



Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi

*Institute of Public Administration
Journal of Social Sciences*

Kış/Aralık 2021 Sayı 1

İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTLERDE OLUMLU SOSYAL DAVRANIŞLARA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A Research on the Effect of Job Satisfaction on Prosocial Behaviors in Organizations

Uzman Gonca G. BOZKURT

Burdur Belediyesi
Burdur/TÜRKİYE
goncagonulacar@gmail.com



0000-0002-3144-1541

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Burdur/TÜRKİYE
kozdasli@mehmetakif.edu.tr



0000-0002-4604-7387

Geliş Tarihi/Received: 11.05.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 24.08.2021

Bu çalışma, Gonca GÖNÜLAÇAR BOZKURT'un yüksek lisans tezinin alan yazın ve saha araştırması bölümlerinden de yararlanılarak tez danışmanı Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI tarafından hazırlanmıştır.

Atıf/Citation

Bozkurt, G.G. Özdaşlı, K. (2021). İş Tatmininin Örgütlerde Olumlu Sosyal Davranışlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. (1), 99-128.

Öz

Bu çalışmada, çalışanların işlerinden duyduğu içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin örgütlerinde rol içi ve rol ötesi olumlu sosyal davranış sergilemeleri konusunda nasıl bir etkisinin olduğu araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Burdur ilinde Mermer, Makarna, İş Makinaları, Kereste ve Kadayıf üretimi yapmakta olan beş farklı fabrikada çalışanlarla gerçekleştirilen anket çalışması neticesinde nicel veriler toplanmıştır. Veri toplama sürecince söz konusu beş fabrikada toplamda 600'den fazla anket dağıtılmıştır. Geri dönüş yapılan 313 ankettan eksik ve hatalı olan 49 tanesi analizden çıkarılarak 264 anket üzerinden veriler elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS yazılım programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada verilerin analiz edilmesi aşamasında çıkarım yöntemi olarak Ana Bileşen Analizi kullanılmış ve Açıklayıcı Faktör Analizi ile ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. Ayrıca, iş tatmini ile örgütsel olumlu sosyal davranışlar arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için etki analizi yapılmıştır. Etki analizi sonuçlarına göre, çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyleri ile örgütsel olumlu sosyal davranışları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Olumlu Sosyal Davranışlar, İş Tatmini, Rol İçi Olumlu Sosyal Davranışlar, Rol Ötesi Olumlu Sosyal Davranışlar

Abstract

In this study, it was investigated how the internal and external satisfaction levels of employees from their jobs have an effect on their in-role and extra-role prosocial behavior in organizations. For this purpose, quantitative data were collected as a result of the survey conducted with the employees in five different factories producing Marble, Pasta, Construction Machinery, Timber and Kadayıf in Burdur province. During the data collection process, a total of more than 600 questionnaires were distributed at the five factories in question. Of the 313 questionnaires returned, 49 of which were incomplete and incorrect were excluded from the analysis, and findings were obtained over 264 questionnaires. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS software program. In this study, Principal Component Analysis was used as an inference method in the analysis of the data, and the validity of the scale was tested with Exploratory Factor Analysis. In addition, an impact analysis was conducted to analyze the relationship between job satisfaction and organizational prosocial behaviors. According to the results of the impact analysis, a positive and statistically significant relationship was found between the satisfaction levels of the employees from their jobs and their organizational prosocial behaviors.

Keywords: Positive Psychology, Prosocial Behaviors, Job Satisfaction, In-role Prosocial Behaviors, Extra-Role Prosocial Behaviors

Giriş

Pozitif Psikoloji, insan psikolojisinin negatif ve hastalıklı yönlerinin aksine pozitif ve sağlıklı yönlerine de odaklanılmasını gerekli görmüştür. Çünkü, 2. Dünya Savaşı sonrası süreçte insanlardaki psikolojik hasarları

onaramaya, sorunları çözmeye ve insanlarda güçlü psikolojik yönleri inşa etmeye yönelmiş olan psikoloji bilimi çalışmaları o dönemde özellikle insanlardaki davranış bozuklukları, kuruntular, önyargılar ve psikolojik yetersizliklere odaklanmıştır (Kutanis ve Yıldız, 2014: 136). Pozitif Psikoloji alanının kurucu isimlerinden biri olan Martin Seligman, insan psikolojisinde yanlışları ve hastalıkları düzeltmenin tek başına yeterli olmadığını bunun yanı sıra doğru ve olumlu yönlerin dikkate alınarak güçlendirilmesi gerektiğini ifade ederek pozitif psikolojinin önemine dikkat çekmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000'den alıntılan, Demir ve Türk, 2000). Dünya Sağlık Örgütü'nün de vurguladığı gibi; psikolojik rahatsızlıkları olmayan insanın sağlıklı olarak ifade edilmesinin yeterli olmadığı, sağlıklı insanın iyilik hali içerisinde olması gerekliliği Pozitif Psikoloji'nin temel bakış açısıdır. Bu bakış açısı; sadece psikolojik sorunları olmayan insanların iyilik halinin artırılmasına değil aynı zamanda, sorunlu insanların sorunlarının azaltılmasına veya giderilmesine de odaklanmış bir olumlu psikoloji alanının bakış açısıdır (Demir ve Türk, 2000).

Pozitif psikolojinin etki ettiği, araştırmalar yaptığı alanlardan biri de insan davranışlarının her açıdan önem arz ettiği örgüt ortamlarıdır. Pozitif örgütsel psikoloji olarak da ifade edilebilecek bu alan, örgüt ortamında pozitif bireysel tecrübeler, pozitif bireysel özellikler ve pozitif kurumlar gibi konulara odaklanmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010'dan alıntılan, Kutanis ve Oruç, 2014). Böylece, pozitif örgütsel psikoloji, örgüt çalışanlarının psikolojik olarak sorunlu yönlerini ortadan kaldırmaktan ziyade psikolojik olarak olumlu olan taraflarına odaklanarak güçlendirilmesini ve zayıf yönlerin bertaraf edilmesini amaçlamıştır (Uçkun vd., 2020). Pozitif örgütsel psikoloji çalışmaları, örgütlerde psikolojik sermaye, proaktif davranışlar, olumlu sosyal davranışlar, örgütle özdeşleşme, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi konulara yoğunlaşmış durumdadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013:86). Özellikle, 1960'lı yıllardan itibaren bir kısım davranış ve sosyal bilimcilerde olumlu sosyal davranış konusuna ilgi hatırı sayılır şekilde artmıştır. Örgütlerde çalışanların örgüt içi ve dışı çevre unsurları ile yardımlaşması, iş birliği yapması ve gönüllülüğe dayalı her türlü olumlu davranışlar sergilemesi olumlu sosyal davranış olarak değerlendirilebilir. Bunlar, diğerlerinin iyiliğini ve bütünleşmesini amaçlayan pozitif sosyal faaliyetlerdir (Brief ve Motowidlo 1986).

Locke (1976, s.1304) tarafından, çalışanın işini ve iş ile ilgili tecrübelerini kendi beklenti ve kriterlerine göre değerlendirmesi sonucu kendi benliğinde oluşan pozitif ruh hali şeklinde tanımlanan iş tatmini de esasen

pozitif örgütsel psikoloji kapsamında değerlendirilebilecek bir olgudur. İnsanların hayatlarının büyük bir kısmını çalışma ortamlarında geçirdikleri göz önüne alındığında, iş hayatının bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyen önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla, iş tatmini yüksek bireylerin genel yaşam memnuniyetlerinin de yükseleceği aşikârdır (Campbell, Converse ve Rodgers, 1976; Gruneberg,1979). İş tatmini, bireylerin kendi hayatlarından duydukları memnuniyetin belirleyicilerinden bir tanesi olmakla birlikte çalıştıkları örgüte karşı da olumlu duygular beslemesine, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yüksek çaba göstermesine neden olan bir olgu olarak ta görülmektedir (Özpehlivan, 2018: 45).

Bu çalışmada, iş tatmini ve olumlu sosyal davranışlar arasındaki ilişkileri anlamaya ve açıklamaya yönelmiş alan yazın çalışmaları değerlendirildikten sonra iş tatminin olumlu sosyal davranışlar üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan bir araştırmannın metodolojisi ve bulguları sunulmaktadır.

İş Tatmini ve Olumlu Sosyal Davranışlar

Genel anlamda, bir çalışanın kendi işi ile ilgili düşünürken ve değerlendirmeler de bulunurken olumlu duygular hissetmesi iş tatmini olarak ifade edilebilmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020: 26). İş tatmini, çalışan bireyin işini değerlendirirken ulaşılmış olduğu olumlu duygular iken tam aksine iş tatminsizliği de bireyin işini değerlendirirken olumsuz duygulara sahip olması anlamına gelmektedir (Locke, 1969: 316). Bireyin işi ve iş yeri ile ilgili olarak karşılamak durumunda olduğu maddi ve manevi boyutlu ihtiyaçlarının ne derece karşılandığının birey tarafından değerlendirilmesi neticesinde oluşan duygusal durum (Aziri, 2008: 78) olarak da tanımlamak mümkündür. İş tatmini kavramına çalışanın işi ile ilgili olarak değerlendirmeleri sonucunda eriştiği olumlu ve olumsuz duyguları olarak bütüncül yaklaşacak olursak; insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamı şeklinde de tanımlayabiliriz. Böyle bir tanımlama çalışanların iş tatmini derecelerinin aşırı memnuniyetten aşırı memnuniyetsizliğe kadar değişebileceğini de aynı zamanda ifade etmektedir. Diğer taraftan çalışanlar iş yaşamlarının çeşitli yönleri hakkında da farklı düzeylerde tutumlara sahip olabilirler. Örneğin, yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri veya astları veya maaşları gibi konuların birinde olumlu duygulara sahip iken diğerinde olumsuz duygulara sahip olmak (George ve Jones, 2008) söz konusu olabilir.

Daha kapsayıcı bir bakışla, iş tatmini bir çalışanın işi ve çalışma ortamı ile ilgili olarak duymuş olduğu mutluluğun bir ölçüsüdür (Jenaibi, 2010: 61). Bu ölçünün düzeyinin belirlenmesinde, çalışanların olumlu ya da olumsuz yönlerde algılamalar oluşturmasında etkili olan faktörler, bir örgütte çalışanlarının iş tatminini etkileyen unsurlar olarak ifade edilebilir. İlgili alan yazına bakıldığında bazı yazarların iş tatminini etkileyen unsurları ortaya koyarken farklı sektörlerde veya farklı iş hayatı süreçlerinde farklı unsurların dikkate alınması gerektiğini ileri sürerek unsurları parça parça saydıkları görülmektedir. Örneğin, Lee vd. (2017: 699) kariyerlerinin erken dönemlerinde olan çalışanlar için; maaş ve diğer maddi kazançlar, yönetici davranışları, işin kendisi, kişilerarası ilişkiler, iş yeterliliği ve kişisel gelişim imkânları gibi unsurların ön plana çıktığını söylemektedirler. Daha bütüncül bir değerlendirme ile Örücü vd. (2006: 41; Duman, 2000'den alıntılanmışlardır) çalışanın iş tatminini etkileyen faktörleri; bireyle ilgili, grupla ilgili, örgütle ilgili, kültürle ilgili ve çevre ile ilgili faktörler olarak sınıflandırmışlardır. Ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği, organizasyonların politika ve prosedürleri ve çalışma şartları gibi hususlar örgütle ilgili faktörler iken, çalışma grubu ve yönetici davranışları grupla ilgili, kişi ihtiyaç ve beklentileri bireyle ilgili, bireysel değerler, inançlar ve tutumlar kültürle ilgili, bireyi etkileyen diğer ekonomik, sosyal ve devletle ilgili koşullar ise çevre ile ilgili unsurlar olarak ele alınmıştır.

Bu çalışmanın araştırma kısmında da boyutlandırıldığı şekli ile iş tatmini araştırmalarında en çok kullanılan sınıflandırmalardan birisi de içsel ve dışsal iş tatmini sınıflandırmasıdır. İçsel tatmin çalışanın kendisini gerçekleştirme, yaptığı işin potansiyeline ve yetkinliğine uygun olması gibi hususlardan kaynaklı pozitif duyguyu ifade etmektedir (Gellerman 1970; s.19). İçsel tatmin iş yerinde görülen değer gibi içsel ödüllerle oluşan, bireylerin iş görevinin doğasıyla ilgili hislerini kapsayan (Hirschfeld, 2000) ve bilinirlik ve uzmanlaşma gibi şekillerde ortaya çıkabilen (Martin ve Roodt, 2008) iş tatminidir. Dışsal iş tatmini; ücret, yan ödemeler, iş güvencesi gibi iş kapsamında genel itibarıyla fizyolojik sayılabilecek ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır (Gellerman 1970; s.19). Dışsal tatminin sağlanması para, statü vb. dışsal ödüller ile gerçekleşmektedir. Dışsal tatmin, kendini gerçekleştirme gibi psikolojik yönlerden ziyade, çalışma arkadaşları, yönetim ve kurum tarafından kendisine sağlanan ödüller ile ortaya çıkmaktadır (Martin and Roodt (2008).

Olumlu sosyal davranışlar;¹ çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda, bilinçli ve istekli bir şekilde gösterdikleri örgüte, müşterilere veya örgütün diğer çalışanlarına yönelik davranışlardır (Soydemir vd., 2014: 66). Olumlu sosyal davranışlar, bir veya daha fazla kişiye fayda sağlamayı hedefleyen, yardım etme, teselli etme, paylaşma ve işbirliği yapma gibi olumlu davranışları içermektedir. Bu davranışlar küçükten büyüğe geniş bir yelpaze içerisinde örneklendirilebilecek davranışlardır (Batson ve Powell, 2003: 463). Olumlu sosyal davranış genellikle bu davranışı gösteren bireyler için kaynak, zaman, çaba harcamak ve hatta bazen fiziksel zarara uğramak gibi bazı (küçük veya büyük) maliyetler gerektirir. Örneğin, nezaket veya hayırseverlik eylemleri (otobüste yerinizi bir başka insana vermek veya bir insana küçük maddi destek vermek) ve aynı zamanda fedakârlık veya kahramanlık (başkalarının hayatlarını kurtarmak için böbrek bağışlamak veya yabancılara yardım etmek için uğraşmak) hepsi olumlu sosyal davranışlar kapsamına girmektedir (Manesi ve Doesum, 2017).

Olumlu sosyal davranışlarla bireylere, gruplara ve örgütlere katkı sağlaması amaçlansa da bu davranışlar aynı zamanda belirli taraflar üzerinde olumsuz etkilere de sebep olabilir. Araştırmalar olumlu sosyal davranışların olumsuz etkilerini gösteren beş kategori ortaya koymuştur. Bu kategoriler şu şekildedir: yorgunluk, verimsizlik, adaletsizlik, etik değerlerin çığnemesi ve suistimal (Bolino ve Grant 2016). Olumlu sosyal davranışların olumsuz etkilerinin ele alındığı bir başka çalışmada ise, iş gerekliliklerinin ötesine geçerek olumlu sosyal davranışlar göstermenin, stres, aşırı yük, iş-aile çatışması gibi sonuçlar doğurabileceği ifade edilmektedir (Bolino ve Turnley, 2005). Buna ek olarak, olumlu sosyal davranışlar ek zaman ve emek gerektirdiğinden, asıl görev yükümlülüklerinin yerine getirilmesine engel olabilir ve benzer sebeplerden dolayı çalışanın kariyerini olumsuz yönde etkileyebilir (Grant, 2008).

Örgütlerde olumlu sosyal davranışlar açısından rol içi ve rol ötesi olumlu sosyal davranışlar olmak üzere ikili bir sınıflandırma yapılmaktadır. Rol içi davranış, bir iş ortamında tanımlanmış düzenlemeler içinde, iş performansıyla alakalı gerekli ya da beklenen davranışlardır. Çalışanlardan beklenen performansın nicel ve nitel yönlerden elde edilmesi ya da ötesine

¹ Olumlu sosyal davranışlar Türkçe alan yazında daha çok prososyal davranışlar şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu sosyal davranışlar olarak da ifade etmiş çalışmalar vardır. Bu çalışma da olumlu sosyal davranışlar olarak ifade edilmesi yazarlar tarafından uygun görülmüştür.

geçilmesi olarak da ifade etmek mümkündür (Katz, 1964). Genel olarak ele alındığında rol içi davranışlar üzerine bu kavramsallaştırmaların iki temel özelliği vardır. 1- Yapılan aktivitelerin örgütün temel amaçlarına hizmet etmesi, 2- Resmi iş tanımını içerisinde bulunması (Borman ve Motowidlo, 1993, s. 92). Rol ötesi davranışlar ekstra rol davranışları olarak da adlandırılmaktadır. Örgütsel verimlilik için gerekli olan ama temel itibarıyla inceliğe ve gönüllüğe dayanan davranışlardır. Ekip arkadaşlarına yardım etmek ve benzeri davranışlar bu kategoride sayılabilmektedir (Moorman, Niehoff, ve Organ, 1993). Van Dyne vd., (1995), yardım etme ve hakkını savunma davranışlarının her zaman ekstra rol davranışı olmadığını savunmaktadır. Örneğin, hemşirelik gibi bakım ve yardım davranışlarının iş tanımında olduğu mesleklerde yardım davranışı gereklidir. Aynı zamanda, arabuluculuk ya da avukatlık gibi mesleklerde de hak savunma davranışı bir gerekliliktir. Yukarıda da bahsedildiği gibi, bir davranışın ekstra-rol davranışı olabilmesi için görev yükümlülükleri arasında bulunmaması ve yapılmaması durumunda herhangi bir cezai yaptırım uygulanmaması gerekmektedir. Dolayısıyla, davranışların rol içi ya da rol ötesi davranış olup olmaması durumu mesleklere veya yapılan işin türüne göre değerlendirilmelidir.

İş tatmin düzeyi düşük olan çalışanlar, rol ötesi davranış sergilemekten kaçınmayla yetinmeyerek, örgüte zarar verebilecek davranışlara eğilim gösterip, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyebilmektedirler. İş tatmini düşük olan çalışanların işlerini kaybetme endişeleri de düşük olduğundan, iş durumlarını tehlikeye atacak davranışlar sergilemek konusunda daha rahat davranmaktadırlar. Öte yandan, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, işlerini kaybetmek istemedikleri için üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemekten kaçınmaktadırlar (Bowling 2010). Bateman ve Organ (1983) ve Smith, Organ ve Near (1983) yaptıkları araştırmalarda iş tatmini yüksek olan bireylerin, doğrudan kendi performans ya da üreticiliklerine katkı sağlamayacak bile olsa örgütün faydasına olan davranışlar sergilemeye daha eğilimli olduklarını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Motowidlo (1984) ve Kurland ve Hasson-Gilad (2015), iş durumlarını tatmin edici bulan bireylerin, iş durumlarından tatmin olmayan bireylere göre işleri konusunda daha pozitif bir ruh haline sahip olacağını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, iş tatminin duygusal yansıması, özgecilik, yardım etme, düşünceli hareket etme gibi rol ötesi iş davranışları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İş tatmininin olumlu sosyal davranışlar üzerinde etkili olduğunu gösteren başka yurt dışı çalışmalar olmakla beraber, genel olarak ele alındığında, iş tatmininin iş davranışının bir belirleyicisi olabileceği gibi, iş ortamından etkilenebileceğini de değerlendiren çalışmalar vardır. Bu açıdan, iş tatmini ile olumlu sosyal davranışlar arasındaki ilişkinin tek yönlü nedensel bir ilişki olmaktan ziyade karşılıklı ve birbirini etkileyen çift yönlü bir ilişki olduğu yönünde de görüşler ortaya atılmaktadır. Nitekim, bu durum, tutumlar ve davranışlar arasındaki iki-yönlü ilişkinin incelendiği sosyal psikoloji araştırmalarıyla uyum göstermektedir (Ziegler ve Schlett 2016).

Araştırma Metodolojisi ve Bulguları

Çalışmanın bu kısmında iş tatmini ve olumlu sosyal davranışlar üzerindeki etkisi üzerine gerçekleştirilen saha araştırmasının amacı, yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

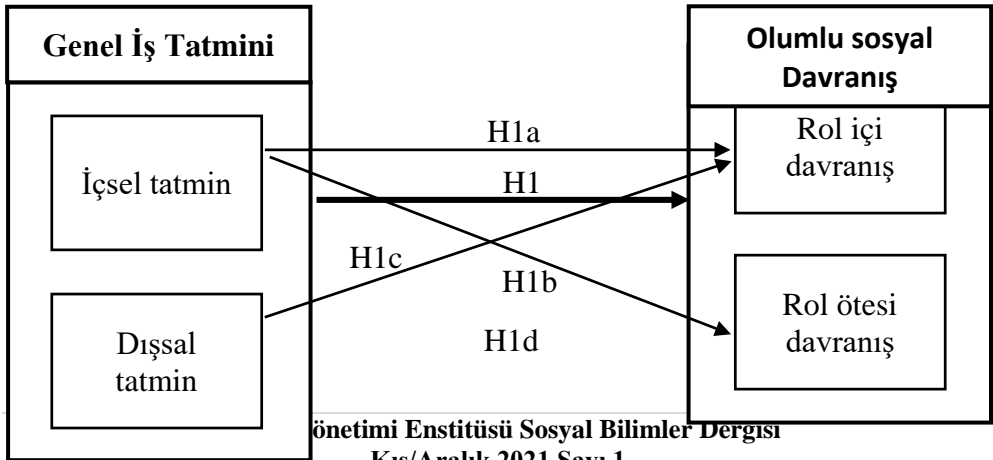
Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyleri ile örgütsel olumlu sosyal davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işlerinden duyduğu içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin söz konusu çalışanların rol içi ve rol ötesi örgütsel davranış sergilemeleri konusunda nasıl bir etkisi olduğunu görmektir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın alan yazın taramasından hareket edilerek araştırma modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında gösterilen ilişkiler doğrultusunda araştırmanın ana hipotezi ve alt hipotezleri belirlenmiştir.

Şekil 1.: Araştırma Modeli



Ana hipotez: →

Ana hipotez:

H1: İş Tatmininin örgütsel olumlu sosyal davranışları üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Alt hipotezler:

H1a:İçsel tatminin rol içi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

H1b:İçsel tatminin rol ötesi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

H1c:Dışsal tatminin rol içi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

H1d:Dışsal tatminin rol ötesi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Burdur ilinde faaliyet gösterip Mermer, Makarna, İş Makinaları, Kereste ve Kadayıf üretimi yapmakta olan beş farklı fabrikada Ocak-Mart 2016 döneminde çalışmakta olan 621 iş gören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise söz konusu fabrikalarda ilgili dönemde çalışmakta olan 264 çalışan oluşturmuştur. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Kolayda örnekleme yöntemine başvurulmasının sebebi fabrika işçilerinin uzun çalışma saatleri ve yorucu görevleri nedeniyle genelde anketleri doldurmaktan kaçınma eğilimi sergilemeleridir. Veri toplama sürecince beş fabrikada toplamda 600'den fazla anket dağıtılmıştır. Ancak dağıtılan anketlerin 313 tanesi doldurulmuştur. Doldurulan anketlerin de 49 tanesi eksik veya hatalı olarak değerlendirildiğinden, geriye eksiksiz veya hatasız olarak doldurulmuş 264 anket kalmıştır. Anket, Ocak-Mart 2016 tarihlerinde Burdur ilinde söz konusu fabrikalarda çalışmakta olan iş görenlere uygulanmıştır. Araştırmada kendilerinden veri toplanan örneklemin evreni temsil etmesini sağlamak amacıyla Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından belirlenmiş olan örnekleme büyüklüklerine ve hatalarına göre örneklem sayısı belirlenmiştir. Buna göre 500 ile 750 kişi arasındaki bir evren için

yüzde beş hata payı ($p = 0.05$) düzeyinde minimum 254 kişilik bir örneklem gerekmektedir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların işlerinden duydukları içsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, çalışanların rol içi ve rol ötesi davranışlarını anlamaya yönelik ifadeler yer verilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Anket formunda çalışanların işlerinden duydukları içsel ve dışsal tatmin düzeyleri ile rol içi ve rol ötesi davranışlarını anlamak için 31 adet ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerden 11 tanesi içsel tatmin düzeyini ölçmeye yönelik, 8 tanesi dışsal tatmin düzeyini ölçmeye yönelik, 6 tanesi rol ötesi davranışları ölçmeye yönelik ve son olarak da 6 tanesi rol içi davranışları ölçmeye yönelik olarak tasarlanmıştır.

Araştırmada nicel veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların işlerinden duydukları içsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Bu kısımda çalışanların “rol içi ve rol ötesi olumlu sosyal davranışları”nı ölçmek için McNeely ve Meglino (1994) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmış ve rol içi olumlu sosyal davranışlar için 6 soru, rol ötesi olumlu sosyal davranışlar için 6 soru olmak üzere toplam 12 soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise, çalışanların rol içi ve rol ötesi davranışlarını anlamaya yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu kısımda da çalışanların iş tatminini ölçmek için 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçek, Koçoğlu (2015: 26) tarafından hazırlanan çalışmada kullanılmış olan ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Anketin, üçüncü ve son bölümünde ise katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İş tatmininin ölçümünde 6’lı Likert-türü ölçek (1-hiç katılmıyorum, 2-az katılıyorum, 3-orta düzeyde katılıyorum, 4-katılıyorum, 5-çok katılıyorum, 6-tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Olumlu sosyal davranışların ölçümünde ise 5’li Likert-türü ölçek (1-hiçbir zaman, 2- çok az, 3-ara sıra, 4-sıklıkla, 5-sürekli) kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde ise demografik bilgilerin elde edilmesi için katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni

durumu ve eğitim düzeyi hakkında sorular sorulmuştur. Çalışanlara anketler dağıtıldığı sırada, araştırmanın Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde yürütülen bir araştırma kapsamında yürütüldüğü ve çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyleri ile olumlu sosyal davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı belirtilmiştir. İş tatmini ve olumlu sosyal davranışlar hakkında anket doldurulmadan önce çalışanlara kısa bir bilgilendirme ve açıklama yapılmıştır. Bununla birlikte, anketi dolduranların isimlerinin, kişisel bilgilerinin ve iletişim bilgilerinin talep edilmeyeceği ifade edilerek araştırma sonuçlarının gerçeği yansıtabilmesi için, katılımcıların samimi ve gerçekçi cevaplar vermelerinin çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Son olarak, anketlerdeki ifadelere verilecek yanıtların kesinlikle gizli kalacağı ve bu araştırma dışında başka hiçbir amaç için kullanılmayacağı ifade edilerek anketler uygulanmaya başlanmıştır.

Araştırma Bulguları

Araştırmanın bulguları demografik bulgular, geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları, ölçeklerle ilgili temel istatistik bulgular ve hipotez testi bulguları şeklinde 4 başlık altında verilmektedir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows 22.0) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Demografik Bulgular

264 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistik analizi sonuçlarına göre; 199'u (%75,4) erkek 65'i (%24,6) kadındır. Evli olduğunu ifade edenlerin sayısı 192 (%72,7) bekâr olduğunu ifade edenlerin sayısı ise 72 (%27,3)'dir. Yaş aralığı sonuçlarına göre katılımcıların 27'si (%10,2) 24 yaşından küçük olduğunu, 129'u (%48,9) 24-35 yaş arasında olduğunu, 103'ü (%39) 35-50 yaş arasında olduğunu ve yalnızca 5 tanesi (%1,9) 50 yaş üzeri olduğunu ifade etmiştir. Eğitim durumuna ilişkin betimleyici istatistik sonuçlarına göre, katılımcıların 151'i (%57,2) ilköğretim mezunu olduğunu, 86'sı (%32,6) lise mezunu olduğunu, 16'sı (%6,1) önlisans mezunu olduğunu, 8'i (%3) lisans mezunu olduğunu ve kalan 3'ü (%1,1) lisansüstü mezunu olduğunu ifade etmiştir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçeklerin geçerliliğinin analiz edilmesi aşamasında çıkarım yöntemi olarak Ana Bileşen Analizi kullanılmış ve Açıklayıcı Faktör Analizi ile ölçeğin geçerliliği test edilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için de içsel tatmin, dışsal tatmin, rol içi davranışlar ve rol ötesi davranışlar

boyutlarının iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Rol içi olumlu sosyal davranışlar ölçeğinde ‘İşe her zaman tam zamanında gitmek gerekli değildir’ ifadesi ve rol ötesi olumlu sosyal davranışlar ölçeğinde ‘Mesai arkadaşlarımla kişisel problemleri ile ilgilenmek bana uygun bir davranış değil’ ifadesi olumsuz yargı içerdiğinden ters kodlanmıştır.

Tablo 1’de faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları özetlenmektedir. Sonuçlara göre alpha güvenilirlik kat sayısı rol içi olumlu sosyal davranış ölçeği için 0,794; rol ötesi olumlu sosyal davranış ölçeği için 0,844; içsel tatmin ölçeği için 0,912; ve dışsal tatmin ölçeği için 0,892 şeklinde bulunmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre, rol içi olumlu sosyal davranış faktörünün açıkladığı varyans %27,66 iken rol ötesi olumlu sosyal davranış faktörünün açıkladığı varyans %16,71 olarak gerçekleşmiştir. Böylece bu iki faktör olumlu sosyal davranışlarla ilgili toplamda %44,37 varyansı açıklamaktadır. Öte yandan, içsel tatmin faktörünün açıkladığı varyans %47,05 iken dışsal tatmin faktörünün açıkladığı varyans %18,06 olarak gerçekleşmiştir. Böylece bu iki faktör iş tatminiyle ilgili toplamda %65,11 varyansı açıklamaktadır. Rol içi olumlu sosyal davranış faktörünü oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,480 ile 0,807 arasında; rol ötesi olumlu sosyal davranış faktörünü oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,431 ile 0,741 arasında; içsel tatmin faktörünü oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,488 ile 0,780 arasında ve son olarak dışsal tatmin faktörünü oluşturan maddelerin faktör yükleri ise 0,543 ile 0,853 arasındadır.

Tablo 2: Faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör yükü	Açıklanan varyans	Alpha katsayısı
Rol içi olumlu sosyal davranışlar	İşe her zaman tam zamanında gitmek gerekli değildir.	0,480	27,66	0,794
	İşlerimi hakkıyla yapmak gerçek niyetimdir.	0,727		
	Kaynakları ziyan etmeden kullanmaya özen gösteririm.	0,691		
	İş zamanımı etkin bir şekilde kullanmaya gayret ederim.	0,789		
	Verilen işi mümkün olan en kısa zamanda tamamlayamamak beni rahatsız eder.	0,614		
	Çalışma kurallarına ve prosedürlerine uygun davranmak bence çok önemlidir.	0,807		
Rol ötesi olumlu	İş yerindeki kişilerin diğerlerinin doğum günlerini kutlamak hoşuma gider.	0,643	16,71	0,844

sosyal davranışlar	İhtiyacı olan mesai arkadaşları için para toplarım.	0,698			
	Mesai arkadaşlarıma yemek ısmarlarım.	0,741			
	Çalışma arkadaşlarımla koordineli çalışmak ve organizasyon yapabilmeyi önemserim.	0,436			
	Mesai arkadaşlarımla kişisel problemleri ile ilgilenmek bana uygun bir davranış değil.	0,519			
	İş ortamında geçici uyumsuzlukların şikâyetçi olmadan tahammül edebiliyorum.	0,431			
İçsel tatmin	İşimin hayatımı çok fazla meşgul etmesi yönünden	0,603			
	Bağımsız çalışma imkânının olmasından	0,687			
	İşimde ara sıra farklı şeyler yapabilme şansımın olmasından	0,640			
	İşimin toplumda “saygın bir kişi” olmamı sağlamasından	0,553			
	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	0,488	47,05	0,912	
	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma şansını bana vermesinden	0,696			
	Yaptığım işten dolayı takdir edilmemden	0,714			
	İşimin bana garanti bir gelecek sağlamasından	0,772			
	İşimle alakalı aldığım kararların uygulamaya konma durumundan	0,752			
	Çalışma şartları bakımından	0,780			
	İş arkadaşlarımla birbiri ile anlaşabilmesi açısından	0,621			
	Dışsal tatmin	İşimin bana vicdani bir sorumluluk vermesinden	0,853		
		Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestisini bana vermesinden	0,645		
İşimde başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından		0,814			
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden		0,654	18,06	0,892	
Yöneticimin iyi bir yöneticilik yapmasından		0,599			
Yöneticimin karar verme yeteneğinden		0,702			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden		0,706			
Terfi imkânının olması yönünden	0,543				

Tablo 2’de görüldüğü üzere faktör analizi sonucunda ortaya çıkan KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm Değeri: 0,873 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi değeri 4198,686, df ise 465 olarak bulunmuş olup bu değerler istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0.000).

Tablo 2.: Örneklem uygunluk testi bulguları

KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm Değeri	Bartlett küresellik testi		
	Yaklaşık Ki-Kare	df	Sig.
0,873	4198,686	465	0,000

Temel İstatistikî Bulgular

Bu kısımda iş tatmini ve olumlu sosyal davranışların boyutları ve bu boyutları ölçmekte kullanılan sorulara verilen cevap puanlarının minimum, maksimum seviyeleri, ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, çalışanların en fazla içsel tatmin duymalarına

Tablo 3: Temel istatistikî analiz bulguları

Faktör	Maddeler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart sapma
Rol içi olumlu sosyal davranışlar	İşe her zaman tam zamanında gitmek gerekli değildir.	3,00	5,00	2,7159	0,61568
	İşlerimi hakkıyla yapmak gerçek niyetimdir.	3,00	5,00	4,9568	0,51276
	Kaynakları ziyan etmeden kullanmaya özen gösteririm.	1,00	5,00	4,6553	0,66307
	İş zamanımı etkin bir şekilde kullanmaya gayret ederim.	1,00	5,00	4,6250	0,71877
	Verilen işi mümkün olan en kısa zamanda tamamlayamamak beni rahatsız eder.	1,00	5,00	4,3220	1,09897
	Çalışma kurallarına ve prosedürlerine uygun davranmak bence çok önemlidir.	1,00	5,00	4,5265	0,75474
Rol ötesi olumlu sosyal davranışlar	İş yerimdeki kişilerin diğerlerinin doğum günlerini kutlamak hoşuma gider.	1,00	5,00	4,3106	1,14787
	İhtiyacı olan mesai arkadaşları için para toplarım.	1,00	5,00	4,2197	1,14907
	Mesai arkadaşlarıma yemek ısmarlarım.	1,00	5,00	4,9848	1,10639
	Çalışma arkadaşlarımla koordineli çalışmak ve organizasyon yapabilmeyi önemserim.	1,00	5,00	4,1364	0,98870

neden olan durumun ‘yaptıkları işten dolayı takdir edilmelerinden’

	Mesai arkadaşlarının kişisel problemleri ile ilgilenmek bana uygun bir davranış değil.	1,00	5,00	4,4242	1,41218
	İş ortamında geçici uyumsuzlukların şikâyetçi olmadan tahammül edebiliyorum.	1,00	5,00	4,7386	1,08737
İçsel tatmin	İşimin hayatımı çok fazla meşgul etmesi yönünden	1,00	6,00	4,0189	1,59955
	Bağımsız çalışma imkânının olmasından	1,00	6,00	4,3864	1,65296
	İşimde ara sıra farklı şeyler yapabilme şansının olmasından	1,00	6,00	4,4167	1,69114
	İşimin toplumda “saygın bir kişi” olmamı sağlamasından	1,00	6,00	4,8561	1,53852
	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	1,00	6,00	4,8333	1,57048
	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma şansını bana vermesinden	1,00	6,00	4,7765	1,52522
	Yaptığım işten dolayı takdir edilmemden	1,00	6,00	4,9356	1,36761
	İşimin bana garanti bir gelecek sağlamasından	1,00	6,00	4,3523	1,65715
	İşimle alakalı aldığım kararların uygulamaya konma durumundan	1,00	6,00	4,8030	1,42460
	Çalışma şartları bakımından	1,00	6,00	4,7765	1,54749
İş arkadaşlarının birbiri ile anlaşabilmesi açısından	1,00	6,00	4,3864	1,62044	
Dışsal tatmin	İşimin bana vicdani bir sorumluluk vermesinden	1,00	6,00	3,9962	1,76897
	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestisini bana vermesinden	1,00	6,00	3,9924	1,84986
	İşimde başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	1,00	6,00	4,2879	1,73985
	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1,00	6,00	4,4924	1,60795
	Yöneticimin iyi bir yöneticilik yapmasından	1,00	6,00	4,2917	1,66893
	Yöneticimin karar verme yeteneğinden	1,00	6,00	4,7652	1,43747
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1,00	6,00	4,3674	1,73902
	Terfi imkânının olması yönünden	1,00	6,00	4,9955	1,52165

kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde çalışanların en fazla dışsal tatmin duymalarına neden olan durumun ‘işlerinde terfi imkânının olmasından’ kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Buna karşın, çalışanların rol içi olumlu sosyal davranış eğilimlerinin en fazla ‘işlerini hakkıyla yapma niyeti’ şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca, çalışanların rol ötesi olumlu sosyal davranış eğilimlerinin en fazla ‘mesai arkadaşlarına yemek ısmarlama’ şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Tablo 3’de ölçek maddeleri ile ilgili temel istatistik bulgular görülmektedir.

Hipotez Testi Bulguları

Bu kısımda çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeylerinin örgütsel olumlu sosyal davranış düzeylerini etkileyip etkilemediğini anlamak için doğrusal etki analizi olan ‘en küçük kareler’ EKK (ordinary least squares-OLS) etki analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri test edilmiştir.

Çalışanların işlerinden duydukları içsel iş tatmini düzeylerinin örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlara etkisini incelemek üzere yapılan etki analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F= 11,129$; $p= 0,001$). Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde, araştırmanın modeline göre, örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlardaki değişimin % 19’unun ($R^2=0,19$) içsel iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden duydukları içsel iş tatmini düzeylerindeki bir birimlik değişimin, onların örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlarında aynı yönde 0,49 ($\beta= 0,49$) birimlik bir değişime neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın birinci alt hipotezi (H1a) desteklenmiştir.

H1a: İçsel tatminin rol içi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 4: İçsel iş tatmininin rol içi olumlu sosyal davranış üzerine etki analizi bulguları

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart hata
1	0,202 ^a	0,21	0,19	0,43648

a. Bağımsız değişken: İçsel tatmin

ANOVA^a

Model	Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	2,120	1	2,120	11,129	0,001 ^b
Kalıntı	49,915	262	0,191		
Toplam	52,035	263			

a. Bağımlı değişken: Rol içi olumlu sosyal davranış, b. Bağımsız: İçsel tatmin

Katsayılar

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmemiş katsayılar	t	Sig.
	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	3,666	0,114		32,119	0,000
İçsel tatmin	0,49	0,027	0,51	3,336	0,001

a. Bağımlı değişken: Rol içi olumlu sosyal davranış

* $p < .05$ seviyesinde anlamlı

** $p < .01$ seviyesinde anlamlı

*** $p < .001$ seviyesinde anlamlı

Çalışanların işlerinden duydukları içsel tatmin düzeylerinin örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlara etkisini incelemek üzere yapılan etki analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 4,845$; $p = 0,029$). Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde, araştırmanın modeline göre, örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlardaki değişimin % 16'sının ($R^2 = 0,16$) içsel iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden duydukları içsel iş tatmini düzeylerindeki bir birimlik değişimin, onların örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlarında aynı yönde 0,11 ($\beta = 0,11$) birimlik bir değişime neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın ikinci alt hipotezi ($H1b$) desteklenmiştir.

H1b: İçsel tatminin rol ötesi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 5: İçsel iş tatmininin rol ötesi olumlu sosyal davranış üzerine etki analizi bulguları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart hata
1	0,135 ^a	0,18	0,16	0,83885

a. Bağımsız değişken: İçsel tatmin

ANOVA^a

Model	Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	3,409	1	3,409	4,845	0,029 ^b
Kalıntı	184,362	262	0,704		
Toplam	187,771	263			

a. Bağımlı değişken: Rol ötesi olumlu sosyal davranış, b. Bağımsız: İçsel tatmin

Katsayılar

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmemiş katsayılar	t	Sig.
	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	2,702	0,219		12,318	0,000
İçsel tatmin	0,113	0,051	0,135	2,201	0,029

a. Bağımlı değişken: Rol ötesi olumlu sosyal davranış

* p <.05 seviyesinde anlamlı

** p <.01 seviyesinde anlamlı

*** $p < .001$ seviyesinde anlamlı

Çalışanların işlerinden duydukları dışsal tatmin düzeyinin örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlara etkisini incelemek üzere yapılan etki analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 9,334$; $p = 0,002$). Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde, araştırmanın modeline göre, örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlardaki değişimin % 21'inin ($R^2 = 0,21$) dışsal iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden duydukları dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik değişimin, onların örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlarında aynı yönde 0,37 ($\beta = 0,37$) birimlik bir değişime neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın üçüncü alt hipotezi ($H1c$) desteklenmiştir.

H1c: Dışsal tatminin rol içi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 6: Dışsal iş tatmininin rol içi olumlu sosyal davranış üzerine etki analizi bulguları

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart hata
1	0,185 ^a	0,24	0,21	0,43792

a. Bağımsız değişken: Dışsal tatmin

ANOVA^a

Model	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	1,790	1	1,790	9,334	0,002 ^b
Kalıntı	50,245	262	0,192		
Toplam	52,035	263			

a. Bağımlı değişken: Rol içi olumlu sosyal davranış, b. Bağımsız: Dışsal tatmin

Katsayılar

Model	Standardize edilmemiş katsayılar	Standardize edilmemiş katsayılar	t	Sig.
-------	----------------------------------	----------------------------------	---	------

	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	3,729	0,104		35,759	0,000
Dışsal tatmin	0,370	0,023	0,395	3,055	0,002

a. Bağımlı değişken: Rol içi olumlu sosyal davranış

* $p < .05$ seviyesinde anlamlı

** $p < .01$ seviyesinde anlamlı

*** $p < .001$ seviyesinde anlamlı

Çalışanların işlerinden duydukları dışsal tatmin düzeyleri ile örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan etki analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 6,847$; $p = 0,009$). Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde, araştırmanın modeline göre, örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlardaki değişimin % 17'sinin ($R^2 = 0,17$) dışsal iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden duydukları dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik değişimin, onların örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlarında aynı yönde 0,11 ($\beta = 0,11$) birimlik bir değişime neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın dördüncü alt hipotezi (H1d) desteklenmiştir.

H1d: Dışsal tatminin rol ötesi olumlu sosyal davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 7: Dışsal iş tatmininin rol ötesi olumlu sosyal davranış üzerine etki analizi bulguları

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart hata
1	0,160 ^a	0,19	0,17	0,83572

a. Bağımsız değişken: Dışsal tatmin

ANOVA^a

Model	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
-------	-----------------	----	--------------------	---	------

Regresyon	4,782	1	4,782	6,847	0,009 ^b
Kalıntı	182,989	262	0,698		
Toplam	187,771	263			

a. Bağımlı değişken: Rol ötesi olumlu sosyal davranış, b. Bağımsız: Dışsal tatmin

Katsayılar

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmemiş katsayılar	t	Sig.
	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	2,669	0,199		13,410	0,000
Dışsal tatmin	0,114	0,043	0,160	2,617	0,009

a. Bağımlı değişken: Rol ötesi olumlu sosyal davranış

* $p < .05$ seviyesinde anlamlı

** $p < .01$ seviyesinde anlamlı

*** $p < .001$ seviyesinde anlamlı

Çalışanların işlerinden duydukları toplam tatmin düzeylerinin örgütsel olumlu sosyal davranışları üzerindeki etkiyi incelemek üzere yapılan etki analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 25,630$; $p = 0,000$). Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde, araştırmanın modeline göre, çalışanların örgütsel olumlu sosyal davranışlarındaki değişimin % 30'unun ($R^2 = 0,30$) iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeylerindeki bir birimlik değişimin, onların örgütsel olumlu sosyal davranışlarında aynı yönde 0,39 ($\beta = 0,39$) birimlik bir değişime neden olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın ana hipotezi (H1) desteklenmiştir.

H1: İş Tatmininin örgütsel olumlu sosyal davranışları üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 8: İş tatmininin örgütsel olumlu sosyal davranışlar üzerine etki analizi bulguları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart hata
1	0,299 ^a	0,34	0,30	0,40229

a. Bağımsız değişken: İş tatmini

ANOVA^a

Model	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	4,152	1	4,152	25,630	0,000 ^b
Kalıntı	42,443	262	0,162		
Toplam	46,595	263			

a. Bağımlı değişken: Örgütsel olumlu sosyal davranış, b. Bağımsız: İş tatmini

Katsayılar

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmemiş katsayılar	t	Sig.
	B	Standart hata	Beta		
(Sabit)	3,442	0,104		32,979	0,000
İş tatmini	0,394	0,043	0,482	5,063	0,000

a. Bağımlı değişken: Örgütsel olumlu sosyal davranış

a. Bağımlı değişken: Rol ötesi olumlu sosyal davranış

* p <.05 seviyesinde anlamlı

** p <.01 seviyesinde anlamlı

*** p <.001 seviyesinde anlamlı

Sonuç ve Öneriler

Çalışanların en fazla işsel tatmin duymalarına neden olan durumun ‘yaptıkları işten dolayı takdir edilmelerinden’ kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Yöneticilerin çalışanları takdir etmesinin önemi yönetim ve organizasyon alan yazınında önemle vurgulanan bir durum olduğu bilinmektedir. Özellikle günümüz sosyal ve teknolojik çevre koşullarında çalışanların küçük veya büyük iş başarılarının izlenmesi, farkında olunması ve takdir edilmesi hem bireysel performans hem de örgüt performansı açısından büyük önem arz etmektedir. Bulgular, işsel tatmin açısından ayrıca, çalışanların işin kendisine toplumda saygınlık kazandırmasına, yeteneklerini iş ortamında kullanabilmeye ve işle ilgili aldığı kararları uygulamaya götürebilecek bir yetkiye sahip olabilmeye de özellikle önem verdiklerini göstermektedir.

Benzer şekilde, çalışanların en fazla dışsal tatmin duymalarına neden olan durumun ‘işlerinde terfi imkânının olmasından’ kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan dışsal tatminde ikinci sırayı yönetici davranışları ve üçüncü sırayı da ücret ve maddi kazanç imkânlarının olması almıştır. Başka sektörlerden veya mesleklerden alınacak olan farklı örneklerde bu sıralama değişebilir ancak bu üç temel faktörün hangi sektörde veya hangi meslek grubunda olursa olsun çalışanlar için en önemli dışsal motive ediciler olduğunu iddia etmek mümkündür. Dolayısıyla örgütlerin çalışanlarının dışsal tatmini ve motivasyonu süreçlerinde terfi imkânlarına, yönetici davranışlarına ve maddi kazanç imkânlarına odaklanmasında fayda vardır.

Buna karşın, çalışanların rol içi olumlu sosyal davranış eğilimlerinin en fazla ‘işlerini hakkıyla yapma niyeti’ şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Örgüt kaynaklarının israf edilmeden kullanılması ve iş zamanının etkin değerlendirilmesi konularının da sırasıyla önemsendiği görülmektedir. Rol ötesi olumlu sosyal davranış eğilimlerinin en fazla ‘mesai arkadaşlarına yemek ısmarlama’ şeklinde ortaya çıkmıştır. İkinci sıra da ise ‘İş ortamında geçici uyumsuzlukların şikâyetçi olmadan olumlu sosyal edebiliyorum’ şeklinde ortaya çıkması; çalışanların rol içi olumlu sosyal davranış olarak örgütü ve örgütün kaynaklarını koruma rol ötesi olumlu sosyal davranış olarak da iş arkadaşlarıyla olan sosyal ortamı koruma eğilimlerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum iş ortamlarında çalışanların vicdan düzeylerinin ve duygusal emeklerinin ne kadar önemli olduğunun da bir göstergesidir. Örgüt sahiplerinin veya yöneticilerinin çalışanlarını bu boyutları ile değerlendirmeleri ve çalışanlarda bu boyutların gelişmesi yönünde yönetim stratejileri ve uygulamaları geliştirmesi bu bulgulara göre önerilir.

Araştırma modelinin test edilmesi neticesinde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde birinci olarak; toplam iş tatmininin genel anlamda olumlu sosyal davranışlar üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sosyal ve örgüt içi hayatta istendik bir durum mudur, o ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte, sosyal mübadele kuramı ve karşılılık ilkesinin de öne sürdüğü gibi insanlar kendilerine nasıl davranıldığına bakarak hareket etmektedirler. İyiliğe iyilik ile karşılık vermekte ve iyiliğin karşılığını da beklemektedirler. Bu konuda (Dalal, 2005)'ın dediği gibi, çalışanların kendilerini tatmin eden çalışma şartlarına diğer çalışanlara ve örgüte faydalı olan davranışlar sergileyerek karşılık vermektedirler. Bunun aksine, tatmin edici olmayan çalışma şartlarına karşılık olarak, üretkenlik karşıtı davranışlar gibi diğerlerine ve örgüte zarar veren davranışlar sergileyebilmektedir.

Dışsal iş tatmininin olumlu sosyal davranışlar üzerindeki etkisini değerlendirirken Edwards vd. (2008)'nin konuyla ilgili yapmış oldukları bir araştırmanın bulgularına değinmekte fayda vardır. O araştırmanın bulgularına göre bu araştırmanın genel iş tatmininin rol içi ve rol ötesi davranışlarla olan ilişkisi aynıdır. Ancak, iş tatmininin boyutları değerlendirildiğinde farklı ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, yöneticiden/gözetimden memnuniyet ile rol ötesi davranışları arasındaki ilişki, bu memnuniyetin rol içi davranışla olan ilişkisine oranla daha güçlüdür. Bunun aksine, yapılan iş ile alakalı memnuniyetin rol içi davranışlarla olan ilişkisi, bu memnuniyetin rol ötesi davranışlarıyla olan ilişkisine kıyasla daha güçlüdür. Kısacası, onlar, dışsal iş tatmininin rol ötesi olumlu sosyal davranışları, içsel iş tatmininin de rol içi davranışları daha fazla etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu araştırmada ise hem içsel hem de dışsal iş tatmininin rol içi olumlu sosyal davranışlar üzerinde etkisinin nispeten daha fazla olduğunu göstermektedir.

Araştırma modelinin test edilmesi neticesinde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ikinci olarak; çalışanların işlerinden duydukları içsel iş tatmin düzeyleri ile rol içi olumlu sosyal davranışları arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri arttıkça söz konusu çalışanların örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimalleri de artmaktadır. Benzer şekilde, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri azaldıkça söz konusu çalışanların örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimalleri de azalmaktadır. Alt boyutlara arasında en güçlü etki de bu iki değişken arasında görülmüştür. Bu bulgu, çalışanların görevlerini yerine getirmesinde öncelikle

çalışanın dışındaki motive edicilerin (terfi, ücret vs.) değil kendi iç dünyasında işi ile ilgili değerlendirmelerinin önem kazandığını göstermektedir. Dışsal tatminin önemini de göz ardı etmeyerek, öncelikle çalışanların kendi iç âlemlerinde yaptıkları işi kabullenmesi, sahiplenmesi, sevmesi, kendisini işinde bağımsız hissetmesi, yöneticiler tarafından takdir edilerek manevi bir haz almasının ne kadar önem arz ettiğini bilmek gerekiyor. Dolayısıyla örgüt sahipleri ve yöneticiler kişi burada çalışıyor ve ücretini de alıyor onun için işin gereklerini ve görevlerini tam zamanında yapmalı şeklinde meseleye bakarsa yanılacaktır.

Üçüncü olarak; çalışanların işlerinden duydukları içsel iş tatmini düzeylerinin rol ötesi olumlu sosyal davranışları etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri arttıkça söz konusu çalışanların örgütsel rol ötesi olumlu davranışlar sergileme ihtimalleri de artmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri azaldıkça söz konusu çalışanların örgütsel rol ötesi olumlu davranışlar sergileme ihtimalleri de azalmaktadır. Rol içi olumlu sosyal davranışlar da olduğu gibi rol ötesi olumlu sosyal davranışlarda da içsel tatminin önemi daha düşük düzeyde olsa da istatistiksel olarak ispat edilmiştir. Rol ötesi olumlu sosyal davranışlarda içsel tatminin rol içi olumlu sosyal davranışlara kıyasla acaba neden daha düşük seviyede bir olumlu etkisi vardır sorusu akla gelmektedir. Rol ötesi olumlu sosyal davranışların beklenenden ve onaylanandan daha fazla emek, zaman, maddi unsur harcanarak sergilenen davranışlar olmasından dolayı örgüt ortamı ile ilgili faktörlerden ziyade kişilik, karakter, inanç ve kültür gibi her bireyin şahsına mahsus faktörlerin önem kazandığı düşünülebilir. Tabi ki bu düşünceyi bilimsel araştırmalarla test etmek gerekmektedir.

Dördüncü olarak; dışsal iş tatmini düzeyi ile örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlar arasında da pozitif ve doğrusal bir etki olduğu anlaşılmıştır. Böylece, uygulamada çalışanların dışsal iş tatmini düzeyleri arttıkça söz konusu çalışanların rol içi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimalleri de artmaktadır. Buna paralel olarak, çalışanların dışsal iş tatmini düzeyleri azaldıkça söz konusu çalışanların rol içi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimalleri de azalmaktadır. Buradaki etkinin düzeyi de güçlü çıkmıştır. Bu bağlamda, örgüt sahipleri ve yöneticileri çalışanların iş ve görevlerini tam ve zamanında yerine getirmesinde terfi imkânlarının net bir şekilde belirlenmesi ve takip edilmesi, ücretlerin ve ek ödemelerin doyurucu olması ve çalışanların sahip oldukları yetenekleri iş ortamında sergileyebilmesine fırsat verilmesi gibi hususlara özellikle dikkat etmesi gerekmektedir.

Son olarak; dışsal iş tatmini düzeyi ile rol ötesi olumlu sosyal davranışlar arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, çalışanların dışsal iş tatmini düzeyleri arttıkça söz konusu çalışanların örgütsel rol ötesi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimallerinin de artacağı ifade edilebilir. Aksine, çalışanların dışsal iş tatmini düzeylerinin azalması durumunda söz konusu çalışanların örgütsel rol içi olumlu sosyal davranışlar sergileme ihtimalleri de azalmaktadır. Etki düzeyi diğerlerine göre düşük görülmekle birlikte demek ki, örgütlerde dışsal motive edicilerin bireylerin diğer çalışanlara ve örgüte karşı kendilerinden beklenenin fazlası yardımsever, özgeci ve paylaşımcı davranması gibi hususları etkilemektedir. Bu bulgu esasen insanların karakter, kişilik, inanç ve kültür boyutlarından kaynaklı olarak yardımsever, fedakâr, paylaşımcı ve özgeci olsalar bile dışsal tatminin düşük olmasından kaynaklanacak genel memnuniyet ve moral düşüklüklerinden dolayı rol ötesi olumlu sosyal davranışlardan kaçınabildiğini göstermektedir.

İş tatminin olumlu sosyal davranışlar üzerinde etkisini görmekle birlikte olumlu sosyal davranışlarında iş tatmini üzerindeki etkisini görmezden gelmemek gerekmektedir. Ziegler ve Schlett (2016) iş tatmini-iş davranışı arasındaki ilişkinin çift yönlü doğası hakkında bir çerçeve ortaya koymuşlardır. Bu çerçeveye göre, belirli değişkenlerin hem iş tatmininin iş davranışıyla olan bağlantısını ve bu bağlantının yoğunluğunu, hem de iş davranışlarının iş tatmini ile olan bağlantısını ve bu bağlantının yoğunluğunu etkilediğini ortaya koymaktadırlar. Bu yazarların görüşlerinden de hareketle, gerek bireysel, kültürel ve çevresel gerekse örgüte bağlı sebeplerle özellikle rol ötesi olumlu sosyal davranışlar geliştiren yöneticilerin, örgüt sahiplerinin o örgütte çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini bilimsel çalışmalarla analiz etmek gerekmektedir. Sadece örgüt sahipleri ve yöneticiler değil çalışanların da benzer şekilde davranışlarının diğer çalışanlar ve hatta yöneticilerin iş tatminin üzerindeki etkisini araştırmak gerekmektedir. Böylece iş tatmini olumlu sosyal davranışlar ilişkisinde çift yönlü etkileşimi görmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

Al Jenaibi, B. (2010). Job Satisfaction: Comparisons Among Diverse Public Organizations in The UAE. *Management Science and Engineering*, 4(3), 60-79.

- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Batson, C. D. ve Powell, A. A. (2003). Altruism and Prosocial Behavior. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of Psychology: Personality and social psychology*, 5, 463-484.
- Bolino, M. C. ve Grant, A. M. (2016). The Bright Side of Being Prosocial at Work, and the Dark Side, Too: A Review and Agenda for Research on Other-Oriented Motives, Behavior, and Impact in Organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, And Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. 71-98.
- Bowling, N. A. (2010). Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 119-130.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Campbell, A., Converse, P. E. ve Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions. New York: Russell Sage.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler Ve Katkıları. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.

- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur Jr, W. ve Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied psychology*, 57(3), 441-465.
- Gellerman, S. W. Motivation and Productivity. American Management Association, 1970.
- George, J.M. ve Jones, G.R. Understanding and Managing Organizational Behavior, Fifth Edition, New Jersey :Pearson/Prentice Hall, 2008.
- Gruneberg, M. M. Understanding Job Satisfaction. Thetford, Norfolk, Great Britain: Lowe and Brydone Printers, Ltd, 1979.
- Hirschfeld, R.R. (2000), Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255-270.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *OÜSBAD*, Kasım 2015, 16-35.
- Kurland, H. ve Hasson-Gilad, D. R. (2015). Organizational Learning and Extra Effort: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 49, 56-67.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kutanis, R.Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Lee, X., Yang, B. ve Li, W. (2017). The Influence Factors of Job Satisfaction and its Relationship with Turnover İntention: Taking Early-Career Employees As An Example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.

- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction' In: Dunnette, M. D. (ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology* 1297-1350 Chicago, IL:Rand McNally, 1976.
- Martin, A. ve Roodt, G. (2008), Perceptions of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Merger South African Tertiary Institution. *Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23-31.
- McNeely, B. L., ve Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 79(6), 836-844.
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P. ve Organ, D.W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209–225.
- Motowidlo, S. J. (1984). Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?. *Academy of Management Journal*, 27(4), 910-915.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A. M. (2014). Görev-İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 63-81.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.

- Uçkun, S., Kaya, M. ve Uçkun, C.G. (2020). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(30), 334-342.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve McLean Parks, J. (1995). Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. *Detay Yayıncılık*, Ankara
- Ziegler, R. ve Schlett, C. (2016). An Attitude Strength and Self-Perception Framework Regarding the Bi-directional Relationship of Job Satisfaction with Extra-Role and In-Role Behavior: The Doubly Moderating Role of Work Centrality. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Zoi Manesi, Niels J. Van Doesum ve Paul A. M. Van Lange. (2017). Prosocial Behavior, *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), Springer, New York.