

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Fitness Antrenörleri Örneği

The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Psychological Well-Being: Example of Fitness Trainers

Gökhan Aydın¹, Metin Argan^{2*}

*Correspondence:

Metin ARGAN

margan@eskisehir.edu.tr

¹ Atatürk University, Faculty of Sport Sciences, Department of Sports Management, Erzurum, Türkiye, <https://orcid.org/0000-0001-6183-3688>
gokhan.aydin@atauni.edu.tr

²Eskişehir Technical University, Faculty of Sport Sciences, Department of Sports Management, Eskişehir, Türkiye, <https://orcid.org/0000-0002-9570-0469>
margan@eskisehir.edu.tr



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17449015>

Received / Gönderim: 10.08.2025

Accepted / Kabul: 27.09.2025

Published / Yayın: 24.10.2025

Volume 2, Issue 3, October, 2025

Cilt 2, Sayı 3, Ekim, 2025

Abstract

This study investigates the relationships among job satisfaction, life satisfaction, psychological well-being, and organizational citizenship behavior of trainers working in fitness and sports centers, as well as whether these variables differ according to demographic characteristics. Data were collected through surveys from 424 trainers (90 female, 334 male) reached via convenience sampling from various provinces of Turkey. The Job Satisfaction Scale, originally developed by Brayfield and Rothe (1951) and later reduced to five items by Judge et al. (2006), the Life Satisfaction Scale developed by Diener et al. (1985), the Psychological Well-Being Scale developed by Diener et al. (2010) and adapted into Turkish culture by Telef (2013), and the Organizational Citizenship Behavior Scale developed by Basım and Şeşen (2006) were employed as measurement instruments. Data were analyzed using descriptive statistics, independent samples t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation method in SPSS 25.0. The findings revealed that organizational citizenship behavior, particularly in the "participation and belonging" sub-dimension, showed a significant difference in favor of males, while no gender differences were observed in job satisfaction, life satisfaction, or psychological well-being. In terms of marital status, married trainers scored higher than singles across all variables. Additionally, trainers aged 30 and above had the highest means, whereas those aged 20 and below had the lowest. Strong positive correlations were identified among the variables. In conclusion, fostering a positive organizational climate, recognizing employee contributions, and adopting fair practices are recommended, and the importance of mentoring and work-life balance programs for young and single trainers is emphasized.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Psychological Well-Being.

ÖZ

Bu araştırma, fitness ve spor merkezlerinde görev yapan antrenörlerde iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir. Türkiye'nin çeşitli illerinden kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 424 antrenörden (90 kadın, 334 erkek) anket yoluyla veri toplanmıştır. Ölçümler için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Judge ve arkadaşları (2006) tarafından beş maddeye indirgenen İş Tatmini Ölçeği, Diener ve arkadaşlarının (1985) Yaşam Tatmini Ölçeği, Diener ve arkadaşlarının (2010) geliştirdiği ve Telef (2013) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 25.0 programında tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklemler t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon yöntemiyle analiz edilmiştir. Bulgular, cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle "katılım ve aidiyet" boyutunda erkekler lehine anlamlı farklılık gösterdiğini, ancak iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş açısından fark olmadığını ortaya koymuştur. Medeni duruma göre evli antrenörler tüm değişkenlerde bekarlardan daha yüksek puan almıştır. Ayrıca 30 yaş ve üzeri gruplar en yüksek, 20 yaş ve altı gruplar ise en düşük ortalamaları göstermiştir. Değişkenler arasında güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Sonuç olarak örgütlerde pozitif bir iklimin oluşturulması, çalışan katkılarının takdir edilmesi ve adil uygulamaların benimsenmesi önerilmekte; genç ve bekâr antrenörler için mentörlük ve iş-yaşam dengesi programlarının önemi vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Psikolojik İyi oluş.

<https://www.ijoss.org/Archive/issue2-volume3/ijoss-Volume2-issue3-28.pdf>

Note. This study was produced from a master's thesis conducted at the Institute of Social Sciences, Anadolu University. Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Giriş

Günümüz küresel rekabet ortamında örgütlerin sürdürülebilir başarı elde edebilmesi, yalnızca teknolojik yeniliklere ve finansal kaynaklara değil, aynı zamanda insan kaynağının etkin kullanımına da bağlıdır. Çalışanların nitelikleri, motivasyonu ve örgüt içindeki davranış biçimleri, örgütsel performans üzerinde doğrudan belirleyici olmaktadır (Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000). Bu çerçevede, iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları, son yıllarda hem örgütsel davranış literatüründe hem de uygulamalı araştırmalarda yoğun ilgi gören konular arasında yer almaktadır.

İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik genel duygusal değerlendirmelerini ifade eden bir kavramdır (Kim vd., 2005). Locke (1976), iş tatminini bireylerin iş deneyimlerinden elde ettikleri haz duygusu olarak tanımlamaktadır. İş tatmininin yüksek olması yalnızca bireysel mutluluğu artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmekte ve performanslarını yükseltmektedir (Judge vd., 2001). Buna karşılık düşük iş tatmini, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve düşük verimlilik gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Spector, 1997; Yılmazoğlu ve Çakır, 2023).

Yaşam tatmini ise bireylerin hayatlarını bir bütün olarak değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan genel memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Diener vd., 1985). Literatürde, yaşam tatmininin iş tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ve iş yaşamındaki deneyimlerin bireylerin genel yaşam memnuniyetini etkilediği belirtilmektedir (Rain vd., 1991; Erdogan vd., 2012). Ayrıca yaşam tatmininin artması, bireylerin psikolojik sağlıklarını ve sosyal ilişkilerini de olumlu yönde etkilemektedir (Heller vd., 2002).

Psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin kendi potansiyelini fark etmesi, yaşam amaçlarının bilincinde olması, çevresiyle olumlu ilişkiler geliştirmesi ve kişisel gelişim fırsatlarını değerlendirebilmesiyle ilişkilidir (Ryff & Keyes, 1995). Ryff'in (1989) geliştirdiği psikolojik iyi oluş modeli; özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, yaşam amacı, kendini kabul etme ve diğerleriyle olumlu ilişkiler olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutların her biri, bireylerin hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam sürdürmelerine katkı sağlamaktadır (Keyes vd., 2002).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ise çalışanların resmi ödül sistemleri tarafından doğrudan tanınmayan, ancak örgütün etkinliğine katkı sağlayan gönüllü davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988). ÖVD; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem gibi boyutları içermektedir. Literatürde, ÖVD'nin örgütsel bağlılık, iş performansı ve müşteri memnuniyeti gibi kritik sonuçlarla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Podsakoff vd., 2009; Chahal & Mehta, 2010). ÖVD sergileyen çalışanların, örgütün rekabet gücünü artırdığı ve örgütsel iklimi olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Rego vd., 2010).

Bu kavramların birbirleriyle olan ilişkileri üzerine yapılan araştırmalar, iş tatmini ve yaşam tatmini düzeyleri yüksek olan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğunu ve bu bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediklerini ortaya koymaktadır (Judge & Watanabe, 1993; Erdogan vd., 2012). Ayrıca, psikolojik iyi oluşun çalışanların motivasyonu, yaratıcılığı ve iş performansı üzerinde önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Wright & Cropanzano, 2004).

Fitness ve spor merkezlerinde çalışan antrenörler, yalnızca sporcuların fiziksel gelişimlerine değil, aynı zamanda onların yaşam kalitelerine ve psikolojik iyi oluşlarına da katkıda bulunan önemli profesyonellerdir. Bu nedenle, antrenörlerin iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin incelenmesi, hem örgütsel verimlilik hem de bireysel refah açısından kritik öneme sahiptir.

Literatürde spor antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmayı özgün ve değerli kılmaktadır (Karasakaloğlu, 2016; Yiğit vd., 2011). Bu çalışmanın temel amacı, fitness/spor merkezlerinde görev yapan antrenörlerin iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek ve bu değişkenlerin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Elde edilen bulguların, spor işletmelerinde çalışanların etkinliğini artırmaya yönelik stratejilere ışık tutacağı ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, fitness/spor merkezlerinde görev yapan antrenörlerin iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Çalışma, nicel araştırma yöntemleri çerçevesinde tasarlanmış olup, ilişkisel tarama modeli (correlational survey model) kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, mevcut durumun betimlenmesine ve değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine olanak sağlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Büyüköztürk vd., 2024; Karasar, 2012).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren fitness/spor merkezlerinde görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi (convenience sampling) kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, sosyal bilimlerde yaygın olarak tercih edilen ve ulaşılabilir durumda olan katılımcılardan veri toplanmasına olanak tanıyan bir yöntemdir (Altunışık vd., 2010). Araştırmanın örneklemini, İstanbul, Ankara, İzmir, Çanakkale, Eskişehir ve Kütahya illerinde görev yapmakta olan antrenörler meydana getirmiştir. Veri toplama süreci Nisan 2019-Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında toplam 424 antrenör araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların 90’ı kadın (%21.2) ve 334’ü erkek (%78.8) antrenörlerden oluşmaktadır. Bu dağılım, fitness/spor sektöründe erkek antrenörlerin sayısal olarak kadınlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Katılımcıların demografik özelliklerine ait diğer bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara yönelik demografik bilgiler

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	90	21.2
	Erkek	334	78.8
Yaş	20 yaş ve altı	51	12.0
	21-24 yaş	123	29.0
	25-29 yaş	153	36.1
	30 yaş ve üzeri	97	22.9
Eğitim Düzeyi	Lise	56	13.2
	Üniversite (Lisans veya Önlisans)	356	84.0
	Lisansüstü (YL veya Doktora)	12	2.8
Medeni Durum	Bekar	300	70.8
	Evli	119	28.1
	Diğer	5	1.2
TOPLAM		424	100.0

Tablo 1’e göre yaş grupları, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenleri açısından çeşitlilik göstermektedir. Buna göre örneklem grubunun önemli bir kısmını 25-29 yaş

arası (%36.1) ve lisans/önlisans mezunu (%84.0) antrenörler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun bekar (%70.8) olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik soruların yanı sıra, iş tatmini, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel vatandaşlık davranışını ölçen ölçeklerden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu form, araştırma grubunun demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni) belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından tasarlanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Judge ve arkadaşları (2006) tarafından 5 maddeye indirgenmiş olan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği 5'li Likert tipinde olup, "1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan 5. madde ters olarak puanlanmaktadır. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin geneli için .933 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği yapılmış yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, "1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin geneli için .938 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ) Diener ve diğerleri (2010) tarafından mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlayıcı, sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. 8 maddeden oluşan PİÖÖ, olumlu ilişkilerden yeterli hislerine, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olmaya kadar insan fonksiyonunun önemli öğelerini tanımlamaktadır (Telef, 2013). Ölçek 7'li Likert tipinde olup, "1: Kesinlikle Katılmıyorum; 7: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin geneli için .946 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ):

Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ), Basım ve Şeşen (2006) tarafından Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) çalışmalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Ölçek; diğergamlık (5 madde), vicdanlılık (3 madde), nezaket (3 madde), centilmenlik (4 madde) ve sivil erdem (4 madde) olmak üzere beş alt boyutta toplam 19 maddeden oluşmaktadır. 6'lı Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanan ölçekte (1 = Hiçbir Zaman, 6 = Her Zaman) tüm maddeler olumlu ifadelerden meydana gelmektedir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach's Alpha katsayıları diğergamlık için .931, katılım ve aidiyet için .933, centilmenlik ve nezaket için .818 ve ölçeğin geneli için .962 olarak hesaplanmış, bu bulgular ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi

(DFA) sonucunda maddelerin üç alt boyut altında kümelendiği görülmüş; yeni alt boyut adları sırasıyla “Diğergamlık”, “Katılım ve Aidiyet” ile “Centilmenlik ve Nezaket” olarak adlandırılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış ve elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Analiz sürecinde öncelikle tanımlayıcı istatistikler kapsamında sıklık, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmış, ölçeklerin faktör yapısını ortaya koymak için ise faktör analizi uygulanmıştır. Fitness/spor merkezlerinde görev yapan antrenörlerin demografik özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerindeki farklılaşmaları belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca ANOVA sonuçlarında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Post Hoc testleri uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizleri gerçekleştirilmiş; değişkenlerin birbirleri üzerindeki yordayıcı etkilerini test etmek için ise regresyon analizi ve standartlaştırılmış beta katsayıları kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 2. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin alt boyutlarının karşılaştırılması

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	X̄	s	t	p
ÖVD	Diğergamlık	Erkek	334	5.04	0.84	1.951	.052
		Kadın	90	4.84	1.05		
	Katılım ve Aidiyet	Erkek	334	5.05	0.93	2.243	.025*
		Kadın	90	4.81	0.99		
	Centilmenlik ve Nezaket	Erkek	334	5.30	0.75	1.825	.069
		Kadın	90	5.24	0.81		
	ÖVD Toplam	Erkek	334	5.10	0.80	2.213	.027*
		Kadın	90	4.88	0.91		
İT	İT Toplam	Erkek	334	4.21	0.77	1.044	.297
		Kadın	90	4.14	0.79		
YT	YT Toplam	Erkek	334	3.67	0.90	0.379	.705
		Kadın	90	3.63	1.04		
PİO	PİO Toplam	Erkek	334	6.20	0.94	0.994	.321
		Kadın	90	6.09	1.08		

Not: *: $p < .05$; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; İT: İş tatmini, YT: Yaşam tatmini, PİO: Psikolojik iyi oluş

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) alt boyutlarında ve toplam puanında erkek ve kadın antrenörler arasında bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Erkek antrenörlerin diğergamlık, katılım ve aidiyet, centilmenlik ve nezaket puanları kadın antrenörlerden daha yüksek çıkmıştır; ancak bu farklardan yalnızca katılım ve aidiyet ($t = 2.243$, $p = .025$) ile ÖVD toplam puanı ($t = 2.213$, $p = .027$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, erkek antrenörlerin örgüte yönelik gönüllü davranışlarda özellikle aidiyet ve katılım boyutunda kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde eğilim gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Öte yandan, iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) ölçeklerinin toplam puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmamış, bu değişkenlerin erkek ve kadın antrenörlerde benzer düzeylerde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Ölçekler	Alt Boyutlar	Medeni	n	$\bar{X}$	s	F	p	Post Hoc
ÖVD	Diğergamlık	^a 1	119	5.41	0.44	19.779	0.000***	a>b
		^b 2	300	4.84	0.95			
		^c 3	5	4.82	1.12			
	Katılım ve Aidiyet	^a 1	119	5.39	0.60	15.186	0.000***	a>b
		^b 2	300	4.84	1.02			
		^c 3	5	4.92	0.25			
	Centilmenlik ve Nezaket	^a 1	119	5.63	0.48	10.693	0.000***	a>b
		^b 2	300	5.27	0.81			
		^c 3	5	5.00	0.40			
	ÖVD Toplam	^a 1	119	5.44	0.43	18.823	0.000***	a>b
		^b 2	300	4.91	0.90			
		^c 3	5	4.89	0.44			
İT	İT Toplam	^a 1	119	4.51	0.43	13.595	0.000***	a>b
		^b 2	300	4.07	0.88			
		^c 3	5	4.32	0.64			
YT	YT Toplam	^a 1	119	4.16	0.62	28.054	0.000***	a>b
		^b 2	300	3.45	0.96			
		^c 3	5	4.00	0.46			
PİO	PİO Toplam	^a 1	119	6.61	0.45	18.613	0.000***	a>b
		^b 2	300	6.00	1.06			
		^c 3	5	6.27	0.59			

Not: *** p < .001; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; İT: İş tatmini, YT: Yaşam tatmini, PİO: Psikolojik iyi oluş; 1: Evli; 2: Bekar; 3: Diğer

Tablo 3 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, evli antrenörlerin bekar antrenörlere kıyasla daha yüksek puanlara sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle ÖVD'nin alt boyutları olan diğergamlık (F = 19.779; p < .001), katılım ve aidiyet (F = 15.186; p < .001) ve centilmenlik ve nezaket (F = 10.693; p < .001) boyutlarında evli antrenörler anlamlı düzeyde daha yüksek puan almıştır. Benzer şekilde ÖVD toplam puanında da evli katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F = 18.823; p < .001). Ayrıca iş tatmini (F = 13.595; p < .001), yaşam tatmini (F = 28.054; p < .001) ve psikolojik iyi oluş (F = 18.613; p < .001) değişkenlerinde de evli antrenörler bekar antrenörlerden anlamlı derecede daha yüksek ortalamalara sahiptir. Sonuç olarak, medeni durum değişkeni açısından evli antrenörlerin; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde bekar antrenörlere kıyasla daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4. Yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşun farklılaşma durumu

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Post Hoc
ÖVD	Diğergamlık	^a 1	51	4.28	1.02	22.530	0.000***	a<b,c,d
		^b 2	123	4.89	0.92			b<d
		^c 3	153	5.07	0.72			c<d
		^d 4	97	5.40	0.70			
	Katılım ve Aidiyet	^a 1	51	4.37	1.12	22.023	0.000***	a<b<c<d
		^b 2	123	4.81	1.04			
		^c 3	153	5.10	0.78			
		^d 4	97	5.39	0.73			
	Centilmenlik ve Nezaket	^a 1	51	4.67	0.93	16.702	0.000***	a<b<c,d
		^b 2	123	5.31	0.79			
		^c 3	153	5.48	0.63			
		^d 4	97	5.63	0.51			
	ÖVD Toplam	^a 1	51	4.38	0.99	22.828	0.000***	a<b<c<d
		^b 2	123	4.92	0.90			
		^c 3	153	5.15	0.65			
		^d 4	97	5.43	0.62			
İT	İT Toplam	^a 1	51	3.69	1.02	15.654	0.000***	a<b<c,d
		^b 2	123	4.02	0.88			
		^c 3	153	4.33	0.62			
		^d 4	97	4.48	0.64			
YT	YT Toplam	^a 1	51	2.88	0.83	30.186	0.000***	a<b<c<d
		^b 2	123	3.42	0.98			
		^c 3	153	3.80	0.80			
		^d 4	97	4.16	0.72			
PİO	PİO Toplam	^a 1	51	5.46	1.11	18.957	0.000***	a<b<c,d
		^b 2	123	5.98	1.10			
		^c 3	153	6.35	0.75			
		^d 4	97	6.53	0.74			

Not: *** p < .001; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; İT: İş tatmini, YT: Yaşam tatmini, PİO: Psikolojik iyi oluş; 1: 20 yaş ve altı; 2: 21-24 yaş; 3: 25-29 yaş; 4: 30 yaş ve üstü

Tablo 4, yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (p < .001). Bulgular, yaş arttıkça söz konusu değişkenlerin ortalama puanlarında yükselme eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır.

ÖVD alt boyutlarından diğergamlık incelendiğinde, en düşük puan 20 yaş ve altı grupta ($\bar{X}$ = 4.28) gözlenmiştir. Bu grup, tüm diğer yaş gruplarına göre daha düşük puana sahiptir. 30 yaş ve üstü katılımcılar ise en yüksek puana sahiptir ($\bar{X}$ = 5.40). Benzer şekilde katılım ve aidiyet boyutunda da 20 yaş ve altı antrenörler en düşük puanı alırken ($\bar{X}$ = 4.37), 30 yaş ve üstü grup en yüksek değeri göstermektedir ($\bar{X}$ = 5.39). Centilmenlik ve nezaket boyutunda da aynı eğilim gözlenmiş; yaş arttıkça ortalamalar yükselmiştir. ÖVD toplam puanında da bu bulgular desteklenmektedir: 20 yaş ve altı grupta en düşük ortalama ($\bar{X}$ = 4.38), 30 yaş ve üstünde ise en yüksek ortalama ($\bar{X}$ = 5.43) görülmüştür.

İş tatmini açısından da yaş arttıkça anlamlı bir artış gözlenmiştir. 20 yaş ve altındaki katılımcıların ortalaması 3.69 iken, 30 yaş ve üstü grubun ortalaması 4.48 olarak hesaplanmıştır. Bu durum, yaş ilerledikçe bireylerin işlerine yönelik tatmin düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir.

Yaşam tatmini değişkeninde ise en dikkat çekici farklar ortaya çıkmıştır. 20 yaş ve altı grupta ortalama 2.88 iken, 30 yaş ve üstünde bu değer 4.16'ya yükselmektedir. Bu sonuç, yaş ilerledikçe bireylerin yaşam doyumlarının belirgin şekilde arttığını ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde psikolojik iyi oluş puanları da yaş grupları arasında anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. 20 yaş ve altı grubun ortalaması 5.46 iken, 30 yaş ve üstü katılımcıların

ortalaması 6.53'tür. Bu bulgu, yaş ilerledikçe bireylerin psikolojik iyi oluşlarının da güçlendiğini göstermektedir.

Genel olarak tablo, yaş değişkeni açısından 20 yaş ve altı grubun hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde diğer yaş gruplarına göre daha düşük değerlere sahip olduğunu; 30 yaş ve üstü grubun ise en yüksek ortalamalara ulaştığını ortaya koymaktadır. Bu durum, yaş ilerledikçe hem iş hem de yaşamla ilgili olumlu algıların ve örgütsel gönüllü davranışların güçlendiğini göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Korelasyon Matrisi

		ÖVD	İT	YT	PİO
ÖVD	r	1			
	p				
İT	r	.718	1		
	p	.000***			
YT	r	.591	.690	1	
	p	.000***	.000***		
PİO	r	.758	.748	.708	1
	p	.000***	.000***	.000***	

Not: *** $p < .001$; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; İT: İş tatmini, YT: Yaşam tatmini, PİO: Psikolojik iyi oluş

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu görülmektedir ($p < .01$). Bu sonuç, değişkenlerin birbirleriyle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Öncelikle, ÖVD ile iş tatmini arasındaki ilişki oldukça yüksektir ($r = .718$). Bu bulgu, örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek olan antrenörlerin iş tatminlerinin de yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, ÖVD ile yaşam tatmini arasında orta-yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = .591$). Bu sonuç, gönüllü olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin yaşam doyumlarının da artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ayrıca ÖVD ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki en yüksek korelasyon katsayısına sahiptir ($r = .758$). Bu güçlü bağ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylerin psikolojik iyi oluşunu desteklemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki de yüksek düzeydedir ($r = .690$). Bu sonuç, işinde tatmin olan bireylerin genel yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında da güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r = .748$). İşinden memnun olan antrenörlerin psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak, yaşam tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki ($r = .708$), yaşamından doyum alan bireylerin psikolojik açıdan da daha sağlıklı olduklarını göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı, spor antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) düzeylerini incelemek, bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve demografik faktörlere (cinsiyet, medeni durum, yaş) göre farklılıklarını değerlendirmektir. Bulgular, antrenörlerin örgütsel bağlamda sergiledikleri gönüllü davranışların, onların bireysel refah ve tatmin düzeyleriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda,

çalışma yalnızca spor örgütleri literatürüne değil, aynı zamanda örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanına da katkı sağlamaktadır.

Cinsiyet değişkeni bulguları incelendiğinde, erkek antrenörlerin ÖVD toplam puanları ile özellikle “katılım ve aidiyet” boyutunda kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu farklılık, toplumsal cinsiyet rolleri ve örgütsel davranış beklentileriyle açıklanabilir. Erkeklerin, spor örgütleri gibi rekabetçi ve hiyerarşik yapılarda daha görünür roller üstlenmesi, aidiyet ve katılım davranışlarını artırıyor olabilir. Nitekim literatürde de erkek çalışanların bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarında kadınlardan daha yüksek puanlar aldığına dair bulgular yer almaktadır (Korkmazıyurek, 2022; Thompson vd., 2020). Bununla birlikte, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş gibi bireysel refah göstergelerinde cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet faktöründen ziyade kişisel, sosyal ve çevresel koşullar tarafından belirlendiğini düşündürmektedir (Gao, 2020). Diğer taraftan, kimi araştırmalar cinsiyetin ÖVD üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını, kadın ve erkek çalışanların benzer düzeylerde gönüllü davranış sergilediklerini ortaya koymuştur (Dirican & Erdil, 2016). Hatta yakın tarihli bir çalışma, erkek ve kadınların farklı türde ÖVD'lere yöneldiğini göstermiştir: Erkekler daha atılgan ve stratejik (agentic) vatandaşlık davranışlarına görece daha fazla katılırken, kadınlar daha çok işbirlikçi ve destekleyici (communal) davranışlara ağırlık vermektedir. Bu farklı eğilimler, toplumsal beklentilerin iş yerindeki yansımalarını düşündürmektedir.

Medeni durum bulguları, evli antrenörlerin ÖVD, İT, YT ve PİO düzeylerinde bekar ve “diğer” gruplara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek puanlara sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, evliliğin bireylere sağladığı sosyal destek, duygusal istikrar ve güvenlik duygusuyla açıklanabilir. Evli bireylerin örgütlerine daha bağlı hissetmeleri ve gönüllü davranışlara daha fazla yönelmeleri, aile kurumunun sunduğu psikolojik dayanıklılıkla ilişkilendirilebilir. Nitekim araştırmalar, evliliğin yaşam tatminini ve psikolojik iyi oluşu artırdığını, dolayısıyla bireylerin örgütsel davranışlarını da olumlu etkilediğini göstermektedir (Hsu & Barrett, 2020; Rakhshani vd., 2024). Bu bağlamda, evli antrenörlerin örgütsel bağlamda daha yüksek sorumluluk üstlenmeye eğilimli olmaları, bulgularla uyumludur. Bununla birlikte, her araştırma evlilik statüsünün bu derece belirleyici olduğunu göstermemektedir. Örneğin, bazı çalışmalarda evli ve bekâr çalışanların ÖVD düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiş; medeni durumun tek başına gönüllü davranışların sıklığını etkilemediği görülmüştür (Aderibigbe vd., 2019; Nwanzu, 2017). Yine de literatürdeki genel eğilim, evliliğin bireylerin refahına olumlu katkı yaptığı yönündedir. Evli kişiler, duygusal destek, beraberlik ve paylaşılan deneyimler sayesinde genellikle daha yüksek mutluluk ve yaşam tatmini bildirmektedir (Peltzman, 2025). Ancak burada evlilik kalitesinin kritik bir rol oynadığı vurgulanmalıdır; destekleyici ve uyumlu bir evlilik, bireyin psikolojik iyi oluşunu pekiştirirken, çatışmalı bir evlilik aynı ölçüde olumlu etki yaratmayabilir (Proulx vd., 2007). Dolayısıyla, evlilik ile ilgili bulguları değerlendirirken, ilişkinin niteliği ve sosyal destek düzeyi gibi faktörlerin belirleyici olabildiği unutulmamalıdır.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular da dikkat çekicidir. 20 yaş ve altındaki antrenörler, hem ÖVD hem de İT, YT ve PİO açısından en düşük puanlara sahipken, 30 yaş ve üstü antrenörler en yüksek puanlara ulaşmıştır. Bu sonuç, yaş ve deneyimin örgütsel bağlamda önemli birer faktör olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe bireylerin mesleki olgunluk kazanması, örgüt kültürüne daha iyi uyum sağlaması ve işine yönelik daha gerçekçi beklentiler geliştirmesi, hem iş tatmini hem de yaşam doyumu açısından avantaj sağlamaktadır. Literatürde de benzer bulgular mevcuttur; deneyim kazandıkça bireylerin iş ve yaşam dengesini daha iyi kurdukları, bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışlarına da yansıdığı ifade edilmektedir (Gyekye & Haybatollahi, 2015; Hammoudi

vd., 2023; Hsiao & Wang, 2020). Ancak yaşın etkisi konusunda alanyazında tam bir görüş birliği yoktur. Bazı araştırmalar, yaşın ÖVD üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını, genç ve yaşı çalışanların benzer düzeylerde vatandaşlık davranışı sergileyebildiğini göstermiştir (Varma & Kapate, 2022). Öte yandan, özellikle daha ileri yaştaki çalışanların gençlere kıyasla daha yüksek düzeyde ÖVD gösterdiğine dair bulgular da yaygındır. Mevcut çalışmadaki sonuçlar bu ikinci eğilimle uyumlu olsa da, farklı sektör ve örneklemelerde yaş-etki ilişkisinin değişebileceği belirtilmektedir. Nitekim yakın zamanda ABD’de yapılan bir geniş ölçekli ankette, 55 yaş ve üzeri çalışanların %72.4’ünün işlerinden memnun olduğu, buna karşın 25 yaş altı grupta bu oranın sadece %57.4’te kaldığı rapor edilmiştir (Conference Board, 2025). Orta ve ileri kariyer evresindeki çalışanlar daha iyi liderlik, yönetilebilir iş yükü ve anlamlı iş gibi unsurlardan fayda sağlarken, genç çalışanların halen kendilerine uygun örgüt kültürünü arayış içinde olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgu, kuşaklar arasındaki farklı beklenti ve değerlerin iş tatmini ve ÖVD düzeylerine yansıdığını göstermektedir. Dolayısıyla, yaş ile ilişkili sonuçlar değerlendirilirken, çalışanların içinde bulunduğu kuşağın iş hayatından beklentileri ve çalışma koşullarındaki güncel trendler dikkate alınmalıdır.

Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, ÖVD ile İT, YT ve PİO arasında güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Özellikle ÖVD ile PİO arasındaki yüksek korelasyon ($r = .758$), gönüllü örgütsel davranışların bireylerin psikolojik refahını desteklemede önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, pozitif psikoloji yaklaşımının iş yaşamına yansımalarını doğrulamaktadır. İş tatmininin yaşam tatminine ve psikolojik iyi oluşa güçlü bir şekilde bağlı olması da, iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki etkileşimin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Literatürde iş tatmininin bireylerin yaşamlarının diğer alanlarına da yayıldığına dair bulgular sıklıkla vurgulanmaktadır (Hsu & Barrett, 2020). Ayrıca, ÖVD ile bireysel refah arasındaki ilişkinin yönü ve dinamikleri üzerine de tartışmalar mevcuttur. Literatürde genellikle iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda çalışanların daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediği, yani iş tatmininin ÖVD’yi pozitif yönde yordadığı bildirilmektedir (Swaminathan & Jawahar, 2013). Çalışan işinden memnun oldukça, görev tanımı dışındaki katkılara istekli olabilmektedir. Benzer biçimde, iş hayatında mutlu olan bireylerin genel yaşam tatminlerinin de yüksek olduğu ve bu iki değişkenin karşılıklı etkileşim halinde olduğu boyamsal araştırmalarla ortaya konmuştur (Unanue vd., 2017). Öte yandan, bazı çalışmalar gönüllü davranışlarda bulunmanın da bireye geri besleme sağlayarak iş tatminini artırabildiğini öne sürmektedir; başka bir deyişle, ÖVD sergileyen çalışanlar yaptıkları katkının verdiği anlam ve takdir ile işlerinden daha fazla tatmin duyabilirler (Kaur & Kang, 2023). Ancak bu ilişkilerin her zaman tek yönlü ve olumlu olmadığına dikkat çeken araştırmacılar da vardır. Aşırı ya da dengesiz biçimde ortaya konan vatandaşlık davranışlarının “örgütsel vatandaşlık yorgunluğu” (citizenship fatigue) yaratabileceği, bunun da stres düzeyini yükselterek çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir (Bolino vd., 2015; Fu vd., 2022). Dolayısıyla, güçlü pozitif ilişkiler görülmekle birlikte, ÖVD, İT, YT ve PİO arasındaki etkileşimlerin altında yatan mekanizmaların çift yönlü olabileceği ve bunların çalışma ortamının adaleti, takdir kültürü ve iş yükü gibi faktörlere bağlı olarak değişebileceği göz ardı edilmemelidir.

ÖNERİLER

Bu araştırmanın bulguları, spor antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), iş tatmini (İT), yaşam tatmini (YT) ve psikolojik iyi oluş (PİO) düzeylerinin demografik değişkenlerle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlardan hareketle, hem uygulamaya hem de gelecek araştırmalara yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Öncelikle, cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular erkek antrenörlerin özellikle “katılım ve aidiyet” boyutunda kadınlardan daha yüksek puanlara sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum, spor örgütlerinde kadın antrenörlerin karar alma süreçlerine daha etkin biçimde katılımını sağlayacak politikaların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Kadın antrenörlerin örgütsel aidiyetini ve gönüllü davranışlarını desteklemek amacıyla mentörlük programları, liderlik eğitimleri ve kapsayıcı yönetim anlayışları uygulanabilir. Böylece cinsiyetler arasındaki farklılıkların azaltılması ve kadınların örgüt içindeki görünürlüklerinin artırılması mümkün olacaktır.

Medeni durum değişkenine göre elde edilen bulgular, evli antrenörlerin hem örgütsel davranışlarda hem de bireysel refah göstergelerinde daha yüksek puanlara sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, evliliğin bireylere sunduğu sosyal destek ve psikolojik dayanıklılıkla ilişkilendirilebilir. Ancak, bekar veya farklı yaşam statüsüne sahip antrenörlerin de benzer düzeyde desteklenmesi önemlidir. Bu bağlamda, örgütlerde iş-yaşam dengesi programlarının hayata geçirilmesi, sosyal dayanışma gruplarının kurulması ve bekar çalışanlara yönelik destekleyici uygulamaların geliştirilmesi önerilmektedir. Böylece tüm çalışanların örgüte olan bağlılıklarının ve refah düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular, genç antrenörlerin özellikle 20 yaş ve altı grubun diğer yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde ÖVD, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş sergilediklerini göstermektedir. Bu durum, genç antrenörler için özel programların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Kariyer danışmanlığı, mesleki gelişim fırsatları ve aidiyet duygusunu güçlendirecek uygulamalar, genç antrenörlerin mesleki olgunluk kazanmalarına ve örgüt kültürüne daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır. Bu tür destek mekanizmaları, genç çalışanların işten ve yaşamdan tatmin düzeylerini yükseltebilir.

Araştırmanın değişkenler arası ilişkileri incelendiğinde, ÖVD ile İT, YT ve PİO arasında güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, örgütlerde psikolojik iyi oluşu destekleyen bir iklimin oluşturulmasının önemini ortaya koymaktadır. Yöneticilerin çalışanların katkılarını takdir eden, esnek çalışma koşullarını teşvik eden ve adil bir ödüllendirme sistemine dayanan bir örgüt kültürü oluşturmaları önerilmektedir. Böyle bir kültür, yalnızca çalışanların psikolojik refahını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını da güçlendirecektir.

Gelecek araştırmalar açısından ise bu çalışmanın sınırlılıkları dikkate alınmalıdır. Çalışma yalnızca belirli bir örneklem grubuyla sınırlı olduğu için, farklı illerde, farklı spor branşlarında veya farklı örgütsel yapılarda benzer araştırmaların yapılması bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. Ayrıca, bu çalışma kesitsel bir araştırma olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki seyrini ortaya koymak için boylamsal çalışmalar önerilmektedir. Antrenörlerin ÖVD sergileme motivasyonlarını daha iyi anlamak için nitel araştırma yöntemlerinden (görüşme, odak grup çalışmaları, gözlem) yararlanılması da faydalı olabilir.

Son olarak, kültürel karşılaştırmaların yapılması ve psikolojik iyi oluşun aracı veya düzenleyici rolünün test edilmesi, bu alandaki literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Böylece, ÖVD, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin farklı bağlamlarda nasıl şekillendiği daha net biçimde anlaşılabilir.

Kısaltmalar / Abbreviations

SD	Standard Deviation (Standart Sapma)
X	Ortalama
SE	Standard Error (Standart Hata)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
p	p-değeri (Sonucun istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir.)
R	Korelasyon katsayısı
R ²	Belirleme katsayısı
t test	Independent Samples t Test F value F statistic
N	Kişi Sayısı
Min	Minimum
Maks	Maksimum
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
İT	İş Tatmini
YT	Yaşam Tatmini
PIO	Psikolojik İyi Oluş

Beyanlar / Declarations

Etik Onay ve Katılım Onayı / Ethics approval and consent to participate

Bu çalışma, 2019 yılında tamamlanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Çalışmanın yürütüldüğü dönemde sosyal bilimler alanında etik kurul onayı alma zorunluluğu bulunmadığından ayrıca etik kurul onayı alınmamıştır. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından zorunlu kılınan "Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi" yazar tarafından imzalanarak araştırma bu beyan doğrultusunda yürütülmüştür.

ULAKBİM TR Dizin kararları uyarınca 2020 yılından itibaren yayımlanacak araştırmalar için etik kurul onayı zorunlu hâle getirilmiştir; 2020 öncesi verilere dayalı çalışmalar için geriye dönük etik kurul izni talep edilmesi uygun görülmemektedir. Bu nedenle bu çalışma için geriye dönük etik kurul izni alınmamıştır. Araştırmanın tüm aşamalarında bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuş, katılımcı gizliliği ve gönüllülük esasları gözetilmiştir.

This study was derived from a master's thesis completed in 2019. During the period when the study was conducted, obtaining ethics committee approval was not mandatory for research in the field of social sciences; therefore, no additional ethics approval was obtained. The "Declaration of Compliance with Ethical Principles and Rules" required by the Graduate School of Social Sciences at Anadolu University was signed by the author, and the research was carried out in accordance with this declaration.

According to the decisions of ULAKBİM TR Index, ethics committee approval has been mandatory for studies published as of 2020. However, obtaining retrospective ethics approval for studies based on data collected before 2020 is not considered necessary. Therefore, no retrospective ethics approval was obtained for this study. All stages of the research were conducted in compliance with the principles of scientific research and publication ethics, ensuring participant confidentiality and adherence to the principle of voluntary participation.

Veri Ve Materyal Erişilebilirliği / Availability of data and material

Bu çalışmanın bulgularını destekleyen veriler, makul talepler üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir. Veri seti yalnızca akademik amaçlar için erişilebilir olacak ve verilerin herhangi bir kullanımı, orijinal çalışmayı referans gösterecek ve katılımcıların gizliliğini koruyacaktır.

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request. The dataset will be accessible only for academic purposes, and any use of the data will recognize the original study and maintain the confidentiality of the participants.

Çıkar Çatışması / Competing interests

Yazarlar, bu makalede sunulan çalışmayı etkileyebilecek herhangi bir çıkar çatışması veya kişisel ilişkiye sahip olmadıklarını beyan etmektedirler.

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Researchers' Contribution Declaration:

Bu çalışmaya yazarların katkısı eşittir.
The authors contributed equally to this study.

Fon Desteği / Funding

This Bu çalışma, kamu, özel veya kar amacı gütmeyen sektörlerdeki fon sağlayıcı kurumlardan herhangi bir özel destek almamıştır.

This research received no external funding.

Teşekkür / Acknowledgements

This study is based on a thesis completed in 2019. Since ethical committee approval was not mandatory at that time, the research process was conducted in accordance with the 'Declaration of Compliance with Ethical Principles and Rules'.

Bu çalışma, 2019 yılında tamamlanan bir tez çalışmasına dayanmaktadır. O dönemde etik kurul onayı zorunlu olmadığından, araştırma süreci 'Etik İlkeler ve Kurallara Uygunluk Beyanı' çerçevesinde yürütülmüştür."

APA 7 Citation

Aydın, G., & Argan, M. (2025). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: fitness eğitmenleri örneği. *International Journal of Health, Exercise, and Sport Sciences (IJOSS)*, 3(2), 340–354. <https://www.ijoss.org/Archive/issue2-volume3/ijoss-Volume2-issue3-28.pdf>

References / Kaynaklar

- Aderibigbe, J. K., Nwokolo, E. E., & Oluwole, O. J. (2019). Effect of economic sector and marital status on organisational citizenship behaviour among some graduate employees in Nigeria. *African Journal of Gender, Society & Development*, 8(1), 145.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (6. baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-71.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (32. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Conference Board. (2025). Job satisfaction gap widens between younger & older workers. (05.09.2025). <https://www.conference-board.org/topics/job-satisfaction/press/job-satisfaction-2025#:~:text=According%20to%20a%20new%20report.those%20aged%2055%20and%20older>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 351-360. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.043>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fu, B., Peng, J., & Wang, T. (2022). The health cost of organizational citizenship behavior: does health-promoting leadership matter?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6343. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106343>
- Gao, W. (2020). Gender and organizational citizenship behavior. In *5th International Symposium on Social Science (ISSS 2019)* (pp. 25-29). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200312.006>
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2015). Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(2), 285-301. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2012-0586>
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and fostering mental health and well-being among university faculty: A narrative review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13), 4425. <https://doi.org/10.3390/jcm12134425>
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-8. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0410-y>
- Hsu, T. L., & Barrett, A. E. (2020). The association between marital status and psychological well-being: Variation across negative and positive dimensions. *Journal of Family Issues*, 41(11), 2179-2202. <https://doi.org/10.1177/0192513X20910184>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *The Journal Of Academic Social Science*, 38(38), 277-294. <https://doi.org/10.16992/ASOS.11852>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (23. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2023). Perception of organizational politics, knowledge hiding and organizational citizenship behavior: the moderating effect of political skill. *Personnel Review*, 52(3), 649-670. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0607>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kim, S., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (2005). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*, 58(4), 553-582. <https://doi.org/10.1177/0018726705055038>
- Korkmazıyurek, Y. (2022). Does project citizenship behavior leads network expansion? Gender-based comparison. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221091238. <https://doi.org/10.1177/21582440221091238>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Nwanzu, C. L. (2017). Effect of gender and marital status on perceived organizational justice and perceived organizational support. *Gender and Behaviour*, 15(1), 8353-8366.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Peltzman, S. (2025). *The anatomy of marital happiness*. University of Chicago Booth School of Business.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2009). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 1105-1137. <https://doi.org/10.1002/job.617>
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Proulx, C. M., Helms, H. M., & Buehler, C. (2007). Marital quality and personal well-being: A meta-analysis. *Journal of Marriage and family*, 69(3), 576-593. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2007.00393.x>
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3), 287-307. <https://doi.org/10.1177/001872679104400305>
- Rakhshani, T., Amirshafavi, M., Motazedian, N., Harsini, P. A., Kamyab, A., & Jeihooni, A. K. (2024). Association of quality of life with marital satisfaction, stress, and anxiety in middle-aged women. *Frontiers in Psychology*, 15, 1357320. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1357320>
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.
- Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global journal of Business Research*, 1(1), 71-80.
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., & Bolino, M. C. (2020). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1338. <https://doi.org/10.1037/apl0000481>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Varma, P., & Kapate, K. (2022). A study on effect of age diversity on organizations citizenship behaviour. *Shodha Prabha* 47(2), 14-23.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Judge, T.A., Scott, B.A. and Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.

- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Telef, B.B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- 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. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_6
- 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. <https://doi.org/10.1080/00223989909599771>
- Yılmazoğlu, S., & Çakır, Z. (2023). Investigation of the role of the quality of services offered at fitness centers on customer satisfaction in terms of some variables (bayburt example). *International Journal of Sport Culture and Science*, 11(4), 315-330. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjscs/issue/81124/1382647>

Publishers' Note

IJOSS remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.