilgili yapılan ve en çok atıf alan çalışmalardır. Ancak başka birçok araştırmacı da bu boyutlarla ilgili çalışmalar

yürütmüşlerdir. Örneğin Graham (1991) ÖVD'yi modern siyaset teorisi çerçevesinde ele alarak boyutlarından sadakat, itaat ve katılım olarak bahsetmiştir. Sadakati, çalışanın örgütün faydasını önceliği yapması ve gerektiğinde örgütü savunmaya hazır olması, itaati çalışılan kurumun kurallarıyla uyumlu olma ve katılımı örgütsel yaşantıda rol oynamada isteklilik olarak tanımlamıştır (Bolino, Turnley, Bloodgood, 2002, 508).

Graham (1989), Moorman ve Blakely (1995) çalışmalarında dört ÖVD boyutunu ele almışlardır. Kişilerarası yardım boyutu ihtiyacı olan iş arkadaşına yardımcı olmayı, bireysel inisiyatif hem birey hem de takım performansını yükseltmek için iletişimin iyi bir şekilde yönetilebilmesini belirtir. Bireysel çaba, kişinin kendi görevleri ve sorumluluklarında daha fazlasını yapması, yüksek sadakat ise örgütün imajının dış çevrelerde etkili bir şekilde yükseltmek için çaba göstermektir (Moorman, Blakely, 1995, 130).

Moon, Van Dyne ve Wrobel (2005), Moon ve Marinova (2003)'nın çalışmasını genişleterek ÖVD'nin kişilerarası ya da organizasyona yönelik ve koruyucu ya da destekleyici olduğundan bahsetmişlerdir. Bu bağlamda dört ÖVD boyutu ortaya koymuşlardır. Yardımcı olma boyutu kişilerarası ve destekleyici davranışları içerirken, sportmenlik boyutu kişilerarası olmakla birlikte korumacı davranışlardan oluşur. İtaat ve yenilikçilik boyutları organizasyona yönelik davranışları içeren boyutlardır. İtaat boyutu koruyucu, yenilikçilik boyutu ise destekleyicidir (Moon, Van Dyne, Wrobel, 2005, 4).

3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Unsurlar

ÖVD organizasyonlar için yararlı olduğundan öncüllerini anlamak oldukça önemlidir. Bu çalışmada ÖVD'yi ortaya çıkaran unsurlar bireysel özellikler ve çevresel/durumsal faktörler olmak üzere iki boyutta incelenecektir.

3.5.1. Bireysel Özellikler

ÖVD'nin ortaya çıkmasında çalışanların tutum, kişilik ve rol algıları önemli rol oynar. Çalışanın işe ve örgüte karşı tutumları ÖVD sergilemesinde etkilidir. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek bireyler örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye daha yatkındır. Ayrıca çalışanların adalet algısının yüksek olması da

(hem prosedürel hem de dağıtım adaleti) ÖVD ile pozitif ilişkilidir (Alotaibi, 2001, 364-366).

Kişilik özelliklerinin ÖVD ile ilişkisinde en çok uyumluluk ve dürüstlük boyutları incelenmiş ve ikisi de pozitif ilişkilendirilmiştir (Phipps, Prieto, Deis, 2015, 190). Bu kişilik özellikleri çalışanların iş tatmini veya örgütsel bağlılığını etkileyebileceği için ÖVD'yle dolaylı yoldan bir ilişki içerisinde olabilirler (Organ, Ryan, 1995, 794-795).

Algılanan rolde belirsizlik veya rol çatışması bireylerde stres ve anksiyete gibi negatif sonuçlara yol açtığı için ÖVD sergileme ihtimalleri de düşmektedir. Rol belirsizliği ve çatışması bireylerin iş tatmininin düşmesine neden olur. İş tatmininin ÖVD ile olan ilişkisi de göz önüne alındığında, rol çatışması ve rolde belirsizlik ile ÖVD arasında iş tatminin aracı değişken olacağı söylenebilir (Eatough ve diğ., 2011, 620-625).

3.5.2. Çevresel/Durumsal Faktörler

ÖVD üzerinde etkisi olan faktörlerden bir tanesi görev özellikleridir. Bireylerin gerçekleştirdikleri görevlerde içsel tatminleri yüksek ve yaptıkları işler ilgi çekici olduğunda ÖVD sergileme olasılıkları artmaktadır. Bununla birlikte rutin işler ise çalışanların ÖVD gösterme ihtimalini oldukça düşürür. Ayrıca bürokratik prosedürlerle baskılanan bireylerin de ÖVD'nin düşük olması beklenir (Acquaah, 2004, 125).

Organizasyonun çeşitli özellikleri ile ÖVD arasında da anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütteki bireylerin birbiriyle uyumluluğu ve bağlılığı, ÖVD ile pozitif ilişkilendirilirken, ödüllerde lider kontrolünün düşük olması negatif ilişkilidir (Torlak, Koç, 2007, 583). Aynı zamanda örgütte çalışan bireylerin kendi kişisel değerlerinin örgütteki değerler ile örtüşmesi de ÖVD'yi artırır (Sezgin, 2005, 326).

ÖVD'yi ortaya çıkaran unsurların bir diğeri de lider özellikleridir. Dönüşümcü lider özellikleri ÖVD'nin her boyutuyla pozitif ilişkilendirilir. Etkileşimsel lider davranışlarından olan şarta bağlı ödül ÖVD'nin ortaya çıkmasına etki ederken, şarttan bağımsız ceza davranışı ÖVD ile negatif ilişkilidir. Bunların yanında kurumdaki liderin destekleyici davranışlar sergilemesi ve lider rolünün açıklığı da çalışanların ÖVD sergilemesinde artışı sağlar (Podsakoff ve diğ., 2000, 532).

3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

ÖVD, tanımı gereği örgüte faydalı olan davranışlardan oluşur. Çalışanlar yüksek düzeyde ÖVD sergilediklerinde örgütsel etkililiğe katkıda bulunurlar. Çünkü bu davranışlar hem bireysel hem de örgütsel düzeyde performans ve verimlilik artışını sağlar (Borman, 2004, 240).

Grup ve örgüt performansı açısından bakıldığında ÖVD'nin potansiyel sonuçları aşağıdaki gibidir (Podsakoff, Mackenzie, 1997, 136-137):

- ÖVD'nin yaygın olduğu kurumlarda hem çalışan performansı hem de yönetsel performansta artış yaşanır. Çalışanlar birbirlerine yardımcı olarak çalışma arkadaşlarının performans artışında rol oynarlar. Sivil erdem davranışı gösteren bireylerden kendileriyle ilgili yararlı geri dönüşler almak da yönetimde fayda sağlar.
- ÖVD kaynakların daha etkin kullanımını sağlar. Örneğin sportmenlik davranışı gösteren çalışanlar olası problemlerde şikâyetle bulunmazlar ve yöneticilerinin gereksiz yere meşguliyetini önlerler. Aynı şekilde örgüte yeni giren bir bireye oryantasyon sürecinde yardımcı olmak da üstlerin daha verimli çalışabilmesini sağlar. İş arkadaşlarına yardımcı olma ve sorumluluk alma da yöneticilerin planlama gibi daha verimli konularda çalışabilmesine yardımcı olur.
- ÖVD sayesinde takım ruhu artar, çalışanlar birlik ve düzen içerisinde işlerini devam ettirirler. Bu sayede yöneticiler, çatışmalarda aracı rol oynama ya da çalışanların moralini yüksek tutma gibi varolan düzeni korumaya yönelik davranışlara zaman harcamak zorunda kalmazlar.
- ÖVD, örgütün en donanımlı çalışanların dikkatini çekebilmesini ve bünyesine katabilmesini sağlar. Örgütte çalışanların birbirine yardımcı olmasıyla oturan ekip ruhu ve birliktelik, sportmenlik davranışı yüksek olan bireylerin etkisiyle genel bir sadakat ve bağlılık hali dış dünyada örgütün, diğer çalışanlar için ilgi çekici hale gelmesini sağlar.
- ÖVD sayesinde örgütün performans düzeyinde düşüşler yaşanmaz. Ağır iş yüküyle karşı karşıya kalan takım arkadaşlarına yardımcı olma, işe gelemeyen bireylerin işlerini üstlenme gibi davranışlar sayesinde performans korunmuş olur.

- ÖVD örgütün değişimlere ayak uydurabilme gücünü artırır. Gelişen iş dünyasıyla yakından ilişkili olan çalışanlar bilgilerini ve bu konuyla ilgili düşüncelerini paylaşarak örgütün değişimlere hazırlıklı olmasını sağlarlar. Çeşitli toplantılarda ne gibi reaksiyonlar alınacağı konusunda fikirlerini belirterek örgütün adaptasyon sürecinde yararlı olurlar. Ayrıca sorumluluk almaya hazır bireyler kendi yetenek ve bilgilerini ilerleterek de örgütün adaptasyonunu hızlandırırlar.

Örgütün performansını verimlilik, karlılık ve giderlerin azaltılması sayesinde arttıran ÖVD aynı zamanda müşteri memnuniyetinde de artışa neden olur. Genellikle örgütsel sonuçlarına odaklanılsa da ÖVD bireyler açısından da olumlu sonuçlar doğurur. ÖVD'nin yaygın olduğu örgütlerde çalışan bireylerin kişisel performansı yöneticileri tarafından daha olumlu olarak değerlendirilir. ÖVD gösteren çalışanların ödüllendirilmesi daha olasıdır. Aynı zamanda bu kişiler bulundukları örgütten memnun oldukları için ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı düşüktür. Devamsızlık gibi davranışlara rastlanmaz (Podsakoff ve diğ., 2009, 124-131).

Birçok araştırmada ÖVD'den olumlu olarak bahsedilse de bazı istenmeyen sonuçları da olabilir. ÖVD çalışanların içten ve gönüllü bir şekilde gerçekleştirmesi gereken bir davranış olmasına rağmen bazı durumlarda bu davranışlar zorunluluk yüzünden sergilenebilir. Vigoda-Gadot (2006) bu durumdan “Zorunlu Vatandaşlık Davranışı” olarak söz etmektedir. Personel eksikliği gibi durumlarda çalışanların daha fazla çalışması için baskı yapılması, yöneticilerin performansı arttırmak için çalışanlardan ÖVD beklentisi içerisine girmesi ya da örgütte bu gönüllü olması gereken davranışların rol tanımı içerisinde sayılması gibi nedenlerle bireyler zorunlu olarak ÖVD sergileyebilirler. Aynı zamanda kişiler rakiplerine üstünlük sağlayabilme ve kendileri hakkında iyi bir imaj çizebilmek için de ÖVD'de bulunabilirler. Ancak bu durum hem bireysel hem de örgütsel açıdan negatif sonuçlar doğurur. Çalışanlarda rol yükünde, stres düzeyinde, iş-aile çatışmalarında ve işten ayrılma niyetinde artış yaşanır. Her ne kadar belirli bir düzeyde ÖVD iş tatminini arttırsa da kişiye yüklenen fazla roller bir süre sonra iş tatminini düşürür. Ayrıca bu davranışlar belirli süre ve enerji tükettiği için çalışanların ÖVD sergileyebilmek için esas görevlerini ihmal etmeleri gibi sonuçlar ortaya çıkabilir (Bolino ve diğ., 2012, 544-546; Vigoda-Gadot, 2006, 81-89).

3.7. İşkoliklik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Yapılmış Araştırmalar

Günümüzde organizasyonların rekabet üstünlüğü açısından insan sermayesinin gittikçe önem kazanması sonucu işkoliklik ve ÖVD gibi kavramlar konusundaki araştırmalar da artış göstermektedir. Hem işkoliklik hem de ÖVD konularında yapılmış birçok araştırma bulunsu da, aralarındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırmalar sınırlı sayıdadır.

Golzari, Montazeri ve Paktinat 2012 yılındaki araştırmalarında işkoliklik ve ÖVD ilişkisini incelemek için Suriye'deki 200 öğretmen ile anket yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda işkolik ile ÖVD arasında ilişki bulmuşlardır. İşkolik bireylerin ÖVD sergileme düzeyi işkolik olmayan bireylere göre daha fazladır. Aynı zamanda çalışma sonucunda işkolikliğin alt boyutlarından güdülenme ve zevk almanın da ÖVD'yi arttırdığı görülmüştür (Golzari, Montazeri, Paktinat, 2012, 5686-5691).

Rakhshanimehr ve Jenaabadi'nin 2015 yılındaki araştırması da aynı şekilde öğretmenler üzerinde yapılmıştır. İşkolikliğin, örgütsel bağlılık ve ÖVD ile ilişkisinin bulunmasına yönelik yapılan araştırma sonucunda işkolikliğin hem örgütsel bağlılık hem de ÖVD'ye pozitif olarak etki ettiği görülmüştür. Öğretmenlerin işkoliklik düzeylerindeki artış ÖVD düzeylerinde de artışa neden olmaktadır. İşe bağlılık, güdülenme ve zevk alma alt boyutlarındaki artışlar da ÖVD'yi arttırmaktadır (Rakhshanimehr, Jenabaadi, 2015, 1469-1477).

Taşlıyan, Hırlak ve Güler 2017 yılında işkoliklik ve ÖVD ilişkisini incelemek için akademisyenler üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda işkolikliğin alt boyutlarının bazı ÖVD boyutları üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Güdülenme, nezaket ve fedakarlık boyutları üzerinde, zevk alma ise sportmenlik boyutu üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

4. İŞKOLİKLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın konusu, amacı ve önemine değinilecek, daha sonra ise araştırmanın kapsam ve varsayımlarından söz edilecektir. Araştırmanın metodolojisi anlatıldıktan sonra ise elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

4.1. Araştırmanın Amacı, Konusu ve Önemi

Yapılan bu çalışmanın konusu bireylerin aşırı çalışmaya yönelimlerini ifade eden işkoliklik ile gönüllü bir biçimde sergiledikleri ÖVD arasındaki ilişkidir.

Rekabetin arttığı ve değişimlerin çok hızlı bir şekilde gerçekleştiği dünyamızda organizasyonların varlıklarını sürdürmesi gittikçe daha da zorlaşmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin ellerindeki en kritik faktör insan sermayesidir.

İşkoliklik gibi yıkıcı sonuçları olabilecek bir kavram ile genellikle olumlu ve örgütlerce talep edilen bir davranış şekli olan ÖVD arasındaki ilişkinin anlaşılması organizasyonlar için oldukça değerlidir. Ekonomik ve teknolojik değişimlerle giderek artan işkolik çalışanların birey ve örgüte yararlı ÖVD sergileyip sergilemediğinin belirlenmesi organizasyonların bu konuda bilinçlendirilebilmesini sağlayacaktır.

Çalışmanın amacı bir bağımlılık olarak nitelendirilen işkolikliğin, bireye yönelik ve örgüte yönelik ÖVD ile ilişkisini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Kapsam ve Varsayımları

Bu araştırma bir devlet üniversitesinde yüksek lisan yapan ve aynı zamanda çalışan öğrencilere yönelik olarak yapılmıştır. Ankete katılanların soruları aynı şekilde anladıkları ve dürüstlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir devlet üniversitesinde yüksek lisans yapan ve aynı zamanda da çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise inovasyon ve girişimcilik, insan kaynakları ve işletme yönetimi bölümlerinde eğitim alan bireyler oluşturmaktadır. Bu bağlamda 152 bireye ulaşılmıştır. 5 anket gerekli şekilde doldurulmadığından çalışma kapsamına alınmamıştır.

4.4. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anketler araştırmacı tarafından öğrencilere dağıtılmış ve toplanmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmadaki anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerinin toplanmasına yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde işkoliklik düzeyinin, üçüncü bölümde ise ÖVD düzeyinin ölçülmesi planlanmıştır. Ölçekler 5'li Likert yöntemiyle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir.

İşkolikliğin ölçülmesinde Spence ve Robbins (1992)'in geliştirdiği WorkBAT (işkoliklik bataryası) ölçüm aracı kullanılmıştır. ErsoyKart (2005) tarafından Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçek 20 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Zevk alma boyutuyla ilgili 9, güdülenme boyutuyla ilgili ise 11 soru yer almaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür.

Birey odaklı ve örgüt odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçümü için Anderson ve Williams (1991) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmış olup Türkçe'ye çevrilmesi ve güvenilirlik analizleri araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 14 ila 70 arasında değişmektedir.

4.5. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada ele alınan işkolik ve boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlar arasındaki olası ilişkiler için aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H₁: İşkoliklik ve boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerinde etkilidir.

H₂: İşkoliklik demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₃: ÖVD demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

4.6. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Verilerin analizinde SPSS programı kullanılarak istenen analizler yapılmıştır. Önce ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş daha sonra ise verilere ilişkin frekans tabloları oluşturulmuştur. Demografik özelliklerin işkoliklik ve ÖVD düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin olarak bağımsız iki grup t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Daha sonra işkoliklik ve ÖVD ile bu kavramların alt boyutlarının ilişkilerinin açıklanabilmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4.7. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Bu bölümde araştırmanın bulguları ve yorumları paylaşılacaktır.

4.7.1. Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasındaki ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine ilişkin sonuçlar bu bölümde incelenmektedir. İşkoliklik ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin gerçekleştirilen analizde Cronbach alfa değeri 0,787 olarak hesaplanmıştır olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan 9 no'lu ifade madde toplam korelasyonunun düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. ÖVD ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin gerçekleştirilen analizde Cronbach alfa değeri 0,763 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan 12 no'lu ifadenin madde toplam korelasyonunun düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

Bu araştırmada, Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlilik analizi yapılmış işkoliklik ölçeği kullanılmış ve geçerlilik analizi tekrarlanmamıştır.

ÖVD ölçeğinin geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda KMO uygunluk testinin sonucu 0,730 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucu da anlamlı

çıkmiştir ($p=0,000$). Bundan yola çıkarak örneklemin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda iki boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu iki boyutun açıkladığı toplam varyans %42,83'tür. Birinci faktörün varyansı %29,13, ikinci faktörün varyansı ise %13,69 olarak bulunmuştur. Analiz sonucu ortaya çıkan faktörler ve faktör yükleri tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. ÖVD Faktör İfadeleri ve Yükleri

Faktör 1: Birey Odaklı ÖVD	Faktör Yükü
1. İzinli olan çalışanların işlerini yaparak onlara yardımcı olurum.	0,611
2. Ağır iş yükü olan çalışanlara yardımcı olurum.	0,66
3. Benden direkt olarak istenmese dahi yaptığım işle yöneticime destek olurum.	0,712
4. Çalışma arkadaşlarımla sıkıntı ve problemlerini dinlemeye vakit ayırıyorum.	0,635
5. Yeni çalışanlara yardım edebilmek için günlük rutinimden çıkarırım.	0,609
6. Diğer çalışanlara kişisel ilgi gösteririm.	0,675
7. Sahip olduğum bilgileri çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,634
Faktör 2: Örgüt Odaklı ÖVD	Faktör Yükü
8. İşe katılım konusunda standartların üzerindeyimdir.	0,353
9. İşe gidemeyeceğim durumlarda bunu önceden bildiririm.	0,649
10. Hak ettiğimden daha çok mola veririm.	0,612
11. İşte geçirdiğim zamanın büyük bir kısmı kişisel telefon görüşmeleriyle geçiyor.	0,614
13. Çalıştığım kurumun mallarını korurum.	0,519
14. Düzeni sağlamak için oluşturulmuş kurallara uyarım.	0,641

4.7.2. Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular bu bölümde açıklanmıştır.

Tablo 2. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken	Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	74	50,3
	Erkek	73	49,7
Medeni Durum	Evli	40	27,2
	Bekar	107	72,8

Yaş	20-25 yaş	43	29,3
	26-30 yaş	58	39,5
	31-35 yaş	33	22,4
	36 yaş ve üstü	13	8,8
Kıdem	5 yıl ve altı	129	87,8
	6 yıl ve üstü	18	12,2
Pozisyon	Yönetici	42	28,6
	Çalışan	105	71,4

Çalışmaya 147 kişi katılmıştır ve cinsiyetlere göre dağılıma bakıldığında neredeyse eşitlik söz konusudur. Katılımcıların 74'ü (%50,3) ve 73'ü ise (%49,7) erkektir.

Medeni duruma bakıldığında ise 40 (%27,2) katılımcının evli olduğu görülmüştür. Kalan 107 (%72,8) kişi bekardır.

Çalışmaya katılan bireyler yaşları açısından dört grupta incelenmiştir. Bunlar sırasıyla, “20-25 yaş”, “26-30 yaş”, “31-35 yaş” ve “36 yaş ve üstü” gruplarıdır. Katılımcıların %29,3'ü (43 kişi) “20-25 yaş” aralığında bulunmaktadır. En fazla kişinin toplandığı grup %39,5 (58 kişi) ile “26-30 yaş” aralığı grubudur. “31-35 yaş” aralığı grubunda katılımcıların %22,4'ü (33 kişi) yer almakla birlikte, en az kişinin bulunduğu grup “36 yaş ve üstü” grubudur. Bu grupta katılımcıların %8,8'inin (13 kişi) bulunduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcılar kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında ise “5 yıl ve altı” grubunda en fazla kişinin toplandığı görülmektedir. Katılımcıların 129'u (%87,8) bulundukları kurumda 5 yıl veya daha az süredir çalışmaktadır. “6 yıl ve üstü” grubunda ise katılımcılardan 18 kişinin (%12,2) olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan bireylerin pozisyonlarına göre dağılımına bakıldığında, 42 kişinin (%28,6) çalıştıkları kurumda yönetici pozisyonunda bulunduğu görülmektedir. 105 kişi (%71,4) ise bulundukları kurumda çalışan pozisyonundadır.

4.7.3. İşkoliklik ve ÖVD Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik ve ÖVD ilişkisine yönelik araştırma hipotezi için yapılan korelasyon analizleri ve bu analizlerin yorumları yer almaktadır. İşkoliklik ve ÖVD ilişkisinin yanı sıra işkolikliğin alt boyutları olan zevk alma ve güdülenme ile ÖVD boyutlarından ÖVD-B ve ÖVD-Ö ilişkileri de analiz edilmiştir.

Tablo 3. İşkoliklik, ÖVD ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

		İşkoliklik	Zevk Alma	Güdülenme	ÖVD	ÖVD-B	ÖVD-Ö
İşkoliklik	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	1 147					
Zevk Alma	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	,825** 0,000 147	1 147				
Güdülenme	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	,790** 0,000 147	,305** 0,000 147	1 147			
ÖVD	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	,309** 0,000 147	,236** 0,004 147	,265** 0,001 147	1 147		
ÖVD-B	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	,247** 0,003 147	0,128 0,123 147	,277** 0,001 147	,877** 0,000 147	1 147	
ÖVD-Ö	Pearson Korelasyonu İst. Anlam.(2-Yönlü) N	,257** 0,002 147	,283** 0,001 147	0,125 0,132 147	,715** 0,000 147	,291** 0,000 147	1 147

İşkoliklik ve ÖVD arasında ilişki olup olmadığının bulunmasına yönelik yapılan korelasyonda istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Pearson korelasyon katsayısının aldığı değer 0,309'dur. Bu doğrultuda, ilgili değişkenler arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

İşkoliklik davranışlarının birey odaklı ÖVD ile olan ilişkisinin incelenmesine yönelik yapılan korelasyon analizinde istatistiki anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için aralarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. $r = 0,247$ değerinden yola çıkarak işkoliklik ile birey odaklı ÖVD arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

İşkoliklik ve örgüt odaklı ÖVD ilişkisinin analizine yönelik yapılmış korelasyon analizinin sonuçlarına göre $p = 0,002$ değerinden yola çıkarak aralarında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Korelasyon katsayısı $r = 0,257$ bulunmuştur. İki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

İşkoliklik alt boyutlarından zevk alma ile ÖVD arasındaki ilişkide p değeri 0,004 bulunmuştur. Yani iki değişkenin istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Analiz sonucunda $r = 0,236$ bulunduğu için pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

İşkolikliğin bir diğer alt boyutu olan güdülenme ile ÖVD arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesine yönelik korelasyon analizinin p değeri 0,001 bulunmuştur. r değeri ise 0,265'tir. Bu bağlamda güdülenme ile ÖVD arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Zevk alma ile birey odaklı ÖVD ilişkisi incelendiğinde p değeri 0,123 olarak bulunmuştur. Yani işkoliklik alt boyutlarından olan zevk alma ile birey odaklı ÖVD arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Zevk alma ile örgüt odaklı ÖVD ilişkisi incelendiğinde ise istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p = 0,001$). $r = 0,283$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda işkoliklik alt boyutlarından zevk alma ile örgüt odaklı ÖVD arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

İşkolikliğin alt boyutlarından güdülenmenin birey odaklı ÖVD ile ilişkisinin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizinin sonucunda $p = 0,001$ ve $r = 0,277$ bulunmuştur. Bu bağlamda belirtilen iki değişken arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Güdülenme ile örgüt odaklı ÖVD arasında yapılan korelasyon analizinin sonunda p değeri 0,132 bulunmuştur. $p > 0,05$ olduğundan dolayı işkoliklik alt boyutlarından güdülenme ile örgüt odaklı ÖVD arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

İşkoliklik ve ÖVD arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca zevk alma boyutu ile ÖVD-Ö, güdülenme boyutu ile ÖVD-B boyutları arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Bu etkilerin daha detaylı analizine ilişkin regresyon analizleri tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. İşkoliklik ve Alt Boyutlarının, ÖVD ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

ÖVD	Beta Katsayısı	t	P	R	Düz R.	F	P
Sabit	39,781	13,088	0	0,096	0,089	15,332	0,000
İşkoliklik	0,197	3,916	0				
ÖVD-Ö	Beta Katsayısı	t	P	R	Düz R.	F	P
Sabit	21,17	17,735	0	0,08	0,074	12,654	0,001
Zevk Alma	0,141	3,557	0,001				
ÖVD-B	Beta Katsayısı	t	P	R	Düz R.	F	P
Sabit	19,665	10,269	0	0,077	0,07	12,07	0,001
Güdülenme	0,217	3,474	0,001				

İşkoliklik düzeyinin ÖVD üzerindeki etkisini ölçme amacıyla yapılan regresyon analizine göre kurulan model istatistiki açıdan anlamlıdır ($F=15,332$, $p=0,000$). İşkoliklik davranışları bireylerin ÖVD düzeylerinin %9,6'sını açıklamaktadır. İşkoliklik düzeyi bir birim arttığında ÖVD düzeyinde 0,197'lik bir artış olmaktadır.

Zevk alma boyutunun ÖVD-Ö üzerindeki etkisini görmek amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiki açıdan anlamlıdır ($F=12,654$, $p=0,001$). Zevk alma boyutu ÖVD-Ö boyutunun %0,08'ini açıklayabilmektedir. Zevk alma boyutundaki bir birimlik artışa karşılık ÖVD-Ö boyutunda 0,141'lik bir artış görülmektedir.

Güdülenme boyutunun ÖVD-B üzerindeki etkisinin incelenmesi için yapılan analiz sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F=12,07$, $p=0,001$). Güdülenme boyutu ÖVD-B boyutunun %0,07'sini açıklayabilmektedir. Tablo 29'da da görüldüğü gibi güdülenme boyutunda bir birimlik artış ÖVD-B boyutunda 0,217'lik bir artış yaratmaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında işkoliklik ile ÖVD arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu ve işkolikliğin ÖVD'yi arttırdığı söylebilir. İşkoliklik alt boyutlardan zevk alma ÖVD-Ö'ye etki gösterirken, güdülenme ise ÖVD-B üzerinde etkilidir. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.4. İşkoliklik ve ÖVD'nin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre işkoliklik ve ÖVD düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını bulmak amacıyla bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 5. İşkolikliğin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	74	58,42	8,25	-1,759	0,081
Erkek	73	61,08	10,03		

Tablo 4'te katılımcıların işkoliklik düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığına yönelik yapılan t testi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda; kadın ve erkekler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,081>0,05$). Kadın ve erkekler arasındaki ortalama değerler birbirine oldukça yakın görünmektedir.

Tablo 6. İşkolikliğin Yaşa Göre İncelenmesi

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
20-25 yaş	43	59,16	10,68	1,59	0,20
26-30 yaş	58	59,88	8,74		
31-35 yaş	33	58,30	8,24		
36 yaş ve üstü	13	64,69	8,01		
Toplam	147	59,74	9,25		

Katılımcıların işkoliklik eğilimlerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 5'te görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda $p=0,2>0,05$ nedeniyle katılımcıların yaş grupları açısından işkoliklik düzeyleri arasında fark bulunamamıştır. Çalışanların işkoliklik düzeylerinde yaşa göre bir farklılaşma görülmemektedir.

Tablo 7. İşkolikliğin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evli	40	60,20	7,82	0,367	0,715
Bekar	107	59,57	9,75		

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde çıkan sonuçlar tablo 7'da yer

almaktadır. p değeri 0,715 olarak bulunmuştur. Bu nedenle evli ve bekarların işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 8. İşkolikliğin Pozisyona Göre İncelenmesi

Pozisyon	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Yönetici	42	61,76	9,56	1,686	0,094
Çalışan	105	58,93	9,04		

Yönetici ve çalışanlar arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan t-testi sonucunda $p=.094>.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç yönetici ve çalışanlar açısından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 9. İşkolikliğin Kıdeme Göre İncelenmesi

Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
0-5 yıl	129	59,43	9,23	-1,080	0,28
6 yıl ve üstü	18	61,94	9,28		

Kurumda çalışma süresinin işkoliklik açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonuçları tablo 9’da yer almaktadır. Kurumda çalışılan süre iki grupta ele alınmıştır. p değeri 0,28 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ışığında işkoliklik yönünden gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 10. ÖVD’nin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	74	52,86	5,02	2,802	0,006
Erkek	73	50,21	6,41		

ÖVD’nin cinsiyet bazında değişip değişmediğine yönelik t-testi sonucunda $p=.006<.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç da kadınlar ve erkekler arasında ÖVD açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Kadınların ortalaması 52,86 iken, erkeklerin ortalaması 50,21 olarak görülmektedir. Bu sebeple kadınların ÖVD düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. ÖVD'nin Yaşa Göre İncelenmesi

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
20-25 yaş	43	51,16	7,58	0,53	0,66
26-30 yaş	58	51,98	4,98		
31-35 yaş	33	50,79	5,53		
36 yaş ve üstü	13	52,77	4,13		
Toplam	147	51,54	5,89		

ÖVD'nin yaş grupları bazında anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yapılan analiz sonucu p değeri 0,66 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda katılımcıların sergiledikleri ÖVD'nin yaş gruplarında bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 12. ÖVD'nin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evli	40	51,23	5,10	-0,401	0,689
Bekar	107	51,66	6,17		

Katılımcıların ÖVD düzeylerinde medeni durumlarına göre bir farklılaşma olup olmadığına yönelik analiz sonucunda p=0,689 bulunmuştur. Bu durumda ÖVD'nin evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo 13. ÖVD'nin Pozisyona Göre İncelenmesi

Pozisyon	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Yönetici	42	51,52	5,19	-0,026	0,979
Çalışan	105	51,55	6,17		

ÖVD açısından yönetici ve çalışanlar arasında fark olup olmadığına ilişkin bilgiler tablo 13'de yer almaktadır. p değerinin 0,979 olması sebebiyle iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 14. ÖVD'nin Kıdeme Göre İncelenmesi

Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
0-5 yıl	129	51,53	5,78	-0,094	0,92
6 yıl ve üstü	18	51,67	6,75		

Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma sürelerinin ÖVD açısından bir fark yaratıp yaratmadığının bulunması için yapılan analizde p değerinin 0,70 olduğu

görülmektedir. Bu durumda ÖVD açısından, kurumda çalışma sürelerinin arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yapılan analizler sonucunda işkoliklik ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumda H_2 hipotezi reddedilmiştir. ÖVD ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında ise sadece cinsiyet açısından bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu bağlamda H_3 hipotezinin kısmi kabul edildiği söylenebilir.

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda işkolikliğin ÖVD üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bireylerin işkoliklik düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. ÖVD düzeyleri ise demografik özelliklerden yalnızca cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada yaşanan küresel çaplı ekonomik krizler, çok hızlı bir şekilde gelişen ve değişen teknoloji ve çeşitli kaynakların tükenebilir olduğunun farkına varılması ile şirketler arası rekabet artış göstermiştir. Bu ortamda rekabet üstünlüğünün korunabilmesindeki en önemli faktörlerden bir olarak insan sermayesi ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda çalışanların organizasyona olumlu veya olumsuz etkiye bulunabilecek davranışlarının, bu davranışların nedenleri ve sonuçlarının bilinmesi işletmeler açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada organizasyonun performans ve etkinliğini etkileyen işkoliklik ve ÖVD kavramları anlatılmış ve aralarındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır.

Son yıllarda özellikle teknolojik gelişmeler nedeniyle çalışma ortamı belirli bir yer olmaktan çıkmış, iş ve özel hayat sınırı ortadan kalkmıştır. Bireyler her zaman her yerde ulaşılabilir durumdadır. Birçok işte, verilen görevleri yerine getirebilmek için belirli bir ortamda olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı zamanda yaşanan ekonomik krizler de bireylerde işsizlik ve ekonomik sıkıntılara ilişkin korkuları arttırmıştır. Bu gibi nedenlerden dolayı işkoliklik kavramı sıklıkla kullanılır hale gelmiştir. İşkoliklik işe olan aşırı bir bağımlılığı tarif eder. Araştırmacıların bazıları tarafından olumlu değerlendirilse de genel olarak birey ve çevresi için istenmeyen sonuçlar doğurur. İşkolikliğin sonuçlarını bilmeyen ya da göz ardı eden organizasyonlarda bu davranış şekilleri rekabet üstünlüğünü sağlamak için ödüllendirilebilir. Hatta çalışanlara daha fazla çalışmaları için baskı yapılabilir. Ancak işkolik davranışlara sahip olan bireyler kısa vadede organizasyona olumlu bir katkı yapsa bile, uzun vadede sonuç olumsuz olmaktadır. Bireylerin işkoliklik nedeniyle yaşadıkları fiziksel, psikolojik ve sosyal sıkıntılar örgütteki performanslarını ve hatta diğer çalışanların performanslarını kötü olarak etkiler.

ÖVD kavramı ise günümüzde organizasyonların performanslarını en üst düzeye çıkarabilmeleri açısından önemli rol oynamaktadır. Ekonomik koşulların belirsizliği ve değişimlerin çok hızlı gerçekleşmesi nedeniyle çalışanların sadece iş tanımlarında yer alan belirli davranışları göstermeleri organizasyonlar açısından yetersiz

kalmaktadır. Bundan dolayı çalışanların görevlerinin dışında ekstra davranışlar göstermesi gerekmektedir. Örgüte fayda sağlamaya yönelik ve gönüllü olarak yapılan, görev tanımında yer almayan bu davranışlar ÖVD olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların bir beklenti içerisinde olmadan gerçekleştirdiği bu davranışlar, örgütün belirlediği hedeflere ulaşabilmesi açısından çok değerlidir.

Bu çalışmada işkoliklik ve ÖVD davranışlarının arasında bir ilişki olup olmadığının bulunmasına yönelik olarak, bir devlet üniversitesinde yüksek lisans yapan ve aynı zamanda çalışan bireylere anket uygulanmıştır. İşkoliklik ve ÖVD kavramlarının ilişkisinin yanı sıra işkoliklik alt boyutları olan zevk alma ve güdülenme ile ÖVD alt boyutları olan ÖVD-B ve ÖVD-Ö arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

İşkoliklik ve ÖVD düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizler sonucunda sadece kadınlar ve erkeklerin ÖVD düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yapılan korelasyon analizleri sonucu işkoliklik ve ÖVD arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşkoliklik hem ÖVD-B hem de ÖVD-Ö ile pozitif ilişkilidir. İşkolikliğin alt boyutu olan zevk alma ÖVD ile pozitif ilişki içerisinde. Ancak ÖVD alt boyutlarıyla olan ilişkisi incelendiğinde zevk alma ile ÖVD-Ö arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Aynı şekilde güdülenme boyutuyla ÖVD ilişkisi incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak ÖVD alt boyutlarından ÖVD-B ile ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Güdülenme boyutu ÖVD-Ö ile ilişkilidir.

Regresyon analizinin sonuçlarına göre ise işkoliklik davranışının, ÖVD'yi pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. İşkoliklik alt boyutlarından zevk alma ÖVD-Ö üzerinde olumlu etki ederken, güdülenme boyutu ise ÖVD-B'yi olumlu olarak etkilemektedir.

İşkolikliğin ÖVD üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olması sonucu, çeşitli çalışmalar (Rakhshanimehr, Jenabaadi, 2015; Golzari, Montazeri, Paktinat, 2012; Taşlıyan, Hırlak, Güler, 2017) ile uygunluk göstermektedir. Rakhshanimehr ve Jenabaadi öğretmenlerin işkoliklik, örgütsel bağlılık ve ÖVD davranışlarını incelemiş ve sonucunda işkolikliğin ve alt boyutlarının hepsinin ÖVD düzeyini arttıracaklarını bulmuşlardır (Rakhshanimehr, Jenabaadi, 2015, 1469-1477). Golzari ve arkadaşlarının çalışması da okulda çalışanlara yönelik yapılmış, işkoliklik ve alt

boyutları ile ÖVD arasında ilişki bulunduğu saptanmıştır (Golzari, Montazeri, Paktinat, 2012, 5686-5691). Taşlıyan, Hırlak ve Güler'in çalışması ise akademisyenlerin işkoliklik ve ÖVD ilişkisinin bulunmasına yöneliktir. Bu doğrultuda zevk alma düzeyi artışının sportmenlik boyutuna pozitif etki ederken, güdülenme düzeyindeki artışın nezaket ve fedakarlık boyutlarına etki ettiğini bulmuşlardır (Taşlıyan, Hırlak, Güler, 2017, 51-70).

Sonuç olarak işkoliklik düzeyi yüksek bireyler çok çalışırlar ve sürekli olarak işleri hakkında düşünürler. Bu bağlamda işlerinin hayatlarında çok büyük bir yer kapladığı söylenebilir. Bu yüzden bulundukları organizasyonun performansını ve etkinliğini arttırmaya yönelik ÖVD sergilemeleri beklenebilir. Zevk alma boyutunun ÖVD-Ö üzerinde pozitif bir etkide bulunması ise aşırı çalışma davranışını keyif alarak gerçekleştiren bireylerin örgütteki sıkıntı ve problemler konusunda daha rahat davranacağı, örgüte fayda sağlamak için gönüllü olarak çalışabileceği şeklinde açıklanabilir. Güdülenme boyutu içten gelen çalışma baskısını ifade etmede kullanılır. Bu nedenle güdülenme boyutu yüksek bireyler çok uzun saatler ve fazla çalışacak, çalışma arkadaşlarına yardım gibi davranışlarda bulunma ihtimalleri artacaktır.

Bu bilgiler ışığında organizasyonlar, işkoliklik gibi yıkıcı sonuçlara yol açabilecek bağımlılıkları olan çalışanlarının, performans artırıcı ÖVD sergileyebileceklerini göz önünde bulundurmalarıdır. Bu bağlamda çalışanlarının işkoliklik davranışlarını belirleyen ve analiz edebilen işletmeler, bu davranışları örgüt açısından olumlu sonuçlara çevirebilirler.

Bu sebepten dolayı işletmelerin işkoliklik kavramı hakkında bilgi sahibi olması çok önemlidir. Organizasyonların, işkoliklik ile çok çalışma arasındaki farkları anlaması ve işkolik çalışanları belirleyebilmesi gereklidir. Bu sayede örgütte işkolikliğe neden olan sebepler incelenebilir, gerekirse çeşitli eğitim veya psikolojik destekle işkolik bireylerin kendilerine ve örgüte zararlı davranışlarda bulunmaları engellenebilir. Ayrıca işletmeler kendi bünyelerinde bulunan işkolik çalışanların ÖVD gösterme düzeylerini belirleyebilir ve bu davranışları pekiştirmeye yönelik çeşitli uygulamalarda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Zafer. 2006. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 7 s. 1: 1-14.
- Acquaah, Moses. 2004. Human Factor Theory, Organizational Citizenship Behaviors and Human Resources Management Practices: An Integration of Theoretical Constructs and Suggestions for Measuring the Human Factor. **Review of Human Factor Studies**. c.10 s.1: 118-151.
- Alotaibi, G. Adam. 2001. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait. **Public Personnel Management**. c.30 s.3: 363-376.
- Andreassen, Cecilie Shou, Jorn Hetland, Stale Pallasen. 2010. The Relationship Between 'Workaholism', Basic Need Satisfaction at Work and Personality. **European Journal of Personality**. s. 24: 3-17.
- Avcı, Ahmet. 2015. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. **Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.12 s. 2(24): 11-26.
- Barksdale, Kevin, Jon M. Werner. 2001. Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors, and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship. **Journal of Business Research**. s.51: 145-155.
- Baş, Türker, Nurzahit Keskin, İbrahim Sani Mert. 2010. Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. **Ege Akademik Bakış**. c. 10 s. 3: 1013-1039.
- Bolino, Mark C., Anthony C. Klotz, William H. Turnley, Harvey Jaron. 2013. Exploring the Dark Side of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Organizational Behavior**. s. 34: 542-559.

- Bolino, Mark C., William H. Turnley, James M. Bloodgood. 2002. Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. **Academy of Management Review**. c. 27 s. 4: 505-522.
- Borman, Walter C. 2004. The Concept of Organizational Citizenship. **Current Directions In Psychological Science**. c. 13 s. 6: 238-241.
- Borman, Walter C., Stephan J. Motowidlo. 1997. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. **Human Performance**. c. 10 s. 2: 99-109.
- Brief, Arthur P., Stephan J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. **Academy of Management Review**. c. 11 s. 4: 710-725.
- Bruck, Carly S., Tammy D. Allen. 2003. The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior and Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**. s.63: 457-472.
- Buelens, Marc, Steven A. Y. Poelmans. 2004. Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates. **Journal of Organizational Change Management**. c. 17. s. 5: 440-458.
- Burke, Ronald J. 2000. Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears. **Anxiety, Stress and Coping: An International Journal**. c. 13 s. 1: 53-64.
- Burke, Ronald J., Stig Berge Matthiesen, Stale Pallasen. 2006. Personality Correlates of Workaholism. **Personality and Individual Differences**. s. 40: 1223-1233.
- Cihangiroğlu, Necmettin, Bayram Şahin. 2010. Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 6. s. 11: 1-16.
- Clark, Malissa A., Jesse S. Michel, Ludmilla Zhdanova , Shuang Pui, Boris B. Baltes. 2016. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management** .1836-1873.

- Dipaola, Michael, Megan Tschannen-Moran. 2001. Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. **Journal of School Leadership**. s. 11: 424-447.
- Dyne, Linn Van, Jeffrey A. LePine. 1998. Helping and Voice Ekstra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. **Academy of Management Journal**. c. 41. s. 11: 108-119.
- Dyne, Linn Van, Jill W. Graham, Richard M. Dienesch. 1994. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. **Academy of Management Journal**. c. 37. s. 4: 765-802.
- Eatough, Erin M., Stephanie A. Miloslavic, Chu-Hsiang Chang, Russell E. Johnson. 2011. Relationships of Role Stressors With Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**. c. 96 s. 3: 619-632.
- Farh, Jiing Lin., Chen-Bo Zhong, Dennis W. Organ. 2004. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. **Organization Science**. c. 15 s. 2: 241-253.
- George, Jennifer M., Kenneth Bettenhausen. 1990. Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group-Level Analysis in a Service Context. **Journal of Applied Psychology**. c. 75 s. 6: 698-709.
- George, Jennifer M., Arthur P. Brief. 1992. Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. **Psychological Bulletin**. c. 112 s. 2: 310-329.
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones. 1997. Organizational Spontaneity in Context. **Human Performance**. c. 10 s. 2: 153-170.
- Golzari, Ali Asghar, Mohammad Montazeri, Eghbal Paktinat. 2012. Relationship Between Workaholism and Organizational Citizenship Behavior Among Schools Employees in Sirjan-İran. **Life Science Journal**. c. 9. s. 4: 5686-5691.
- Gürbüz, Sait. 2006. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 3 s. 1: 48-75.

- Harpaz, Itzhak, Raphael Snir. 2003. Workaholism: Its Definition and Nature. **Human Relations**. c. 56. s. 3: 291-319.
- Harper, Pamela J. 2015. Exploring Forms of Organizational Citizenship Behaviors (OCB): Antecedents and Outcomes. **Journal of Management and Marketing Research**. s. 18: 1-16.
- Hewlett, Sylvia Ann, Carolyn Buck Luce. [07.03.2019]. Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek. <https://hbr.org/2006/12/extreme-jobs-the-dangerous-allure-of-the-70-hour-workweek>
- Karaaslan, Ahmet, Derya Ergun Özler, Sami Kulaklıoğlu. 2009. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**. c. XI s. 2: 135-160.
- Karaman, Abdullah, Serkan Aylan. 2012. Örgütsel Vatandaşlık. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 2 s. 1: 35-48.
- Kaya, Ş. Didem. 2013. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. **Türk İdare Dergisi**. s. 476: 265-287.
- Konovsky, Mary A., S. Douglas Pugh. 1994. Citizenship Behavior and Social Exchange. **Academy of Management Journal**. c. 37 s. 3: 656-669.
- Lee, Cynthia. 1995. Prosocial Organizational Behaviors: The Roles of Work Place Justice, Achievement Striving and Pay Satisfaction. **Journal of Business and Psychology**. c. 10 s. 2: 197-206.
- LePine, Jeffrey A., Amir Erez, Diane Johnson. 2002. The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. **Journal of Applied Psycholog**. c. 87 s. 1: 52-65.
- Liang, Ying-Wen, Chen-Ming Chu. 2009. Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. **Social Behavior and Personality**. c. 37 s. 5: 645-660.

- Maslach, Christina. 1986. Stress, Burnout and Workaholism. **Professionals in Distress**. ed. R. R. Kilburg, P. Nathan, & R. Thoreson. Washington DC.: American Psychological Association. s: 53-75.
- Mazzetti, Greta, Wilmar B. Schaufeli, Dina Guglielmi. 2014. Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. **International Journal of Stress Management**. c. 21 s. 3: 227-254.
- McMillan, Lynley H. W., Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, Elizabeth C. Brady. 2001. Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. **International Journal of Stress Management**. c. 8. s. 2: 69-91.
- Moon, Henry, Linn Van Dyne, Krysia Wrobel. 2005. The Circumplex Model and the Future of Organizational Citizenship Behavior Research. **Handbook of Organizational Citizenship Behavior**. ed. D. L. Turnseed. New York: Nova Science Publishers: 1-22.
- Moorman, Robert H., Gerald L. Blakely. 1995. Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**. s. 16: 127-142.
- Morrison, Elizabeth Wolfe. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. **Academy of Management Journal**. c. 37. s. 6: 1543-1567.
- Motowidlo, Stephan J. 2000. Some Basic Issues Related to Contextual Performance an Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. **Human Resource Management Review**. c. 10. s. 1: 115-126.
- Motowidlo, Stephan J., James R. Van Scotter. 1994. Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. **Journal of Applied Psychology**. c. 79. s. 4: 475-480.
- Motowidlo, Stephan J., Walter C. Borman, Mark J. Schmit. 1997. A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. **Human Performance**. c. 10. s. 2: 71-83.

- Naughton, Thomas J. 1987. A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. **The Career Development Quarterly**. 180-187.
- Ng, Thomas W. H., Kelly Sorensen, Daniel C. Feldman. 2007. Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. **Journal of Organizational Behavior**. 111-136.
- Oates, Wayne E. 1968. On Being a "Workaholic" (A Serious Jest) . **Pastoral Psychology**. 16-20.
- Organ, Dennis W., Katherine Ryan. 1995. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personnel Psychology**. s. 48: 775-802.
- Özutku, Hatice, Veysel Ağca, Esin Cevrioğlu. 2008. Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 22 s. 2: 193-210.
- Perugini, Marco, Marcello Gallucci, Fabio Presaghi, Anna Paola Ercolani. 2003. The Personal Norm of Reciprocity. **European Journal of Personality**. s. 17: 251–283.
- Phipps, Simon T. A., Leon C. Prieto, Michael H. Deis. 2015. The Role of Personality in Organizational Citizenship Behavior: Introducing Counterproductive Work Behavior and Integrating Impression Management as a Moderating Factor. **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**. c. 19. s. 1: 176-196.
- Podsakoff, Nathan P., Philip M. Podsakoff, Scott B. Mackenzie, Timothy D. Maynes, Trevor M. Spoelma. 2014. Consequences of Unit-Level Organizational Citizenship Behaviors: A Review and Recommendations for Future Research. **Journal of Organizational Behavior**. s. 35: 87-119.
- Podsakoff, Nathan P., Steven W. Whiting, Philip M. Podsakoff, Brian D. Blume. 2009. Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**. c. 94 s.1: 122-141.

- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie. 1997. Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. **Human Performance**. c. 10. s. 2: 133-151.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. Mackenzie. 1994. Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. **Journal of Marketing Research**. s. XXXI: 351-363.
- Podsakoff, Philip M., Michael Ahearne, Scott B. Mackenzie. 1997. Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. **Journal of Applied Psychology**. c. 82. s. 2: 262-270.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, Daniel G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**. c. 26. s.3: 513–563.
- Porter, Gayle. 1996. Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. **Journal of Occupational Health Psychology**. c. 1. s. 1: 70-84.
- Price, Virginia A. 1982. What is Type A? A cognitive social learning model. **Journal of Occupational Behavior**. s. 3: 109-129.
- Rakhshanimehr, Fatemeh, Hossein Jenaabadi. 2015. Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. **Psychology**. s. 6: 1469-1477.
- Robinson, Bryan E. 2000. Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. **Journal of Employment Counseling**. s. 37: 31-47.
- _____. 2007. **Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and the Clinicians Who Treat Them**. New York and London: New York University Press.
- Scott, Kristin L., Thomas Zagenczyk, Siyuan Li, William L. Gardner, Claudia Coglisier, Debbie Laverie. 2018. Social Network Ties and Organizational Citizenship Behavior: Evidence of a Curvilinear Relationship. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 1-12.

- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore, Marcia P. Miceli. 1997. An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. **Human Relations**. 287-314.
- Settoon, Randall P., Nathan Bennett, Rober C. Liden. 1996. Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. **Journal of Applied Psychology**. c. 81. s. 3: 219-227.
- Seybold, Karen C., Paul R. Salomone. 1994. Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. **Journal of Counseling and Development**. s. 73: 4-9.
- Sezgin, Ferudun. 2005. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 25. s. 1: 317-339.
- Smith, C. Ann, Dennis W. Organ, Janet P. Near. 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. **Journal of Applied Psychology**. c. 68. s.4: 653-663.
- Snir, Raphael, Itzhak Harpaz. 2004. Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. **Journal of Organizational Change Management**. c. 17. s. 5: 520-536.
- Snir, Raphael, Dov Zohar. 2008. Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. **Applied Psychology: An International Review**. c. 57. s. 1: 109-127.
- Somech, Anit, Anat Drach-Zahavy. 2000. Understanding Extra-Role Behavior in Schools: the Relationships Between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers' Extra-Role Behavior. **Teaching and Teacher Education**. s. 16: 649-659.
- Spence, Janet T., Ann S. Robbins. 1992. Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. **Journal of Personality Assessment**. c.58. s.1: 160-178.

- Spurk, Daniel, Andreas Hirschi, Simone Kauffeld. 2016. A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. **Journal of Career Assessment**. c. 24. s. 4: 747-764.
- Sussman, Steven. 2012. Workaholism: A Review. **Journal of Addiction Research and Therapy**. Author Manuscript: 1-18.
- Taşlıyan, Mustafa, Begüm Hırlak, Bilge Güler. 2017. İşkoliklik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. s. 45: 51-70.
- Temel, Ayşen. 2006. Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. “**İş,Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. c. 8. s. 2: 104-127.
- Torlak, Ömer, Umut Koç. 2007. Materialistic Attitude as an Antecedent of Organizational Citizenship Behavior. **Management Research News**. c. 30. s. 8: 581 - 596.
- Ünlü, Onur, Senay Yürür. 2011. Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanlarıyla Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s. 37: 183-207.
- Vigoda-Gadot, Eran. 2006. Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome. **Journal for the Theory of Social Behaviour**. c. 36. s. 1: 77-93.
- Wijhe, Corine I. Van, Maria C. V. Peeters, Wilmar B. Schaufeli, M. Van den Hout. 2011. Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. **Career Development International**. 254-270.
- Wijhe, Corine I. Van, Maria C. V. Peeters, Wilmar B. Schaufeli, Else Ouwenel. 2013. Rise and Shine: Recovery Experiences of Workaholic and Nonworkaholic Employees. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. c. 22. s. 4: 476-489.
- Williams, Larry J., Stella E. Anderson. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. **Journal of Management**. c. 17. s. 3: 601-617.

Yüksekbilgili, Zeki, Gülbeniz Akduman. 2016. Demografik Faktörlere Göre
İşkoliklik. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 15. s. 57: 512-525.

EKLER

Ek.1. Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında, Doç. Dr. Serdar BOZKURT danışmanlığında yürütülmekte olan yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırmada kimlik bilgilerinizle ilgili herhangi bir soru yer almamaktadır. Araştırma verileri bilimsel ve etik şartlara bağlı kalınmak suretiyle sadece tez çalışması için kullanılacaktır. Ankete cevap vermekle çalışmaya yapacağınız katkı için teşekkür ederim.

Değerlendirme skalası

1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum,

5=Kesinlikle katılıyorum

No	Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi (x) olarak işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
1	Pek çok insana göre işimi daha çok severim.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Yaptığım işi eğlenerek ve zevk alarak yapıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4	İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Gerçekten hafta sonlarını iple çekiyorum, sadece eğlence, iş yok!	☐	☐	☐	☐	☐
6	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
7	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan keyif alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
8	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Bir projeyle uğraştığımda, zaman kavramımı yitiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Yaptığım işten hoşlanmasam bile benim için çalışmak çok önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
14	İlginç bir projeyle uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	☐	☐	☐	☐	☐
16	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım	☐	☐	☐	☐	☐

	yoktur.					
17	Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	☐	☐	☐	☐	☐

No	Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi (x) olarak işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
1	İzinli olan çalışanların işlerini yaparak onlara yardımcı olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ağır iş yükü olan çalışanlara yardımcı olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Benden direkt olarak istenmese dahi yaptığım işle yöneticime destek olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Çalışma arkadaşlarımla sıkıntı ve problemlerini dinlemeye vakit ayırırım.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Yeni çalışanlara yardım edebilmek için günlük rutinimden çıkarırım.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Diğer çalışanlara kişisel ilgi gösteririm.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Sahip olduğum bilgileri çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
8	İşe katılım konusunda standartların üzerindeyimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
9	İşe gidemeyeceğim durumlarda bunu önceden bildiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Hak ettiğimden daha çok mola veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
11	İşte geçirdiğim zamanın büyük bir kısmı kişisel telefon görüşmeleriyle geçiyor.	☐	☐	☐	☐	☐
12	İş yerinde önemsiz şeylerden şikayet ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Çalıştığım kurumun mallarını korurum.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Düzeni sağlamak için oluşturulmuş kurallara uyarım.	☐	☐	☐	☐	☐

Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz : ☐Kadın ☐Erkek

Yaşınız :

Medeni durumunuz : ☐Evli ☐Bekar

Kurumunuzda ne süredir çalışmaktasınız? :

Pozisyonunuz : ☐Yönetici ☐Çalışan

Departmanınız :

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Elif Koç

Doğum Yeri: İstanbul

Doğum Yılı: 1990

Eğitim Bilgisi: 2004 – 2008 Kartal Anadolu Lisesi

2008 – 2013 Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü

2014 - ... Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Yönetimi Tezli
Yüksek Lisans Programı

Çalışma Bilgisi: Şubat 2014 – Ağustos 2014 Finansbank (Uzman Yardımcısı)

Haziran 2015 - ... Koç Emlak (Satış)