

Ruhsal İyi Oluşun / Ruhsal Sağkalımın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi¹ (The Effect of Spiritual Well-being/ Spiritual Survival on Organizational Citizenship Behavior)

Tuğçe ŞİMŞEK ^a

^a Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Türkiye. tugce.simsek@gumushane.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Ruhsal İyi Oluş Ruhsal Sağkalım Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</p> <p>Gönderme Tarihi 20 Ocak 2019 Revizyon Tarihi 19 Nisan 2019 Kabul Tarihi 4 Mayıs 2019</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Araştırma ruhsal iyi oluşun/ruhsal sağkalımın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır.</p> <p>Yöntem – Araştırma yöntem bakımından nicel bir araştırmadır. Araştırma Ankara ilinde faaliyet gösteren ve mobilya imalatı gerçekleştiren 340 çalışana sahip özel bir üretim işletmesinde yapılmıştır. Araştırma için 230 çalışandan anket formu aracılığı ile veri elde edilmiştir.</p> <p>Bulgular: Ruhsal iyi oluşun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu ($\beta = 0,562, p < 0,05$) görülmüştür.</p> <p>Tartışma – Araştırma sonucu gösteriyor ki işin anlamı ve çalışanın takdir edilmesi örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmanın tek sektör üzerinden gerçekleştirilmiş olması sonuçların genelleştirilmesini engelleyen önemli bir kısıttır. Sonraki çalışmalarda farklı sektörlerde araştırmanın tekrar edilmesiyle sonuçların çeşitlendirilerek genelleştirilmesi öngörülmektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Spiritual Well-being Spiritual Survival Organizational Citizenship Behaviour</p> <p>Received 20 January 2019 Revised 19 April 2019 Accepted 4 May 2019</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – The aim of this study was to determine the effect of spiritual well-being on organizational citizenship behavior.</p> <p>Design/methodology/approach – This research is a quantitative study. The study was carried out in a special production enterprise which is performing the furniture manufacturing with 340 employees in Ankara. The data were obtained from the questionnaire form from 230 employees.</p> <p>Findings – It was observed that spiritual well-being had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0.562, p < 0.05$).</p> <p>Discussion – Research shows that the meaning of the job and appreciation of the employee positively affect the organizational citizenship behavior. The fact that the research is carried out through a single sector is an important constraint that prevents the generalization of the results. In the subsequent studies, it is envisaged that the results will be diversified and generalized by repeating the research in different sectors.</p>

Giriş

Modern toplumlarda hem çalışanlar hem de liderlerin hissettikleri baskı ve kaygı işyeri kurallarına dönüşmektedir. Çalışanlar çoğu zaman kişilerarası yabancılaşma ve iş yerinde yorgunluktan dolayı hem ruhsal hem de fiziksel olarak olumsuz etkilenmektedirler. Liderler ise fazla çalışmakta ve mesleki tükenmişlik yaşamakta ve yakın çevresini ihmal etmektedirler. Bu durum çalışanların kendilerini endişeli ve üzerlerinde büyük bir baskı hissetmelerine neden olabilmektedir. Örgüt içindeki bireylerin iç ve dış dengeyi nasıl koruyabilecekleri ise önemli bir sorundur. “Varoluşsal felsefenin temel öğeleri olan beden (fiziksel), zihin (mantıksal / rasyonel düşünce), kalp (duygular / hisler) ve ruh, masanın dört bir köşesi gibidir bir köşenin eksilmesi masanın düşme tehlikesini ortaya çıkarmaktadır” (Chen & Yang, 2012:107). Tüm bunların yanı sıra örgütlerin stratejik olarak hedeflerini belirlerken dış çevresel faktörlere daha kolay adapte

¹ Bu çalışma Tuğçe ŞİMŞEK’ in doktora tezinin bir kısmından türetilmiştir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Şimşek, T., (2019). Ruhsal İyi Oluşun / Ruhsal Sağkalımın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 826-834.

olabilmeleri için daha esnek yapıyı ve çalışan huzurunu önemsedikleri görülmektedir. Buna göre ruhsal iyi oluş kavramının yapı taşlarından olan "anlam" incelendiğinde; çalışanın yaptığı işi önemli görmesi, işin kendisi için anlam taşıması, diğer insanların yaşamlarında fark yaratması olarak ifade edilmektedir. İkinci yapı taşı olan "üyelik" ise; çalışanın örgütü tarafından anlaşıldığını hissetmesi, kendisinin ve işinin takdir edilmesi, lideri tarafından önemsenildiğini ve kendisine değer verildiğini hissetmesi olarak açıklanabilmektedir. Anlam ve üyelik çalışanın ruhsal olarak kendini iyi hissetmesinin altında yatanları ve bu iyilik hali için olması gerekenleri ortaya koymaktadır. Çalışanın ruhsal olarak iyi oluş hali içerisinde olmasının örgütüne karşı olan tutum ve davranışlarını da etkileyebileceği öngörülmektedir. Daha önceki yapılan çalışmalarda ruhsal iyi oluşun motivasyon, performans ve örgütsel bağlılık gibi hem somut hem de soyut çıktıları etkilediği görülmektedir. Bu minvalde ruhsal iyi oluşun örgütsel vatandaşlık davranışını da etkileyebileceği düşünülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın gönüllülük esasına bağlı olarak tezahür etmektedir. Ruhsal olarak iyilik hali içinde olan çalışanların herhangi bir beklenti içine girmeden örgütüne olan aidiyetinin artması ve örgütü yararına olabilecek davranışları kendi istediği dâhilinde gösterebileceği öngörülmektedir. Temelde örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanın iş arkadaşları ile uyumlu ve yardımlaşma içinde olması, örgütünün yararına olacak işler için gönüllü olması, işlerin yürütülmesinde çözüm odaklı olunması olarak tanımlanabilmektedir.

Bu çalışmada; ruhsal iyi oluş kavramı ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı üzerinde durulmuş ve ruhsal iyi oluşun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olan etkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre gelecekte yapılacak olan araştırmalara önerilerde bulunulmuştur.

Ruhsal İyi Oluş / Ruhsal Sağkalım

İyi oluş, hem saf hem de uygulamalı formlarda, pozitif psikoloji, fiziksel sağlık, karakter etiği, liderlik ve örgütsel davranış gibi kişilik ve gelişim teorilerinde önemli bir rol oynamaktadır (Fry L. W., 2005). Ruhsal iyi oluş kavramı ilk olarak ruhsal olarak hayatta kalmaları için takipçilerin ihtiyaçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ruhsal sağ kalım; anlam/çağrı ve üyelik olarak iki unsurla ifade edilmektedir. Birbirine kenetlenmiş bu iki unsur insanlık için ortak ve evrenseldir (Fry L. W., 2003). Ruhsal iyi oluş, insanlara, özellikle yaşamdaki belirsizlik ve kaos dönemlerinde önemli bir iç güç sağlaması gerektiği iddia edilmektedir (Tischler, Biberman, & McKeage, 2002). Bu bağlamda ruhsal liderlik, içsel olarak motive olmuş, öğrenen bir örgüt oluşturmak için tasarlanmış örgütsel dönüşüm için nedensel bir liderlik modelidir. Ruhsal liderlik teorisi; vizyon, umut / inanç ve diğer gam sevgi, işyeri ruhsallığı teorileri ve anlam ve üyelik yoluyla ruhsal sağkalım teorilerini içeren içsel bir motivasyon modeli içinde geliştirilmiştir (Malone & Fry, 2003). Operasyonel olarak, ruhsal liderlik, kendini ve başkalarını içsel olarak motive etmek için gerekli olan değerleri, tutumları ve davranışları içerir, böylece çağrı ve üyelik yoluyla ruhsal bir iyilik duygusu kazanırlar (Fry, Matherly, & Vittucci, 2006).

Ruhsal liderlik teorisi ile ilgili araştırmalar incelendiğinde ulaşılan sonuçların bazılarını yer verilmiştir. Fry 2003 yılında yapmış olduğu çalışmasında; ruhsal liderlik teorisini detaylıca incelenmiştir. Motivasyon temelli liderlik teorileri incelendikten sonra işyerinde ruhsallık, anlam ve üyelik yoluyla ruhsal sağkalım üzerinde durmuş ve din ile ruhsallık arasındaki ayrımı tartışmıştır (Fry L. W., 2003). Fry 2005 yılındaki çalışmasında ise; ruhsal liderlik teorisini, etik ve ruhsal iyi oluşun yanı sıra kurumsal sosyal sorumluluk için bir tahmin aracı olarak genişletmeyi amaçlamıştır (Fry L. W., 2005). Fry, Vitucci ve Cedillo'nun çalışmasının sonuçlarına bakıldığında; ruhsal liderlik teorisi için güçlü bir başlangıç desteği sağladığı ve özgecil sevginin değerleri bağlamında aşkın bir vizyonda umut / inanç sahibi olan izleyicilerin daha yüksek bir anlam ve üyelik duygusuna sahip olduklarının kanıtı olduğu ve örgütleri ve çalışma birimlerini daha üretken olarak tanımladıkları görülmektedir. Aynı zamanda çalışmanın sonuçları ruhsal liderlik teorisi ve ölçümleri için güçlü bir ilk destek sağlamaktadır. Gelecekteki örgütsel gelişim müdahaleleri için bir temel oluşturmak, ayrıca genel olarak ruhsal liderlik ve özellikle de ordu eğitimi ve gelişimi için gelecekteki araştırmalar için bir eylem gündemi oluşturmak için bir metodoloji geliştirilmiştir (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005). Ordu mensupları üzerinde yapılan araştırmanın sonrasında polis departmanında yapılan araştırma sonucunda orta derecede yüksek anlam seviyesi, orta derecede düşük umut/inanç, düşük düzeyde ise vizyon, özgecil sevgi, üyelik, örgütsel bağlılık ve üretkenlik bulunmuştur (Fry, Nisiewicz, & Vitucci, 2007). Yapılan araştırma çalışmalarının yanı sıra izlenmesi gereken süreçler ve yolları da ele alarak; çalışan refahını (iyi

oluş), sosyal sorumluluğu, örgütsel bağlılığı ve finansal performansı eşzamanlı olarak optimize etmek için gereken motivasyon ve liderliğin geliştirilmesi yoluyla üçlü kar hanesini maksimize etmek için genel bir süreç sunulmuştur (Fry & Slocum Jr., 2008). Fry, Sedgmore ve Altman makalelerinde, üst düzey yöneticilerin aynı anda “insanlar, gezegen, kar” olarak ifade edilen üçlü kar hanesini maksimize etme ihtiyacını ele almıştır. Bunu yaparken, çalışanların refahını (iyi-oluşunu), sosyal sorumluluğu, örgütsel bağlılığı ve finansal performansı eşzamanlı olarak optimize etmek için ruhsal liderlik kurumsal karne iş modeli sunmak için ortaya çıkan işyeri ruhsallığı, ruhsal liderlik ve performans mükemmelliği alanlarından yararlanmışlardır (Fry, Sedgmore, & Altman, 2009).

Ruhsal liderlik teorisinin ve bu teori bağlamında içerisinde barındırmış olduğu ruhsal iyi oluşun davranışsal çıktılar (örgütsel bağlılık, performans, kurumsal sosyal sorumluluk, motivasyon gibi) ile ilişkili olduğu görülmektedir (Fry & Matherly, 2007), (Fry & Slocum Jr., 2008), (Fry, Sedgmore, & Altman, 2009), (Fry, Matherly, & Ouimet, 2010). Markow ve Klenke 2005 yılında yapmış oldukları çalışmada üyelik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Kendini aşan kişisel anlam ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide üyeliğin aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Markow & Klenke, 2005). Ruhsal iyi oluş ile örgütsel açıklık, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık arasında yüksek korelasyon olduğu Trott'un 1996 yılındaki çalışmasında ortaya konmuştur (Benefiel, 2005).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı; resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açıkça tanınmayan, takdire bağlı olmayan bireysel davranış olarak tanımlanmakta ve toplamda örgütün etkili işleyişini teşvik etmektedir (Organ, 1989). Bunun yanı sıra vatandaşlık davranışı resmi rol gereksinimlerinin ötesinde olup yaptırım tehdidi ile kolayca uygulanamamaktadır (Smith, Organ, & Near, 1983). Rolün veya iş tanımının uygulanabilir bir şartı; yani, kişinin örgütle olan iş sözleşmesinin açıkça belirtilebilir şartları değildir; kişisel tercih meselesi olup, ihmali genellikle cezalandırılabilir olarak anlaşılmamaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Smith ve arkadaşları 1983 yılında yapmış oldukları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını iki boyutla ele almışlardır. Bunlar; özgecilik ve genelleştirilmiş uyum olarak ifade edilmiştir (Smith, Organ, & Near, 1983).

1989 yılında Organ ve Konovsky' nin yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı üç boyutla ele alınmıştır. Birinci faktör özgecilik (işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara yardım etme), ikinci faktör çalışma süresi ve katılım ile ilgili öğelerin bilinçli kullanımı, üçüncü faktör ise olumsuz ifadelerden (ekstra mola almam, boş konuşmayla zaman harcamam, gereksiz yere işten izin almam) oluşmaktadır (Organ & Konovsky, 1989). Basım ve Şeşen ise örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutla ifade etmiştir. Bunlar: diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemdir (Basım & Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı uzun yıllardır literatürde araştırmalara konu olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; farklı konular ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan bazı araştırmaların sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Literatüründe Yer Alan Bazı Çalışmalar

Kaynak	Araştırmada Elde Edilen Sonuçlar
(Podsakoff & MacKenzie, 1994)	Sonuçlar, ÖVD' lerin genel acente performansına önemli bir katkı sağladığını göstermektedir; Bununla birlikte, bazı vatandaşlık davranışları yardımcı olurken diğerleri acentenin performansını engellemektedir. Son olarak, yapılan iki çalışmanın sonuçlarının karşılaştırılmasıyla yöneticilerin bazı vatandaşlık davranışlarına aşırı değer verme ve diğerlerini küçümseme eğiliminde oldukları gösterilmektedir.
(Ryan, 2002)	Araştırma sonucu; örgütsel vatandaşlık davranışı ve Protestan iş ahlakının sıkı çalışma ve bağımsızlık olan iki boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu desteklemiştir.
(Boiral, 2009)	Makale çevresel yönetimin etkinliğini ve verimliliğini arttırmada örgütsel

	vatandaşlık davranışlarının varlığına dikkat çekmek amacıyla yazılmıştır.
(Astakhova, 2015)	Uyumlu iş tutkusu ve örgütsel vatandaşlık davranışı, bir noktaya kadar pozitif olarak ilişkilidir, daha sonra daha yüksek düzeyde uyumlu iş tutkusu, azalan örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirilmiştir. Obsesif çalışma tutkusunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki ana eğrisel etkisi anlamlı değildir. Kolektivistik değerler obsesif iş tutkusu ile anlamlı bir şekilde etkileşime girdiği, ancak örgütsel vatandaşlık davranışını etkileme şeklinde uyumlu iş tutkusu olmadığı bulunmuştur. Kolektivistik değerlerinde yüksek puan alan çalışanlar, kolektivistik değerlerinden düşük puan alanlardan daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına girme eğilimindedir.
(Lim & Loosemore, 2017)	Araştırma sonucu, proje katılımcılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının ticari işlemlerde algılanan kişilerarası adaletten etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, kişilerarası adaletin inşaat projelerindeki olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında kilit bir bileşen olduğunu ve proje yöneticilerinin proje katılımcılarına kibarlık, saygı ve itibarla davranırsa, proje performansının arttırılabileceğini göstermektedir.
(Pham, Tučková, & Jabbour, 2019)	Araştırmanın sonuçları makalede detaylıca açıklanmış olmakla birlikte genel hatları ile; yeşil insan kaynakları uygulamalarının (YİKU) çevre için örgütsel vatandaşlık davranışı (ÇÖVD) üzerindeki doğrudan etkileri; çalışanların gönüllü yeşil davranışlarını artırabilen, yeşil performans yönetimi ve yeşil çalışanların katılım düzeyine bağlı olarak üç YİKU uygulamasının (eğitim, performans yönetimi ve çalışanların katılımı) etkileşimi; ve çalışanların gönüllü yeşil davranışlarını arttırmak için yeşil eğitimin kilit bir mekanizma olarak görülmesi üzerinde durulmuştur.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yöntem

Araştırma Ankara ilinde faaliyet gösteren mobilya imalatı gerçekleştiren özel bir üretim işletmesinde anket yöntemi ile Nisan 2016 - Haziran 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İşletmede çalışan 340 kişiye ulaşma hedeflenmiş olmakla birlikte 248 adet geri dönüş sağlanmış fakat geçersiz anketlerin elenmesi ile 230 katılımcı üzerinden sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anket formunda betimleyici verilerin elde edilmesi amacıyla iki seçenekli ve çok seçenekli sorulardan; kullanılan ölçeklerin yanıtlanması için ise ölçeklendirme sorularından yararlanılmıştır.

Ruhsal iyi oluşun ölçümü için Fry, Nisiewicz, Vitucci ve Cedillo'nun geliştirmiş olduğu ruhsal liderlik ölçeğinin 9 maddelik ruhsal iyi oluş boyutu kullanılmıştır (Fry L. W., Nisiewicz, Vitucci, & Cedillo, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışının ölçümü için Basım ve Şeşen'in geliştirmiş olduğu 19 maddelik ölçek kullanılmıştır (Basım & Şeşen, 2006).

Araştırma Modeli



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Betimleyici İstatistikleri**Tablo 2: Betimleyici İstatistikler**

Katılımcıların Yaşı	Sıklık	Yüzde
20-30 Yaş Arası	101	43,9
31-40 Yaş Arası	90	39,1
41-50 Yaş Arası	31	13,5
51-60 Yaş Arası	6	2,6
61 Yaş Üstü	2	,9
Total	230	100,0
Katılımcıların Cinsiyeti		
Kadın	113	49,1
Erkek	117	50,9
Total	230	100,0
Katılımcıların Medeni Hali		
Evli	134	58,3
Bekâr	96	41,7
Total	230	100,0
Katılımcıların Hizmet Süresi		
1-5 Yıl Arası	96	41,7
6-10 Yıl Arası	73	31,7
11-15 Yıl Arası	30	13,0
16-20 Yıl Arası	16	7,0
21 Yıl ve Üzeri	15	6,5
Total	230	100,0

Araştırmaya katılanların %43,9'u 20-30 yaş arasında, %50,9'u erkek, %58,3'ü evli ve %41,7'sinin hizmet süresi 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği geçerliliğinin incelenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Varimax eksen döndürme tekniği uygulanmış ve Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonucu 0,906 bulunmuştur. Bartlett'in küresellik testi sonucu anlamlı çıkmıştır ($p < 0,05$). Faktörlerin gruplandırılmasında rotasyon metodu olarak Varimax kullanılmıştır. Yapılan faktör analizine göre beş faktör altında gruplanmıştır. Faktörler; *“dişergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir”*. Basım ve Şeşen'in *“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma”* çalışmasında ilgili ölçek Türkçeye çevrilerek faktörlerine ayrılmış ve geçerliliği kabul edilmiştir (Basım & Şeşen, 2006). Araştırmada 5 faktöre ayrılmış Basım ve Şeşen (2006)'in ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 3: ÖVD - Güvenilirlik İstatistikleri

ÖVD - Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelerin Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,921	,924	19

Ruhsal iyi oluş ölçeği geçerliliğinin incelenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Varimax eksen döndürme tekniği uygulanmış ve Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonucu 0,882 bulunmuştur. Bartlett'in küresellik testi sonucu anlamlı çıkmıştır ($p < 0,05$). Faktörlerin gruplandırılmasında rotasyon metodu olarak Varimax kullanılmıştır. Yapılan faktör analizine göre iki faktör altında gruplanmıştır. Faktörler; işin anlamı ve üyeliktir. Araştırmanın istatistiklerinde ruhsal iyi oluş tek boyutta ele alınmıştır.

Tablo 4: RİO - Güvenilirlik İstatistikleri

RİO - Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelerin Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,898	,899	9

Bulgular

Araştırmanın analizi için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçları Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'te verilmiştir.

Tablo 5: Model Özeti

Model Özeti ^b					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmini Hata	Durbin-Watson
1	,562 ^a	,316	,313	,50555	1,948

a. Tahmin: (Sabit), Ruhsal İyi Oluş

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Yapılan analiz neticesinde, ruhsal iyi oluş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki (R= ,562) bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %31'i ruhsal iyi oluş tarafından açıklanmaktadır. Tablo 5' de modelin özeti görülmektedir.

Tablo 6: Anova

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	P
1	Regression	26,952	1	26,952	105,454	,000 ^b
	Residual	58,273	228	,256		
	Total	85,225	229			

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

b. Tahmin: (Sabit), Ruhsal İyi Oluş

Tablo 6'de Anova sonuçlarına yer verilmiştir. Anlamlılık değeri ,000 (p<0,0001) bulunmuştur. Regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 7: Katsayılar

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	2,438	,155		15,761	,000		
	Ruhsal İyi Oluş	,426	,041	,562	10,269	,000	1,000	1,000

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo 7'te katsayılar gösterilmektedir. Regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [F (1,228) = 105,454, p<0,0001]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi örgütsel vatandaşlık davranışı = 2,438 + 0,426 (ruhsal iyi oluş) şeklindedir. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R² değeri ,31' dir. Bu değere göre, örgütsel vatandaşlık davranışındaki %31'lik varyansın ruhsal iyi oluşa bağlı olduğu görülmektedir. Analiz sonucu incelendiğinde; ruhsal iyi oluşun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu ($\beta = 0,562$, p<0,05) görülmüştür. Ruhsal iyi oluştaki bir standart

sapmalık değişme, örgütsel vatandaşlık davranışındaki 0,562'lik standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Ruhsal iyi oluş/ Ruhsal sağkalım kavramı ruhsal liderlik teorisine gömülü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda ruhsal iyi oluşun ayrıca değerlendirildiği de görülmektedir. Chen ve Yang 2012 yılında yapmış oldukları araştırmalarında; liderlerin değerleri, tutumları ve davranışlarının anlam/çağrı ve çalışan üyeliği üzerinde pozitif etkisi olduğunu ve ayrıca meslektaşlarına yardımcı olanların diğergamlığını ve örgüte karşı sorumlu vicdanlılık içeren mükemmel örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini kolaylaştırdığını göstermektedir. Bunun yanı sıra liderlerin değerlerinin, tutumlarının ve davranışlarının çalışanların ruhsal sağkalım üzerindeki etkisinin perakende sektöründe finans sektöründen daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Chen & Yang, 2012). Fry, Vitucci ve Cedillo çalışmalarında; diğergam sevginin değerleri çerçevesinde vizyon, umut/inanç sahibi izleyicilerin daha yüksek anlam ve üyelik duygusuna sahip oldukları belirtmektedirler (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005). Fry, Nisiewicz ve Vitucci'nin araştırmasında orta derecede yüksek anlam seviyesi, orta derecede düşük umut/inanç, düşük düzeyde ise vizyon, diğergam sevgi, üyelik, örgütsel bağlılık ve üretkenlik bulunmuştur, (Fry, Nisiewicz, & Vitucci, 2007). Markow ve Klenke 2005 yılında yapmış oldukları çalışmada üyelik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir (Markow & Klenke, 2005). Bu araştırmanın analiz sonucunun da literatürü desteklediği görülmektedir. Araştırmanın sonucu; mobilya imalat sektöründeki bir işletmenin çalışanlarının ruhsal iyi oluşunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğunu ($\beta = 0,562$, $p < 0,05$) göstermektedir. Bunun yanı sıra; örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın %31'i ruhsal iyi oluş tarafından açıklanmaktadır.

Gelecek çalışmaların bu araştırmanın doğrultusunda farklı sektörlerde ruhsal iyi oluş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeleri önerilmektedir. Yapılacak araştırmaların ruhsal liderlik teorisini dikkate alarak modele örgütsel bağlılık, çalışan performansı, motivasyon gibi daha fazla değişken eklenmesiyle sonuçların farklılaşacağı öngörülmektedir. Bunların yanında hem örgüt kültürü hem de ulusal kültür bağlamında incelemeye alınabilecek konu olduğu kanaatine varılmaktadır.

Kaynakça

- Astakhova, M. N. (2015). The Curvilinear Relationship between Work Passion and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 361-374.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Benefiel, M. (2005). The Second Half of the Journey: Spiritual Leadership for Organizational Transformation. *The Leadership Quarterly*, 16, 723-747.
- Boiral, O. (2009). Greening the Corporation through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221-236.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *J Bus Ethics*(105), 107-114.
- Chiaburu, D. S., Chakrabarty, S., Wang, J., & Li, N. (2015). Organizational Support and Citizenship Behaviours: A Comparative Cross-Cultural Meta-Analysis. *Management International Review*, 55(5), 707-736.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*(14), 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. R. A. Giacalone içinde, *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (s. 47-83). Age Publishing.

- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2007). Workplace Spirituality, Spiritual Leadership and Performance Excellence. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. içinde San Francisco: Sage.
- Fry, L. W., & Slocum Jr., J. W. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, R. J. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(4), 283-314.
- Fry, L. W., Matherly, L., & Vitucci, S. (2006). Spiritual Leadership Theory as a Source for Future Theory, Research, and Recovery for Workaholism. R. Burke (Dü.) içinde, *Research Companion to Workaholism in Organizations* (s. 330-352). Edward Elgar Publishing.
- Fry, L. W., Nisiewicz, M. S., & Vitucci, S. (2007). Transforming Local Police Departments Through Spiritual Leadership: Measurement and Establishing a Baseline. 1-46.
- Fry, L. W., Nisiewicz, M., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2007). *Transforming City Government Through Spiritual Leadership: Measurement and Establishing a Baseline*. Tarleton State University-Central Texas.
- Fry, L. W., Sedgmore, L., & Altman, Y. (2009). Maximizing the Triple Bottom Line & Spiritual Leadership: The CEL Story. *Academy of Management Meeting*, (s. 1-42). Chicago, Illinois.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *The Leadership Quarterly*(16), 835-862.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-Felsefe-Yöntem-Analiz* (3. b.). Ankara: Seçkin.
- Lim, B. T., & Loosemore, M. (2017). The Effect of Inter-Organizational Justice Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors in Construction Projects. *International Journal of Project Management*(35), 95-106.
- Malone, P. N., & Fry, L. W. (2003, Ağustos 1-6). Transforming Schools Through Spiritual Leadership: A Field Experiment. Seattle-Washington.
- Markow, F., & Klenke, K. (2005). The Effects of Personal Meaning and Calling on Organizational Commitment: An Empirical Investigation of Spiritual Leadership. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 8-27.
- Neuman, G. A., & Kickul, J. R. (1998). Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 263-279.
- Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2), 294-297.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behaviour in Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism Management*(72), 386-399.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Ryan, J. J. (2002). Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 203-218.
- Zhang, S. (2014). Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 165-174.