



ISSN: 2146-1740
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd>,
Doi: 10.54688/ayd.1274780
Araştırma Makalesi/Research Article



BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜ

THE MEDIATING ROLE OF WORK ALIENATION IN THE EFFECT OF PERSON-
ORGANIZATION FIT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Süleyman Cem BOZDOĞAN¹

Öz

Makale Bilgi

Gönderilme:
31/03/2023

Kabul:
14/06/2023



Bu araştırma gıda sektörü çalışanlarının, birey-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu araştırmanın başlıca amacı, çalışanların birey-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık rolünü analiz etmektir. Araştırma ayrıca, çalışanların birey-örgüt uyumunun işe yabancılaşma algısını nasıl etkilediğini ve işe yabancılaşma algısının da örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini incelemektedir. Veriler, Osmaniye İli ve ilçelerindeki hizmet sektörü çalışanlarından kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gönüllülük esasına göre elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Varsayılan ilişkiler, yapısal eşitlik modeli aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına dayanarak, birey örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu ve işe yabancılaşmanın bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Bulgular, İşe yabancılaşmanın örgütsel vatandaşlığı olumsuz ve birey örgüt uyumunun işe yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe yabancılaşma, Birey-örgüt uyumu, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Aracı.

Jel Kodları: D23, M12, M19.

¹ **Sorumlu Yazar:** Öğretim Görevlisi Doktor, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-7844-9973, cembozdogan@osmaniye.edu.tr.

Etik Beyan: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 28.09.2022 tarihli ve E.87368 sayı numaralı izin alınmıştır.

Atıf: Bozdoğan, S.C. (2023). Birey- Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14(1), 169-187.



Abstract

Article Info

Received:
31/03/2023

Accepted:
14/06/2023

This study examines the relationships between person-organization fit (P-O fit), organizational citizenship behavior (OCB), and work alienation (WA) perceptions of food sector employees. The main purpose of this study was to analyze the effect of P-O fit on OCB and the mediating role of WA in this relationship. The research also examines how P-O fit affects employees' perception of alienation, and how the perception of alienation affects OCB. The data were obtained from service sector employees in Osmaniye province and districts on a voluntary basis using an easy sampling method. Correlation analysis was performed to measure the relations among the variables. Hypothesized relationships were assessed through structural equation modeling. Regression analysis was applied to measure the effects of the independent variable and dependent variables. Based on the findings of the study, it is concluded that person-organization fit has a statistically significant and positive effect on organizational citizenship and job alienation mediates this relationship. Findings revealed that job alienation negatively affected organizational citizenship behavior and person-organization fit negatively affected job alienation.

Keywords: Work alienation, Person-organization fit, Organizational citizenship behavior, Mediator.

Jel Codes: D23, M12, M19.

Extended Summary

Since organizations are social cooperation systems with a set of objectives, they need a high level of performance and voluntary contributions from their workers to be successful. While individuals with social and emotional dimensions contribute to their organizations, various circumstances influence the kind and extent of those efforts. Sharing and establishing a set of values and building multidimensional ties with this value system are examples of human social and emotional elements. Managers are responsible for ensuring that their companies achieve their objectives by making optimal use of myriad elements, both internal and external ones, that contribute to their surroundings. In organizations, the phenomenon person–organization fit is an example of a socio-psychological dynamic. People and businesses are said to have a "person-organization fit" if they work effectively together. There are two viable methods to describe the relationship between a person and an organization: complimentary fit and integrative fit. When the characteristics of individuals in the organization and the characteristics of the organization are similar to one another, an integrated fit will occur. When an individual's demands are fulfilled and satiated by the organization, they are said to have adapted well to their position within it. It is usually ideal for workers to be compatible with the company to which they belong in terms of their values and expectations, and this is only possible when person and organizational values are compatible. It also occurs when both parties satisfy the expectations of the other party. The degree to which a person adopts and shares the core values of an organization is a major factor in determining how well they will fit inside that company. Organizational systems are determined by organizational norms and efficient production processes, which, in turn, create formal role behaviors in organizations. These actions are the bedrock of a company and are exactly what the upper management wants to see from its staff. Voluntary actions that are not directly, or clearly stated within the formal incentive structure are considered as examples of organizational citizenship behavior, as described by Organ (1988). Although they may seem inconsequential, OCB have a significant impact on the efficiency of the entire business. The person who seeks to comprehend human-nature and human-human interactions, to become self-aware, and to conquer himself in order to live a more libertarian and equitable life is less able to decide on his daily actions as a result of the rapid change in technological production and technology he has received as a result of his work. A reduction in an employee's interest in working life and the extinguishing of the joy of work are both examples of organizational alienation. Organizational alienation also refers to an employee's incapacity to perceive himself as a member of the institution, even though he maintains his working life. Organizations are a group of people formed to accomplish specific goals and functions, but they can also lead to alienation, both person and organizational, which is seen as an important problem.

Worker contributions are essential to the success of any service industry. This research aims to examine the relationship between work alienation, person-organization fit, and organizational citizenship behavior in the service sector. Before starting the analysis, the mean, standard deviation, kurtosis, skewness, and Cronbach's alpha values of the measurement tools were analyzed. To test the accuracy of the measurement process, the Harman (1976) single-factor test, which measures the common method bias, was applied. As a result, the variance value was found to have no common method bias. In addition, correlation analysis was performed to measure the relationship between the measurement tools. The findings of the correlation analysis suggested that there were links that were statistically significant among the measuring instruments. A confirmatory factor analysis was carried out at first, as a prerequisite to the subsequent regression analysis, in order to validate the accuracy of the measurement instruments. Regression analysis was performed after the scales and measurement model used in the study were within the limits of goodness of fit. The impact of P-O fit on WA was negative ($\beta = -0.7623$, $p < 0.001$). P-O fit affects OCB positively ($\beta = 0.4691$, $p < 0.001$) and WA had a negative impact on OCB ($\beta = -0.1747$, $p < 0.001$). The P-O fit had a direct effect on OCB ($\beta = 0.4691$, $p < 0.001$), the total effect decreased to $\beta = 0.3359$ ($p < 0.001$) when WA was added to the model. According to this result, this relationship is reduced by the mediating role of WA in the relationship between P-O fit and OCB. All hypotheses were confirmed. There is no research in the domestic literature that has analyzed the mediating function of WA in the association between P-O fit and OCB, and there are not enough studies in the national literature that have evaluated this role. This study adds to this accumulation of knowledge.

1. Giriş

Organ (1988), tarafından genel örgütsel etkinliği teşvik etmesi beklenen gönüllü ve isteğe bağlı bireysel davranış olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kuruluşlar için fayda sağlamaktadır. Sosyal değişim kuramı (Blau, 1964: 88) işyerinde çalışan davranışını açıklamak için kullanılabilir. Bu kurama göre, çalışanlar işletmelerinden gördükleri davranışa tepki olarak olumlu veya olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Greenberg & Scott, 1996:112; Konovsky & Pugh, 1994: 658). Öte yandan, çalışanın örgüte uyumu diğer bir ifadeyle, birey örgüt uyumu (BÖU), kişinin iş seçimi kararlarının ve iş tutumlarının potansiyel bir belirleyicisi olarak da değerlendirilmektedir (Cable & Judge, 1996: 298). İki bakış açısını bir arada değerlendirdiğimizde, BÖU algısına sahip çalışanların ÖVD sergilemeye daha açık olacağı sonucuna varabiliriz. Bazı araştırmacılar, BÖU'nun ÖVD üzerindeki etkisinin dolaylı olabileceğini, BÖU'nun iş tatmininden kaynaklanabileceğini önermektedirler (Van Dyne, vd.,1994: 772). Çalışanların ve işverenlerin karşılıklı beklentileri karşılanarak, örgütsel kurallar, kişisel değer yargıları, istek ve ihtiyaçlar arasındaki uyumu ifade eden örgütle bireyin uyumu büyük ölçüde sağlanacaktır. Bu nedenle, sağlanan uyum, bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunmalarına yardımcı olabilmektedir. Bu uyum sağlanmadığı takdirde işe yönelik olumsuz algı ve tutumlar ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların olumsuz tutumlarından biri de işe yabancılaşmadır.

Yabancılaşma kavramı, Alman filozof Karl Marx'ın eserlerine kadar uzanmaktadır. Kişinin iş görevlerinin doğası ile insan doğası arasındaki çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan bir varlık halidir. İşe yabancılaşma, genellikle bireyin işe olan ilgisini kaybetmesi, kariyerle ilgili hayal kırıklıkları ve örgütsel normlara uymamaktan kaynaklanan bir kaygı sonucunda çalışanın hissettiği olumsuz duygular olarak tanımlanmaktadır (Aiken & Hage, 1966: 497; Kanten & Ülker, 2014: 21). Yabancılaşma, bireyin emek sonucunda ürün ve süreç üstündeki idare ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme yetisini kaybettiği durumlarda gerçekleşmektedir. İşe yabancılaşmanın BÖU ve ÖVD arasındaki ilişkide aracılık etkisinin tespiti araştırmanın amaçlarından biri olacaktır.

Bu durumda, BÖU'nun ÖVD'nı etkileyebilme nedenlerini daha iyi anlamamız gerekmektedir. Ayrıca, yabancılaşmanın nispeten az çalışılan bir kavram olduğu göz önüne alındığında çalışmanın ÖVD literatürüne katkı sağlama potansiyeline sahip olduğu düşünülmektedir.

2. Literatür Taraması

Araştırma konusuna kapsamlı bir giriş literatür taraması bölümünde yer almaktadır.

2.1. Birey Örgüt Uyumu

BÖÜ, örgütler ve çalışanları arasında her ikisi için de önemli olan özellikler üzerindeki uyumluluk veya uygunluk olarak tanımlanırken (Chatman, 1989: 339; Kristof, 1996: 12) tarafından "insanlar ve çalıştıkları kuruluşlar arasındaki uyumluluk" olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar ve örgütleri arasındaki uyum, iş tatmini, ÖVD, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans gibi işle ilgili çeşitli önemli tutum ve davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olma eğilimindedir (Cable & Parsons, 2001; De Cooman vd., 2010; Hoffman & Woehr, 2006). Artan BÖÜ algısı, çalışanların değerleri, hedefleri, kişiliği, tutumları, bilgi, becerileri ve yetenekleri kültür, çevre, değerler, hedefler, normlar, örgütsel kaynaklar ve görevle ilgili ve kişilerarası büyüme olanakları ile uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Cable & DeRue, 2002; Cable & Parsons, 2001). Çalışanın içsel motivasyonu, iş bağlılığı düzeyi ve nihayetinde ÖVD, birey ile örgüt arasında daha yüksek seviyede bir uyum olduğunda artmaktadır (Dineen vd., 2002: 725). Genel olarak, çalışanın işle ilgili ilkeleri ve örgütün ilkeleriyle çelişiyorsa, çalışanın örgüte uyum algısı azalmaktadır (Ostroff vd., 2005: 617). BÖÜ uyumu, birçok araştırmacı tarafından ÖVD'ını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak tanımlanmaktadır (Ramesh & Gelfand, 2010:4; Yen & Ok, 2011: 2).

2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVD, görev çağrısının ötesinde örgüt içindeki üyelere yardım etmek de dahil olmak üzere çalışanların rol dışı davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988:4). ÖVD, bireylerin örgütsel işlevsellikte etkinliği artıran davranışlarını ifade etmektedir (Bateman & Organ, 1983: 588). Uzun çalışma saatleri ve herhangi bir ödül düşüncesi olmadan ekstra görevler üstlenmek anlamına gelen ÖVD, iş performansını etkileyen sosyal bağlantıları geliştirdiği için çalışanlar için önemlidir. Bu davranışın geliştirilmesi olumlu bir sosyal ve psikolojik ortam sağlanmasıyla mümkün olmaktadır. Sosyal değişim kuramı (Blau, 1964: 88) genellikle ÖVD da dahil olmak üzere çalışan karşılıklılığının çeşitli yönlerini incelemek için kullanılmaktadır (Hopkins, 2002:2). ÖVD, yönetsel üretkenliği, kuruluşun çevresel değişikliklere uyumunu, çalışma grupları arasındaki koordinasyonu güçlendirerek örgütsel etkinliğe katkıda bulunmaktadır. Örgütte bu tür olumlu deneyimlerden yararlanan çalışanlar örgütsel hedeflere katkıda bulunarak bu duygu veya deneyimlere karşılık verme eğilimindedirler (Blau, 1964: 89). ÖVD'nın alanyazında önerilen çeşitli kavramsallaştırmalar olmakla birlikte, en sık atıfta bulunulan

taksonomisi Organ (1988: 43) tarafından geliştirilen beş boyutlu modeldir. Diğerkamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

2.3.İşe Yabancılaşma

Çoğu kültürde, felsefe, sosyoloji, teoloji, psikiyatri ve psikoloji gibi çok çeşitli alanlarda kriz, zarar veya sosyal bir sorun olarak adlandırılan sosyal fenomenlerden biri de yabancılaşmadır (Farahbod vd., 2012). İşe yabancılaşma (İY) yeni bir kavram değildir. Aslında yabancılaşma, 1950'lerde – hem araştırmada hem de literatürde – en çok tartışılan ve yazılan konu olmuştur (Aiken & Hage, 1966: 497). Bu kavramın tanımı yazarlar arasında değişmektedir. İY, "kariyer ve mesleki gelişimden kaynaklanan umutsuzluk duygusunun yanı sıra mesleki normların yerine getirilememesi üzerine hayal kırıklığı" olarak tanımlanmaktadır (Aiken & Hage, 1966: 497). İY, kişinin imajından ve örgüt içindeki ve dışındaki sosyal ilişkilerinden psikolojik olarak uzaklaşma durumunu da ifade etmektedir. İşe yabancılaşma, örgütten psikolojik olarak ayrılma durumunu yansıtan iş alanına yönelik bir davranış olarak da tanımlanmaktadır (Hirschfeld vd., 2000: 1885). İşyerinde yabancılaşma olgusunun bir açıklaması da Vroom (1964) beklenti kuramı tarafından sağlanmaktadır. Bu kuram, çalışanın beklentilerini gerçekleştirip gerçekleştirmediği konusunda herhangi bir şüphesi varsa ya da bu beklentiler karşılanmazsa, işyerinde yabancılaşma algısının oluşabileceğini ifade etmektedir (Nair, 2009:7). Toplumsal sistem tarafından çalışanlara dayatılan istenmeyen bir sorun olarak kabul edilen İY, çalışanların emek süreci üzerindeki kontrolünü ve işyerinde kendini ifade etme kapasitesini kaybettiği durumlarda gerçekleşmektedir (Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007). İşyerinde şüpheye sebep olması sonucunda kişilerarası ilişkileri ve sosyal ağlara katılımı azaltarak çalışanı sadece memnuniyetsiz değil aynı zamanda işine karşı da motivasyonsuz kılar (Tabrizi, 1991). İY sergileyen çalışanlar, kendi örgütlerinde yabancı oldukları algısına sahiptirler. Yabancılaşma algısına sahip bireyler, işlerine ve ilgili faaliyetlerine odaklanamaz, dolayısıyla çeşitli varoluşsal yeteneklerini gösteremez veya geliştiremezler.

3. Teori ve Hipotezler

3.1. Birey- Örgüt Uyumunu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal kimlik kuramı (Tajfel & Turner, 2004), BÖU'nun bir organizasyon içindeki bireylerin davranışlarını nasıl etkileyebileceğini açıklamaya yardımcı olabilir. Bu kuram, gruplar arası ilişkilerle, insanların kendilerini bir grubun üyeleri olarak nasıl görmeye başladıklarıyla ve bu sınıflandırmanın sonuçlarıyla ilgilenmektedir (Turner vd., 1987).

Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kültürüyle ne ölçüde iyi eşleştiğine dair öznel değerlendirmeleri olarak adlandırılan BÖÜ (Cable & DeRue, 2002; Kristof, 1996), bireyin örgütsel uyumluluk algısıdır. Bu algının yükselmesinin nedeni, kişisel değerlerinin örgütün değerleriyle uyumlu olduğunu hissetmeleridir (Kristof, 1996). İnsanlar daha büyük bir şeyin parçası oldukları hissine ihtiyaç duyarlar. Örgüt kültürünün kendi kişisel inançları, kişilikleri ve geleceğe yönelik profesyonel özlemleri ile uyumlu olduğu algısına sahip olan kişilerde, olumlu duygusal tepkiler ortaya çıkabilir. İnsanlar, kendilerini işyerinde önemli biri olarak düşünmeye başlama konusunda doğal bir eğilime sahiptir (Saks & Ashforth, 1997:417). Çalışanlar ve örgütler arasında duygusal bağlar kurulduğunda, ekstra rol davranışları kolayca sergilenebilir. Bu duygusal bağlar işletmeler için fayda sağlayabilmektedirler. Bireyler iş için uygun olduklarını keşfettiklerinde, iş arkadaşları ve üstleri de dahil olmak üzere çevrelerindeki insanlara doğal olarak daha yüksek bir hoşgörü geliştirebilmektedirler. Ayrıca kendilerini başkalarının yerine koyma ve ihtiyaç duyulduğunda iş arkadaşlarına aktif olarak ek destek verme olasılıkları daha da yükselmektedir. Kişisel değerlerinin örgütün değerleriyle uyumlu olduğu algısına sahip çalışanlar örgüt için iyi olan her şeyin kendileri için de iyi olacağına inanırlar. Çalışanlar örgütleriyle yüksek bir uyum algıladıklarında, işleriyle ve çalışma ortamlarıyla daha yüksek düzeyde uyum gösterirler (Newton & Jimmieson, 2008) yüksek bir örgütsel özdeşleşme algılarına (Cable & DeRue, 2002) ve ekstra rol davranışı sergilemeye motive olurlar (Mayfield & Taber, 2010). Buna ek olarak, BÖÜ algısına sahip çalışanlar, örgütün çıkarlarını, kendi kişisel çıkarlarıyla uyumlu hale getirme gerekliliğinin önemini farkında olacaktırlar. Örgütle böylesine derin psikolojik bağları olduğu için, bu çalışanlar hiçbir şekilde örgütün hiçbir yönünü kendilerinden ayrı göremez ve sonuç olarak örgütle ilgili hiçbir şey bağımsız bir oluşum olarak değerlendirmezler. O'Reilly & Chatman (1986), değer uyumu ile kendiliğinden oluşan rol dışı davranışlar arasındaki pozitif ilişkiyi kanıtlamıştır. Bu nedenle, örgütle uyumlu olduklarını algılayan çalışanlar, grubun üyeleri gibi davranacak, istihdamları için ek çaba gösterecek ve örgüte fayda sağlayan ancak normların ötesindeki faaliyetlere katılacaklardır. Ampirik kanıtlar, yüksek düzeyde BÖÜ algılayan çalışanların ÖVD sergilemek üzere bir dizi olumlu sonuçla ilişkili olduğunu göstermektedir (Hoffman & Woehr, 2006; Sekiguchi, 2004). Sonuç olarak, aşağıdaki araştırma hipotez önerilebilir:

H₁: Birey örgüt uyumu örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

3.2. Birey- Örgüt Uyumu ve İşe Yabancılaşma

Çalışanların örgütle uyumlu oldukları algıladıklarında ekstra rol davranışlarının sergilenmesi artmaktadır. Bu nedenle, çalışan seçme sürecinde, bireylerin kendi norm ve

değerlerinin örgütle uyumlu olup olmadığı dikkate alınmak zorundadır (Morley, 2007). Birey ile örgüt arasında var olan uyumsuzluk genellikle nesnel bir çalışma durumunun algıları ile bireylerin ihtiyaçlar, değerler, idealler, arzular veya beklentiler gibi belirli endişeleri arasında bir boşluk şeklini almaktadır (Mottaz, 1981: 517). Shepard (1973: 62), yabancılaşmayı, kişinin kendi eğilimleri ile gerçekliğin talepleri arasındaki tutarsızlığın farkındalığı olarak tanımlamaktadır. Seeman (1975: 92), yabancılaşma çalışmalarının "tutarsızlık" kavramları içerdiğine işaret etmektedir. BÖÜ ve işe yabancılaşma ilişkisini açıklamak için, bireyin kendisiyle ilgili beklentilerinin yüksek ve kapasitesinin kısıtlı olmasının çatışma yarattığı görüşünü ileri süren Özbenlik çelişki kuramıyla (Higgins, 1987) çalışanların görev koşullarına ilişkin algılarının, önemli ölçüde, kuruluşun değerleri tarafından koşullandırıldığını öne sürebiliriz. Benzer şekilde, bireysel değerler, görev koşullarına ilişkin nihai arzu ve beklentilere ilham vermelidir. Çalışanın kurumdan arzu ettiği, inandığı ve niyet ettiği şeyler gerçekte aldığı ile çelişiyorsa yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütün değerleriyle uyumsuzluğu, yabancılaşma duygularını artırmaktadır (Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007: 58). Çalışanların kişisel yaşamlarına rehberlik eden değerler ile örgütün değerleri arasında uyum algısının yabancılaşma algısını azaltabileceği öne sürülebilir. Sonuç olarak, aşağıdaki araştırma hipotez önerilebilir:

H₂: Birey örgüt uyumu işe yabancılaşma algısını olumsuz yönde etkilemektedir.

3.3. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Dipaola & Tschannen-Moran (2001), örgütlerin adaptasyon ve yenilik uygulamalarının uzun vadeli hayatta kalma ile büyüme için gerekli olduğunu öne sürmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanların yaratıcılığını, mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerini, toplumsal gelişime katkılarını ve etkin çalışma süreçlerini engellemektedir (Dagli & Averbek, 2017). Çalışan verimi, işletmelerin etkinliği ve performansının artırılması son derece önemlidir. Çalışanların örgütlerdeki eylemleri, işin başarısında kilit belirleyicilerdir. Çalışanların, deneyim ve becerilerinin örgütlerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla gönüllü olarak sergilenmesi, örgütsel vatandaşlık davranışıdır. İdari etkinlik ve personel verimliliği, örgütsel vatandaşlık uygulamalarının benimsenmesiyle artırılabilir. Örgütlerde işe yabancılaşma çalışanın çalıştığı kurumla olan ilişkisini olumsuz yönde etkilediğinden ciddi bir sorun olarak kabul edilmektedir (Saa & Abu Samra, 2019). Ayrıca çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuç olarak, aşağıdaki araştırma hipotez önerilebilir:

H₃: İşe yabancılaşma algısı örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkilemektedir.

3.4. İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü

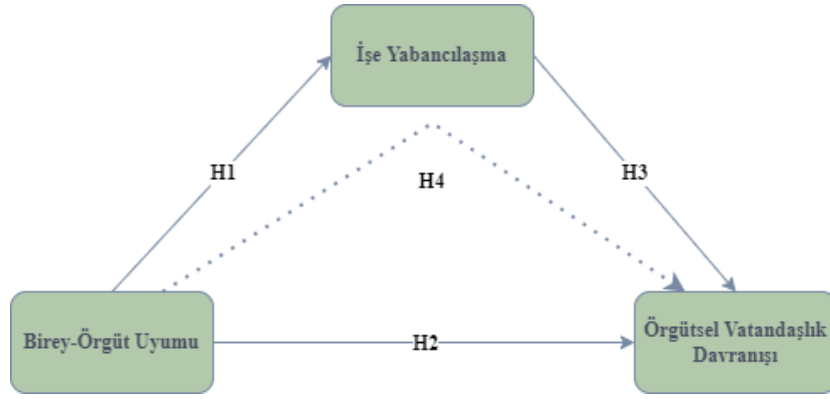
Meglino vd., (1989), örgütlerin benzer değer ve inançlara sahip bireylerle daha verimli bir şekilde etkileşime girdiğini ve bu durumun hem rol belirsizliği hem de çatışmayı azalttığını iddia etmektedirler (Pandey & Welch, 2005; Van Vianen, 2000). Buna ek olarak, (Kuczmarski & Kuczmarski, 1995: 53), yönetim ve çalışanlar tarafından sergilenen değerler arasında bir uyumsuzluk algılandığında, karışıklığın meydana geldiğini önermektedir. Bu olumsuz algılar, çalışanların kafalarını karıştırarak, gergin ve yalıtılmış hissetmelerine neden olabilmektedir. Birey-örgüt uyumsuzluğu, çalışma koşullarının kısıtlayıcı bir faktörü olarak işe yabancılaşmaya yol açabilmektedir. BÖÜ doğrudan sonuçlarından biri olarak ÖVD önerilebilir. BÖÜ'nün ÖVD sergilenmesine yol açması yanında, adayların iş seçim sebepleri (Cable & Judge, 1996) veya işten ayrılma davranışları (Chatman & Caldwell, 1991) hakkında verdikleri kararlarda bir rol oynadığı önerilmektedir. Muttar vd., (2019) işe yabancılaşmanın, BÖÜ ile ÖVD arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu ifade etmektedir. Sonuç olarak, aşağıdaki araştırma hipotez önerilebilir:

H₄: İşe yabancılaşmanın, birey örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

4. Yöntem

4.1. Araştırma Evreni

Osmaniye ilinde faaliyet gösteren hizmet sektörü firma çalışanları, bu araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Örneklem olarak gıda sektörünün seçilmesinde, fazla sayıda çalışanın bulunması ve bu çalışanlara yönelik birey-örgüt uyumu, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenler arası ilişkiler üzerine yeterince çalışma yapılmaması etkili olmuştur. Maliyet ve zaman kısıtları sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi sosyal bilimler bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulundan 28.09.2022 tarih ve E.87368 sayılı etik kurul raporu alındıktan sonra gönüllülük esasına göre çalışanlara link verilmek suretiyle ankete katılmaları sağlanmıştır. Alınan 400 anket verisinden eksik veya hatalı doldurulan 11'i elenerek, 389 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Literatürde değişkenler arası ilişkiler araştırılarak Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1.
Araştırma Modeli

4.2. Demografik Özellikler

Tablo 1
Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim	Frekans	Yüzde
Kadın	188	48,3	İlköğretim	38	9,8
Erkek	201	51,7	Ortaöğretim	50	12,9
			Lise	129	33,2
Medeni Durum			Ön lisans	132	33,9
Bekar	193	49,6	Üniversite	40	10,3
Evli	196	50,4			
Yaş			Çalışma Yılı		
18-23	82	21,1	0-3	16	4,1
24-29	98	25,2	4-7	188	48,3
30-40	117	30,1	8-10	84	21,6
41>	92	23,7	11>	101	26,0

Çalışma örneklemini oluşturan katılımcıların demografik bulguları Tablo (1)' de verilmiştir. Örnekleme oluşturan katılımcıların %48'i kadın, %52'si erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde katılımcıların %49'un bekar, %51'in evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %30,1'nin 30-40 yaş çalışanlardan, %33,9'nün ön lisans mezunlarından ve %48,3'nün de 4-7 yıllık çalışanlardan oluşmaktadır.

4.3. Ölçekler

4.3.1. Birey Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer vd., (1997) tarafından tasarlanan 4 madde ve tek boyuttan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan birey örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirliği 0,878'dir.

4.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışmada Basım & Şeşen (2006) tarafından Türk kültürüne uyarlanan ÖVD ölçeği kullanılmıştır. Uyarlanan ölçek Vey & Campbell (2004) ve Williams & Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiş iki ölçeğin yazarlarca birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Ölçek 19 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ÖVD ölçeğinin güvenilirliği 0,885'dir.

4.3.3. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma seviyesini ölçmek amacıyla Kanten & Ülker'in (2014) Türk kültürüne uyarladığı (Hirschfeld vd., 2000) tarafından geliştirilen 10 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirliği 0,960'dir.

5. Bulgular

Analize başlamadan önce ölçme araçlarının ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık değerleri ve Cronbach Alfa değerleri analiz edilmiştir. Ölçme işleminin doğruluğunu test etmek amacıyla ortak yöntem yanlılığını ölçen Harman (1976) tek faktör testi uygulanmıştır. Test sonucunda varyans değeri %35 bulunmuştur. Eşik değeri %50 den az olduğundan ortak yöntem yanlılığı olmadığı öne sürülebilir. Ayrıca ölçme araçlarının arasındaki ilişkilerin ölçülmesi amacıyla korelasyon analizi de yapılmıştır.

Tablo 2

Ortalama, Standart Sapma, Normallik, Cronbach Alpha ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	Std. Sp.	Bas.	Çarp.	1	2	3
1. BÖÜ	2,90	0,74	-0,409	-0,376	(0,878)		
2. ÖVD	3,89	0,63	-1,132	0,971	0,550**	(0,885)	
3. İY	2,45	1,22	0,600	-0,729	-0,466**	-0,522**	(0,960)

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır. Parantez içindeki sayılar Cronbach Alfa değerleridir.

Not. Ort.=Ortalama. Std. Sp.=Standart sapma. Bas.= Basıklık. Çarp.= Çarpıklık. BÖÜ=Birey-örgüt uyumu. ÖVD= Örgütsel vatandaşlık davranışı. İY= İşe yabancılaşma

Tablo (2)'deki basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Cronbach alfa değerleri de ölçme araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonuçları ölçme araçları arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkilere işaret etmektedir. Doğrulayıcı faktör (DF) analiziyle önceden kullanılan anketin bu araştırma için kullanıldığında geçerli bir anket olup olmadığı, faktörlerin doğrulanıp doğrulanmadığı test edildi. DF analizi, yapısal eşitlik modeli için temel olduğundan hem yapı ölçümü hem de yapı model uyum değerlendirmesi aynı endekslere dayanmaktadır. Model

uyumunu değerlendirmek için, <3 altındaki (χ^2/df) ki kare/serbestlik derecesi iyi model uyumuna işaret etmektedir. Tablo 3'ü incelediğinde tüm değişkenlerin ve ölçüm modelinin kabul edilebilir (χ^2/df) değerleri aldığı görülmektedir. CFI ve TLI için >0,90'dan büyük, IFI için >0,085'ten büyük, SRMR ve RMSEA için <.08'in altındaki değerlerde iyi model uyumunu göstermektedir (Hoyle, 2012). Tablo (3)'ü incelediğimizde tüm değerlerin iyi uyum aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri

Uyum İyiliği Değerleri	χ^2	df	CMIN /df	GFI	IFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
BÖÜ	1,589	1	1,589	0,998	0,999	0,999	0,996	0,006	0,039
ÖVD	405,179	139	2,915	0,911	0,952	0,952	0,941	0,066	0,070
İY	52,927	18	2,940	0,966	0,989	0,989	0,982	0,019	0,071
Ölçüm Modeli	1185,98	424	2,797	0,900	0,924	0,923	0,916	0,071	0,068
Kabul Edilebilir Değerler			<3	>0,90	>0,85	>0,90	>0,90	< 0,08	< 0,08

BÖÜ=Birey örgüt uyumu, ÖVD= Örgütsel vatandaşlık davranışı, İY= İşe yabancılaşma

Tüm değerlerin iyi uyum aralığında olması, araştırma modelinin ölçme yapmak için uygun olduğunu göstermektedir. DF analizi sonucunda işe yabancılaşma değişkeninin 8. ve 9. maddeleri eşik değerin altında kaldığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bağımsız ve bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ölçmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

6. Sonuç

Tablo 5

Ölçüm Modelinin Regresyon Analizleri

	Model 1: İY			Model 2: ÖVD			Model 3: ÖVD		
	β	se	p	β	se	p	β	se	p
(Sabit)	4,5972	0,2359	0,0000	2,5781	0,1153	0,0000	3,3812	0,152	0,0000
BÖÜ	-0,7623	0,0743	0,0000	0,4691	0,0363	0,0000	0,3359	0,0383	0,0000
Cinsiyet	0,2495	0,1092	0,0229	-0,0753	0,0534	0,1592	-0,0317	0,0503	0,5282
Medeni Durum	-0,2232	0,1092	0,0416	-0,0178	0,0534	0,7394	-0,0568	0,0502	0,2587
İY							-0,1747	0,0233	0,0000
F		38,8514			56,5307			62,541	
p		<,001			<,001			<,001	
R ²		0,2324			0,3058			0,3945	

Not: BÖÜ=Birey Örgüt Uyumunu, ÖVD=Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İY= İşe Yabancılaşma

Çalışmada bağımlı değişkenlerin bağımsız değişken üzerindeki etkileri Tablo (5)'te verilmiştir. Bu tabloda modele uygun olarak üç farklı alt model oluşturulmuştur. Model 1'de BÖÜ'nün İY üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre BÖÜ'nün İY üzerindeki etkisi negatif ($\beta = -0,7623$, $p < 0,001$) olarak gerçekleşmiştir. BÖÜ arttıkça İY seviyesinin azalacağı söylenebilir. H₁ hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu (Bayram vd., 2017; Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007) çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır. Cinsiyetin İY üzerindeki etkisi pozitif ($\beta = 0,2495$, $p < 0,005$) olurken, medeni durumun İY üzerindeki etkisi negatif ($\beta = -0,2232$, $p < 0,005$) olmuştur. Model 2'de BÖÜ'nün ÖVD üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. BÖÜ, ÖVD'ını pozitif ($\beta = 0,4691$, $p < 0,001$) yönde etkilemektedir. BÖÜ arttıkça ÖVD sergileme seviyesinin artacağı ifade edilebilir. H₂ hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç (Astuti & Sulisty, 2017; Souisa, 2018) çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır. Model 2 'de cinsiyet ve medeni durumun ÖVD üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. BÖÜ ve ÖVD'nin İY üzerindeki etkisi Model 3 ile gösterilmiştir. BÖÜ, ÖVD üzerinde olumlu ($\beta = 0,3359$, $p < 0,001$) ve İY'nin ÖVD üzerinde ($\beta = -0,1747$, $p < 0,001$) negatif bir etkisi olmuştur. Çalışanlar işe yabancılaştıkça daha az seviye de ÖVD ile karşılık vermeye teşvik edildiğine işaret edilebilir. H₃ hipotezi de doğrulanmıştır. İY ve BÖÜ arasındaki negatif etki sonucu (Haji & Dadvar, 2019; Krouse, 2020; Rauf & Hansiya, 2015) çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır. BÖÜ'nün ÖVD üzerindeki direkt etkisi ($\beta = 0,4691$, $p < 0,001$) olurken, modele İY dahil edildiğinde toplam etki ($\beta = 0,3359$, $p < 0,001$)'a düşmektedir. Bu sonuca göre İY, BÖÜ ve ÖVD arasındaki ilişkiye aracılık ederek, ilişkiye azaltıcı yönde etkilemektedir. H₄ hipotezi de doğrulanmıştır. Bu sonuç (Nadi & Sadatalvasfi, 2013; Suárez-Mendoza vd., 2007) çalışmalarıyla da doğrulanmaktadır.

Bu çalışma hem araştırma hem de yönetim uygulamalarını geliştirebilecek örgütsel, psiko-sosyolojik ve yönetsel çıkarımlar sunmaktadır. Literatürde yapılan, yabancılaşma ve bunun insan davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin önceki çalışmalar güvenilir sonuçlar verse de (Menard, 1995), yabancılaşma konusunda yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Örgütsel davranış araştırmaları tipik olarak yabancılaşmanın sonuçlarından çok nedenlerine odaklanmıştır. Özellikle, yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalar, fenomenin kökenleri ve nedenleri üzerinde yoğunlaşmıştır (Mottaz, 1981). Önceki çalışmaların aksine, bu çalışmada yabancılaşmanın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. ÖVD, yönetim açısından örnek bir davranış olmasının yanında kurumsal performans için önemli faydalar getirmektedir. Sonuç olarak, bulgular, örgütsel köklerinin tartışılmasının ötesinde, işe yabancılaşmanın çalışanların davranışlarını nasıl etkileyeceği

deneyssel olarak ortaya koymaktadır. Birey örgüt uyumunu sağlayamayan ya da zamanla kaybeden çalışanlar, iş süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmekte ve dolayısıyla işyerinde kendini ifade etme kapasitesini yitirmektedirler. Bununla birlikte, işe yabancılaşma sonucunda, çalışanlar daha az ÖVD ile karşılık vermeye yönelebilmektedirler.

İşe yabancılaşma kurumlarda istenmeyen sonuçlar doğurduğundan yönetimlerin bu durumla ilgili tedbirler alması önemlidir. Yabancılaşmayı engellemek için yöneticiler astlara güç, kontrol ve yetki veren bir dizi faaliyet ve uygulama planlayarak onları güçlendirebilirler. Örgütler, çalışanları güçlendirmeyi amaçlayan yönetsel davranışlara odaklanmalıdır. Bu tür davranışlar, olumlu bir duygusal atmosfer sağlamayı, görünür ve kişisel yollarla ödüllendirme ile teşvik etmeyi, güveni ifade etmeyi, inisiyatif ve sorumluluğu teşvik etmeyi içermelidir. Örgütsel değerler ve normlar yöneticiler tarafından belirlendiğinden, liderlik tarzı da önemli bir rol oynayabilir. Örgütlerin liderleri çalışanlar tarafından olumlu algılanırsa, takipçilerine değer ve tanınma gibi önemli şeyler vermeleri ve karşılığında saygınlık, duyarlılık gibi algıları hissetmeleri daha kolay olabilecektir. Yöneticiler, çalışanlara ihtiyaçları ile tutarlı çalışma koşulları sağlamalı, böylece yabancılaşmayı azaltmalı, çalışan vatandaşlık davranışı ve performansın teşvik edildiği bir bağlam geliştirmelidirler. BÖÜ'nu sağlamak için alınan önlemler, örgütün temel ilkelerine uyan normlar oluşturarak çalışanların işe yabancılaşmasını engellemek için yararlı olabilecektir. Bu temelde, önleyici bir İY karşıtı strateji sonucunda, çalışanlar örgüt lehine çalışarak örgüt içinde ÖVD sergilemeleri arttırılabilecektir. Bu hedef, sağlıklı prosedür ve süreçlerin uygulanması gibi gerçek ve test edilmiş olumlu iş düzenlemelerinin teşvik edilmesini içermelidir. Çalışanın resmi düzenlemelerle korunan değerlere olan inancı, iş prosedürleri ve süreçleri ile ilgili olumlu algıları teşvik edebilecektir. Bu anlaşma politikası, BÖÜ'nun iş memnuniyeti konusundaki öznel algılarını destekleyerek verimli örgütsel vatandaşlık davranış kalıplarına ilham verebilecektir. Çalışanların karar vermede söz sahibi olmaları da yabancılaşmayı engelleyen faktörlerden biri olarak görülebilmektedir.

Bu çalışmada, sonuçlar için bazı metodolojik sınırlamalar vardır. Toplanan veriler boylamsal değil, kesitsel olarak toplanmıştır. Her ne kadar verilerin bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilse de çalışanlar, yönetimle paylaşılacağı endişesiyle algıladıklarından farklı cevap vermiş olabilirler. Bu nedenle, nedensel çıkarım yaparken dikkatli olunmalıdır. Araştırmanın açıklama seviyesini arttırmak için araştırma modeline farklı liderlik türleri, personel güçlendirme ve stres gibi değişkenler eklenebilir. Nitel analiz yöntemleri kullanılarak da araştırma bulgularının daha kapsamlı incelenmesi sağlanabilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Conflicts of Interest: There is no potential conflict of interest in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflicts of Interest: There is no potential conflict of interest in this study.

KAYNAKÇA

- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American sociological review*, 31(4), 497-507.
- Astuti, H. & Sulistyono, H. (2017). The Role of Religiosity and Person Organization Fit (POF) to Improve Organizational Citizenship Behavior (OCB). *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 2(4), 234-245.
- Basım, H. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarılma ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bateman, T. S. & 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.
- Bayram, A. Tabuk, M. & Aknar, A. (2017). The Effects of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Work Alienation. In *Business and Financial Strategies* (pp. 140-157). Lap Lambert Academic Publishing.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life John Wiley & Sons. *New York*, 93-94.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M. & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel psychology*, 54(1), 1-23.
- Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Dagli, A. & Averbek, E. (2017). The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717.
- De Cooman, R. De Gieter, S. & Hofmans, D. (2010). The impact of perceived and actual PO fit on employees' work-related attitudes and behaviors. *Training*, 2(5), 0.91.
- Dineen, B. R. Ash, S. R. & Noe, R. A. (2002). A web of applicant attraction: Person-organization fit in the context of Web-based recruitment. *Journal of applied psychology*, 87(4), 723-734.
- Dipaola, M. & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.
- Farahbod, F. Azadehdel, M. Chegini, M. G. & Ashraf, A. N. (2012). Work alienation historical backgrounds, concepts, reasons and effects. *Journal of basic and applied scientific research*, 2(8), 8408-8415.
- Greenberg, J. & Scott, K. S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 111-156. Elsevier Science/JAI Press.
- Haji Z. M. & Dadvar, R. (2019). The Relationship Between Job Alienation and Organizational Citizenship Behavior and Social Health of Government Employees. *Journal of Iranian Social Studies*, 13(3), 34-56.

- Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. 3rd Edition, University of Chicago press.
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340.
- Hirschfeld, R. R. Feild, H. S. & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 389-399.
- Hopkins, K. M. (2002). Organizational citizenship in social service agencies. *Administration in Social Work*, 26(2), 1-15.
- Hoyle, R. H. (Ed.). (2012). *Handbook of structural equation modeling*. Guilford press.
- Kanten, P. & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 16-40.
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of management journal*, 37(3), 656-669.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Krouse, A. R. (2020). *The Impact of Work Alienation on the Relationship Between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education* University of Texas]. Tyler.
- Kuczmariski, S. S. & Kuczmariski, T. D. (1995). *Values-based Leadership*. Prentice Hall.
- Mayfield, C. O. & Taber, T. D. (2010). A prosocial self-concept approach to understanding organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 741-763.
- Meglino, B. M. Ravlin, E. C. & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of applied psychology*, 74(3), 424-432.
- Menard, S. (1995). A developmental test of Mertonian anomie theory. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 32(2), 136-174.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Muttar, A. K. Keir, M. Y. A. Mahdi, O. R. & Nassar, I. A. (2019). Antecedents and Consequences of Work Alienation—A Critical. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 8(3), 279-288.
- Nadi, D. & Sadatalvasfi, M. (2013). The Mediating Role of Job Alienation of the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Contemporary Psychology*, 8(2), 81-94.
- Nair, N. (2009). *A study of alienation among knowledge workers*, (Yayınlanmamış doktora tezi). Indian Institute of Management, Ahmedabad
- Netemeyer, R. G. Boles, J. S. McKee, D. O. & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.

- Newton, C. J. & Jimmieson, N. L. (2008). Role stressors, participative control, and subjective fit with organisational values: Main and moderating effects on employee outcomes. *Journal of Management & Organization*, 14(1), 20-39.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC health and com.
- Ostroff, C. Shin, Y. & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(6), 591-623.
- Pandey, S. K. & Welch, E. W. (2005). Beyond stereotypes: A multistage model of managerial perceptions of red tape. *Administration & Society*, 37(5), 542-575.
- Ramesh, A. & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of applied psychology*, 95(5), 807-823.
- Rauf, A. & Hansiya, F. (2015). Twenty first century human resource management practices: Why does organizational justice matter? An examination of effect of perception of organizational injustice on work alienation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Engineering Research and Management*, 2(8), 94-100.
- Saa, J. W. A. & Abu Samra, M. A. (2019). The Reasons of Job Alienation among the Faculty Members of Hebron & Al-Quds Universities. *World Journal of Education*, 9(2), 65-72.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Shepard, J. M. (1973). Technology, division of labor, and alienation. *Pacific sociological review*, 16(1), 61-88.
- Souisa, J. (2018). Influence of Person Organizational Fit (PO-FIT) and Employee Engagement in Improving Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (In Semarang's Police Academy). *Economics & Business Solutions Journal* 2(1), 77-86.
- Suárez-Mendoza, M. J. & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International journal of organizational Analysis*, 15(1), 56-76. doi.10.1108/19348830710860156
- Tabrizi, A. (1991). Alienation, conceptualization, and grouping of theories in the fields of sociology and psychology. *Social Sciences*, 2(3), 25-73.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political psychology* (pp. 276-293). Psychology Press.
- Turner, J. C. Hogg, M. A. Oakes, P. J. Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.

Van Dyne, L. Graham, J. W. & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management journal*, 37(4), 765-802.

Van Vianen, A. E. (2000). Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' References for Organizational Cultures. *Personnel psychology*, 53(1), 113-149.

Vey, M. A. & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring? *Human performance*, 17(1), 119-135.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*, Wiley.

Williams, S. & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of psychology*, 133(6), 656-668.

Yen, W.-S. & Ok, C. (2011). Effects of person-job fit and person-organization fit on work attitudes and organizational citizenship behaviors of foodservice employees in the continuing care retirement communities.